



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES TÁCHIRA
NÚCLEO DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ
PROGRAMA MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS 6TOS
AÑOS DE EDUCACIÓN MEDIA Y PROFESIONAL EN SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS**

**Caso: Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”
Ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira**

San Cristóbal, mayo de 2016

C.C. Reconocimiento



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES TÁCHIRA
NÚCLEO DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ
PROGRAMA MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS 6TOS
AÑOS DE EDUCACIÓN MEDIA Y PROFESIONAL EN SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS**

**Caso: Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”
Ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira**

Trabajo de Grado para Optar Título de Magister en Evaluación Educativa

Autor: Lcdo. César A. Márquez M.
C.I. V – 10145117
Tutora: Lcda. MSc. Rodríguez Carolina

San Cristóbal, mayo de 2016

C.C. Reconocimiento

INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Justificación de la Investigación.....	14
Delimitación de la Investigación.....	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	15
Bases Teóricas.....	21
La Calidad en la Docencia.....	21
Eficiencia del Docente.....	24
La Profesión Docente.....	26
Ética del Docente.....	30
El Docente Entusiasta y con Metas Claras.....	33
El Currículo Educativo.....	37
El Currículo Nacional Bolivariano.....	38
Sistema educativo Bolivariano.....	40
La Educación Secundaria Bolivariana.....	41
Las Escuelas Técnicas en Venezuela.....	
El Docente: Planeación de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje.....	46
La Planificación en el Proceso de Enseñanza.....	46
Evaluación del Proceso de Aprendizaje.....	49
Clima Escolar.....	52
Desempeño Docente.....	56
Rol del Docente.....	56
Estilos de Enseñanza.....	59
Evaluación del Desempeño Docente.....	61
Bases Legales.....	65
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
Paradigma de la Investigación.....	71
Tipo de Investigación.....	72
Nivel de la Investigación.....	73
Diseño de la Investigación.....	74
Sistema de Variables.....	75
Población y Muestra.....	79

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	80
Validez y Confiabilidad.....	81
Técnicas de Análisis de Datos.....	82
Procedimiento de la Investigación.....	83

CAPÍTULO V RESULTADOS

Presentación de los Resultados.....	85
Instrumento Nro. 1 Aplicado a las Estudiantes y Coordinadores.....	86
Instrumento Nro. 2 Aplicado al Personal Docente.....	125
Conclusiones de los Resultados.....	152

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	158
Recomendaciones.....	161

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	164
---------------------------------	-----

ANEXOS

- A- ACTA DE VALIDACIÓN
- B- FORMATO PARA LA VALIDACIÓN
- C- INSTRUMENTO 1
- D- ACTA DE VALIDACIÓN
- E- FORMATO PARA LA VALIDACIÓN
- F- INSTRUMENTO 2
- G- CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS (Nro. 1)
- H- CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS (Nro. 2)
- I- DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

LISTA DE CUADROS

Nro.		Pág.
1	Operacionalización de las Variables.....	76
2	Categorización de los Puntajes.....	83
3	Interés y Atención del Alumnado.....	86
4	Dominio de la Asignatura.....	90
5	Orientación al Alumnado.....	95

6	Evaluación a las Estudiantes.....	98
7	Actitud del Docente en sus Responsabilidades.....	101
8	Interés y Atención del Alumnado.....	104
9	Dominio de la Asignatura.....	107
10	Orientación al Alumnado.....	112
11	Evaluación a las Estudiantes.....	115
12	Actitud del Docente en sus Responsabilidades.....	119
13	Categorización de las Respuestas de las Estudiantes.....	123
14	Categorización de las Respuestas de las Coordinaciones....	124
15	Calidad en las Asignaturas que Imparte.....	125
16	Planeación de Clases y Actividades Diarias.....	126
17	Enseñanza, Aprendizaje, Necesidades y Evaluación.....	128
18	Logros del Docente.....	132
19	Logro Total.....	134
20	Apoyo Personal, Social y Extracurricular.....	135
21	Eficacia de la Orientación y Seguimiento del Alumnado.....	138
22	Valores y Relaciones Escolares.....	141
23	Organización y Planes.....	144
24	Liderazgo y Calidad Docente.....	148
25	Categorización de las Respuestas de los Docentes (Autoevaluación).....	150

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE GRÁFICOS

Nro.		Pág.
1	Interés y Atención del Alumnado.....	87
2	Dominio de la Asignatura.....	91
3	Orientación al Alumnado.....	95
4	Evaluación a las Estudiantes.....	98

C.C. Reconocimiento

5	Actitud del Docente en sus Responsabilidades.....	101
6	Interés y Atención del Alumnado.....	104
7	Dominio de la Asignatura.....	108
8	Orientación al Alumnado.....	112
9	Evaluación a las Estudiantes.....	115
10	Actitud del Docente en sus Responsabilidades.....	119
11	Calidad en las Asignaturas que Imparte.....	125
12	Planeación de Clases y Actividades Diarias.....	126
13	Enseñanza, Aprendizaje, Necesidades y Evaluación.....	129
14	Logros del Docente.....	132
15	Logro Total.....	134
16	Apoyo Personal, Social y Extracurricular.....	136
17	Eficacia de la Orientación y Seguimiento del Alumnado.....	139
18	Valores y Relaciones Escolares.....	141
19	Organización y Planes.....	145
20	Liderazgo y Calidad Docente.....	148

www.bdigital.ula.ve



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES TÁCHIRA
NÚCLEO DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ
PROGRAMA MAestrÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA**

C.C. Reconocimiento

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS 6TOS AÑOS DE EDUCACIÓN MEDIA Y PROFESIONAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

**Caso: Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”
Ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira**

Trabajo de Grado para Optar Título de Magister en Evaluación Educativa

Autor: Lcdo. César A. Márquez M.

Tutora: Lcda. MSc. Rodríguez Carolina

Año: Mayo 02 de 2016

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad realizar una evaluación al desempeño que vienen realizando los docentes especialistas que cumplen funciones en los 6tos años de la Escuela Técnica Colegio “María Auxiliadora” por cuanto se ha venido observando que en la institución no se están llevando los debidos procesos en los acompañamientos al aula, lo que está causando malestar y desmotivación por parte de los profesores. Por otra parte, se pretende elevar la calidad de los servicios educativos que ofrece la institución mediante la utilización de herramientas de evaluación del desempeño. Para ello, se elaboró una estructura metodológica basada en un estudio de campo de tipo descriptivo de diseño no experimental. La población estuvo representada por los docentes de los 6tos años de las respectivas menciones, el personal directivo y las estudiantes de cada una de las menciones. Las técnicas fueron la observación y la encuesta y como instrumentos la lista de cotejo y el cuestionario. Se aplicaron técnicas de análisis de datos usando la hija de cálculo Excel. La confiabilidad se calculó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach alcanzado por los instrumentos fue de 0,8312 en el instrumento 1 y de 0,8140, considerado altamente confiable. Con respecto a los resultados, la evaluación realizada a los docentes fue un desempeño alto a las opiniones emitidas por las estudiantes y muy alto para las coordinaciones. Por su parte, los resultados de la auto evaluación de los docentes arrojó un alto desempeño de éstos según sus propias opiniones, pudo concluirse que el papel de los docentes estudiados va más allá del hecho de transmitir conocimientos, y su rol debe estar orientado a ser transformadores de cambio.

Descriptores: Evaluación del Desempeño Docente. Calidad Docente y Ética Docente.

INTRODUCCIÓN

La concepción vigente en el modelo curricular del sistema educativo venezolano, exige una posición firme de cómo el docente en la educación media profesional debe asumir el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual es concebida de manera constructivista y cuantitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica. Por ello, se hace necesario revisar y analizar las formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional del educador, por tanto, la directiva de los planteles deben convertirse en agentes estimuladores del proceso educativo, particularmente con referencia a la evaluación del desempeño del educador, siendo consciente de que éstos son un recurso valioso para lograr la efectividad y eficiencia que garantice el aprendizaje en el aula, y mantener su rol protagónico tanto en la escuela como en la comunidad en general.

Es por ello, que la evaluación del desempeño docente en cualquier organización educativa, es el pilar fundamental en el mejoramiento de sus habilidades pedagógicas, emocionales y de responsabilidad de su función educativa; y de esta manera promover un alto nivel de compromiso teniendo como fin impulsar valores y principios éticos de su profesión así como la excelencia de su trabajo desempeñado

Bajo este contexto, el presente estudio evidencia de lo necesario que es la evaluación en el desempeño docente, y para ello, fue necesario trabajar con los profesores que laboran en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira en las menciones de administración Financiera, Contabilidad e Informática; convirtiéndose de esta manera en una actividad reflexiva que ayudaría a proyectar el rendimiento profesionalde éstos docentes para mejorar las condiciones de las habilidades personales y profesionales de cada uno de ellos.

En este sentido, la investigación está elaborada, de acuerdo a la exigencia metodológica establecida para optar al grado de Magister en Evaluación Educativa, estructurada en cinco (V) capítulos a saber: El Capítulo I, titulado: El Problema, el cual está conformado por el planteamiento del problema de estudio, objetivos de la investigación, (general y específicos), justificación e importancia de la investigación así como la delimitación del estudio.

El segundo capítulo, está orientado a sentar los antecedentes relacionados con la investigación, las cuales presentan los resultados de estudios con similar naturaleza al estudio, y que sirvieron de guía en su elaboración; así mismo se desarrollaron las bases teóricas y legales del estudio que fundamentan los planteamientos formulados en la primera parte de la investigación.

Luego, el tercer capítulo expone la metodología empleada, para lo cual desglosa el tipo y diseño de investigación. Así mismo, se integra el sistema y operacionalización de variables, luego, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos, las fases de la investigación, técnicas para la presentación y análisis de los resultados.

Por su parte, en el capítulo cuarto se presentan, interpretan y analizan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y técnicas aplicados a las estudiantes, coordinadores y la autoevaluación de los docentes. De igual manera, se realizaron las conclusiones de la evaluación del desempeño docente desde un plano cuantitativo y cualitativo. Finalmente, el capítulo quinto muestra las conclusiones y recomendaciones derivadas del desarrollo de cada uno de los objetivos específicos del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Al hacer referencia al tema del desempeño docente, éste ha sido desde hace mucho tiempo, una necesidad no sólo del sistema educativo en muchos países latinoamericanos así como en Venezuela, sino también de cada institución educativa sea cual sea su nivel a quien dirija sus procesos de enseñanza y aprendizaje, siendo a su vez un elemento que ha influido en el lento caminar hacia los proceso de cambios y adaptaciones respecto a los nuevos escenarios sociales y culturales que enfrenta la educación en el entorno actual.

Además, y sin restarle importancia a la responsabilidad que tienen los docentes en el ejercicio de sus actividades de aula, se puede considerar que estas no se limitan solo a la acción directa del educador, los espacios de aprendizaje, sino además en la presencia de una serie de situaciones externas que deben tenerse en cuenta como son el acceso y disponibilidad de los recursos materiales y didácticos, las condiciones socioculturales y afectivas de los estudiantes, la carga horaria, el tiempo disponible para la preparación de las clases, entre otras con igual importancia.

Inclusive, cada institución educativa debe ser capaz de articular procedimientos eficientes, que a través de la evaluación del desempeño promuevan el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas tanto en el aula como fuera de ella, como parte esencial de la labor educativa en beneficio de la calidad de los procesos de enseñanza que se imparte a los estudiantes. A su vez, deben tener un alto sentido de compromiso en el

proceso de formación de los estudiantes, comprometiéndose con todo aquello que tenga relación su trabajo cotidiano.

Bajo este orden de ideas, Valdés, V. (2000); afirma que:

La evaluación del desempeño de los docentes es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (P. 43)

Con respecto a la cita anterior, y tomando en consideración la función del docente que se desempeña en la etapa de educación media técnica en Venezuela, éstos no sólo deben poseer conocimientos en el área de sus especialidades o la pedagogía necesaria para transmitirlos, sino también poseer capacidades que le permitan ofrecer una enseñanza significativa a sus estudiantes, preparándolos de manera adecuada para la vida, formándolos como ciudadanos productivos, conscientes y honestos.

De igual manera, deben tener capacidad de diálogo y comprensión crítica, con el propósito de establecer una adecuada comunicación con sus educandos, y así canalizar sus temores y deficiencias, para que no la expresen dentro del aula con indisciplina y/o conflictividad; por lo que deben saber transformar el entorno educativo y social en espacios que propicien la formación integral del estudiante, buscando así, la raíz de los problemas que se presenten en los espacios educativos y darles una solución adecuada para cada caso en particular.

Por tanto, el docente debe poseer competencias inherentes a su desempeño profesional, entendiéndose por competencias al conjunto de conocimientos, habilidades y valores con el que todas y todos los educadores deben contar para ejercer su rol, es decir, se requiere un profesor

con el adecuado comportamiento profesional, social y cultural así como la actitud y capacidad para innovar.

Al respecto, Tobón, S. y colaboradores (2006); expresan que “las competencias se manifiestan en la medida que los docentes sean capaces de desarrollar en la acción de un conjunto de saberes adquiridos, éstas involucran a su vez capacidades para el desempeño profesional propia del educador” (P. 11). De ahí, que las competencias a nivel pedagógico suponen la presencia de un conjunto de valores que le otorgan un significado crítico a cada contexto donde se desenvuelvan los docentes en sus áreas de conocimiento. Desde esta perspectiva, es posible reconocer que las competencias docentes se convierten en un punto de inflexión para sustentar y orientar los procesos educativos con relación a las prácticas pedagógicas.

En este sentido, en el nivel de educación media, diversificada y profesional, del sistema educativo venezolano, se observa que el trabajo docente se ha venido realizando de manera integral basado en conocimientos, habilidades y destrezas propias del perfil académico oferta cada institución. Particularmente, en la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el sector la Guacara de la ciudad de San Cristóbal, se encarga de formar técnicos medios en servicios administrativos en Administración Financiera, Contabilidad e Informática buscando desarrollar capacidades y aptitudes que sean favorables a la educación comercial con el propósito de preparar a los estudiantes para salir al campo laboral en el corto plazo.

Por tanto, los jóvenes que salen de la educación básica eligen a la E.T.C Colegio “María Auxiliadora” porque el perfil académico ofertado, les permite trabajar en las distintas empresas ubicadas en el municipio San Cristóbal y sus adyacencias. Es por ello, que los docentes constantemente están preparando jóvenes para que sean capaces realizarse profesional, social y culturalmente, adquiriendo destrezas ocupacionales adecuadas según las necesidades del mercado laboral tanto de la región como del país.

Aunado a ello, para lograr la excelencia en los estudiantes de educación comercial, hay tener en cuenta el tipo de desempeño que debe tener el profesor que los forma, siendo éstos los que les proveen a los educandos una formación integral y de calidad. Cabe destacar que éste perfil ofertado por la institución bajo estudio, es un puente para que los estudiantes desarrollen de destrezas en el sector comercial que tiene mayor relevancia en el sector productivo de la ciudad de San Cristóbal. Por tanto, este tipo de educación se fundamenta tanto en las destrezas técnicas como en el desarrollo humanístico del individuo. Es importante señalar que el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE, 2007) indica que la Educación Media Técnica tiene como finalidad:

Ofrecer una preparación dirigida al desarrollo endógeno, dándole las herramientas para proyectos productivos que beneficien a la comunidad y lograr la formación integral y especializada de las y los adolescentes y jóvenes en los campos científicos, técnicos y tecnológicos para su incorporación al mundo laboral o a la educación superior con una adecuada preparación para la vida (P. 16)

Tomando en consideración la cita anterior, se hace necesario tomar en consideración que el perfil del docente especialista requerido para las escuelas técnicas, como es el caso de los profesores y profesoras de los 6tos años de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora”, debe trascender la concepción tradicional e insertarse en un nuevo paradigma de cambio, que responda a la realidad del contexto social, humanista, económico, político, cultural, geográfico, tecnológico, ambiental con una visión prospectiva de las necesidades tanto del país como de la región.

Así pues, éstos docentes deben contar con las capacidades profesionales, sociales e interpersonales, que les permita de resolver situaciones problemáticas con una postura abierta, creativa, innovadora, crítica y productiva, utilizando para ello una pedagogía orientada a fortalecer el proceso de enseñanza, no sólo bajo un modelo de educación Salesiana,

sino que este apegado a las exigencias particulares de la educación media técnica. De igual manera, deben estar conscientes que el individuo que forman sea un profesional capacitado con sólidos principios éticos que les permita ser un promotor social, líder de su comunidad o entorno; con identidad local, regional, nacional y global.

Dentro de este contexto, el proceso de evaluación del desempeño de los docentes conocidos como especialistas al igual que el resto del profesorado de la E. T. C. Colegio “María Auxiliadora”, no ha constituido un objetivo vital para el logro de la excelencia académica de la institución que ha formado ciudadanos desde hace más de ochenta (80) años; y que dándoles los incentivos y orientaciones necesarias, se les permitiría ofrecer servicios educativos de mayor calidad; permitiéndoles ser más competitivos con respecto a las escuelas técnicas que tienen la misma oferta académica como es el caso de la Escuela Técnica Robinsoniana Alberto Adriani y la Unidad Educativa Colegio Jorbalan también ubicados en el municipio San Cristóbal.

En esencia, la práctica docente de los profesionales especialistas que imparten sus conocimientos en las tres (3) menciones de la E.T.C Colegio “María Auxiliadora”; (administración financiera, contabilidad e informática), no cuentan instrumentos de evaluación del desempeño que les permita examinar y reflexionar sobre sus capacidades para corregir las fallas que se presentan en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas. Tampoco existe conciencia por parte de los directivos de la institución de que el éxito de los procesos educativos depende básicamente de la eficacia del desempeño de sus profesores y profesoras.

En este sentido, la evaluación del educador juega un papel importante, pues permite caracterizar su ejercicio y propicia su desarrollo, así como también constituye una vía para su atención y estimulación, lo que lleva a la necesidad de instrumentar procesos de valoración periódicos. Por sobre todo, los docentes especialistas que laboran en los 6tos años de las menciones antes citadas, en su gran mayoría sienten que son cuestionados

como profesionales, sin que exista un instrumento adecuado para evaluar su desempeño y que de manera objetiva sustente tales cuestionamientos, tampoco reciben estímulo o reconocimiento alguno por parte de la directiva del plantel, al igual que no están siendo valoradas sus capacidades y méritos profesionales; sabiendo que muchos de ellos tienen hasta dos (2) carreras profesionales con sus respectivos títulos de postgrado; a sabiendas que ellos utilizan su preparación profesional en beneficio de sus educandos, sin recibir opiniones que los oriente de manera adecuada sobre su desempeño.

De lo anterior, se puede hacer referencia a que una de las formas de evaluación, es la que se realiza a través del puntaje que les otorgue el comité de sustanciación de la institución, el cual sólo está representado por dos docentes principales y dos suplentes que recogen y califican los estudios superiores, diplomados, cursos y talleres que los profesores hayan realizado durante el año, destacando que este procedimiento sólo analiza los años de experiencia y los estudios que realiza el docente durante su vida profesional.

La otra forma de evaluación, es el acompañamiento a clase que se realiza entre los meses de febrero y abril a cada docente. El cual consiste en revisar el control diario de clase, la planificación, las planillas de evaluación y la observación de la clase, la cual se lleva mediante una planilla con unos ítems que llena el coordinador a cargo del acompañamiento; también se aplica una encuesta a las estudiantes sobre el desempeño de los docentes.

Cabe destacar que luego de este procedimiento, el docente es llamado por el coordinador que lo acompañó en el aula, quien le hace algunas recomendaciones, pero nunca le hace saber su puntaje ni los resultados de las encuestas aplicadas a las estudiantes, lo cual genera malestar por parte del profesorado por lo que sienten que no están siendo valorados de forma objetiva y transparente.

No obstante, la evaluación del ejercicio de la profesión docente debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el mejoramiento continuo del profesorado de la institución. Por ello, a través de la evaluación

se hace posible identificar las cualidades y actitudes que identificarían a los docentes de la institución, con el propósito de impulsar mediante el uso de instrumentos de evaluación, que coadyuven a su mejoramiento continuo.

Por otra parte, se destaca también que la evaluación de los docentes en la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” se realiza obedeciendo a las necesidades propias del Sistema Preventivo Salesiano (SPS) propuestos por Don Bosco, que inspira al proceso de formación académica de la institución, sin que se haya logrado una evaluación efectiva del desempeño de los docentes en forma continua y estructurada y que aporte indicadores de desempeño que conduzca al mejoramiento de los procesos en el aula; así como el mejoramiento profesional de los educadores. Al respecto, Pietro, S. (1996); expresa:

La aplicación del SPS de Don Bosco en el ámbito educativo supone en el educador un conjunto integrado de virtudes y habilidades; que sin éstas, las teorías y las técnicas son ineficaces. Por esta razón cuando Don Bosco habla del SPS, no se dirige a los educandos, sino a los educadores, basado en la razón, la religión y la amabilidad de los educadores (P. 2)

Con respecto a la cita, puede considerarse que el Sistema Preventivo de Don Bosco descansa en tres pilares fundamentales: razón, religión y amor; no teniendo ninguna relación con los indicadores que pueda arrojar una evaluación del desempeño docente. Estos pilares formulan en síntesis el contenido de la propuesta educativa de la E.T.C Colegio “María Auxiliadora” Por tanto, el educador salesiano no sólo sugiere las actitudes de donde debe brotar la práctica del método: la fe, la racionalidad y la caridad pedagógica; sino también destacar como realiza sus actividades pedagógicas.

De cualquier manera, la aplicación de un instrumento de evaluación para el desempeño de los docentes que laboran en los 6tos años de la E.T.C Colegio “María Auxiliadora”, debe tener como función calificar de manera

objetiva al talento humano con la finalidad de detectar y corregir fallas en el entorno escolar, para así lograr eficiencia, calidad y alcanzar la misión y visión propuesta en su estructura organizativa. En este sentido, la evaluación debe realizarse siempre en beneficio de los evaluados, y no como se mencionó anteriormente, en contra de éstos para juzgarlos y discriminarlos, lo cual se aleja de los principios de la ética y la legalidad, que debe caracterizar a la institución tanto en el plano educativo como salesiano.

Bajo este orden de ideas, se hace necesario hacer una evaluación del desempeño de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Comercio Colegio “María Auxiliadora” en los procesos de enseñanza para la formación de técnicos medios en Administración Financiera, Contabilidad e Informática; con el propósito de garantizar la calidad de los procesos educativos que se llevan a cabo en la institución.

Para ello, se hace necesario formular una serie de interrogantes que permitan orientar la investigación a los propósitos que persigue el investigador a través de su estudio. Estas son:

¿Cuál ha sido el rol profesional de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” con respecto a sus actividades de aula?

¿En qué grado de desempeño se encuentran los docentes en los 6tos años para las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática si se les aplica la autoevaluación, opinión de los estudiantes y coordinadores de la institución?

¿Servirá la evaluación del desempeño docente como medio eficaz para el mejoramiento continuo del docente en beneficio de la formación del técnico medio en las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”. A estas interrogantes se les dará respuesta a lo largo del proceso de

investigación de acuerdo al diagnóstico e instrumentos que sean utilizados para llevar a feliz término el estudio propuesto.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar el desempeño de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Objetivos Específicos

Analizar el rol profesional de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” con respecto a sus actividades de aula.

Identificar el grado de desempeño docente en los 6tos años para las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática mediante la autoevaluación, opinión de los estudiantes y coordinaciones de la institución.

Establecer la evaluación del desempeño docente como herramienta para el mejoramiento continuo en beneficio de la formación del técnico medio en las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”.

Justificación de la Investigación

Partiendo de que la evaluación puede ser vista como un proceso que se emprende con el fin de servir de guía en la toma de decisiones, solucionar

los problemas detectados así como promover el mejoramiento de la calidad del proceso educativo. Puede considerarse entonces que la calidad del desempeño docente de las escuelas técnicas robinsonianas o comerciales, se convierte en una necesidad que garantiza la adecuada formación de los estudiantes y el buen funcionamiento de las instituciones educativas.

Dada la importancia de esta investigación aportará aspectos teóricos así como información de interés, que servirá como soporte para otros estudios enmarcados en las variables que refieren al desempeño docente en los 6tos años de educación media técnica en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira, inherentes al sector educativo en las instituciones de educación media técnica y profesional del estado Táchira.

Por tanto, no es suficiente hablar de calidad institucional y calidad en la docencia, sin contar con un instrumento que permita dar muestra objetiva de dicha calidad. En esta búsqueda de la calidad se entrelazan los conceptos de evaluación y autoevaluación como instrumentos que, a su vez, miden la calidad; y que de acuerdo a como se le haya definido encada institución, trazan el camino para el mejoramiento profesional, tal como pretende el investigador mediante el presente trabajo.

En tal sentido, el estudio realizado es importante por la función social que cumplen los docentes de la E.T.C Colegio “María Auxiliadora”, la cual están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios, es decir, las estudiantes, el personal directivo, administrativo, de apoyo y en especial de padres y representantes así como el consejo comunal de la zona. Tales apreciaciones y juicios se originande forma espontánea sobre el comportamiento y/o competencia de los profesores, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema educativo, pueden dar lugar a contradicciones,

subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas que motiva a la insatisfacción y desmotivación para los mismos docentes.

Por esa razón, se justifica la investigación consolidando la evaluación del desempeño docente como un sistema que haga justo y racional tal proceso, a su vez, permite valorar el ejercicio de los profesores con objetividad, profundidad, e imparcialidad. Es decir, la evaluación necesita de la aportación constructiva del personal directivo de la E.T.C. Colegio "María Auxiliadora" hacia los docentes y ha de configurarse desde un marco de diálogo y de rigurosidad, estructurada mediante el análisis del desempeño los criterios propuestos por las teorías de la evaluación moderna.

Desde el punto de vista teórico, evaluar el desempeño docente, busca una analogía válida entre la creencia y la práctica real, de tal manera que permitiría el acercamiento, a lo que normalmente hacen los docentes con resultados de su práctica profesional en el aula, proporcionando pautas para ubicar la experiencia personal para poder iniciar procesos de mejora en los aspectos en que sean necesarios.

También, desde el punto de vista práctico debe utilizarse a la evaluación del desempeño para promover la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes especialistas de los 6tos años de la E.T.C Colegio "María Auxiliadora", por lo que en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora del entorno donde se desenvuelven los educadores, pero a su vez, debe ofrecer sentido de resonancia tanto en la personalidad del evaluado como en su medio; para que el equipo de los profesores de las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática, puedan posibilitar su avance profesional.

Sumado a lo expuesto, la investigación se justifica desde un plano metodológico por lo se utilizaran instrumentos de medición válidos y confiables, que servirán a ésta y otras investigaciones similares para evaluar de manera adecuada el desempeño docente del resto de la institución como de otras similares.

Por esta razón, se debe entender que la evaluación es una herramienta de gestión que permite establecer estándares de calidad y conocer las capacidades pedagógicas y profesionales de los docentes, y de esta manera contar con un instrumento congruente con el modelo de educación Salesiana que imparte la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” revistiendo vital importancia, en tanto que a través de él se podrá obtener información sobre el impacto real que la actividad docente tiene sobre el logro de los resultados de aprendizaje de cada una de las diversas asignaturas que constituyen los programas educativos de los 6tos años de las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática.

Delimitación de la Investigación

En el terreno educativo se practican diferentes formas de evaluación, como es el caso de los aprendizajes de los alumnos, de los proyectos, del sistema educativo o la referente a las instituciones. El objeto de estudio de la presente investigación, es la evaluación del desempeño docente, por lo que éste representa, dentro de la dimensión pedagógica, la mayor responsabilidad en el aprendizaje de los estudiantes.

De esta manera, este estudio se centrará en la evaluación del desempeño de los docentes en los 6tos años que trabajan con las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática, en la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira, con el fin de proporcionar a los directivos, docentes y a los padres y representantes, la información pertinente sobre la forma en que se están realizando los roles asignados a la función docente; y de esta manera lograr establecer la evaluación del desempeño docente como un indicador de la calidad en la formación del técnico medio que oferta la institución a la comunidad tachirenses. En cuanto al tiempo, tendrá vigencia según lo estipule la coordinación respectiva de la maestría.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Arias (2006), expone que los antecedentes de un trabajo de investigación, son “estudios previos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna con nuestro proyecto” (p. 106). En este sentido, los antecedentes que sustentaron el estudio realizado por el investigador fueron:

En el ámbito internacional, Medrano y Molina (2010); presentaron un trabajo de tipo documental que lleva por título: Desempeño Profesional de Docentes del Siglo XXI. Presentado en el Congreso Iberoamericano de Educación, Metas 2021. Cabe destacar que este trabajo fue la plataforma teórica para el programa de posgrado a nivel maestría y una serie de ambientes para el aprendizaje que el Programa de Formación para Profesionales de la Educación (PROFORPE) del Instituto de Investigación, Innovación y Estudios de Posgrado para la Educación [IIIEPE] ofrece a partir 2009, en el estado de Nuevo León, México.

Para Medrano y Molina (2010); los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI, considerando que deben orientarse los esfuerzos para que permitan transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial de aquellas relacionadas con docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes. Al respecto, expresan:

El cambio debe fortalecer la formación de los profesionales de la educación, de tal suerte que se conviertan en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla, con la finalidad esencial de mejorar la calidad de la educación que se brinda. La base del desarrollo profesional debe sustentarse en un modelo replicable y escalable, que contribuya al fortalecimiento, enriquecimiento y diversificación de las opciones de formación inicial y continua de docentes, directivos y asesores pedagógicos. (P. 2)

De acuerdo con lo anterior, debe considerarse que la mejora del desempeño profesional es factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación. Así mismo deben asumir un referencial por competencias, mediante un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. También destacan el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción del currículo con cada una de las acciones que emprende.

El trabajo fue presentado bajo una estructura metodológica de tipo documental apoyada en una revisión bibliográfica de tipo descriptivo apoyada en el estudio de casos. En la misma los autores consideraron que aparte de los cambios que se pueden llamar sistémicos, las prácticas educativas se ven afectadas por otro tipo de transformaciones que, sin afectar a la sociedad en su conjunto, impactan o deberían de impactar en la manera de actuar de los profesionales de la educación.

En conclusión, Medrano y Molina (2010); proponen romper con la formación individualista que caracterizó la formación inicial, y buscan orientar la formación continua mediante la participación en colectivos escolares conformados por directivos y docentes, a fin de que puedan hacer un trayecto de formación que les fortalezca en lo individual, pero que al mismo tiempo, les articule y genere condiciones institucionales para la transformación y mejora de las prácticas educativas: mejora de la cultura de

la escuela y conformación de comunidades de aprendizaje y de práctica. La anterior investigación, aporó una visión actualizada del desempeño del docente en el siglo XXI de tal manera, que centró las bases por las cuales se tomaran en consideración algunos indicadores de desempeño para luego compararlo con los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento que se usará para los docentes de los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

A nivel nacional; Balzan, Y. (2008) presentó su trabajo para optar al título de magister en supervisión educativa y que lleva por nombre: Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica. Elaborado para la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo estado Zulia. En la problemática destacó que un supervisor debe ayudar a los docentes de las escuelas a adquirir conocimientos, habilidades y competencias, desarrollar sus conocimientos, orientar y entender situaciones y que este entienda y reflexione para que encuentre alternativas de soluciones a los problemas que afecten el desempeño.

En este sentido, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia, estuvo fundamentada en los autores Mosley-Meggison-Pietri (2005), Eslava (2006), Brigg (2000), Gutiérrez (2006), Chiavenato (2006) Hernández, Fernández y Baptista (2006) entre otros.

Para ello, el tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, de campo con un diseño no experimental, transeccional-transversal. La población del estudio estuvo constituida por 2 supervisores, 4 directivos y 43 docentes con un total de 49 sujetos. La recolección de los datos se realizó a través de un instrumento conformado por 42 ítemes, utilizando una escala tipo Likert de 4 alternativas de respuesta, validado mediante el juicio de tres expertos. La confiabilidad del mismo se obtuvo a través de la prueba piloto

aplicándose el modelo Alfa Cronbach utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 10.0 obteniéndose como valor 0,8254 para la variable acompañamiento pedagógico del supervisor y para el desempeño docente 0,813, indicando que el instrumento era confiable para ser aplicado a toda la población de estudio.

La técnica de análisis fue de tipo descriptiva, ésta se aplicó en el proceso de tabulación de los datos y para la interpretación de los mismos recolectados a través del cuestionario, se hizo el análisis porcentual y se organizaron en tablas de doble entrada para su representación. La autora llegó a la conclusión que el supervisor educativo presenta marcadas dificultades para el manejo en sus funciones del Acompañamiento Pedagógico limitando el Desempeño de los Docentes bajo su responsabilidad. Por ello, recomendó, que la relación positiva existente entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente debe demostrar la importancia de la unificación de todos los factores y funciones implícitas dentro de la gestión del supervisor con el fin de lograr los objetivos institucionales, la toma de decisiones y el éxito en la ejecución laboral del docente.

El aporte que ofreció dicho trabajo, es que permitió sustentar lo expresado en el planteamiento del problema, por lo que el personal directivo de la E.T.C Colegio “María Auxiliadora” al momento de evaluar a los docentes deben ser capaces de estimular y construir mediante una supervisión eficaz, una conducta de escuchar y comprender el punto de vista del personal, tener empatía y saber comprender las individualidades de los docentes evaluados, mantener la serenidad, preocuparse por el bienestar de todos los miembros de la institución, así como también poseer auto-confianza y estabilidad emocional, es decir, ser un líder demostrando capacidad en sus actuaciones diarias. Para ello, se contó con las teorías propuestas por la autora en su trabajo de investigación.

En la geografía regional, se presenta el trabajo realizado por Castro (2012) en su investigación Actitud del Docente hacia la Evaluación de los Aprendizajes en Estudiantes del nivel de Educación Primaria, realizada en la Escuela Bolivariana Bustamante ubicada en el Municipio San Cristóbal, Estado Táchira. El trabajo presentado persiguió como objetivo valorar la actitud la actitud del docente hacia la evaluación. Es una investigación cuantitativa bajo la naturaleza de campo, de diseño descriptivo.

En este caso el autor aplicó un instrumento en escala tipo Likert, de cinco alternativas. La muestra la constituyeron veinticinco docentes de aula. Los resultados obtenidos se representaron en tablas de doble entrada frecuencia simple y porcentaje según la estadística descriptiva; donde se evidencia una actitud de indecisión, escaso nivel de conocimiento sobre las normativas de evaluación que deben adoptar los docentes para evaluar a los estudiantes, así como desequilibrio entre los elementos afectivos, cognitivos y conductuales que asumen los docentes para evaluar.

Para concluir recomienda a los docentes modificar las actitudes al evaluar y que sean capaces de asumir el desafío de evaluar en los estudiantes aprendizajes cognoscitivos de orden superior como la aplicación, el análisis, la interpretación, la síntesis, la inferencia, entre otros.

Por su parte Mesa, M. (2013) presento una investigación que tituló: Actitud del Docente Hacia los Procesos Evaluativos del Aprendizaje en la E.T.C. Colegio María Auxiliadora, del Municipio San Cristóbal, estado Táchira. Elaborada para la Universidad de Los Andes, núcleo Dr. Pedro Rincón Gutiérrez, en la maestría en Evaluación Educativa.

La autora expresa que la evaluación es un proceso constructivo, interactivo y participativo, donde el educando va descubriendo y construyendo de manera significativa su aprendizaje y que en la actualidad muchos docentes realizan prácticas evaluativas por costumbre, sin hacer una reflexión para cuestionar lo que está haciendo, y por ello, consideró necesario buscar una solución viable a estos problemas basándose en el

análisis y la meditación permanente para mejorar el proceso de enseñar y aprender.

Cabe destacar que la investigación se circunscribió dentro de una metodología de naturaleza cuantitativa, de nivel descriptivo con un diseño de campo, la autora aplicó un cuestionario tipo de escala de Likert previamente validado a través de juicio de expertos a una muestra de 47 docentes. El análisis y procesamiento de los datos los efectuó a través del método estadístico descriptivo. Los resultados obtenidos en los docentes evidenciaron que los docentes, aunque se inclinan a demostrar una actitud positiva hacia los procesos evaluativos, en algunos aspectos no realizan una praxis evaluativa eficiente, ya que en algunos se observa indiferencia y otros carecen de conocimientos acerca de este relevante proceso.

La autora buscó mediante la investigación contribuir a la reflexión y sensibilización de los docentes, hacia la importancia de una práctica evaluativa efectiva que se corresponda con los postulados que al respecto plantea el Currículo Básico Nacional. Finalmente recomendó un conjunto de actividades dirigidas a los docentes que sirvan de apoyo para superar las debilidades encontradas y por ende ayudarlo a valorar su práctica pedagógica.

El aporte que ofrece ambas investigaciones (Castro y Mesa); es en lo referente a la actitud del docente frente a hacia los procesos evaluativos del aprendizaje por lo que forma parte de la actitud y desempeño que tienen los mismos en su práctica profesional y con los resultados obtenidos permite al autor avanzar hacia el propósito de la investigación que es la valuación del desempeño.

Bases Teóricas

La Calidad en la Docencia

La capacidad que tienen los países para competir en el entorno económico globalizado depende altamente de la capacidad que tiene cada país en particular para atender la demanda de una fuerza laboral calificada, razón por la cual la calidad de las escuelas, y por ende de sus docentes, se convierte en un problema apremiante.

De ahí que a pesar del aumento del presupuesto para la educación y de las reformas educativas, América Latina no ha alcanzado una mejora significativa del aprendizaje en sus instituciones educativas. Al respecto, Ferreres, V. (2002); afirma que “En la última década: América Latina obtiene puntajes bajos en todas las pruebas mundiales de rendimiento escolar” (P.27).

No obstante, se ha avanzado en el acceso a la educación, por lo que muchos de los países de la región al alcanzado que la educación primaria sea casi universal y se ha logrado una ampliación de la educación preescolar, secundaria y terciaria. Sin embargo, las desigualdades regionales y nacionales persisten afectando la equidad en la distribución de las oportunidades de aprendizaje.

En cierto modo, la literatura especializada afirma que la calidad del docente, es una de las vías más acertadas para mejorar el rendimiento escolar. Análogamente, el efecto positivo que tiene un maestro eficaz, reduce la situación desfavorable para aprender a la que se enfrentan los niños de familias más pobres. Por tanto, los profesores son el eslabón principal en que deben invertir los países para asegurar la calidad de la enseñanza. En consecuencia, si se mejora la efectividad de los docentes, a su vez, se estaría mejorando el rendimiento escolar.

En este sentido, Guerrero, M. y Vera G. (2008); afirman que:

La calidad según el CNU (1997) abarca la institución, currículo, y los sectores involucrados, mientras la UNESCO (1998), señala que la calidad se relaciona con todas las funciones y actividades principales, calidad de la enseñanza, investigación, personal, los programas, aprendizaje, alumnos, la infraestructura, dirección y gestión, de acuerdo con Bernheim (Citado por Guerrero, M. y Vera G.2008), la calidad no solo depende de la concepción renovada de los aprendizajes, sino también del currículo contextualizado, la formación, perfeccionamiento y condiciones de trabajo de los educadores, participación de los actores del proceso educativo, la gestión moderna de la educación y la calidad misma de la institución educativa. (P.116)

De la cita anterior, se expresa la importancia que le da los autores al contexto educativo venezolano y su necesidad de adaptarlo a las transformaciones que suceden a nivel mundial, y que mediante la evaluación de las actividades de aprendizaje en las instituciones es imprescindible, para poder analizar la realidad en la formación de recursos humano del país. Por otra parte, el aumento de las matrículas escolares en primaria y secundaria está dando lugar al reclutamiento de muchos docentes parcialmente formados o incluso sin ninguna formación.

Muchos de ellos se ven obligados a aceptar otros trabajos para complementar sus salarios. Muchos profesores capacitados abandonan la profesión por los bajos salarios y las condiciones desfavorables en que se encuentra la educación, como es el caso de grupos numerosos de estudiantes en las aulas, los problemas de vivienda que aquejan a muchos e incluso de seguridad alimentaria, así como la falta de seguridad en las escuelas, especialmente para los maestros. El estatus deteriorado de los docentes ejerce una mayor presión en la profesión, haciendo que sea aún más difícil atraer a docentes calificados.

De lo anteriormente expuesto, puede acotarse que el tema sobre la calidad de la educación, se produjo dentro de un contexto específico, como son los modelos de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en amparo, sobre todo, del hecho de que bajo estas

premisas suelen estar los conceptos de eficiencia social que considera al docente algo parecido a un obrero de línea que utiliza paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y recursos le llegan prefabricados, y para el cual la calidad se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

De lo anterior, Aguerro I. (2008) expresa que algunos autores han visto en el concepto de calidad educativa: “La ideología (curricular) de la eficiencia social (vinculada a la corriente llamada tecnología educativa) entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar”. (P. 3) De la cita, puede entenderse el concepto de calidad de la educación está lleno de potencialidades como son las ideas de eficacia y eficiencia por lo que estas definiciones han sido tradicionalmente muy resistidos en el campo de la educación en general.

Dicho de otro modo, la calidad educativa, es un proceso y un producto de formación y aprendizaje en seres humanos; donde intervienen diferentes factores. La calidad educativa no sólo se exige, para su logro, tenemos que dotarlo de todos los elementos necesarios, como son: infraestructura, mobiliario y equipamiento adecuados (bibliotecas, campos deportivos, entre otros.); estudiantes dotados de las herramientas cognitivas y educativas necesarias (útiles escolares completos, textos de lectura, entre otros.); profesores bien seleccionados, formados, capacitados y evaluados; y también una sociedad educada y educadora. En ese sentido, Benítez, E. (2001); indica:

La calidad educativa es una de las estrategias o capacidades de los ámbitos internacionales, nacionales y estatales que pretenden principalmente, dotar a los alumnos de aprendizajes que les sean relevantes para la vida, a partir de la satisfacción de las necesidades básicas para el aprendizaje, mediante una educación eficaz, eficiente, funcional y adaptable. (P. 17)

En términos generales, la calidad en el contexto educativo debe ser entendida, como la capacidad que tienen los educadores de proporcionar a

los estudiantes la facultad de adquirir y manejar códigos culturales básicos, así como la capacidad de resolver problemas y seguir aprendiendo, el desarrollo de actitudes y valores. Desde esa perspectiva, la calidad educativa, permite en los educandos favorecer las oportunidades y resultados del proceso educativo; y para desarrollar personas mejores en un entorno local más favorable.

Eficacia del Docente

En los estudios sobre la eficacia del docente, con relación a los comportamientos del profesor y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, es el paradigma proceso-producto. De ahí que los resultados obtenidos por las investigaciones realizadas bajo este paradigma pueden ser muy útiles si no se convierten en recetas de comportamientos en el aula, sino que se consideren como hipótesis de trabajo a reformular por los educadores en el contexto del aula.

En este sentido, la definición de la eficacia docente, para Medley (Citado por Carreras, Bozal y Maestre 1999); ha evolucionado desde la consideración del buen profesor como aquél que “poseía una serie de características de personalidad”, a considerar al profesor eficaz como el que “conoce una serie de competencias y además es capaz de utilizarlas de forma adecuada en los momentos preciso”. (P. 2)

De estas evidencias, se puede expresar que las estrategias de aula, no sólo son importantes en la preparación del terreno para desarrollar las estrategias de instrucción, sino también porque pueden estar relacionadas con el tipo de motivación que presentan las estudiantes por el aprendizaje.

También, para el docente el conocer las estrategias de aula no siempre implica que es capaz de adecuarlas a las distintas situaciones que se pueden generar en una clase. Tal capacidad posiblemente está relacionada con el término de inteligencia emocional (I.E.). Por tanto, para Medley (Citado por Carreras, Bozal y Maestre 1999); la inteligencia emocional es:

Un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y las de los demás (empatía), discriminar entre ellas y usar la información para guiar las acciones y las emociones de uno, así como para controlar las habilidades necesarias para ejercer liderazgo y eficacia interpersonal. (P. 2)

De la cita anterior puede deducirse que en la formación del docente deben estar presentes los hallazgos sobre las estrategias de aula, cuya relevancia para la función del maestro deben estar basadas para que éstos decidan cuándo y cómo utilizarlas, y puedan trasladar, en su momento, ese conocimiento a mecanismos más relevantes de formación y desarrollo profesional. Por su parte, y partiendo de lo expresado por De Miguel, M. (1995), quien afirma que existen tres perspectivas o enfoques sobre la eficacia se pueden resumir en los siguientes términos:

1. Enfoque racional. Supone que las instituciones deben ser evaluadas en relación de las metas que se procuran alcanzar, por lo que es la cantidad y calidad del output lo que en definitiva determina la eficacia de una organización. Desde punto de vista el rendimiento del estudiante constituye el criterio que determina la calidad de una institución educativa.

2. Enfoque natural. Considera que la importancia de procesos no planificados dentro de la organización, no tienen relación directa con sus metas sino con la cohesión y satisfacción que manifiestan los individuos que la integran. El clima, la participación y el compromiso de los miembros con la institución.

3. Enfoque abierto. Considera que la eficacia no puede ser evaluada al margen de las repercusiones que una organización tiene sobre su entorno, también debe contar con indicadores relativos a las valoraciones sociales de la audiencia implicada se puede llegar a estimar de forma realista la eficacia de una institución educativa. El apoyo y los recursos que aportan los miembros relacionados con las instituciones pueden ser considerados como indicadores de la eficacia para que ésta responda a las necesidades sociales.

En suma, los tres enfoques anteriores sobre el concepto de eficacia enfatizan distintas variables producto lo cual significa que no se puede considerar la eficacia solamente desde la perspectiva del rendimiento de los estudiantes. Por su parte, De Miguel, M. (1995), expresa que parece lógico que, al igual que sucede con el resto de las organizaciones, para evaluar la calidad de la instrucción se deben tener en cuenta otros factores como son: (a) el grado de satisfacción que manifiestan los clientes sobre los servicios que les facilitan las instituciones educativas, y; (b) las repercusiones y valoraciones sociales que se derivan de los resultados obtenidos.

De lo anterior, cabe destacar entonces, que no existe, una única variable de producto que pueda ser utilizada como criterio para aislar las variables de proceso, por lo que estas pueden ser distintas, o aparecer en distinto orden, según el tipo de indicador que utilizemos en cada caso como producto.

La Profesión Docente

El docente, es aquel profesional que tiene, sin exagerar, uno de los oficios más importantes en la sociedad, ya que es responsable de la formación de las futuras generaciones. En este sentido, el profesor, no solo es responsable de impartir conocimientos, sino también de colaborar a que los estudiantes se desarrollen como personas útiles para la sociedad; y así puedan desarrollar competencias que tengan que ver con sus intereses y necesidades acordes al entorno social donde se desenvuelven; formandotambién un pensamiento abierto que les permita establecer una relación directa entre un área de conocimiento y otra.

También la profesión implica el desempeño de la práctica docente, es por ello que la disciplina se preocupa del desarrollo del conocimiento que permita enriquecer la profesión desde su esencia y ahondando el sustento teórico de la práctica. Cabe destacar que la definición de la profesión ha

evolucionado en el transcurso del tiempo la cual se han creado y renovado mecanismos de diversa índole, hasta llegar a los procesos modernos que se conocen hoy en día. De ahí, que la profesión ha sido considerada como un fenómeno sociocultural donde intervienen un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla.

De igual manera, la profesión docente en la actualidad se refleja en algunos casos, a través de los sentimientos de los educadores que en algunos casos la han visto como una sensación llena de sinsabores, contradicciones y desconciertos que la han llevado no sólo al deterioro de su imagen a límites preocupantes, sino también a una crisis de la profesión propiamente dicha.

En este caso, puede hacerse referencia que aún estamos en una época que considera la profesión docente como una semiprofesión, viéndola como algo cercano a un oficio ya que no reúne todas las características que los expertos de las profesiones consideran como rasgos profesionales. También es cierto mediante los estudios universitarios se ha permitido mejorar la captación de determinadas personas, incidiendo en el aumento de los rasgos que van caracterizando las profesiones del siglo XXI, en especial, ha ido cambiando las consideraciones de la profesión docente.

Pero aún queda mucho por avanzar en cuanto al acceso, la formación inicial y las consideraciones laborales y sociales. Sin duda, las docentes deben tener una sólida formación en su disciplina, así como también con una autonomía, propia de dicha profesión. La profesión docente es una labor de verdadera vocación, que se adecúa día a día a las exigencias del entorno, con visión al futuro, que se construye en las aulas.

Por tanto, la educación debe formar al ciudadano integral, conocedor de sus derechos y respetuosos de sus deberes, solidario y comprometido con su comunidad. Para ello, los educadores deben ser formados, empleados y tratados con el nivel del compromiso asignado socialmente. Cabe destacar

que la docencia está comprometida con los saberes necesarios que orienten a la educación del futuro. En este sentido, Morín, E. (2000: 17 – 22) expone los siguientes siete saberes del educador:

1. Las cegueras del conocimiento: es muy terrible el hecho de que la educación, que es la que tiende a comunicar los conocimientos, permanezca ciega ante el conocimiento humano, sus disposiciones, imperfecciones, dificultades, sus tendencias tanto al error como a la ilusión y no se preocupe... por hacer conocer lo que es conocer.
2. Los principios de un conocimiento pertinente: existe un problema capital aún desconocido la necesidad de promover un conocimiento capaz de abordar los conocimientos globales y fundamentales para inscribir allí los conocimientos parciales y locales.
3. Enseñar la condición humana: el ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social, histórico. Es esta unidad compleja la que está completamente desintegrada en la educación a través de las disciplinas y que imposibilita aprender lo que significa ser humano.
4. Enseñar la identidad terrenal: el reconocimiento de la identidad terrenal que será cada vez más indispensable para cada uno y para todos, debe convertirse en uno de los mayores objetos de la educación.
5. Enfrentar las incertidumbres: la educación debería emprender la enseñanza de las incertidumbres que han aparecido en las ciencias físicas, en las ciencias de la evolución biológica y en las ciencias históricas.
6. Enseñar la comprensión: la comprensión es al mismo tiempo medio y fin de la comunicación humana.
7. La ética del ser humano: la educación debe conducir a una antro-po-ética considerado el carácter ternario de la condición humana: individuo, sociedad, especie la ética individuo/especie necesita un control mutuo de la sociedad por el individuo y del individuo por la sociedad ciudadanía terrestre.

De la cita anterior, se deduce que el docente se dirige a descubrir con sus estudiantes algunas de las certezas del conocimiento, las fuentes, así como sus imprecisiones y dificultades. El conocimiento invita a una aventura en el aula de clase, basada en búsquedas e indagaciones. También crear ética en los más jóvenes, ayudarlos a apreciar los valores que la cultura les

ha heredado como una herramienta útil en la construcción de sus propios conocimientos y experiencias. Mejor dicho, el docente debe ser un promotor permanente y principal actor educativo, en beneficio del alumnado, quienes deben ser sus principales beneficiarios, así como al resto de los ciudadanos. Este debe ser un compromiso social, de capacidad técnica, de tiempo disponible, de dedicación permanente, y de recursos económicos prioritarios.

A este propósito, los documentos de la reforma educativa de 1994, 95, 96, 97 y 98 así como de la Educación Bolivariana (2000-2005), la práctica pedagógica, lo considerada como un proceso de acompañamiento e intermediación del docente que junto con el estudiante se plantea objetivos y contenidos de aprendizaje y búsquedas comunes.

En este sentido, no hay una fórmula específica que garantice la ejecución de una buena docencia. Los trabajos sobre la calidad docente han demostrado que hay tantos modelos de docencia exitosa como buenos docentes, así que la experiencia de muchos docentes indica que no todos trabajan de la misma manera. Sin embargo, hay un conjunto de características que giran en torno a la percepción que se tiene de un docente exitoso, con las cuales muchos están de acuerdo. Al respecto, Freire, P. (1993); expresa que:

Un buen docente pareciera tener en su historia personal haber sido un buen estudiante en los niveles anteriores a la educación superior, de allí que los candidatos a ingresar a las escuelas de formación docente deben haber sido los mejores estudiantes en niveles anteriores. Los buenos docentes son constructores de aprendizaje con los estudiantes que les corresponde en cada momento de su vida académico-docente, son buenos lectores, se interesan por las ideas y opiniones de sus estudiantes, son justos y ecuanímes, creen en el valor e importancia de la educación, se sienten comprometidos con la tarea y esfuerzos de educar, aprender y enseñar. (P. 65)

De la cita anterior, se puede razonar que la práctica docente exige procesos técnicos y teóricos; definición de objetivos y experiencias;

satisfacción de expectativas y deseos, y liberación de las tensiones entre teoría y práctica, y entre libertad y autoridad. Así mismo deben ser sensibles y afectuosos con sus estudiantes para encaminarlos a la aventura del conocimiento, destacándose por su estilo de trabajo, convirtiéndose así en un modelo de dedicación y entrega.

Sin duda, la calidad de la educación debe significar modificar los sistemas de enseñanza, contar con diversos materiales de apoyo al trabajo escolar, modificar la cosmovisión que tiene el docente sobre su profesión, es decir, mejorar la imagen que el docente tiene de sí mismo, así como las condiciones objetivas donde desempeña su labor.

Ética del Docente

La sociedad moderna demanda una educación de calidad en todos los sentidos, aunque en la mayoría de los casos se desconoce quiénes son los responsables de brindar la educación de calidad en las escuelas venezolanas. Y más aún, los docentes que se encuentran inmersos en la labor educativa, en muchas ocasiones desconocen cuáles son los elementos que debentener en cuenta para estar en condiciones de considerar como un trabajo de calidad la labor que se realiza día con día en las aulas ya que no se presta atención a los perfiles de egreso que se debe alcanzar en la labor docente con sus educandos.

En tal sentido, el sistema educativo venezolano está inmerso en una sociedad de constantes cambios (económicos, políticos, sociales) que le reclama un proceso de reforma continuo con el propósito de obtener los mejores resultados, a sabiendas de que éstos se verán reflejados en cambios positivos desde la misma sociedad. De ahí que se hace necesario saber quién o quiénes son los que forman a los niños, niñas y adolescentes en el país, es decir, qué se hace al momento de tomar la decisión de impartir una enseñanza y con qué calidad ética y moral se hace. Al respecto, Escudero, J. M (2009); afirma que:

La ética en una profesión está formada mediante principios de acción aplicables a la resolución de problemas que influyen en la relación entre los individuos. De ahí que los principios de la ética se basan en el sistema de valores que posee la sociedad. Con esa finalidad, viene la relación directa que existe entre la ética profesional y los valores sociales. (P.8)

De lo anterior, debe entenderse a la educación como la profesión dedicada al servicio del hombre; siendo tan amplia la misión del educador puede llegar a influir (negativamente) la vida de otros, bien de manera directa e inmediata, a la larga o indirectamente al promover actitudes y valores aceptables o no tanto en lo social como en lo cultural al que pertenece, dado que los estudiantes, son el centro del esfuerzo y de los servicios educativos, el educador se ve continuamente envuelto en problemas de índole ético.

Sin duda, es así como la profesión docente cuenta con un código de ética que modera la conducta y actuación del maestro, pero dada la amplitud de la acción del docente así como la diversidad de funciones que le corresponde cumplir, se podría reconocer que ningún profesional se encuentra inmerso en tantas normas éticas. Por tanto, el docente no es sólo fuente de conocimiento, orientador de procesos, guía de técnicas de enseñanza, árbitro, juez y dirigente de grupos, tutor de juventudes, padre, confidente, amigo y motivo de afecto, entre otros.

Bajo este orden de ideas, es como el código de ética de la educación, simboliza un esfuerzo realizado por los educadores para conceptualizar y dar clara expresión a los valores éticos importantes en sus actividades y relaciones personales. Representa una manera de expresar la convicción, de que la profesión docente es una, e influye y guía la conducta humana de una manera intensa, por lo que continuamente el educador tiene la permanente obligación de reexaminar y revisar sus propósitos y definir las normas a las cuales debe ajustar su ejercicio profesional.

En un sentido amplio, la ética influye en la conducta humana, está orientando sobre lo que es bueno y correcto y se consolida cuando se

internalizan las normas sin que exista presión exógena para su cumplimiento. La ética de un profesional se inicia desde la formación del mismo, por ello el docente debe actuar en esta etapa, y para realizar esta función tiene que conocer de ética y cómo debe ser su comportamiento como docente. En este sentido, Escudero, J. M (2009); expresa:

La ética docente no sólo corresponde a la interiorización de imperativos justos y democráticos para la acción, sino también a una conciencia social crítica de los factores y dinámicas que la obstaculizan. Requiere conocimientos y herramientas intelectuales que permitan apreciar el valor social y personal de las experiencias, oportunidades y logros escolares de los estudiantes, así como los vínculos, dependencias y posibilidades de la formación de la niñez y juventud dentro del mundo en que vivimos. (P. 12)

De lo expuesto por Escudero, se puede destacar que la importancia social y moral del ejercicio de una profesión reside en el bien específico que aporta a la sociedad en general o a los miembros de la misma. Es así como un docente, en su buena práctica de la profesión adquiere un carácter o personalidad ética. De ahí que la educación ha de impartirse en un clima de amistad, consolidando el amor recíproco basado en la benevolencia, que supone libertad. Se trata de una libertad incipiente, pero que le basta para hacerle responsable de sus actos y que irá creciendo a medida que se vaya ejercitando. De cualquier modo, el docente debe ayudar a que cada uno de sus estudiantes sea buena persona, una persona completa.

También, la moral de un docente debe ser una práctica constante dado que cada uno de éstos evalúa los fines de la vida humana de sus educandos enseñándoles las reglas y normas de conducta adicionales al conocimiento que impera en los contenidos de sus programas educativos de cada una de las instituciones de enseñanza, de los objetivos educacionales y la estimación de las habilidades y destrezas adquiridas por los estudiantes en la escuela, lo que persigue la impartición de una educación con calidad. Ante

todo, el quehacer educativo de hoy está en el planteamiento ético de la tarea y del objetivo del educador. Por tanto, los docentes no deben perder de vista su meta, que no es otra que la de formar hombres íntegros, personas: por tanto restituir a la norma ética su primacía.

Es por ello, que la actitud ética del profesor es una condición necesaria para quien en posesión de ese conocimiento tiene que transmitirlo, tiene que educar, causando en sus alumnos una actitud hacia el buen saber. Lo que debe hacer el educador como profesional, es conseguir que su propia tarea sea un acto ético. De estas evidencias, se requieren educadores que entiendan la enseñanza como una actividad práctica y ética, cuyo fin sea la formación de ciudadanos responsables y constructores del futuro. La docencia es por esencia una profesión exigente. De todo ello, lo importante es el ambiente para el aprendizaje, las interacciones entre los integrantes de la comunidad escolar, el significado de la escuela para los estudiantes y sus representantes, entre otros.

El Docente Entusiasta y con Metas Claras

El docente es la imagen más importante para los estudiantes, por lo tanto, no sólo deben basar los procesos educativos en los criterios ya establecidos, como expresa Vilas, H. (2006): “Conciencia de la calidad, capacidades de realización, dominio personal, entusiasmo, tener metas claras, tenacidad, dedicación, metodología colaborativa, actuar con base a decisiones bien pensadas, dinamismo en las actividades, visualización de logros, liderazgo, afrontar nuevos retos, entre otros” (P. 17).

De ahí que se hace necesario asumir un rol que vaya más allá de las necesidades y exigencias de las nuevas generaciones, por lo tanto el docente requiere realizar una adecuada trascendencia y participación en el espacio educativo, adquiriendo en primer orden de importancia las competencias que necesitan los alumnos; y posteriormente, estar capacitado integralmente mediante redes pedagógicas, foros, diplomados, que

contribuyan a identificar las áreas de oportunidad para impulsar la mejora continua de la calidad educativa

De lo expuesto, puede hacerse una reflexión de la profesión docente, en torno a los nuevos quehaceres de la enseñanza y de las implicaciones; tales observaciones tienen un amplio sentido en el campo de la formación permanente del profesorado. Este hecho se vincula a los cambios profundos que se están produciendo en diversos terrenos, sociales, económicos, políticos; que ponen en cuestión las propias bases de la escuela y de la formación y práctica de maestros y profesores.

Hasta el presente, las instituciones de formación docente y los profesores responden de manera incierta al modelo fundacional de la escuela y de los sistemas educativos de la modernidad, que está en crisis y debe ser reemplazado. Entre otras cosas, este modelo fundacional suponía la posibilidad de educar a través de escuelas idénticas en contextos diversos, y proponía la formación de maestros y profesores para trabajar en sistemas estructural y metodológicamente homogéneos durante toda su vida. Al respecto explica Vilas, H. (2006), en el intento de dar cuenta de la complejidad de la función docente:

Se coincide en enumerar una serie de rasgos que la caracterizan: multiplicidad de tareas; variedad de contextos en que estas tareas se desarrollan; complejidad del acto pedagógico; inmediatez; indeterminación de las situaciones que se suscitan en el curso del trabajo docente; implicación personal y posicionamiento ético que supone la tarea. (P. 23)

De acuerdo con el autor citado, y pese a la coincidencia general en identificar estos rasgos, tanto las políticas de formación como el debate pedagógico, evitan la misma complejidad que proclama, y sus respuestas al problema varían entre el tecnicismo y la improvisación.

Mientras tanto, los sistemas educativos se ven fuertemente interpelados por estas transformaciones. La formación de los docentes ya no puede

enfocarse únicamente al saber normalizado ni a la racionalidad técnica, si bien la complejidad de la formación necesaria en el siglo XXI seguramente hará imprescindible la persistencia de ciertas habilidades normalizadas.

Pero es de espacios para nuevos conocimientos externos orientados a las instituciones académicas y de formación, el cual lleva también a reflexionar sobre la viabilidad de que los circuitos de formación, capacitación necesario, la creación y supervisión sean llevados a cabo por profesionales de idéntico perfil formativo y en instituciones educativas exclusivamente, lo que refuerza el circuito altamente endogámico de la formación y la aleja ya no sólo de la práctica educativa, sino de los nuevos contextos sociales, políticos y económicos, del mundo actual.

Con esa finalidad, los docentes, cualquiera que sea el nivel o modalidad de la enseñanza en la cual desarrollen sus actividades pedagógicas, deben poder comprender e intervenir como ciudadanos productivos en el mundo en que viven. Esto implica que un desafío para la formación de los docentes es ampliar el horizonte cultural, prever tiempos y espacios diversos destinados a recuperar y a resignificar formas abiertas de mirar al mundo. Particularmente las escuelas técnicas o media profesional, deben visualizar los procesos productivos ligados a su tarea académica, como así también ampliar su rol profesional en respuesta a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en el aula y en el ámbito estudiantil. En todo caso, afirma Vilas, H. (2006); lo cierto es que:

Relevar los saberes que informan la actuación docente e influir sobre ellos de algún modo, parece ser un cometido necesario, a la vez que difícil para la formación. Necesario porque se trata de contribuir a develar los supuestos que sostienen la acción para enriquecerla y reorientarla, y difícil porque se trata de saberes de distinto tipo y con diferente grado de consciencia en la reflexión sobre su propia acción. Una manera de abordar este tema complejo y de ir encontrando algunas respuestas sería recuperar la práctica docente como objeto de formación y como espacio privilegiado de aprendizaje y reflexión. (P. 33)

Analizando lo anterior, la enseñanza viene a ser uno de los trabajos más complicados hoy en día, por lo que requiere conocimiento amplio de una materia, plan de estudio y estándares; entusiasmo, una forma de ser cariñosa y un amor por el aprendizaje; conocimiento de tácticas de disciplina y manejo de un salón; y un deseo de hacer una diferencia en las vidas de los estudiantes. Con todas estas características como requisitos, con razón es tan difícil encontrar buenos maestros. A continuación Vilas, H. (2006: 32 - 33), señala algunas características de los buenos maestros. Estas son:

- Los buenos maestros tienen metas altas para todos sus estudiantes. Ellos esperan que todos los estudiantes puedan y logren ser exitosos en su salón, y no se dan por vencido con los estudiantes que van atrasados.
- Tienen objetivos claros y bien escritos. Los maestros eficaces planifican las lecciones que les dan a los estudiantes una idea clara de lo que van a aprender, cuáles son las tareas y cuáles son las reglas para calificar. Las tareas están diseñadas con metas de aprendizaje y les dan a los estudiantes amplia oportunidad de practicar lo que han aprendido.
- Están preparados y organizados. Ellos llegan a sus salones temprano listos para enseñar. Presentan las lecciones en una forma clara y estructurada.
- Motivan a sus estudiantes y les enseñan diferentes perspectivas. Los maestros eficaces usan los hechos para enseñar desde un principio, no hasta el final; ven todas las perspectivas de un asunto y motivan a los estudiantes a predecir qué es lo que va a pasar. Ellos hacen preguntas a los estudiantes frecuentemente para asegurarse que todos los estudiantes están atentos. Intentan motivar a toda la clase, y no permiten que unos pocos estudiantes dominen la clase.
- Forman relaciones fuertes con sus estudiantes y demuestran que les tienen afecto como personas. Los buenos maestros son agradables, accesibles, entusiastas y cariñosos. Los maestros con estas cualidades se quedan después de la escuela y están disponibles para los estudiantes y los padres que los necesiten.
- Son expertos en su materia. Ellos exhiben amplio conocimiento en las materias que enseñan y dedican tiempo para continuar su propia educación en su materia. Ellos presentan material escolar con entusiasmo e inculcan en los estudiantes las ganas de aprender más fuera de la escuela.

Según lo expuesto por Vilas, H. (2006) puede hacerse referencia al modelamiento que debe darse dentro del contexto educativo, cuyo fundamento permite destacar la influencia que tienen los docentes sobre los estudiantes, quienes tienden a imitar y a adsorber la mayor parte de las conductas de los docentes convirtiéndolos en modelos de referencia, en especial cuando se identifican con ellos.

Por ello, el docente es quien logra descubrir que la relación con los participantes del proceso educativo, siendo los principales protagonistas los estudiantes, la cual deben pasar previamente por la maduración de la relación que tiene el docente consigo mismo y por la conquista de su autenticidad personal.

De ahí que el profesor como mediador en el proceso de aprendizaje deber tener una actitud diferente al docente tradicional por lo que él debe ser más auténtico, directo, considerado, apreciativo, tolerante, sentir respeto por el estudiante, hábil para liberar la motivación natural intrínseca del educando, empático, comprometido, organizado, Imparcial, integro, entre otros.

El Currículo Educativo

Por muchos años, la educación ha tenido que afrontar varios retos, siendo el principal, cumplir y llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje, con el propósito de mejorar las necesidades de la sociedad, es por ello que el currículum, ha representado una herramienta esencial en éste contexto.

Su importancia radica en que permite planear adecuadamente todos los aspectos intervienen en el contexto educativo, con el fin de mejorar dicho proceso, pues cada acción es elegida y realizada en razón de que venga o pueda ser justificada, por su coherencia con los principios de procedimiento. En torno a la calidad del currículum, Casarini, M. (1999); considera que:

No sólo se radica en mostrar una posible respuesta de lo que se pretende lograr en el campo educativo, sino que también ayuda a propiciar un ambiente adecuado, sencillo y sobre todo de apoyo para quienes lo llevan a cabo, es decir, es aplicable tanto para las docentes como para las estudiantes, debido a que es una guía que apoya a tener una visión de las perspectivas a lograr (objetivos). (P. 8)

Por tal motivo el currículum, es necesario para la práctica docente, porque ayuda al maestro a manejar de manera adecuada su rol en el proceso de enseñanza dentro o fuera de las aulas de clases, para que así se pueda llevar a cabo un proceso bidireccional que permita al educando crecer de una manera integral, es decir, que cubra todos los aspectos importantes para su desarrollo.

De lo anterior, se reconoce que el currículum tiene como propósito originar una determinada concepción educativa en términos de lo individual, lo social y lo cultural. De esta manera, mediante la planificación y ejecución del currículum se fortalece el logro del tipo de hombre y de sociedad que una determinada sociedad requiere a través del sistema educativo. Existen muchas concepciones de educación pero lo importante es que haya congruencia entre el enfoque que se plantea de la educación y el del currículum. De acuerdo a lo expuesto, la educación debe visualizarse en su triple proceso que implica: el desarrollo de la persona, la interrelación con el grupo social e incorporación de la cultura.

El Currículo Nacional Bolivariano

Venezuela desde hace ya algunos años, ha venido viviendo momentos de significativos cambios, orientados en la búsqueda de una sociedad humanista, democrática, protagónica, participativa, multiétnica, pluricultural, plurilingüe e intercultural; en un Estado democrático de derecho y de justicia, cuyos principios están definidos en la carta magna de 1999. En este sentido, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) (2007); expresa:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela orienta el proceso de refundación de la patria como fin supremo del Estado planteando la formación de un ciudadano y una ciudadana con principios, virtudes y valores de libertad, cooperación, solidaridad, convivencia, unidad e integración, que garanticen la dignidad y el bienestar individual y colectivo. (P. 2)

De lo anterior, se establece que la educación debe ser integral para todos y todas como base para la transformación social, política, económica, territorial e internacional; otorgándole al Estado venezolano el compromiso de asumirla como una función necesaria. De allí que, le compete al Ministerio del Poder Popular para la Educación la rectoría de la misma, en los subsistemas que son ajustados a su competencia.

En relación con las implicaciones del diseño del currículo venezolano, el mismo descansa sobre la base de la concepción de Simón Rodríguez quien vio a la educación como un proceso colectivo e integrador y, a la sociedad, como una gran escuela formadora de ciudadanos y ciudadanas. En este sentido, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007); la define como “La Educación Bolivariana es un proceso político y socializador que se genera de las relaciones entre escuela, familia y comunidad; la interculturalidad, la práctica del trabajo liberador y el contexto histórico-social” (P. 3).

De la cita expuesta, se puede razonar que la sociedad como proceso dinámico hace de la educación un asunto en permanente construcción, donde los niños, niñas, adolescentes, adultos y adultas son asumidos en su integralidad y complejidad; tomando en cuenta las experiencias educativas que conllevan al desarrollo de conocimientos, valores, actitudes, virtudes, habilidades y destrezas en cada una de éstas.

Las evidencias anteriores, hicieron que los redactores del currículo bolivariano consideraran necesario promover espacios para proveer experiencias en las que los estudiantes aprendan a reflexionar sobre las acciones, situaciones o realidades en las cuales interactúan; así mismo

puedan considerar, desde diferentes ópticas, sus significados y lograr reconstruir conocimientos desde una perspectiva ajustada al contexto socio histórico - comunitario donde interactúan. De todo ello, los educandos aprenderán a reflexionar trascendiendo con el proceso de aprendizaje mediante la generación de nuevos escenarios, promoviendo la producción de alternativas de acción, con el objeto de transformar el pensamiento lineal, en un pensamiento crítico y creativo.

Sistema Educativo Bolivariano

El Sistema Educativo Bolivariano (SEB) establece un elemento fundamental para la construcción del modelo propuesto en Venezuela; y está compuesto por un conjunto orgánico de planes, políticas, programas y proyectos estructurados e integrados entre sí, orientado de acuerdo con las etapas del desarrollo humano, busca garantizar el carácter social de la educación a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), compuesto por los siguientes subsistemas:

- Educación Inicial Bolivariana (niveles Maternal y Preescolar);
- Educación Primaria Bolivariana (de 1º a 6º grado);
- Educación Secundaria Bolivariana, en sus dos alternativas de estudio (Liceo Bolivariano, de 1º a 5º año; y Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana, de 1º a 6º año);
- Educación Especial; Educación Intercultural y Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas (incluye la Misión Robinson 1 y 2 y la Misión Ribas).

De lo anterior, el M.P.P.E (2007); define al Sistema Educativo Bolivariano (SEB), así:

El SEB es el conjunto de elementos estructurados e integrados entre sí, orientado de acuerdo con las etapas del desarrollo humano que tiene como finalidad garantizar los servicios educativos a toda la población venezolana bajo la dirección del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE). (P. 5)

En efecto, la integración de los subsistemas propiciaría un modelo de equilibrio social que permitiría cumplir con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela para garantizar una educación integral a todos y todas, asegurando, desde las primeras edades, la atención de los niños y las niñas, hasta lograr una formación que les sea útil para la vida. Por su parte, el Sistema Educativo Bolivariano, según el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007: 9); tiene como características generales las siguientes:

1. Se organiza en subsistemas educativos, interrelacionados entre sí.
2. Es de naturaleza sistémica, flexible e integral.
3. Asegura la igualdad de oportunidades y condiciones para la integración de todos en los diferentes subsistemas; atendiendo a la diversidad multiétnica, intercultural y pluricultural; y a las necesidades educativas especiales.
4. Está dirigido a la atención de todos, con la finalidad de favorecer el desarrollo de las capacidades, habilidades e intereses científicos y tecnológicos propios de cada subsistema, en correspondencia con las necesidades y problemas planteados por los diversos contextos socioculturales de la Nación.
5. Centra su atención en el ser humanista, social, ambientalista, participativo, protagónico y corresponsable.

De lo expuesto, el SEB, tiene la difícil tarea de educar a las nuevas generaciones bajo un contexto caracterizado por contradicciones sociales complejas que influyen en los procesos formativos del entorno nacional e internacional buscando la mayor comprensión en la labor educativa y así desarrollar la sociedad y los diversos actores que participan en ella.

La Educación Secundaria Bolivariana

La educación secundaria, es el subsistema del SEB centrado en la formación integral de los adolescentes y jóvenes en edades comprendidas entre los doce (12) y diecinueve (19) años de edad, aproximadamente,

basado en dos (2) alternativas de estudio: el Liceo Bolivariano y la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana.

Ahora bien, la educación secundaria bolivariana tiene como propósito alcanzarla formación integral de los adolescentes y jóvenes, en concordancia a los fines y principios establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; permitiendo a éstos continuar estudios primarios, e igualmente permitirles su incorporación al proceso productivo social, al mismo tiempo que los orienta para la prosecución de estudios universitarios. En este sentido, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007); expresa:

La finalidad del Liceo Bolivariano es formar al y la adolescente y joven con conciencia histórica e identidad venezolana, desarrollando capacidades y habilidades para el pensamiento crítico, cooperativo, reflexivo y liberador que le permitan, a través de la investigación, contribuir a la resolución de problemas de la comunidad local, regional y nacional, de manera corresponsable y solidaria. (P.11)

Todo ello, permitirá adquirir conocimientos para desarrollar potencialidades a través de la cooperación y la práctica de la economía social solidaria, así como el manejo de nuevas formas de relaciones de producción social, las cuales fortalecen el accionar de los (as) estudiantes con responsabilidad social y compromiso con la nación.

En esta perspectiva, la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana tiene como propósito fundamental ofrecer una formación orientada al desarrollo endógeno, permitiendo fomentar habilidades, destrezas, valores y virtudes que fortalezcan esta orientación; así mismo promueven en los educandos un pensamiento crítico, reflexivo, humanista, liberador y ambientalista. En ese mismo contexto, ofrece herramientas para la investigación, en función del desarrollo de proyectos productivos, sociales y culturales en beneficio de la comunidad, alcanzando una formación integral, sustentada en un compromiso social para la transformación de los

venezolanos. Busca garantizar una formación especializada dirigida a los adolescentes y jóvenes en los campos científico, humanístico, artístico, técnico y tecnológico, permitiéndoles así su incorporación al proceso productivo social y la prosecución a la universitaria.

Particularmente, en el área de formación especializada en la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana define el campo de formación ocupacional en el que se pueden desempeñar los estudiantes en el futuro cercano. Dentro de cada una de ellas existen diversos grupos de tecnologías que corresponden a las menciones de acuerdo con el contexto de la región. Por ello, la formación de los estudiantes en las escuelas técnicas responde al Plan de Desarrollo Nacional, contribuyendo de manera efectiva al proceso productivo, a la innovación, entre otros.

Las Escuelas Técnicas en Venezuela

La Educación Media Técnica Profesional en el país ha tenido en los últimos cincuenta años una historia de altibajos derivados de las decisiones contradictorias y cambiantes por parte del Estado, como consecuencia de la poca importancia e interés que se le atribuyó a la formación de técnicos y profesionales, situación que influyó en las condiciones de funcionamiento de este importante servicio educativo.

Igualmente, el modelo curricular de cada una de las escuelas técnicas está orientado hacia el perfil que se aspira egresar de acuerdo a las menciones de cada institución, todo ello en función de las necesidades de carácter laboral existentes en el país. Por tanto las escuelas Técnicas Comerciales Robinsonianas egresan personal humano calificado para desempeñarse en diversas áreas del sector económico, tales como: automotriz, herrería, carpintería, comercio, administración, computación, electricidad, salud, entre otras, ofertadas por cada una de esas instituciones y en beneficio de la comunidad en general. Cabe destacar que estas escuelas de formación técnica son una alternativa para los estudiantes con

inclinaciones, habilidades y actitudes para ciertos oficios que puedan ser ampliados en el nivel universitario y a su vez permitan una vía de sustento a aquellos que trabajan para pagarse sus estudios universitarios. De acuerdo al M.P.P.E (2007:12):

El SEB que comprende hasta 6to año de estudio. Se fundamenta en el aprendizaje por proyecto, estando dirigido a jóvenes, adolescentes y adultos, cuya aptitud, intereses y necesidades están orientadas en la formación para el trabajo productivo. El propósito de esta modalidad de estudio se fortaleció en el año escolar en el 2002 y 2003 con 208 escuelas basado en el ideario bolivariano, bajo el pensamiento de Simón Rodríguez y Luís Beltrán Prieto Figueroa. (P. 10)

De la cita anterior, se puede expresar que la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana está dirigida a la población cuya vocación, actitud, intereses y necesidades estén orientadas a la formación para el trabajo productivo. Este proceso educativo responde al Plan de Desarrollo Nacional y se articula con el desarrollo endógeno, tecnológico y la producción de bienes y servicios, fomentando habilidades, destrezas, valores y virtudes en los estudiantes; así como el pensamiento crítico, reflexivo, humanista, liberador y ecológico.

Además, proporcionará herramientas para la investigación que permitan el desarrollo de proyectos productivos, sociales y culturales que beneficien a la comunidad, con compromiso social para la transformación del país, lo cual le permite al egresado incorporarse de inmediato al campo ocupacional, generar unidades de producción social y proseguir estudios a nivel superior.

Por su parte, los componentes para la Educación Técnica Robinsoniana y Zamorana se organizan por Áreas de Aprendizaje que sintetizan los contenidos que comprenden los conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores, expresados en los conceptos, procedimientos, leyes, hechos y fenómenos de las ciencias sociales, humanísticas, naturales, exactas y tecnológicas, permitiéndoles a los estudiantes identificar, explicar,

argumentar y resolver problemas propios de las ciencias y de la vida cotidiana, contextualizados en las diferentes situaciones locales, regionales, nacionales y universales.

Cabe destacar que la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana tiene como finalidad ofrecer una formación técnica especializada dirigida al desarrollo endógeno, fomentando habilidades, destrezas, valores y virtudes que fortalezcan esta orientación; al mismo tiempo que propicia el pensamiento crítico, reflexivo, humanista, liberador y ambientalista. Por ende, en la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana se ofrecen seis Áreas de Especialización: Agropecuaria; Arte; Comercio y Servicios Administrativos; Industrial; Promoción Social y Servicios de Salud; Seguridad y Defensa, con diferentes menciones. Para Martínez, L. (1999: 5); entre los objetivos de la escuela técnica Robinsoniana y Zamoranase encuentran:

- Investigar y resolver problemas del contexto, con énfasis en procesos creativos.
- Integrar la problemática cotidiana de la comunidad en el proceso de enseñanza, a través de los Proyectos de Aprendizaje.
- Aplicar las tecnologías existentes en su formato original, mejorarlas y crear nuevas versiones.
- Ensayar e implementar el aprendizaje contextualizado mediante proyectos productivos y de desarrollo endógeno.
- Crear oportunidades de trabajo productivo y liberador en beneficio de los estudiantes y comunidad.
- Incentivar el desarrollo de talentos requeridos para ejecutar proyectos estratégicos y masivos del Estado.
- Fomentar la planificación y la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo, considerando el factor riesgo.
- Fomentar el conocimiento tácito que se produce en la práctica, hacer lo explícito y utilizarlo como basamento para aprender conceptos abstractos de las disciplinas.
- Valorar el trabajo creativo y de calidad, que impacta positivamente en el afecto y el presupuesto personal.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Registrar las experiencias de los problemas resueltos para establecer precedentes.

También está dirigida a la formación de un ser humano integral, con conocimientos, habilidades y destrezas para resolver problemas inherentes a los procesos socioproductivos del país y a la vida práctica, con una actitud consciente de su necesidad de formación permanente, en función de su rol protagónico, creativo y corresponsable hacia el ambiente, la salud y las transformaciones sociales, económicas, históricas, geográficas y ambientales, para que puedan demostrar amor y respeto por sus raíces histórico - culturales.

El Docente: Planeación de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje

Al hacer referencia a las competencias necesarias con las que debe disponer un docente, es la capacidad para organizar actividades didácticas así como la selección de recursos coherentes con propósitos educativos y ajustados a las necesidades de los estudiantes, además de conocer y aplicar distintas estrategias de evaluación que permitan medir el aprendizaje de los alumnos. Todo ello, se debe a que una adecuada planeación de la enseñanza y el uso conveniente de la información aportada por la evaluación intervienen en la calidad de los aprendizajes que se logran en las instituciones educativas.

La Planificación en el Proceso de Enseñanza

La planificación para el proceso de enseñanza debereunir un conjunto de elementos que le permiten tanto al docente, como a los estudiantes, crear las mejores condiciones para el logro de los aprendizajes esperados, con el propósito de satisfacer las necesidades de instrucción. Este proceso de planificación se hace operativo a través de los programas instruccionales; estos últimos constituyen la expresión práctica del proceso; por lo que deben adecuarse a las necesidades globales e individuales de los participantes y de la institución. Al respecto, Amaro, R. (2002); expresa:

El programa instruccional es un instrumento concreto para orientar las acciones de los componentes del proceso hacia el logro de los objetivos deseados, con el fin de satisfacer las necesidades detectadas. Es por ello que la elaboración de un programa instruccional requiere de la consideración de las necesidades de formación y del conjunto de conocimientos y habilidades relacionadas al área específica de aprendizaje. Por estas razones, debemos definir el programa instruccional para la enseñanza como el instrumento orientador, tanto para el facilitador como para los participantes, del proceso a seguir en el desarrollo de una acción instruccional en un periodo determinado. (P. 25)

De lo anterior, puede destacarse que el diseño para la instrucción debe implicar la determinación tanto de lo que el participante ha de aprender como la forma de promover dicho aprendizaje, empleando principios y teorías tanto de la enseñanza como del aprendizaje. También implica un proceso del cual se orienta el aprendizaje de los estudiantes, tomando en cuenta sus características como aprendiz, los resultados esperados, así como las características y las fases de éste proceso.

Entonces, la planificación se concibe bajo una serie de documentos escritos que conforman el programa de la asignatura. También, se requiere una programación más concreta que consiste en la preparación del trabajo que se va a desarrollar en cada sesión docente en particular. Tanto las clases teóricas como las prácticas requieren de una planificación específica que determine las distintas etapas a desarrollar, así como la ordenación y coordinación de las actividades a realizar. De ahí que el proceso de planificación precisa un detallado análisis siguiendo los principios éticos para su aplicación adecuada. La planificación para el proceso de enseñanza y aprendizaje, según Alfaro, M. (2004: 45); se debe caracterizar por:

- 1) Flexibilidad.** Todo plan debe ser posible de adaptar a las circunstancias y prever alternativas.
- 2) Realista.** Adecuado a las restricciones materiales, temporales, capacidades de los estudiantes y a las condiciones concretas en las que se desarrolla la enseñanza.

3) Preciso. El plan ha de ser detallado, incluyendo indicaciones exactas sobre el modo de proceder. Las líneas generales de actuación y los objetivos generales deben ser precisados en una secuencia de acciones concretas.

Además, podríamos añadir:

4) Dinámico. Expuesto a la revisión permanente en función de los resultados obtenidos.

5) Creativo. Original por parte del formador. Se trata de combinar elementos conocidos para obtener un nuevo producto.

6) Prospectivo. Anticipa un pronóstico, consiste en elegir los medios adecuados para la obtención de los resultados y objetivos previstos.

7) Sistemático. Establece y da coherencia al proceso enseñanza y aprendizaje evitando la rutina y la improvisación.

De la cita anterior puede expresarse que la planificación de la enseñanza en sus principios generales, etapas y secuencialidad, no se diferencia de cualquier otra actividad de planificación. Por ello, la planeación es el recurso fundamental para la enseñanza, en el sentido, de que partir del diagnóstico de los conocimientos y habilidades de los estudiantes, permite reflexionar y adecuar a sus características y necesidades los temas a desarrollar en el aula, así como las actividades, recursos y estrategias de evaluación.

Es indudable, que en cuanto al empleo de la planeación didáctica utilizada, debe estar coordinada y organizada mediante formas de trabajo de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y a los requerimientos de la práctica educativa. También puede encontrarse en la actividad de la enseñanza su relación con los procesos de aprendizaje, permitiendo un intercambio o transmisión de conocimientos para que los educandos los adquieran. Al respecto, Alfaro, M. (2004); expone:

La planificación es una de las herramientas fundamentales en el aspecto de la enseñanza, por lo que no existe un único modo de planificar, por lo tanto, es justo afirmar que la programación de la enseñanza no es una práctica neutral sino que se fundamenta tanto en principios teórico-prácticos como axiológicos. (P. 50)

De lo anterior, cabe destacar que un elemento necesario para elevar la calidad de la educación, lo establece el enfoque de la práctica pedagógica de los educadores, donde deben involucrar en el ejercicio docente una gerencia relacionada con los propósitos deseados y con las necesidades de la sociedad. Por su parte, en cuanto a los objetivos en la planificación permiten establecer fines, los contenidos involucran la selección adecuada de los temas a desarrollar con la participación de los estudiantes. Las estrategias permiten el desarrollo eficaz de los contenidos, con respecto a los recursos son herramientas funcionales que permiten la ejecución de las actividades y; finalmente la evaluación establece la verificación del proceso.

En síntesis, cada uno de los elementos descritos anteriormente, interactúan para poder desarrollar un eficaz proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando en consideración la interacción entre el docente y el estudiante, donde se da el papel de apoyo, guía, facilitador y la libertad de pensamiento del educando, quien razona, participa y desarrolla plenamente sus potencialidades.

Evaluación del Proceso de Aprendizaje

La evaluación de los procesos de aprendizaje suele relacionarse generalmente con la denominada evaluación formativa, cuya finalidad se vincula con la optimización de la enseñanza y del aprendizaje. De esta manera se concibe al aprendizaje como un proceso, incluyendo sus progresos y dificultades así como también los retrocesos, resultaría lógico imaginar la enseñanza como una situación de ayuda a los estudiantes. Por tanto, la evaluación de la enseñanza, no debe concebirse al margen de la evaluación del aprendizaje; y cuando evaluamos los aprendizajes que han realizado los estudiantes, también se evalúa la enseñanza que hemos llevado a cabo.

Al respecto, Antoly, D. (1978), expresa:

La evaluación es una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos del proceso. (p. 76)

Bajo este orden de ideas, la evaluación es quizá uno de los temas de mayor protagonismo del ámbito educativo, en el sentido de que los docentes, padres y estudiantes son más sensatos sobre la importancia de evaluar o de ser evaluado. También se destaca que uno de los factores más relevantes que explican que la evaluación ocupe actualmente en educación un lugar tan destacado, es la comprensión del qué, cómo, por qué y cuándo evaluar.

En este sentido, el propósito de la evaluación es retroalimentar el proceso enseñanza y aprendizaje; es decir, los datos obtenidos en la evaluación servirán a los actores de dicho proceso (docentes y estudiantes) en forma directa con el propósito de mejorar las deficiencias que se presentan en la realización del proceso e influir en la optimización de la calidad y en consecuencia el rendimiento en el proceso enseñanza y aprendizaje. Al respecto, Casanova, M. (2007); afirma que:

La evaluación formativa se concibe como una actividad integrada en la secuencia de actividades de un curso, que cumple importantes funciones en lo relativo a la adaptación de la enseñanza a las características de cada sujeto, sin que se modifiquen los objetivos propios del curso; da la posibilidad de adaptar los niveles de desempeño a las posibilidades reales del alumno. (P. 101)

De la cita anterior, se puede explicar que la evaluación del aprendizaje, por lo general, permite a los docentes valorar el grado de cumplimiento de los objetivos educativos; así como diagnosticar los posibles errores conceptuales; destrezas, habilidades y actitudes; el proceso y manera en que los estudiantes las ejecutan. De igual manera, los profesores evalúan

también con fin de analizar las causas de un aprendizaje deficiente y tomar las medidas oportunas para su mejoramiento.

En este sentido, el proceso se inicia con la evaluación diagnóstica que permite a los docentes informarse acerca de los conocimientos y las habilidades previas de los estudiantes. Debe considerarse siempre en términos de su utilidad con el objeto de realizar adaptaciones constructivas de los programas educativos a los escolares.

A través de esto se cumple con la función reguladora que asegure que las características del sistema se ajustan adecuadamente a las de las personas a quienes se dirige; sirviendo de base para tomar decisiones relativas a la aplicación de actividades de apoyo, la cual deben estar orientadas para superar problemas que presente el estudiante, o bien dará lugar a modificaciones específicas en otros componentes de la enseñanza en función de los problemas detectados.

Asimismo, se pueden identificar áreas de congruencia para poder ofrecer una retroalimentación adecuada a los estudiantes, de manera que ellos tengan conocimientos sobre aquello que deben hacer o ajustar de su proceso para lograr los resultados esperados. De ahí que, Casanova, M. (2007: 103); plantea una estrategia de evaluación formativa, la cual requiere un marco conceptual que precise y justifique los:

- Los procesos implicados en la solución de diversas tareas (análisis de tareas).
- Las dificultades presentadas por la mayoría de los alumnos en el aprendizaje.
- Métodos y técnicas para obtener información de los procesos implicados (métodos cualitativos de recogida de información).
- Principios de interpretación de esta información mediante marcos teóricos apropiados.
- Estrategias de retroalimentación oportuna a los (as) estudiantes.
- Pasos a seguir en la adaptación de estos procesos de aprendizaje

De lo anterior, puede entenderse que en la evaluación formativa, puede darse la situación que el docente sea el único encargado de la información y quien medie en los mecanismos de regulación. Pero también puede darse la situación, que se base en la propia reflexión del estudiante y contribuya a una mayor autonomía en su proceso de aprendizaje.

Por otra parte, la evaluación final o sumativa es vista como un indicador general sobre las competencias desarrolladas por el educador así como conocimientos adquiridos por los estudiantes; posterior al desarrollo de un programa de mediación educativa, donde el docente se centra en los resultados del aprendizaje; verifica el cumplimiento de los objetivos y estándares determinados en el programa y en su planificación.

Bajo este orden de ideas, puede expresarse que durante el aprendizaje, los estudiantes tienden a procesar la información a un nivel de complejidad coherente con el nivel de complejidad adecuado para estimar el nivel del aprendizaje. Siguiendo esta línea, la evaluación que examina los procesos de aprendizaje requiere nuevas formas de abordaje tanto en los procedimientos como en la aplicación de los instrumentos que suministrarán las informaciones para la toma de decisiones adecuadas. Estos procedimientos e instrumentos, precisan, por parte de las docentes, una comprensión íntegra de sus alcances y limitaciones, de modo que su implementación, procesamiento y uso de los datos puedan proporcionar y reunir condiciones de elevada calidad.

El Clima Escolar

El tema del clima organizacional ha sido ampliamente estudiado en los escenarios empresariales, marco que ha nutrido el desarrollo posterior de dicho concepto en ambientes exclusivamente educativos. Los profesionales de la educación y, en general, todos los actores involucrados en los

diferentes sistemas educativos están inmersos, en continuos procesos de cambios y reformas.

Especialmente en el siglo XXI, las instituciones educativas siguen en la mira de cualquier propuesta que se realice. Por tanto, se le atribuyen nuevas funciones, se le asignan nuevas decisiones, se le asignan requerimientos relacionados con la enseñanza de nuevas áreas y materias, en general, se le plantean nuevas requerimientos producto de los problemas que la propia sociedad no puede resolver. No obstante, todas esas exigencias no están acompañadas de la dotación de medios y recursos necesarios para poder responder a las mismas.

En relación al clima escolar, Becerra, S. (2006); lo define como “el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados, confieren un estilo propio a dicha escuela, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos” (P. 50). También ha de reconocerse que en la actualidad, se elaboran e imponen reformas y contrarreformas, donde el concepto de clima cobra especial importancia, al aceptarse la necesidad de generar climas abiertos y de colaboración si queremos que las organizaciones educativas se conviertan en centros de mejora escolar y aprendizajes duraderos.

Por ello, el trabajo en equipo y la coordinación de funciones y procesos se representan los elementos esenciales para el desarrollo institucional, por lo que las características del clima del centro van a influir de manera decisiva en la mejora del mismo. De esta manera, Arón y Milicic (1999) expresan que los centros educativos son una unidad que se conforma por dos elementos principales:

- **El sistema organizativo:** constituido por todos los procesos de comunicación e intercambios comunicativos que subyacen en el funcionamiento de la escuela (conversaciones formales e informales, información objetiva y subjetiva, actitudes, comentarios

directos e indirectos, entre otros.), que ésta en su devenir produce, y que contiene los elementos esenciales del clima social.

• **El entorno del sistema organizativo:** que comprende a todos los que forman parte de la organización educativa (miembros de los equipos directivos de los centros, alumnado, ex-alumnos, familias, docentes, entre otros), así como los recursos que permiten y mantienen el funcionamiento del centro (infraestructura, materiales fungibles, recursos tecnológicos, reglamentos, entre otros). Así pues, el entorno del sistema organizativo considera a las personas, objetos y elementos entre los que se desarrollarán los procesos que van a constituir el sistema organizativo, y con él el clima del centro. (P. 22)

De lo planteado anteriormente, al ser la institución educativa una organización, puede considerarse que todas las consideraciones que se propongan sobre el clima organizativo son aplicables al clima escolar. Por ello, el clima escolar hace referencia a las percepciones que los docentes tienen de su ambiente de trabajo, que está influenciado por las relaciones formales e informales, por la personalidad de los miembros de la escuela y por la dirección de la misma. En algunos casos puede darse la situación que algunos docentes pueden sentir que su trabajo solo consiste en enseñar, que durante toda la clase deben transmitir únicamente el contenido del curso y no motivar; pero en la transmisión de las asignaturas cuando los estudiantes están desinteresados, no se alcanza el aprendizaje.

Al respecto, Becerra, S. (2006); afirma que en términos educativos, la motivación, es un proceso que: “a) Conduce a los alumnos a experiencias en las cuales puede ocurrir el aprendizaje; b) Energiza y activa a los alumnos y los mantiene razonablemente alertas; c) Conserva su atención en una dirección determinada” (P.60).

De esta manera, la motivación en el aula afecta tanto al aprendizaje como la conducta de los alumnos, tomando en cuenta que si están motivados para aprender, asimilan más. Y, también una buena forma para evitar problemas de conducta es involucrar a los (as) estudiantes en el aprendizaje.

Por otra parte, en relación a cómo se desarrollan los grupos, es preciso analizar a Yelow y Weinstein (1997: 33), la cual exponen cuatro etapas del desarrollo aplicables a las aulas:

- 1.- Los alumnos buscan seguridad y aceptación. Los alumnos se prueban unos a otros, y prueban al maestro buscando señales de confianza y apoyo. Pues los maestros deben comprender esta necesidad de probar, de buscar seguridad, y deben aceptar a los alumnos como son, para lo cual frecuentemente se puede ofrecer elogios y ánimos.
- 2.- Empiezan a tomar forma los patrones de influencia dentro del grupo. Se desarrolla la comunicación y algunos alumnos toman el liderazgo en situaciones académicas, otros en papeles sociales y se establecen normas.
- 3.- Cuando se ha logrado la cohesión, el grupo empieza a trabajar conjuntamente hacia sus metas comunes.
- 4.- Es un nivel ideal en que el grupo maduro, deja lugar para la expresión y aceptación de diversos estilos de aprendizaje individuales. En esta etapa se expresan abiertamente los sentimientos y el grupo trabaja armoniosamente para resolver problemas y el maestro comparte el liderazgo.

De lo anterior, se puede destacar que el objetivo que se desea lograr en última instancia es la auto motivación, es decir, que los estudiantes desarrollen sus propios intereses para aprender, esperando que continúen motivados de tal manera que ellos busquen el conocimiento después de participar en su clase. Se evidencia también, que los docentes además de participar en la fase interactiva del proceso de enseñanza y aprendizaje, debe planificar el tiempo para preparar sus clases, elaborar y corregir actividades y tareas, evaluar, interactuar con sus estudiantes, para orientarlos, desarrollar actividades extraescolares, participar de proyectos del centro, asistir a actividades de formación, entre otros.

En consecuencia, la actividad de los docentes se ha fragmentado, en la medida que se diversifican sus funciones, por lo muchos profesores realizan un trabajo no tan eficiente, no porque no sepan hacerlo mejor, sino porque no pueden cumplir simultáneamente las diversas actividades a las que se

suponen que deben atender a diario. Y esta realidad, a la que se hace referencia, tiene relación con la percepción de que los docentes están con demasiada carga de responsabilidades por la acumulación de exigencias que sobre ellos recae. Y esto se deja notar en el clima de los centros, en las relaciones del día a día.

Desempeño Docente

Desde siempre las profesiones han prácticas sociales que se configuran a con el mismo proceso de evolución de la sociedad en un determinado momento histórico. Se caracterizan por poseer un saber específico en el que sus practicantes tienen dominio y se desenvuelven, estando a su vez al prestigio de las profesiones el cual los lleva a estar sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan.

Particularmente, el papel de los docentes, es de vital importancia cuando nos referimos a su desempeño, debemos de pensar y reflexionar de que tan grande y abnegada es su labor. Desde tiempos remotos los maestros han tenido una importante responsabilidad al formar y moderar a los ciudadanos ciudadano que requiere toda sociedad; por lo que en la actualidad han surgido muchos cambios en la forma de mejorar la calidad de la enseñanza y para la cual deben estar prepararnos para asumir de manera eficiente tal compromiso.

Rol del Docente

El roldel docenteen su desempeño en el aula tiene estrecha relación con los objetivos que la sociedad persigue, y de forma más concreta la cultura social le atribuya. De ahí que en todas las sociedades existe una cultura, acorde a sus ideales, entendida ésta como pautas de comportamientos, actitudes, valores y creencias en su aspecto más profundo

que establecen los patrones por las que esa sociedad, se va desarrollado, evolucionada o rigiendo.

Más aún el papel de los docentes en el proceso educativo es importante para lograr el aprendizaje significativo y constructivo. De ahí que la calidad de la educación necesita de docentes dispuestos a alcanzar la excelencia, es decir, profesores que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje. Ello se logra mediante una gerencia de aula adecuada y ajustada a las necesidades y recursos de cada institución.

Así pues, el aula es el medio más importante donde el (la) docente expande sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, teniendo como eje medular la relación con sus estudiantes. No obstante, Ángeles, O. (2003: 22), señala que la relación profesor-alumno en el aula muestra algunas disposiciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra relación interpersonal:

- 1.- La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta 'imposición': están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.
- 2.- Es una relación que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.
- 3.- La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical. Primero, porque la relación amistosa se establece entre dos personas en su concreta individualidad, es decir, conociéndose mutuamente. Segundo, esa relación estrictamente personal consiste en un mutuo querer y procurar, cada uno, los fines personales e individuales del otro.

Bajo este orden de ideas, puede expresarse que el docente como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el

estudiante pueda desarrollar sentimientos de superación, de valor personal, de estimación. De hecho, los maestros como parte fundamental de la relación educativa están obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuo. También es importante para la actuación del docente como factor de cambio, tomar en consideración lo indicado por Larez (2005); el cual propone que para lograr una educación verdaderamente transformadora, los docentes deben tomar en cuenta, los siguientes lineamientos:

- (a) Trascender su acción pedagógica, superar su condición de ser solo un(a) dador(a) de clases y transmisor(a) de conocimientos;
- (b) Se comprometa con una visión integral e integradora de la docencia y la necesidad de proyectar su acción educativa a la comunidad;
- (c) Reconocer el potencial de sus alumnos(as) e implementar acciones bajo un esquema de acción-reflexión-acción;
- (d) Utilice la investigación como medio para conocer y transformar la realidad inmediata, bien sea en el aula de clases, la institución, la comunidad o la integración de estos contextos; y
- (e) Se preocupe por su formación continua con el fin de actualizarse y capacitarse para los retos que se le presenten. (P.12)

De lo expuesto, se hace necesario que los(as) docentes tengan adecuada disposición para el trabajo en equipo, así como la capacidad de desarrollar innovaciones que rompan con la estructura tradicional de la educación tradicional, que demuestren un acertado compromiso con sus estudiantes, la comunidad y con la transformación social, es decir, su papel es de vital importancia para la transformación de la educación y como factor de cambio. En otras palabras, se requiere de docentes más reflexivos e investigadores, para que desde su práctica aprendan a interpretar, comprender más sobre su papel en el proceso de enseñanza y el aprendizaje, la cual debe estar enmarcada con un compromiso comunitario en el contexto de la realidad social tanto del país como de la región.

Estilos de Enseñanza

En el entorno pedagógico, los estilos de enseñanza por parte de los docentes. Estos estilos se pueden delimitar en función de la práctica docente que se establecen en actitudes personales del profesor y que están muy relacionados con su propia personalidad, o a su experiencia académica y profesional. Al respecto, De León, I. (2005); explica los siguientes estilos de enseñanza:

Abierto. En este estilo, el docente beneficia con preferencia a los estudiantes con el estilo de aprendizaje activo. Para ello, se plantean habitualmente nuevos contenidos, así no estén establecidos en el programa de la asignatura. En este sentido, Lozano, A. (2000), señala que los profesores “motivan a los estudiantes con nuevas actividades, relacionadas a situaciones reales de su entorno, y los animan en la originalidad en la búsqueda de realizar la tarea” (P. 81). Ello, significa que los docentes están propiciando en sus educandos el trabajo en equipo y la generación de ideas por parte del estudiante sin ningún límite formal, es decir, son activos, creativos, innovadores, flexibles y espontáneos.

Formal. En este estilo, los docentes son partidarios de la planificación detallada de su proceso enseñanza. A su vez, fomentan y valoran en los estudiantes la reflexión. Al respecto Alonso y Gallego (1999); afirman que “dan prioridad al trabajo individual donde los roles estén bien delimitados para que los alumnos sepan en todo momento que deben hacer” (P. 22). Es decir, prefieren en sus aulas estudiantes tranquilos, reflexivos, metódicos y ordenados. También son responsables, cuidadosos, tranquilos y se caracterizan por tener mucha paciencia.

Estructurado. Es un estilo donde los docentes le otorgan más importancia a la planificación de manera coherente, bien estructurada y presentada. Procuran impartir los contenidos integrados en un marco teórico y sistemático. Con respecto a la dinámica de la clase, suele desarrollarse

bajo una cierta presión. En general, Lozano, A. (2000), afirma que “no son partidarios del trabajo grupal, y en el caso que establezcan grupos de trabajo, se orientan por su homogeneidad intelectual o por notas” (P. 82). En este sentido se puede decir que se caracterizan por ser objetivos, lógicos, perfeccionistas y sistemáticos.

Funcional. Los docentes en este estilo, según Alonso y Gallego (1999); “prefieren la planificación y les preocupa cómo llevarla a cabo en la práctica” (P. 22). En este sentido, dan mayor importancia a los contenidos procedimentales y prácticos que a los teóricos. Con respecto a los estudiantes, son partidarios del trabajo en equipo, les ofrecen las instrucciones de la manera más clara y precisas posibles. Constantemente orientan a los estudiantes para minimizar los errores que puedan presentarse. En referencia a los exámenes tienden más a poner ejercicios prácticos que teóricos, en los que exigen respuestas breves, concisas y directas. En ese caso, los docentes tienen muy arraigado el concepto de utilidad.

De los estilos señalados anteriormente, puede considerarse que los docentes tienen diversas alternativas para propiciar el proceso de enseñanza; así como también tienen preferencias y modos individuales de cómo perciben y procesan la información. Estas preferencias individuales son llamadas estilos de enseñanza.

También puede considerarse que cada uno de ellos, son un enfoque a partir del cual se realiza la función docente. Por tanto, no es un concepto estático, pues la forma de precisarla va a marcar el estilo de cada uno. Está integrado por un conjunto de condiciones que se manifiestan en su modo de actuar, demostrando sus preferencias y aptitudes. En general, esas condiciones se sintetizan en su capacidad didáctica, su capacidad de orientación personal y de liderazgo, y su tono vital, expresión de su propia persona. Para ello, el estilo que asuma el docente, deberá basarse en una serie de capacidades, entre las cuales se puede mencionar: el diálogo y

comunicación (empatía) flexibilidad apertura mental, orientación potenciadora (indagación, interiorización), capacidad de crítica constructiva, es decir, un estilo que sea personal autónomo y asesorado, de la misma manera que implique dificultad y esfuerzo.

Evaluación del Desempeño Docente

En Venezuela, con respecto a otros países, la evaluación del desempeño docente se contempla para fines escalafonarios, y para lo cual está a cargo del Comité de Sustanciación en cada centro escolar. El comité de sustanciación, entre sus funciones están la elaboración del informe de eficiencia docente, tomando en consideración: el cumplimiento y el rendimiento de la función docente, asistencia y puntualidad, iniciativa, creatividad, espíritu de trabajo, colaboración, elaboración y uso de los recursos didácticos y de las estrategias de enseñanza.

Por lo demás, la calificación de la evaluación de la eficiencia docente puede ser: sobresaliente, distinguido, bueno, regular y deficiente. También se anexa a la hoja de servicio del docente, tiene un puntaje en la tabla de valoración de méritos. Para, Valdés, H. (2000); la evaluación de desempeño docente:

Proporciona una serie de ventajas que contribuyen al mejoramiento del ejercicio de la profesión docente, así como también mejorar la calidad de la enseñanza, permite potenciar la comunicación y cooperación con la persona evaluada, dar a conocer a los trabajadores sus puntos fuertes y sus puntos débiles, así como las áreas donde debe mejorar. (P. 1)

De la cita, puede interpretarse que la evaluación del desempeño docente, representa para las instituciones un proceso ordenado de obtención de datos válidos y fiables, que tiene como propósito comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la

naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Bajo este orden de ideas, y tomando como referencia la definición de Martínez (1998) sobre la evaluación del desempeño, como:

El proceso en el cual se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple los objetivos del cargo o puesto de trabajo que desempeña, así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (P.45)

Así pues, la evaluación del desempeño es una calificación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo a futuro. También toda evaluación es un proceso para juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Dentro de una institución educativa al igual que en cualquier organización se realiza aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, entre otras.

También es útil para detectar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un docente en la institución educativa. Así mismo permite identificar los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades que los caracterizan.

Incluso se trata de un proceso metódico y periódico, estableciéndose de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, determinado. Al sistematizar la evaluación se crean unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación sea subjetiva bajo percepciones personales de éstos.

Por su parte, puede expresarse que la evaluación del desempeño es un instrumento, una herramienta que permite mejorar los resultados de los docentes de la institución educativa. En este sentido, para Martínez (1998) la

evaluación del desempeño pretende alcanzar diversos objetivos, las cuales son:

- Idoneidad del individuo para el puesto.
- Capacitación.
- Promociones
- Mejora de las relaciones humanas entre directores, coordinadores y docentes.
- Desarrollo personal del (la) docente
- Información básica para la investigación de recursos humanos.
- Estimación del potencial del desarrollo de los (as) docentes.
- Estímulo para una mayor productividad.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la institución educativa.
- Retroalimentación (feedback) de información al docente evaluado.

De los elementos antes señalados, puede considerarse que la evaluación, 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 y en el desarrollo integral de los estudiantes.

Así pues en el encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, celebrado en Ciudad de México en el año 2000, el Dr. Valdés Héctor, realizó la propuesta de algunos modelos de evaluación de desempeño para los docentes. Expreso que puede diseñarse un perfil a partir de las percepciones obtenidas de los estudiantes, padres, directivos, entre otros, así como también de las observaciones directas e indirectas, que permitan enfatizar algunos rasgos importantes de los docentes que están relacionadas con los logros de sus estudiantes.

Los modelos presentados por Valdés, H. (2000); son los siguientes:

Modelo centrado en los resultados obtenidos, en este modelo se evalúa el desempeño docente a través de la comprobación de los aprendizajes alcanzados por sus estudiantes. De ahí que para evaluar al profesor, el criterio a usar es, poner la atención no en lo que éste hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el docente hace.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; Este otro modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se realice detectando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros obtenidos por los estudiantes.

Modelo de la práctica reflexiva; este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de sucesos para encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los docentes crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos.

De lo anterior, puede considerarse que la necesidad de mejorar la educación impartida, no sólo se debe centrarse en el método evaluativo que describa las metodologías y prácticas pedagógicas de enseñanza, sino también que se pueda identificar aquellos elementos para que los profesores logren objetivos de calidad. Es decir, para evaluar la calidad del profesor se requieren evidencias acerca de su desempeño, por lo que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol.

Bases Legales

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

(1999)

Capítulo VI

De los Derechos Culturales y Educativos

Según establece la Carta Magna, la educación es un derecho de todos y todas las ciudadanos, además debe ser gratuita y obligatoria, y es el Estado quien debe ofrecer las condiciones necesarias, fundamentales y de participación con el fin de desarrollar el potencial de todos los seres humanos de la nación. Al respecto, el Art. 103 establece:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Por su parte, la misma Constitución establece que la educación tiene que ser de completa y calidad, y no debe importar raza, color, religión, sexo, todos los ciudadanos y ciudadanas deben tener las mismas oportunidades para recibir esta educación, para lo cual, el Estado debe proveer las

condiciones como de infraestructura, servicios y mantenimiento de las instalaciones educativas, de manera que puedan brindar o cumplir con la finalidad para lo cual fueron hechas.

Con respecto a lo señalado en el Art. 104:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

El artículo anterior hace referencia a que la educación es un hecho de gran importancia, es decir, se trata sobre la educación que reciben los niños, niñas, adolescentes y adultos para futuro del país, razón por la cual las personas responsables de impartir ésta educación deben ser ejemplo para éstos, es por ello que debe ser reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, por lo que estado está en la obligación de brindar la capacitación y actualización permanente de los docentes.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN

Capítulo IV

Formación y Carrera Docente

Formación docente. Con respecto a la formación del docente el artículo 37; señala que:

Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atenciónal perfil requerido por los

niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.

Política de formación permanente. Para tal fin, el artículo 39 dicta lo siguiente:

El Estado a través de los subsistemas de educación básica y de educación universitaria diseña, dirige, administra y supervisa la política de formación permanente para los y las responsables y los y las corresponsables de la administración educativa y para la comunidad educativa, con el fin de lograr la formación integral como ser social para la construcción de la nueva ciudadanía, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República y desarrolla potencialidades y aptitudes para aprender, propicia la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia, fomenta la actualización, el mejoramiento, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos y las ciudadanas, fortalece las familias y propicia la participación de las comunidades organizadas en la planificación y ejecución de programas sociales para el desarrollo local.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, puede considerarse que ambos artículos son complementarios. En este sentido, se incorpora a las políticas de formación permanente a los corresponsables de la educación. Adicionalmente, cuando se expone el concepto de la carrera docente se incorporan los docentes que imparten clases en instituciones privadas, los cuales estaban excluidos de un sistema de ascenso dándole mayor participación, estímulo e incorporación a todos los docentes por igual garantizando de este modo una educación de calidad.

REGLAMENTO DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE

Título II

Del Ejercicio de la Profesión Docente

De acuerdo al Artículo 6 donde se señalan los deberes del personal docente:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.
7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.
8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.
9. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja
10. Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.
11. Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente.

12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.
13. Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.
14. Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.
15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

Con respecto al artículo anterior, los deberes del docente están basados en el cumplimiento de sus funciones, en especial aquellas que participan en la formación integral de los estudiantes; en la participación de la formación a lo largo de su carrera profesional, de forma inicial y continuada; y, por último, la rendición de cuentas en las diferentes funciones que desempeña.

Por su parte, en el Artículo 7 se expresan derechos del personal docente, tales como:

1. Desempeñar funciones docentes con carácter de ordinario o interino.
2. Participar en los concursos de méritos para ingresar como docente ordinario.
3. Disfrutar de un ambiente de trabajo acorde con su función docente.
4. Estar informado acerca de todas las actividades educativas, científicas, sociales, culturales y deportivas, planificadas o en ejecución en el ámbito de su comunidad educativa.
5. Percibir puntualmente las remuneraciones correspondientes a los cargos que desempeñen, de acuerdo con el sistema de remuneración establecido.
6. Disfrutar de un sistema de previsión y asistencia social que garantice mejores condiciones de vida para él y sus familiares.
7. Participar efectivamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de la comunidad educativa.
8. Justificar las razones por las cuales no pudo asistir a sus labores. A tal efecto, si no pudiere solicitar el permiso respectivo con anticipación, deberá presentar el justificativo correspondiente dentro de los quince 15 días hábiles siguientes a la fecha de inasistencia.

9. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

De los numerales anteriores, se pueden estacar el reconocimiento de una labor bien hecha, tanto en la percepción social, como en el fortalecimiento de su autoridad y los reconocimientos de carácter económico, de promoción, entre otros; el desarrollo de las funciones de forma digna y eficaz en un entorno favorable; la optimización de los mecanismos de participación en un plano más personal, y el derecho a realizarse en el desarrollo de su profesión.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Paradigma de la Investigación

Toda investigación como práctica científica implica buscar información con el fin de obtener datos de una realidad social y los cambios que experimentan, para estudiarlos y describirlos y tratar de explicar el fenómeno que se estudia, con un nivel de estructuración lógica, lo que quiere decir que, está directamente basada en el paradigma cuantitativo y tiene su base epistemológica en el positivismo.

De lo anterior, puede expresarse que el positivismo es el movimiento filosófico iniciado por Augusto Comte, quien según Riezu J. (2007) afirmó que “en primer lugar significa, lo real, en oposición a lo quimérico; es decir lo propiamente accesible a nuestra inteligencia. En segundo lugar, positivismo significa lo útil, con lo que queda señalada la finalidad práctica de la filosofía positiva” (P. 49). En este sentido, el positivismo se caracteriza por que el sujeto tiene acceso a la realidad mediante los sentidos, la razón y los instrumentos que utilice, el conocimiento válido es el científico, hay una realidad accesible al sujeto mediante la experiencia.

De lo expuesto, se puede afirmar que este trabajo de investigación asume el paradigma positivista lógico, ya que el problema de investigación surge de una problemática existente en la realidad social, como es la no adecuada evaluación del desempeño de los docentes de 6to año de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Tipo de Investigación

La metodología de investigación utilizada está referida a la investigación de campo, de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2007); expresan que:

Los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilitan su revisión o modificación en caso de surgir dudas (p. 110).

Como lo indica Tamayo y Tamayo, la investigación se orienta al tipo de campo porque, se buscó evaluar el desempeño de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora”, mediante las encuestas y entrevistas, con el fin de obtener datos directamente de la realidad, proporcionados por el mismo objeto de estudio para en caso de ser necesario realizar una propuesta para garantizar la calidad en los procesos educativos por parte de dichos docentes.

En ésta investigación, se plantea describir lo que sucede en la actualidad con lo referente al desempeño de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” ubicada en la ciudad de San Cristóbal. En atención a lo expuesto, se realiza una investigación de tipo descriptiva que de finida por Tamayo y Tamayo, (2007) como aquella que “trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (P.66). Es decir, estudia o describe realidades actuales, para arrojar interpretaciones correctas y sistemáticas de la investigación.

De lo mencionado anteriormente se afirma que la investigación fue de campo, ya que, se extrajo un problema de la realidad, se estudió su contexto, se analizaron las acciones de los docentes en los 6tos años de educación

media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” y se realizaron encuestas y entrevistas para estudiar los resultados obtenidos con el fin de generar posibles soluciones.

Nivel de la Investigación

El estudio se enmarcó dentro de una investigación de carácter descriptivo. A tal efecto, Tamayo y Tamayo, (2007) señalan que “la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (P.66).

Por otra parte, Córdova, J. (2007), la define como:

La investigación descriptiva trata de obtener información acerca de un fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho (o muy poco) en conocer el origen o causa de la situación. Fundamentalmente está dirigida a dar una visión de cómo opera y cuáles son sus características. (P. 32)

Después de lo anterior expuesto, efectivamente fue descriptiva en cuanto se cuantificaron los datos obtenidos en relación a la calidad docente, profesión docente, currículo educativo, enseñanza y aprendizaje, desempeño docente y evaluación del desempeño de los profesores especialistas en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” con el fin de obtener resultados y en base a éstos, elaborar posibles recomendaciones para mejorar las fallas que se encuentren.

También la investigación es de nivel descriptivo apoyada en una revisión documental, por lo que Tamayo y Tamayo, (2007) señalan que “la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (P.66); de ahí que mediante la investigación el autor logró

describir las acciones de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” durante las actividades de aula.

Y en referencia a la revisión documental, estas sirvieron para comparar investigaciones que sirvieron como antecedentes y revisar las bibliografías que argumentaron las bases teóricas y legales. En este sentido, Arias, F. (2006) expone que la revisión documental es “aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos” (p.72). Estas permitieron desarrollar la base conceptual así como los términos técnicos y lenguajes que involucra la presente investigación.

Diseño de la Investigación

Con respecto al diseño la investigación es de campo de carácter no experimental, por lo que, Hernández, Fernández y Baptista (2006) consideran que “esta permite se realizar el trabajo sin manipular deliberadamente las variables, se basa en que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador” (p. 97). En este sentido, el trabajo no pretendió hacer cambios sólo se extrajo un problema de la realidad, se estudió su contexto, se analizaron las acciones referidas a los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” y se propusieron posibles sugerencias con relación a los observado.

Por lo que se refiera a que la investigación es considerada de carácter bibliográfica apoyada en una revisión documental, los autores se refieren a que el trabajo puede cubrir una amplia gama de fenómenos, ya que no sólo tiene que basarse en los cuales él mismo tiene acceso, sino que puede extenderse para abarcar una experiencia de mayor comprensión sobre el tema desarrollado. Asimismo, es diseño es transversal, porque se realizó una

recopilación de información en el mismo momento y espacio con fines de diagnóstico. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista(2006) plantean son aquellas que “recolectan datos en un solo momento y un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (P. 208). En este caso, los datos se recogieron en el mismo sitio donde se generaron, es decir, en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora”.

Sistema de Variables

A continuación se presenta el sistema de variables, es decir, una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional en función de sus indicadores. El sistema será desarrollado mediante un cuadro, donde además de variables, se especifiquen sus dimensiones e indicadores. Al respecto, Fidias, A. (2006), define una variable como “características de la realidad que pueden ser determinadas por observación y, lo más importante, que pueden mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra, de una persona a otra, o de un país a otro”. (P. 57). En este sentido, se puede decir que es un fenómeno que se intenta explicar y que será objeto de estudio a lo largo de la investigación.

A continuación se presenta el cuadro de variables elaborado para orientar la investigación de manera coherente:

(Continuación) Cuadro Nro. 1: Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Evaluar el desempeño de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTR.1	INSTR.2
Identificar el grado de desempeño docente en los 6tos años para las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática mediante la autoevaluación, opinión de los estudiantes y coordinaciones de la institución.	El grado de desempeño docente en los 6tos años	Indica el desempeño profesional adecuado del docente para cumplir con lo requerido para ejercer profesionalmente su labor.	Curricular	Aplicación del Curriculum		1 – 2
			Enseñanza y Aprendizaje	Enseñanza y Aprendizaje		3 – 4 – 5 – 6
				Logros Educativos		7 – 8 – 9
				Apoyo para el Alumnado		10 -11 – 12 – 13 – 14
			Adquisición e Integración del Conocimiento	Identidad y Clima Escolar		15 – 16
				Recursos		17 – 18 – 19 – 20 –
	Liderazgo y Garantía para la Calidad			21		

Fuente: Elaborado por Márquez (2015)

(Continuación) Cuadro Nro. 1: Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Evaluar el desempeño de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTR. 1	INSTR. 2
Establecer la evaluación del desempeño docente como herramienta para el mejoramiento continuo en beneficio de la formación del técnico medio en las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”.	La evaluación del desempeño docente como herramienta del mejoramiento continuo	Es el conjunto de factores claves en el desempeño de los profesores que garantizaran la calidad en la formación de los estudiantes de Administración Financiera, Contabilidad e Informática de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”.	Desempeño Docente Evaluación del Desempeño	Rol del Docente Estilos de Enseñanza Evaluación del Docente Modelos de Desempeño		

Fuente: Elaborado por Márquez (2015)

Población y Muestra

Con respecto a la población se conoce como los sujetos pertenecientes a un estado o conglomerado social que presentan características comunes, el cual la hace susceptible de ser estudiada de acuerdo a determinados criterios. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2006); son el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 189). Es decir, la población estuvo conformada por un conjunto de personas con las mismas características en este caso, profesionales de la docencia (especialistas) que laboran en los 6tos años del nivel de educación media profesional en servicios administrativos y que ejecutan su acción docente en una misma institución, es decir, la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora”.

En este sentido, la población estuvo conformada de la siguiente manera: docentes especialistas en servicios administrativos: un (1) contador públicos, dos (2) licenciados en administración, dos (2) ingenieros en informática, un (1) abogado. Por la parte; directiva (coordinadores y subdirector) cinco (5) individuos, y por las estudiantes un total sesenta y ocho (68) de ellas. Todos ellos representan una población de setenta y nueve (79) sujetos de estudio.

Es de hacer notar, que por lo pequeña o restringida de la población de docentes y coordinadores, esta se constituye como censal. Según Bisquerra (1997) “se utiliza cuando la población es restringida o cuando la intención del investigador así lo exige”(P.120). De allí, que la población se escogió en su totalidad para ser estudiada.

Por su parte, la muestra es una parte de la población a ser objeto de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2006); afirman que “Es, en esencia, un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 192). Cabe destacar como se expresó

anteriormente, se tomará el cien por ciento (100%) de la población docente y de coordinadores; y por parte de las estudiantes se tomó diez (10) estudiantes de cada especialidad para formar una muestra total de treinta (30) elementos a las cuales se les consideró informantes claves. Así mismo se destaca que en el caso de la especialidad de administración financiera sólo hay diez (10) estudiantes inscritas tomándose en este caso el cien (100%) de la población.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para realizar la recaudación de los datos pertinentes al estudio emprendido, se estructuró un procedimiento basado en la selección de técnicas e instrumentos coherentes con los objetivos planteados en la investigación. Al respecto, Arias F. (2012) expresa que se “entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (P. 67). En este sentido, se utilizó como técnica la observación, es decir, se realizó un acompañamiento a cada uno de los docentes en el aula para observar el desarrollo de las clases; y la encuesta que será aplicada tanto al personal docente y directivo.

De ahí que la observación según Tamayo y Tamayo (2007); “Es la más común de las técnicas de investigación; la observación sugiere y motiva los problemas y conduce a la necesidad de la sistematización de los datos” (p. 98).

Con respecto a la encuesta, Tamayo y Tamayo (2007) indican que es “un listado de preguntas cuyo orden y redacción permanecen invariable (p. 104). Las preguntas tendrán relación con las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

Por su parte, el instrumento a utilizado con relación a la observación fue la lista de cotejo la cual permitió verificar y comparar el desempeño del docente sobre los aspectos que se desean evaluar. Adicionalmente, a la encuesta se utilizó como instrumento dos (2) cuestionarios. Arias. F. (2012);

expresa que el cuestionario “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo a una serie de preguntas” (P. 74).

Para ello se aplicaran dos (2) cuestionarios fueron aplicados el primero a las estudiantes de los 6tos años y al personal directivo y el segundo a los docentes (autoevaluación) de los 6tos años con el tipo escala de estimación de alternativas de respuestas: Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca y Nunca: y para el otro instrumento Muy Optimo, Optimo, Deficiente y Muy Deficiente respectivamente. Los instrumentos se estructuraron con la información extraída de los indicadores, dimensiones y variables del estudio.

Validez y Confiabilidad

Una vez estructurados los instrumentos de recolección de datos, conviene someterlo al proceso de validación y confiabilidad a fin de garantizar su pertinencia con los objetivos planteados, destacando la correspondencia teórica expresada en las expresiones e indicadores de los cuales se medirán las variables; para lo cual será preciso determinar la pertinencia de los ítems con los indicadores, perfilando su redacción, coherencia y claridad.

La validez de alguna manera expresa la eficacia con que el instrumento mide lo que se pretende y la confiabilidad el grado de estabilidad que obtiene resultados en distintas aplicaciones. Al respecto, Arias, F. (2012) expresa que “La validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación” (P. 79).

En este sentido, la validación del cuestionario o instrumento se realizó a través de la revisión hecha por expertos en evaluación del desempeño docente y metodología de la investigación; para ello, se elaboró un formato y se les entregó a dos (2) expertos en la primera versión del instrumento, para

evaluar su coherencia interna, en la cual se realizaran sus respectivas correcciones y serán acatadas para la versión final del mismo.

Por su parte, la confiabilidad se realizó con los resultados de la prueba piloto de 10 sujetos fuera de la muestra (En el Colegio Jorbalan), para ello se empleó el coeficiente Alfa Cronbach, considerando que los instrumentos tuvieron más de dos alternativas de respuestas.

Dichas pruebas se aplicaron poblaciones de características similares a la población objeto de estudio, constituida por 10 docentes y 10 estudiantes respectivamente. Para ello, en el cuestionario tipo escala de Likert (con cuatro alternativas), se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach para determinar si el mismo era confiable, según Ruiz (2002) se “considera aceptable cuando esta por lo menos en el límite superior (0,80) de la categoría alta”. (p. 70) Para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left| 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right|$$

Donde:

α = Estadístico Alpha de Cronbach.

K = es el número de ítems.

1 = Constante.

$\sum Si^2$ = Sumatoria de la varianza inter-ítems.

St^2 = Varianza total de la escala.

En atención a lo planteado, el coeficiente Alpha de Cronbach alcanzado por los instrumentos fue de 0,8312 en el instrumento 1 y de 0,8140, considerado altamente confiable, según la escala propuesta por Ruiz (2002).

Técnicas de Análisis de Datos

El tratamiento estadístico de un estudio depende del tipo de método de investigación que se haya seleccionado, del tipo de operaciones que se puedan ejecutar y de la escala de la variable. De ahí, que la técnica de

análisis de los datos de esta investigación, se realizó estimando cuantitativamente los resultados obtenidos mediante el ordenamiento, categorización, codificación y tabulación estadística de la información para desarrollar su procesamiento e interpretación.

De ahí que Tamayo y Tamayo (2007); expresan “el análisis permitirá la reducción y sintetización de los datos; se considera entonces, la distribución de los mismos, se analiza una vez más la dependencia e interdependencia de las variables consideradas inicialmente”. (p. 107). Cabe destacar que el tratamiento estadístico a utilizar en esta investigación, fue la estadística descriptiva, para describir el comportamiento de los indicadores relacionados con las variables y así darle respuesta a los objetivos de la investigación. Todo esto con la utilización del Excel para la presentación de los resultados de manera cuantitativa.

En este orden de ideas, el análisis de los datos en esta investigación, se aplicó a través de la distribución frecuencias y porcentual de las alternativas señaladas por los sujetos a ser encuestados con los instrumentos de recolección de datos. Además, se seguirá un baremo de medición para establecer las medias de los resultados.

Cuadro Nro. 2: Categorización de los Puntajes

ESCALA DE VALORACIÓN	CATEGORÍAS	VALOR	ALTERNATIVAS INST. N° 1	ALTERNATIVAS INST. N° 2
3.25 – 3.99	Muy Alta	4	Siempre	Muy Optimo
2.50 – 3.24	Alta	3	Casi Siempre	Optimo
1.75 – 2.49	Baja	2	Casi Nunca	Deficiente
1.00 – 1.74	Muy Baja	1	Nunca	Muy Deficiente

Fuente: Elaborado por Márquez (2015)

Procedimiento de la Investigación

En el proceso de la investigación se realizaran en varios periodos, entre los que cabe mencionar:

Primer periodo: Periodo de recolección de la información acerca de las teorías, asociada con las variables y sus dimensiones.

Segundo periodo: Se elaboró el problema, objetivos y el marco teórico de la investigación.

Tercer periodo: Se procedió al diseño del marco metodológico

Cuarto periodo: Una vez aprobado el proyecto, y realizadas las mejoras propuestas sugeridas por los especialistas, se aplicó el cuestionario a las muestras seleccionadas para conocer el comportamiento de las variables.

Quinto periodo: La información arrojada por los cuestionarios, fue procesada y presentada estadísticamente.

Sexto: Se elaboraron las conclusiones, recomendaciones de acuerdo los lineamientos de la investigación.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Presentación de los Resultados

Iniciando el presente capítulo puede expresarse que la evaluación puede considerarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, que se orienta hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual el docente puede verificar los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. Por tanto, la evaluación debe adquirir sentido en la medida que se logre comprobar la eficacia posibilitando de esta manera el perfeccionamiento de la acción docente. Todo ello, se debe a que la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, debe dejar de ser vista como una simple transmisión de información y conocimientos siendo entonces una necesidad tener un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del estudiantado de las escuelas técnicas está centrada en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal.

De lo anteriormente expresado, puede considerarse que la evaluación del personal docente que desarrolla sus actividades en los 6tos años de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” es fundamental para lograr un mejor resultado en sus procesos de enseñanza y aprendizaje tomando en consideración que ellos no tienen el conocimiento pedagógico que tiene los demás docentes de las distintas asignaturas comunes. A continuación se presenta y se interpretan los resultados de los instrumentos de medición aplicados, iniciando con las respuestas obtenidas por parte de los datos obtenidos en el instrumento aplicado al subdirector, coordinadores y estudiantes, y luego, a los docentes a manera de autoevaluación.

INSTRUMENTO NRO. 1
Aplicado a los Estudiantes y Coordinadores
(Respuestas de las Estudiantes)

Dimensión: Calidad en la Docencia

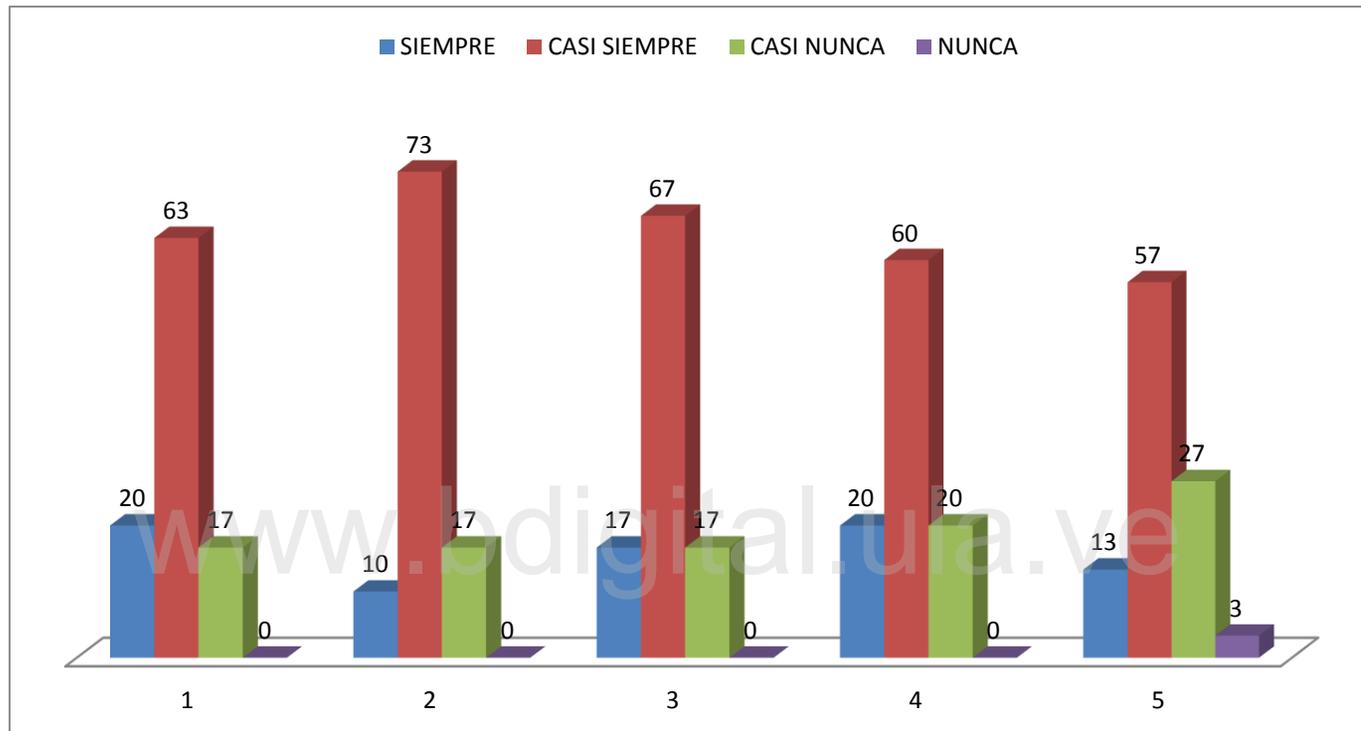
Indicador: Eficiencia Docente: Motivación

Cuadro Nro. 3: Interés y Atención del Alumnado

INDICADOR Pregunta:	MOTIVACIÓN									
	1		2		3		4		5	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	6	20	3	10	5	17	6	20	4	13
CASI SIEMPRE	19	63	22	73	20	67	18	60	17	57
CASI NUNCA	5	17	5	17	5	17	6	20	8	27
NUNCA	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 1: Interés y Atención del Alumnado



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

C.C. Reconocimiento

Del indicador motivación se obtuvieron las siguientes respuestas:

De la pregunta Nro. 1 se logró obtener que el 63% del alumnado expresaron que sus docentes casi siempre mantienen el interés y la atención de las estudiantes de la sección durante el desarrollo de sus clases. De igual manera el 20% consideró que siempre lo hacen y sólo el 17% indicaron que casi nunca lo hacen.

Por su parte, en la pregunta Nro. 2 se obtuvo que el 73% de las estudiantes consideraron que sus docentes del 6to año en cada una de las menciones respectivas casi siempre logran fomentar la participación de las estudiantes en las distintas actividades que éstos realizan en el aula. Así mismo, el 10% expresó que siempre lo hacen y el 17% consideró que casi nunca.

Con referencia a la pregunta Nro. 3 el 67% de las encuestadas estuvieron de acuerdo en afirmar que casi siempre han demostrado entusiasmo por la actividad que el docente realiza en el aula. Cabe destacar que el 17% de las respuestas restantes fueron para las alternativas siempre y casi nunca respectivamente; lo que invita a revisar realmente cual es el desempeño que tienen los docentes en este aspecto.

En la pregunta Nro. 4 se encontró que el 60% del alumnado estuvieron de acuerdo que sus docentes efectivamente casi siempre toman en cuenta las necesidades individuales y colectivas de sus estudiantes con el propósito de obtener mejores resultados en la formación profesional que éstos imparten. Aquí debe acotarse que el 20% indicó según las alternativas siempre y casi nunca, lo que podría considerarse que alguno de los docentes está fallando en este tema.

Luego, en la pregunta Nro. 5 se obtuvo que el 57% de las estudiantes de las tres menciones afirmaron que casi siempre sus docentes les estimula a la crítica reflexiva de sus cátedras y desarrollo profesional. Por su parte el 27% consideraron que casi nunca lo hacen por lo que sólo se dedican a desarrollar sus clases limitándose a lo que el programa de la materia les

sugiere y el 13% consideró que siempre lo hacen. En este sentido, habría que revisar si realmente los docentes promueven esta práctica en sus procesos de formación en la enseñanza y aprendizaje.

De lo anteriormente expresado por las estudiantes se puede considerar en rasgos generales que la motivación académica en la E.T.C Colegio “María Auxiliadora” es una de las principales preocupaciones de sus docentes de así como para los diferentes escenarios educativos; es decir, la insuficiente motivación de los alumnos, el escaso compromiso y esfuerzo que despliegan y su desinterés, son dificultades en las que los docentes acuerdan a la hora de explicar el rendimiento deficiente. Pero como pudo apreciarse la mayoría de las respuestas fueron favorables a la labor docente, por lo que las estudiantes de los 6tos años están motivados por lo que evidentemente muestran más interés en las actividades que les proponen, atienden con más atención a las instrucciones de sus docentes, están más dispuestas a tomar apuntes, trabajan con mayor diligencia, con mayor seguridad en sí mismos y realizan mejor las tareas propuestas.

Bajo este orden de ideas, se pudo detectar que tanto la motivación como la cognición en los 6tos años en cada una de las menciones evaluadas transitan por caminos paralelos; sin embargo, cabe destacar que la inquietud por comprender de manera integral los procesos de aprendizaje, ha incentivado a numerosos estudios y desarrollos investigativos que en los últimos años reportando de esta manera importantes hallazgos. De ahí, que la investigación cognitiva ha reconocido la relevancia de la motivación en el aprendizaje académico. Por lo que en términos generales, la investigación actual en motivación muestra una relación recíproca entre aspectos motivacionales y cognitivos.

Por tanto, la motivación se incrementa cuando los estudiantes perciben que están haciendo progresos en su aprendizaje y, a su vez, se establece que los alumnos más motivados, son los que muestran una mayor predisposición para comprometerse con lo que aprenden.

Dimensión: Calidad en la Docencia

Indicador: Eficiencia Docente: Estrategia Instruccional

Cuadro Nro. 4: Dominio de la Asignatura

INDICADOR Pregunta:	ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL									
	6		7		8		9		10	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	14	47	12	40	10	33	7	23	19	63
CASI SIEMPRE	13	43	16	53	16	53	11	37	7	23
CASI NUNCA	2	7	2	7	3	10	11	37	3	10
NUNCA	1	3	0	0	1	3	1	3	1	3
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

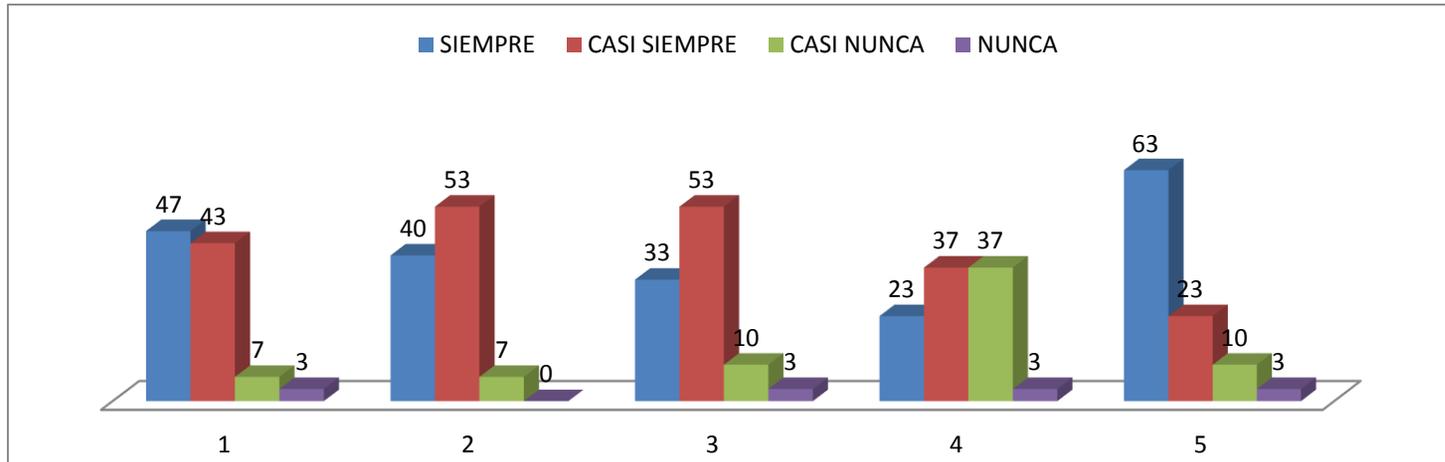
Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

(Continuación) Cuadro Nro. 4: Dominio de la Asignatura

INDICADOR Pregunta:	ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL							
	11		12		13		14	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	11	37	10	33	5	17	8	27
CASI SIEMPRE	15	50	17	57	11	37	13	43
CASI NUNCA	4	13	3	10	11	37	9	30
NUNCA	0	0	0	0	3	10	0	0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

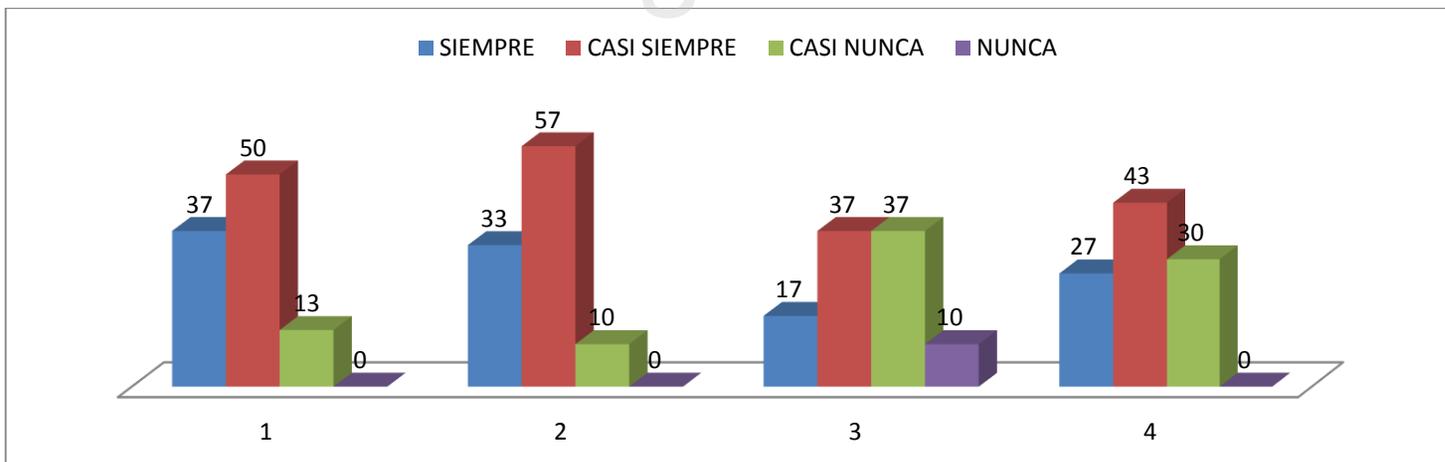
Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 2: Dominio de la Asignatura



Fuente: Instrumento de Medición Nro.1. Elaborado por Márquez (2015)

(Continuación) Gráfico Nro. 2: Dominio de la Asignatura



Fuente: Instrumento de Medición Nro.1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador estrategia instruccional se interpretan los siguientes resultados:

De la pregunta Nro. 6 se obtuvieron como respuestas que el 80% de los coordinadores consideraron que los docentes siempre han demostrado dominio de la unidad curricular que imparten en cada mención. Así mismo el 43% de las encuestadas consideraron que casi siempre lo hacen. Y entre el 7% y el 3% del resto de los encuestados estuvieron de acuerdo que casi nunca y nunca lo han demostrado. Todo ello, conlleva a que se haga una revisión más exhaustiva sobre el dominio que tienen los docentes de las asignaturas que imparten para de esta manera tomar los correctivos pertinentes.

Por su parte, en la pregunta Nro. 7 se obtuvo que el 53% del alumnado consideran que sus docentes casi siempre han sido claros con respecto a la comunicación de los conocimientos y en las instrucciones a seguir por cada estudiante cuando se les asigna alguna actividad de aula. Así mismo, el 40% de las alumnas optaron por la alternativa siempre. Cabe destacar que sólo dos de ellas, que representan el 7% marcaron la opción casi nunca.

Con respecto a la pregunta Nro. 8 se observó que el 53% del alumnado respondió que casi siempre sus docentes del 6to año hacen uso de ejemplos ilustrativos y pertinentes al tema que desarrolla en la clase. Así mismo, el 33% expresaron que siempre dan sus clases mediante ejemplos claros y coherentes y el 10% y el 3% respectivamente afirmaron que casi nunca y nunca respectivamente lo hacen. De ahí se puede considerar que hay un porcentaje muy positivo con respecto al desempeño de estos docentes.

Analizando las respuestas a la pregunta Nro. 9 se encontró que el 37% de los encuestados consideran que sus docentes casi siempre y casi nunca respectivamente, hacen un resumen de lo trabajado en la clase anterior para iniciar la clase del día; respuestas que influyen sobre el desempeño por lo que debería ser un requisito para cualquier docente realizar este recuento de la sesión anterior. También puede expresarse que el 23% afirmó que

siempre lo hacen y sólo una respuesta que representa el 3% considero que nunca se hace tal actividad.

En la pregunta Nro. 10 el 63% de los encuestados consideraron que casi siempre el tono de voz de sus docentes durante la clase es el adecuado, así como su pronunciación y dicción. Así mismo el 23% del alumnado expresaron que siempre lo hacen lo que permite pensar que éstos docentes realmente se esfuerzan en mantener un tono de voz y pronunciación aceptable. Sólo el 10% y el 3% no estuvieron de acuerdo al reconocer que casi nunca y nunca lo hacen.

Con respecto a la pregunta Nro. 11 el 50% de las encuestadas expresaron que los docentes de los 6tos años casi siempre hacen uso de un vocabulario adaptado al trabajo de aula y al nivel de sus estudiantes; al igual que el 37% que considera que siempre lo hacen. Sólo el 13% señaló que casi nunca lo hacen por lo que deben mejorar el vocabulario sobre todo que sea técnico para que complemente la formación de las estudiantes.

Ahora bien, en la pregunta Nro. 12 cuando se les pregunto que si les presenta y discute el programa de la unidad curricular al comenzar el período académico en cada lapso, el 57% expresaron que casi siempre; el 33% consideraron que siempre y el 10% afirmaron que casi nunca. Estas respuestas se pueden aceptar en el sentido de que es una obligación del docente antes de presentar sus planificaciones deben ser discutidas con los respectivos grupos de estudiantes.

Pasando a analizar la pregunta Nro. 13 se encontraron que el 37% de las respuestas se dividieron en las opciones casi siempre y casi nunca en lo referente al uso de los recursos didácticos en las clases, por lo que muchas expresaban adicionalmente y de manera espontánea que solo usaban el pizarrón, los marcadores y el borrador y pocas veces otro tipo de recursos como las Tic's o cualquier otro. Por su parte, el 17% consideraron que siempre y el 10% que nunca.

Particularmente en la pregunta Nro. 14 se observan que de las respuestas obtenidas el 43% expresaron que casi siempre sus docentes se preocupan por mantener un clima agradable durante el desarrollo de las actividades de aula. Así mismo el 27% afirmaron que siempre tratan de mantenerlo y el 30% consideraron que casi nunca lo hacen, lo que invita a reflexionar y revisar si realmente propician el clima adecuado para que la actividad de clase sea amena y productiva tanto para el docente como para el alumnado. De lo expresado en el grupo de respuestas se puede expresar que las estrategias y los recursos instruccionales son de gran importancia en el proceso educativo que se lleva a cabo en la E.T.C Colegio “María Auxiliadora”, ya que a través de ellos podemos hacer llegar, de manera más significativa y exitosa, el conocimiento que queremos transmitir a las estudiantes de los 6tos años.

Así mismo debe de considerarse que a la hora de hacer uso de las estrategias y los recursos instruccionales, debe tomarse en cuenta que el ser humano capta la información a través de los sentidos, mayormente a través de la vista y el oído (estudiantes visuales o auditivos), entonces el docente debe estar claro de eso en el momento de planificar su estrategia para así sacarle mayor provecho a su actividad de aula.

De igual manera, los medios instruccionales se consideran importantes porque facilitan, motivan al estudiante a la comprensión significativa de la información que el docente le está impartiendo, logrando así un sistema de aprendizaje significativo. Además, que sirven para transferir la información de manera creativa contribuyendo a que los estudiantes comprendan, y asimilen la información de una manera rápida, fácil y útil para los estudiantes. Por tanto, el docente al momento de manejar los medios instruccionales debe de ser muy creativo para activar los sentidos de los estudiantes y contribuir a que su aprendizaje sea significativo, logrando así unas producciones por parte de ellos novedosas e interesantes satisfaciéndole a cada uno diferentes medios para que les llegue la información.

Dimensión: Profesión Docente

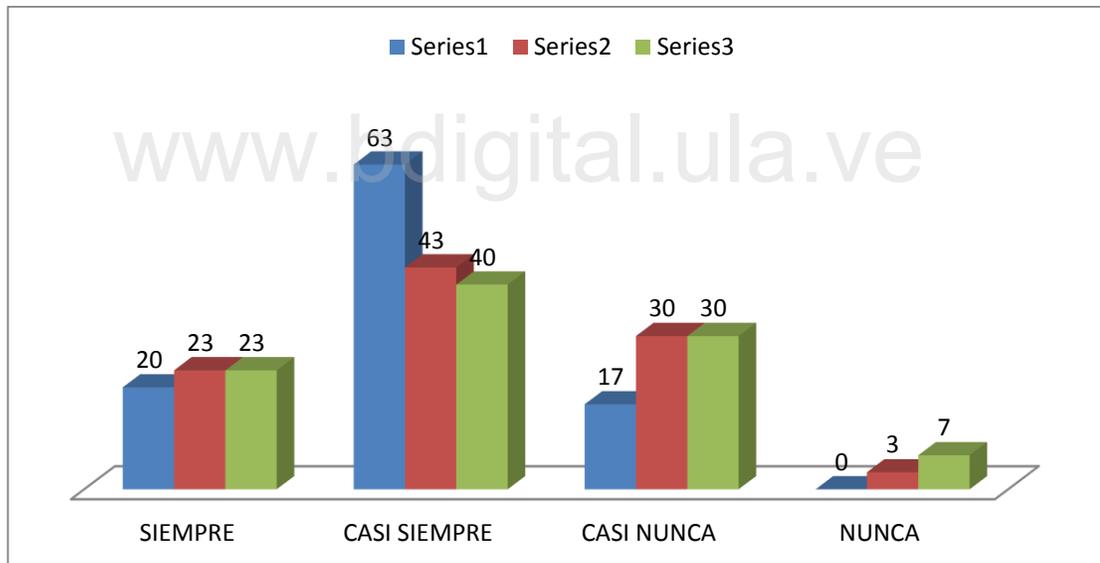
Indicador: Ética: Orientación

Cuadro Nro. 5: Orientación al Alumnado

INDICADOR Pregunta:	ÉTICA - ORIENTACIÓN					
	15		16		17	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	6	20	7	23	7	23
CASI SIEMPRE	19	63	13	43	12	40
CASI NUNCA	5	17	9	30	9	30
NUNCA	0	0	1	3	2	7
Total	30	100	30	100	30	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro.1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 3: Orientación al Alumnado



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador estrategia ética - orientación se interpretan los siguientes resultados:

En la pregunta Nro. 15 se observa que el 63% de las encuestadas consideraron que casi siempre los docentes se esmeran por atender a las interrogantes que ellas les plantean. Así mismo, el 20% del alumnado

expresaron que siempre lo hacen de manera adecuada y el 17% respondió que casi nunca se preocupan por darles respuesta a sus dudas. En este sentido, se reconoce que los porcentajes se mueven a favor del desempeño del docente.

Por su parte, en la pregunta Nro. 16 se reflejó que el 43% de las estudiantes de los 6tos años expresaron que casi siempre el personal docente demuestra actitudes de solidaridad ante situaciones imprevistas que afecten a sus estudiantes. Contrariamente, el 30% contestaron que casi nunca han demostrado algún tipo de solidaridad ante las dificultades que se les han presentado. Y el 23% también afirman que siempre lo hacen. Sólo el 3% expresó que nunca toman la iniciativa de demostrarles solidaridad ante sus problemas y dificultades.

Y al revisar las respuestas de la pregunta Nro. 17 éstas reflejaron que el 40% de las encuestadas reconocieron que sus profesores casi siempre estimulan la comunicación entre los estudiantes como mecanismo efectivo para superar situaciones que los afectan en lo académico y por ende sus rendimientos académicos. Por otra parte el 30% expresaron que casi nunca practican la comunicación como estrategia para superar los problemas académicos de sus estudiantes. Así mismo, el 23% respondieron que siempre lo hacen y el 7% optaron por la respuesta nunca.

De lo anterior, puede agregarse que el docente, hoy en día no sólo debe considerarse como un transmisor de conocimientos, donde el alumnado sea el receptor que reproduce lo aprendido. Por el contrario, el profesor también es un orientador, como muchas otras de las funciones que debe cumplir como profesional de la enseñanza.

Por tanto, esta visión del papel que debe cumplir el docente ha sido transformada, ya que las perspectivas actuales son diferentes, por cuanto éste fomenta y promueve una educación activa y participativa, donde las necesidades particulares de las estudiantes se toman en cuenta, y donde el profesor sirve como facilitador, guía y acompañante del estudiante durante su

proceso de aprendizaje. También cumple un rol de formador no sólo del desarrollo intelectual de los alumnos, sino de la misma manera debe garantizar la protección, el cuidado y el aprendizaje de los valores que contribuirán con los vínculos para una sana convivencia en la sociedad actual.

Así mismo, la ética del docente como orientador consiste en proporcionar ayuda al educando, facilitar estrategias que coadyuven a la adquisición de hábitos positivos, que generen en sus educandos bienestar, armonía y calidad de vida. De ahí que, el sistema educativo venezolano requiere de un docente optimista, comprometido no sólo con la institución y sus educandos sino también con el país, es decir, que ejerza una praxis pedagógica que trascienda la transmisión de conocimiento y propicie un acompañamiento continuo del educando en su proceso de formación y en la atención de necesidades evolutivas, socio emocionales, morales y de aprendizaje a fin de desarrollar la función orientadora.

www.bdigital.ula.ve

Dimensión: Profesión Docente

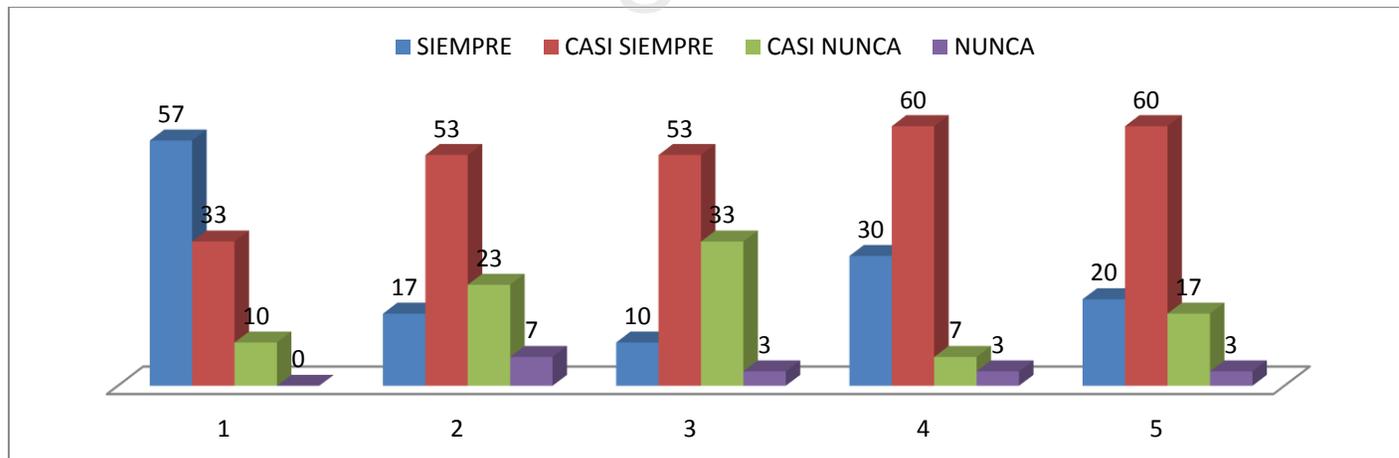
Indicador: Ética: Evaluación

Cuadro Nro. 6: Evaluación a las Estudiantes

INDICADOR Pregunta:	ÉTICA - EVALUACIÓN									
	18		19		20		21		22	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	17	57	5	17	3	10	9	30	6	20
CASI SIEMPRE	10	33	16	53	16	53	18	60	18	60
CASI NUNCA	3	10	7	23	10	33	2	7	5	17
NUNCA	0	0	2	7	1	3	1	3	1	3
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 4: Evaluación a las Estudiantes



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador estrategia ética - evaluación se interpretan los siguientes resultados:

Con referencia a la pregunta Nro. 18 se observa que el 57% de las encuestadas expresaron que sus docentes siempre al inicio de cada lapso académicos presenta y discuten el Plan de Evaluación de la unidad curricular con el que van a trabajar para luego firmar el acuerdo de aceptación. También el 33% de las estudiantes consideraron que casi siempre lo hacen, aquí hicieron acotación que son casos particulares; y el 10% del resto de ellas marcaron la opción de casi nunca.

Luego en la pregunta Nro. 19 se encontró que el 52% de las estudiantes consideran que casi siempre los docentes de los 6tos años aceptan las sugerencias y propuestas de los alumnos con el objeto de que el proceso de evaluación sea más efectivo y veraz en beneficio tanto del alumnado como del docente y la institución como tal. De igual manera, el 17% de las encuestadas expresaron que siempre lo hacen y; el 23% al igual que el 7% indicaron que casi nunca y nunca respectivamente lo hacen. Estos resultados deben ser tomados con consideración por lo que debe ser una norma que los docentes discutan el plan de evaluación con las estudiantes antes de entregarlo a la respectiva coordinación.

Precisando de una vez, las respuestas de la pregunta Nro. 20 se observa que el 53% de las encuestadas indicaron que casi siempre cada docente busca promover actividades de coevaluación y de auto evaluación en las estudiantes. Por su parte, el 33% de éstos consideraron que casi nunca ponen en práctica; el 10% opinó que siempre lo hacen en contradicción al 3% del resto de las encuestadas que expresaron que nunca lo hacen. En este sentido, hay que revisar más a fondo este tema, para ofrecer herramientas a los docentes para que pongan en práctica estas formas de evaluación.

En este mismo orden y dirección, pudo detectarse a través de la pregunta Nro. 21 que el 60% de las estudiantes de los 6tos años afirman que

casi siempre sus docentes se esfuerzan por que las actividades de evaluación sumativa guarden relación con lo discutido y explicado en las clases; así mismo se observa claramente que el 30% de las encuestadas expresan que siempre ha tenido relación. Por su parte, el 7% y el 3% del resto de ellas indicaron que casi nunca y nunca lo hacen.

En este orden de ideas, se presentan los resultados de la pregunta Nro. 22 donde el 60% de las encuestadas consideraron que cada docente casi siempre busca proponerles actividades de nivelación en aquellos objetivos y contenidos no logrados por el alumnado. De igual manera el 20% expresaron que siempre lo han estimado en sus actividades y; el 17% al igual que el 3% de las restantes encuestadas expresaron que casi nunca y nunca respectivamente realizan este tipo de actividad. Cabe destacar que estos últimos resultados pueden derivarse a que algunos docentes realizan otro tipo de actividad para nivelar a las estudiantes que han salido mal en evaluaciones escritas, orales o cualquier otra.

Por las consideraciones anteriores, puede afirmarse que la evaluación es una de las herramientas educativas más poderosas para promover el aprendizaje efectivo en el alumnado, teniendo presente que debe usarse de manera adecuada. También se puede acotar que hay evidencia de que aumentar la cantidad de pruebas reforzará el aprendizaje; en lugar de ello, el foco debe estar en ayudar a que los profesores usen la evaluación como parte de la enseñanza y del aprendizaje, de tal modo que aumente los logros de los estudiantes.

En este sentido se puede expresar que su importancia es tal que puede ser el eje de toda la enseñanza, pues a partir de ella se podría definir qué, cómo y cuándo se enseña, no obstante, para que la evaluación en el aula explote su potencial se requiere que esté estrechamente ligada a los procesos de enseñanza y aprendizaje. De esa forma, los diferentes actores que intervienen en el quehacer educativo (docentes, alumnos, la institución, entre otros) se verán beneficiados.

Dimensión: Profesión Docente

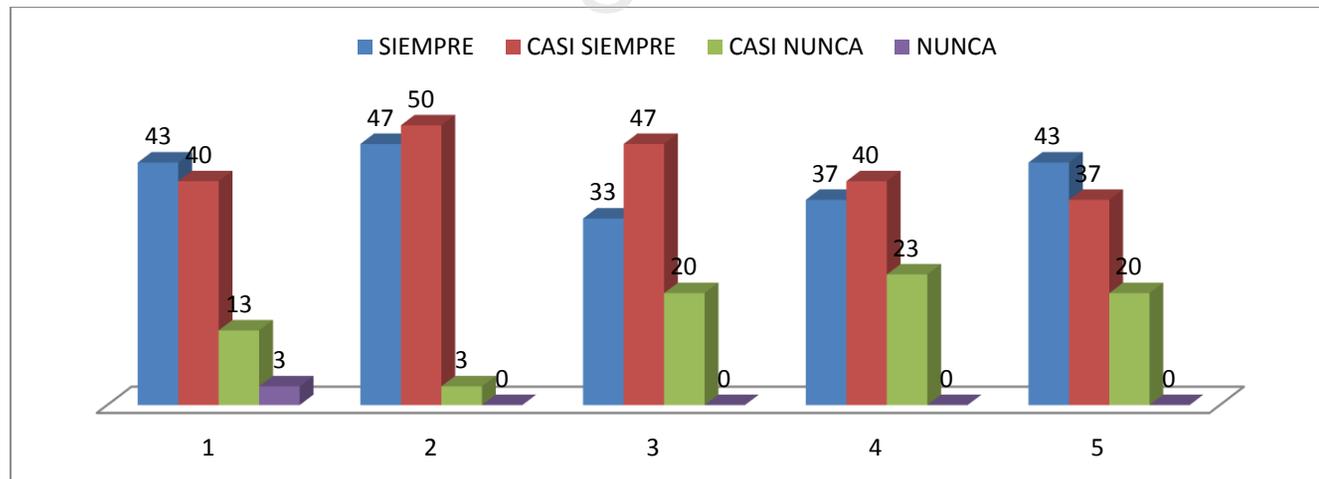
Indicador: Metas Claras: Cumplimiento de Normas

Cuadro Nro. 7: Actitud del Docente en sus Responsabilidades

INDICADOR Preguntas:	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS									
	23		24		25		26		27	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	13	43	14	47	10	33	11	37	13	43
CASI SIEMPRE	12	40	15	50	14	47	12	40	11	37
CASI NUNCA	4	13	1	3	6	20	7	23	6	20
NUNCA	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 5: Actitud del Docente en sus Responsabilidades



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador estrategia metas claras – cumplimiento de normas; se interpretan los siguientes resultados:

Iniciando con la pregunta Nro. 23 se encontró que las estudiantes en un 43% más el 40% afirmaron que siempre y casi siempre respectivamente, sus docentes asisten ordinariamente a clases así como el resto de las actividades planificadas por la institución. Luego el 13% y el 3% de las encuestadas, consideraron que casi nunca y nunca respectivamente asisten a sus clases. Es por ello, que hay que crear conciencia en los docentes que faltan regularmente porque por más bajos que sean los porcentajes en contra, las estudiantes observan estos comportamientos y juzgan su profesionalismo como docentes.

Luego, en la pregunta Nro. 24 se observó que el 50% de las estudiantes así como el 47% de ellas, consideraron que casi siempre y siempre respectivamente; sus docentes en los 6tos años de las distintas menciones son puntuales en el momento de iniciar sus actividades académicas. Por otra parte, el 3% expresaron que casi nunca han sido puntuales.

Así mismo, en la pregunta Nro. 25 se obtuvo que el 47% de las encuestadas junto con el 33% de éstas expresaron en las opciones casi siempre y siempre respectivamente, que sus docentes tratan de utilizar la totalidad de su tiempo a destinarlo al trabajo de aula. Sólo el 20% del resto de las encuestadas consideraron que casi nunca lo hacen, por lo que a veces salen o hablan por teléfono descuidando sus responsabilidades.

En lo que respecta a la pregunta Nro. 26 se estimó que el 40% de las estudiantes más el 37% de éstas afirmaron que casi siempre en el primer porcentaje y siempre en el segundo; sus docentes buscan mantener la disciplina en el aula; y el 23% expresaron que casi nunca lo hacen considerando que a éstos les da igual como ellas se estén comportando.

Finalmente, en la pregunta Nro. 27 el 43% junto con el 37% de las encuestadas estuvieron de acuerdo en afirmar que sus docentes siempre y casi siempre respectivamente: han sido respetuosos en el trato con ellas.

Mientras que el 20% de las estudiantes consultadas expresaron que casi nunca mantienen el respeto para con sus estudiantes. De todo ello, se puede tener presente, que se debe estar claro que los docentes son entes moderadores de las conductas de los estudiantes y con el ejemplo deben enseñarles los niveles de responsabilidad que deben mostrar en la sociedad.

Por su parte, debe hacerse hincapié que la personalidad del docente juega un papel importante en el proceso de aprendizaje de conocimientos y de habilidades en este tipo de institución educativa como es la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora”. En tal sentido, se plantea que tener un facilitador con un excelente rol de modelo, inspira al alumnado a estudiar más y mejor. Los docentes exitosos se comunican más efectivamente con los estudiantes y sus colegas. Además, son capaces de impulsar el cambio, tanto de las actitudes, como de los conocimientos y habilidades de sus alumnos, pudiendo su personalidad tener un potente efecto sobre la conducta y la actitud de ellos.

De lo expuesto, se debe tener claro que un docente honesto se caracteriza por reconocer las habilidades de las personas, actuando con respeto y justicia, razonando sus acciones con rectitud, decencia y honradez, actúan con base a la verdad. Por ello, la función del docente no es solo estar frente a un grupo, en este sentido, existe un proceso, como la planificación, selección de contenidos, elaboración de materiales. De ahí que un buen docente, tiene que ser responsable, mantener una actitud positiva hacia sus funciones dentro del aula, ser puntual y organizado, esto lo llevara al cumplimiento del objetivo docente.

(Respuestas de las Coordinaciones)

Dimensión: Calidad en la Docencia

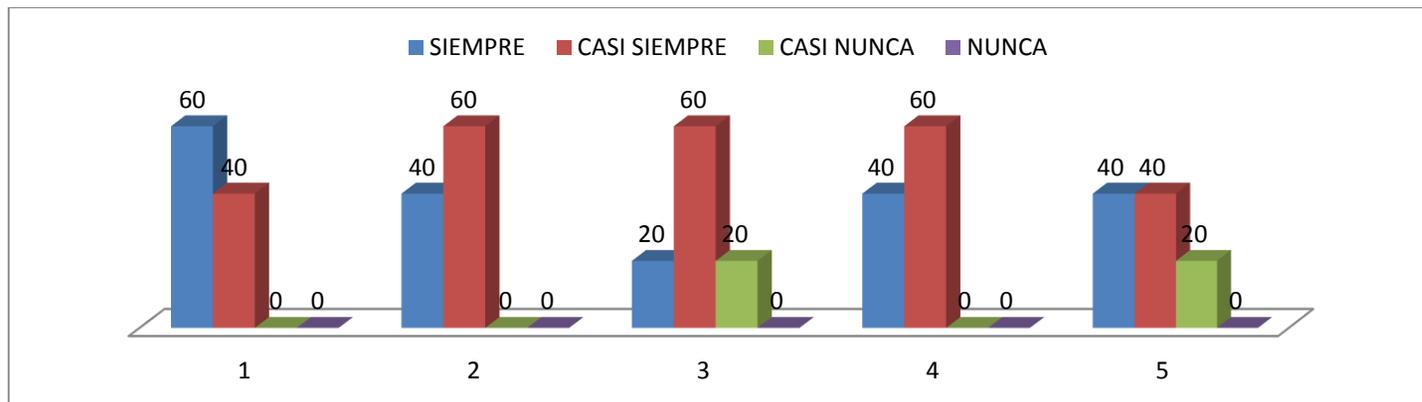
Indicador: Eficiencia Docente: Motivación

Cuadro Nro. 8: Interés y Atención del Alumnado

INDICADOR Pregunta:	MOTIVACIÓN									
	1		2		3		4		5	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	3	60	2	40	1	20	2	40	2	40
CASI SIEMPRE	2	40	3	60	3	60	3	60	2	40
CASI NUNCA	0	0	0	0	1	20	0	0	1	20
NUNCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 6: Interés y Atención del Alumnado



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador motivación se obtuvieron las siguientes respuestas:

De la pregunta Nro. 1 se obtuvo por parte de las coordinaciones de la E.T. C. Colegio “María Auxiliadora” que el 60% de éstos consideraron que el durante sus acompañamientos al aula al personal docente en los 6tos años siempre mantienen el interés y la atención de las estudiantes de la sección durante el desarrollo de las clases. Así mismo, el 40% consideró que casi siempre lo hacen. Luego, en la pregunta Nro. 2 se obtuvo que el 60% de los encuestados consideraron que los docentes casi siempre logran fomentar la participación de las estudiantes en las distintas actividades que éstos realizan en el aula. Así mismo, el 40% expresó que siempre tratan de hacerlo.

Por su parte, tomando en consideración las respuestas 1 y 2 tanto de las estudiantes como de los coordinadores, puede considerarse que si algunos estudios afirman que la capacidad del alumno para mantener la atención sostenida en el aula varía, en promedio, entre 10 y 20 minutos (Tokuhama, T. 2011). Esto permitiría sugerir al personal docente de la institución que, para mantener de manera óptima la atención de las estudiantes de los 6tos años, el profesor debería dividir el tiempo que dispone para impartir su materia en bloques que no excedieran, aproximadamente, los 15 minutos. De esta forma se estaría facilitando el procesamiento y consolidación de la información que sabemos que requiere práctica continua y tiempo. Por su parte, el inicio de la clase debería despertar el interés, en la mitad de la misma se podría facilitar la reflexión a través del trabajo cooperativo y utilizar el final para repasar lo prioritario.

Ahora bien, en la pregunta Nro. 3 el 60% de las coordinaciones estuvieron de acuerdo en considerar que casi siempre han demostrado entusiasmo por la actividad que el docente realiza en el aula. Cabe destacar que el 20% de las restantes respuestas fueron para las alternativas siempre y casi nunca respectivamente; lo que invita a reflexionar sobre el verdadero desempeño que tienen los docentes en este aspecto.

Con referencia a la pregunta Nro. 4 se observó que el 60% de los coordinadores consideran que los docentes casi siempre han tomado en cuenta las necesidades individuales y colectivas de sus estudiantes buscandolograr mejores resultados en la formación académica que éstos imparten. Aquí debe acotarse que el 40% indicó que siempre lo han venido realizando.

Así mismo, en la pregunta Nro. 5 se consiguió que el 40% de los coordinadores expresaron que siempre y casi siempre los docentes han estimulado al alumnado con referenciaa la crítica reflexiva de sus cátedras y desarrollo profesional. Por otra parte el 20% de los encuestados afirmaron que casi nunca manifiestan otro interés que no sea exclusivamente a desarrollar sus clases limitándose a lo que el programa les indica. En este sentido, se hace necesario revisar si realmente los docentes promueven esta práctica en sus procesos de formación en la enseñanza y aprendizaje.

Tomando como referencia las respuestas 3 – 4 y 5 tanto de las estudiantes como de las coordinaciones, puede expresarse que el docente, tiene que tener la cualidad de motivar al alumno y de ser capaz de convertir un tema por muy extenso y complicado que sea en algo ameno e interesante. Por tanto, el docente que labore en un nivel de 6to año de educación técnica, no sólo debe transmitir el contenido exigido por el programa, sino ir más allá, que verdaderamente se preocupe por el aprendizaje de sus estudiantes, y que actúe como guía y ayuda para éstos.

Así mismo, tomando en cuenta algunas respuestas, si el profesor solamente transmite el contenido sin prestar atención del estudiantado haciéndolos agentes activos del aprendizaje, provocará que dicho contenido sea considerado por sus estudiantes como algo prescindible, y hasta aburrido. En tal sentido, es necesario que el docente invite a sus estudiantes a participar en clase, elegir temas de interés de acuerdo a cada mención en particular, y a relacionar el contenido con temas o sucesos conocidos para el alumnado. De esta forma tendrá estudiantes activos y participativos.

Dimensión: Calidad en la Docencia

Indicador: Eficiencia Docente: Estrategia Instruccional

Cuadro Nro. 9: Dominio de la Asignatura

INDICADOR Pregunta:	ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL									
	6		7		8		9		10	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	4	80	3	60	3	60	3	60	4	80
CASI SIEMPRE	1	20	2	40	1	20	1	20	1	20
CASI NUNCA	0	0	0	0	1	20	1	20	0	0
NUNCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100

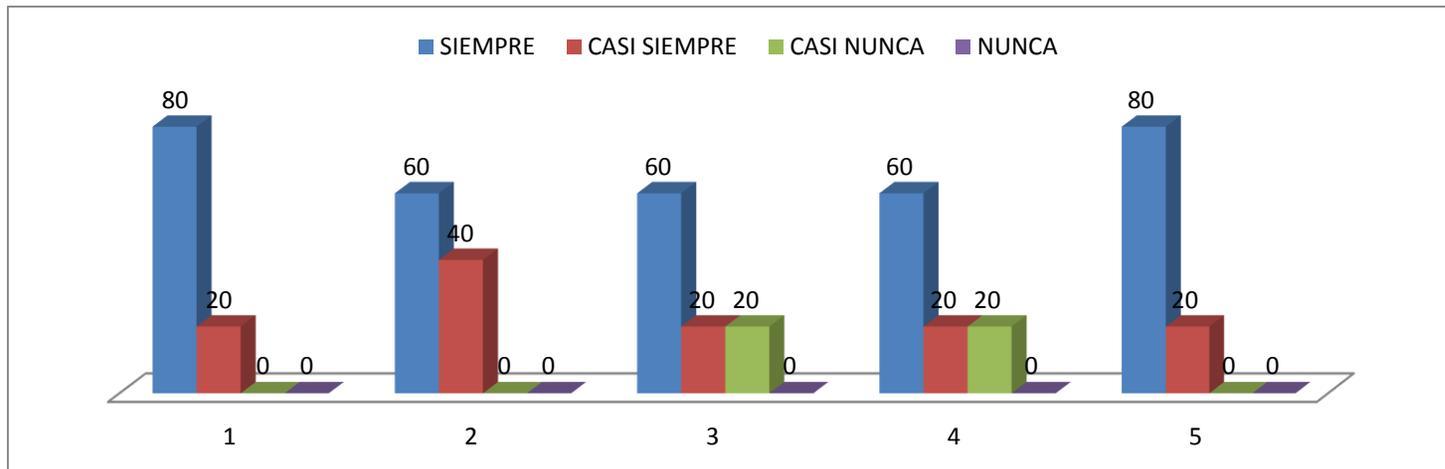
Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

(Continuación) Cuadro Nro. 9: Dominio de la Asignatura

INDICADOR Pregunta:	ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL							
	11		12		13		14	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	2	40	2	40	2	40	4	80
CASI SIEMPRE	3	60	3	60	2	40	1	20
CASI NUNCA	0	0	0	0	1	20	0	0
NUNCA	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	5	100	5	100	5	100

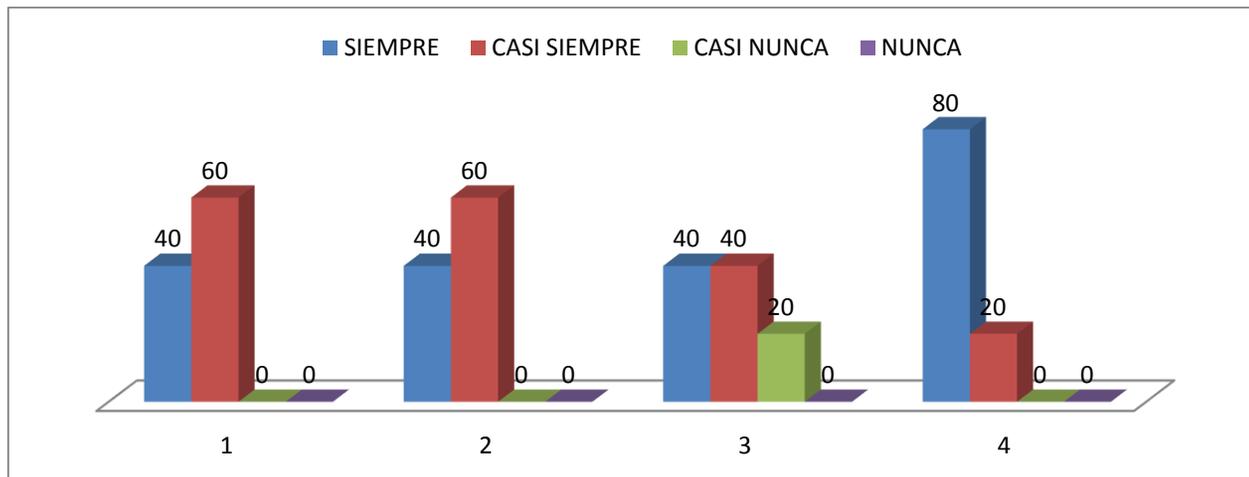
Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 7: Dominio de la Asignatura



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

(Continuación) Gráfico Nro. 7: Dominio de la Asignatura



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador estrategia instruccional se interpretan los siguientes resultados por parte de las coordinaciones:

En la pregunta Nro. 6 se encontraron como respuestas que el 80% de las estudiantes expresaron que sus docentes siempre han demostrado dominio de la unidad curricular que imparten en cada materia. De igual manera, el 20% de las encuestadas consideraron que casi siempre lo hacen. Todo ello, conlleva a que se mantenga el nivel con las estrategias que vienen empleando lo docente e invitarlos a mejorar cada día.

Con respecto a la pregunta Nro. 7 se encontró que el 60% de los encuestados consideran que el personal docente de los 6tos años, siempre han demostrado sido claros con respecto a la comunicación de los conocimientos y en las instrucciones a seguir por cada estudiante cuando se les asigna alguna actividad de aula. Así mismo, el 40% de las coordinaciones se expresaron con respecto a la alternativa casi siempre. Todas las respuestas hasta el momento son a favor del desempeño docente.

Por su parte, en la pregunta Nro. 8 se determinó que el 60% de las coordinaciones consideran que siempre los docentes hacen uso de ejemplos ilustrativos y pertinentes al tema que desarrolla en sus clases. De igual manera, el 20% afirmaron que casi siempre exponen sus clases mediante ejemplos claros y coherentes y el 20% consideran que casi nunca lo hacen.

Interpretando las respuestas de la Nro. 9 se encontró que el 60% de los coordinadores expresaron que los docentes siempre realizan un resumen de desarrollado en la clase anterior para iniciar la clase del día; respuestas que influyen positivamente sobre el desempeño además que es un requisito para cualquier docente realizar este recuento de la clase para mantener la coherencia. Luego, el 20% afirmó que casi siempre y casi nunca se preocupan por hacerlo.

En la pregunta Nro. 10 el 80% de los encuestados expresaron que siempre el tono de voz de cada docente durante el desarrollo de la clase es el más adecuado, así como su pronunciación y dicción. Así mismo el 20% de

los encuestados expresaron que casi siempre mantienen el tono adecuado, la pronunciación y la dicción lo que favorece la evaluación del docente, por lo que éstos realmente se esfuerzan por hacer bien su trabajo.

Ahora bien, en la pregunta Nro. 11 el 40% de los encuestados consideraron que los docentes siempre hacen uso de un vocabulario adaptado al trabajo de aula y al nivel de sus estudiantes; al igual que el 60% que considera que casi siempre mantienen un vocabulario acorde al nivel de una estudiante que egresará de educación media técnica.

Luego, en la pregunta Nro. 12 con referencia a si el docente les presenta y discute el programa de la unidad curricular al comenzar el lapso correspondiente al año escolar, el 40% expresaron que siempre lo hace; así mismo el 33% consideraron que casi siempre. Estas respuestas se pueden aceptar en el sentido de que para el colegio es una norma para el docente que antes de presentar sus planificaciones ante la coordinación de evaluación, éstas deben ser discutidas con los respectivos grupos de estudiantes.

Analizando ahora la pregunta Nro. 13 se observa que el 40% de los coordinadores consideran que cada docente siempre se apoya con el uso de los recursos didácticos para sus clases, por su parte, el 20% se dividió entre las opciones de casi siempre y casi nunca, lo hacen debido a lo que solo usaban el pizarrón, los marcadores y el borrador y pocas veces otro tipo de recursos como los rota folios, laminas o cualquier otro recurso. Y en la pregunta Nro. 14 se obtuvo de las respuestas que el 80% consideran que siempre los profesores se esfuerzan por mantener un clima agradable durante el desarrollo de las clases. De la misma manera, el 20% consideró que casi siempre tratan de mantenerlo.

De lo expresado, en el grupo de respuestas anteriores tanto para el instrumento aplicado a las estudiantes como para los coordinadores, se puede definir que las estrategias y los recursos instruccionales, según Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (1999):

Son un conjunto de acciones deliberadas y arregladas organizacionalmente para llevar a cabo la situación de enseñanza y aprendizaje donde se consideran los siguientes componentes: técnicas instruccionales, actividades, organización de grupo, de tiempo y de ambiente. Centra su preocupación en el hecho de inducir al aprendiz a una participación activa construcción de su conocimiento, donde elija, retenga y transforme la información a través de la percepción... (p. 67).

De acuerdo con la cita anterior, tales estrategias instruccionales son de gran importancia en el proceso formativo que se lleva a cabo en la E.T.C Colegio “María Auxiliadora”, por lo que a través de ellos podemos hacer llegar, de manera más significativa y exitosa, el conocimiento que queremos transmitir a las estudiantes de los 6tos años. Específicamente, las estrategias instruccionales deben indicar las actividades, ejercicios, problemas o cualquier tipo de experiencia por parte del docente o el estudiante que tornen más efectivo el proceso de enseñanza y aprendizaje y de esta manera facilitar la consecución de los objetivos planificados.

Así mismo, éstas deben estar en concordancia con las características, intereses, necesidades, expectativas y motivaciones del alumno, y al propio tiempo, responder a la simplificación del esfuerzo, a la eficacia y a la utilización de criterios de selección fundamentados en la naturaleza de la asignatura y los objetivos establecidos. En este sentido, el docente debe tener claro lo importante de trabajar con procesos instruccionales que permitan el logro de aprendizajes significativos, propiciando con ello la transferencia a cualquier realidad para generar cambios innovadores. Es por ello que, las estrategias instruccionales deben ser un elemento clave para que se generen los cambios en el sistema educativo que conlleven a generar experiencias enriquecedoras de aprendizaje para las estudiantes no sólo de los 6tos años sino también para todos los años de la E.T. C. Colegio “María Auxiliadora”.

Dimensión: Profesión Docente

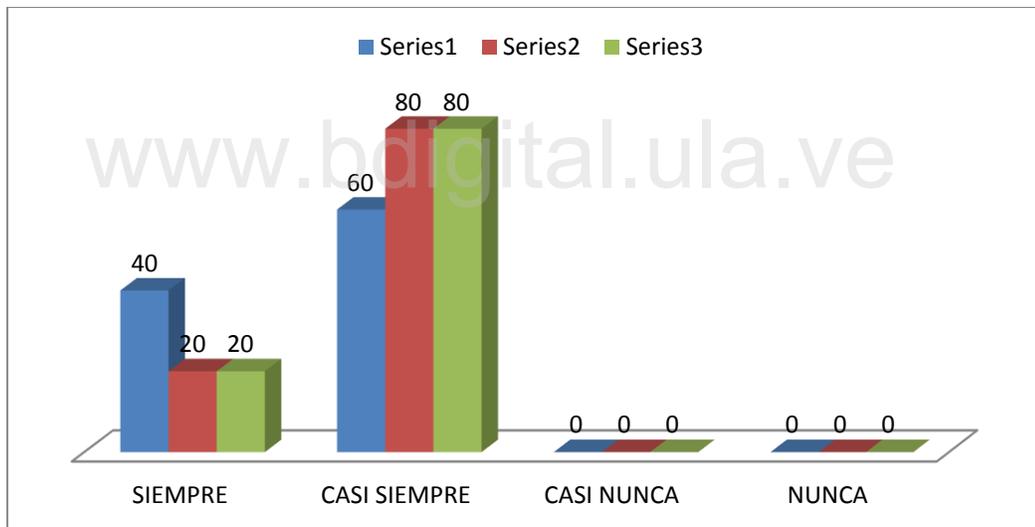
Indicador: Ética: Orientación

Cuadro Nro. 10: Orientación al Alumnado

INDICADOR Pregunta:	ÉTICA - ORIENTACIÓN					
	15		16		17	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	2	40	1	20	1	20
CASI SIEMPRE	3	60	4	80	4	80
CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
NUNCA	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	5	100	5	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 8: Orientación al Alumnado



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Con referencia al indicador estrategia ética - orientación se interpretan los siguientes resultados:

Continuando el análisis, ahora revisamos la pregunta Nro. 15 donde observa que el 60% de los coordinadores afirmaron que casi siempre el personal docente se esmera por escuchar a las interrogantes que las estudiantes les plantean durante las clases. Así mismo, el 40% de los

encuestados consideraron que siempre lo hacen. En este sentido, se reconoce que los porcentajes se mueven a favor del desempeño docente.

Luego, en la pregunta Nro. 16 se determinó que el 80% de las coordinaciones consideran que casi siempre los docentes demuestran actitudes de solidaridad ante situaciones imprevistas que afecten a cada una de las estudiantes en particular. Así mismo, el 20% contestaron que siempre han demostrado algún tipo de solidaridad ante las dificultades que se les han presentado. Todo ello, supone que los profesores están en sintonía con la misión salesiana que tiene la educación como parte de su oferta académica.

Y las respuestas de la pregunta Nro. 17 mostraron que el 80% de los encuestados afirmaron que los profesores casi siempre se preocupan por estimular la comunicación efectiva entre las estudiantes como mecanismo para superar situaciones que las afectan en lo académico en beneficio del rendimiento académico del alumnado. Por otra parte el 20% consideraron que siempre practican la comunicación como estrategia para superar los problemas académicos y de rendimiento de las estudiantes.

Ahora bien, relacionando las respuestas de las estudiantes con las expresadas por los coordinadores debe considerarse que el rol del docente ha sido transformada, por lo que las perspectivas actuales son diferentes, en cuanto a que hoy en día se fomenta y promueve una educación activa y participativa, donde las necesidades particulares de los estudiantes sumado al carisma salesiano de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” se toman en cuenta, y donde el docente sirve como facilitador, guía y acompañante del estudiante durante su proceso de aprendizaje, así como también cumple su función de formador no sólo del desarrollo intelectual del alumnado, sino también de garantizar la protección, el cuidado y el aprendizaje de los valores que contribuirán con los vínculos para una sana convivencia en la sociedad actual.

En tal sentido, debe considerarse como requisito previo, imprescindible en un profesional de la educación, contar con una especial inclinación, amor

y confianza en la tarea trascendente de educar, de transmitir parte importante de sí mismo a los demás con fines de servicio. Se trata, entonces de lo que muchos entienden por vocación. Es imprescindible que el profesor posea cualidades específicas de su profesión, porque sin fe auténtica en los frutos del proceso que él dirige, difícilmente será capaz de vivirlo con ilusión y entusiasmo y mucho menos transmitirlos a sus estudiantes.

Así mismo, el respeto hacia los alumnos, que ha de manifestarse en actitudes de comprensión, ayuda, simpatía, justicia. De ahí que la sociabilidad y comunicabilidad como actitudes que favorecen los procesos de interacción psicológica y social en que inevitablemente ha de basarse el proceso formativo. El profesor debe ser capaz de abrirse a los demás y ofrecer sus conocimientos, sus ideas y su amistad.

Al respecto, Castejón y Zamora (2001), expresan que el perfil del docente como orientador:

Es el contexto donde se desarrollan las funciones relacionadas con procesos de enseñanzas y aprendizajes. Además, la orientación como área la relaciona con la académica puesto que la vincula con los procesos asociados al rol de la persona como aprendiz y la finalidad es que se pueda obtener el pleno rendimiento en las actividades inherentes a los procesos de aprendizajes. (p. 126)

De acuerdo con la cita anterior, puede interpretarse que en el caso de la orientación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, se refiere al conjunto de ayudas para que el docente organice con mayor eficacia sus actividades y que faciliten la mejora del rendimiento en los alumnos. Se trata de intentar dar respuestas interrogantes que conducen a reflexionar de cómo atender en el aula los distintos niveles de conocimientos y estilos de aprendizajes y también cómo entender la disparidad de grados de motivación y de capacidades de los alumnos.

Dimensión: Profesión Docente

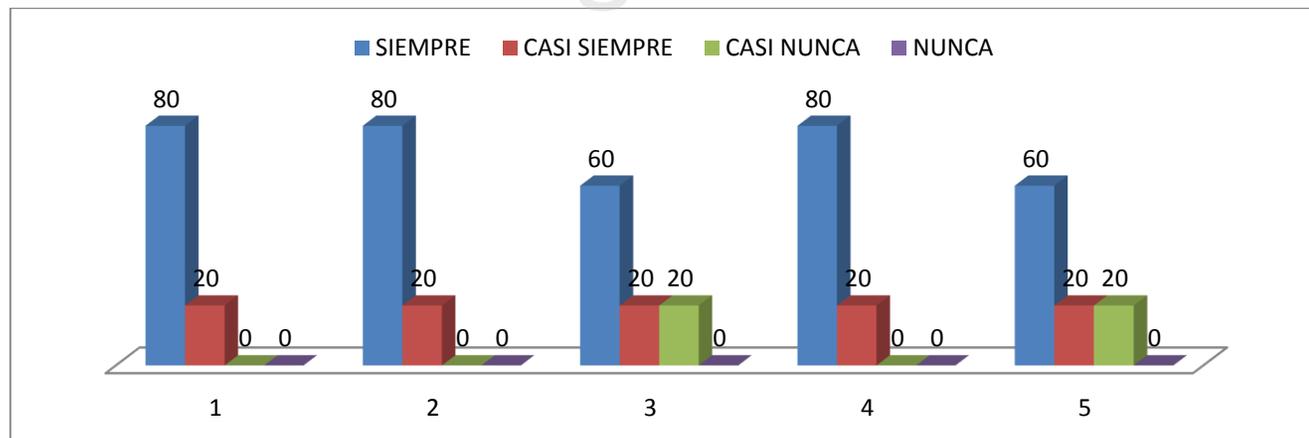
Indicador: Ética: Evaluación

Cuadro Nro. 11: Evaluación a las Estudiantes

INDICADOR Pregunta:	ÉTICA – EVALUACIÓN									
	18		19		20		21		22	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	4	80	4	80	3	60	4	80	3	60
CASI SIEMPRE	1	20	1	20	1	20	1	20	1	20
CASI NUNCA	0	0	0	0	1	20	0	0	1	20
NUNCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 9: Evaluación a las Estudiantes



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador estrategia ética - evaluación se interpretan por parte de las coordinaciones los siguientes resultados:

Con respecto a la pregunta Nro. 18 se observa que el 80% de las encuestados consideraron que siempre los docentes al inicio de cada lapso académicopresenta y discuten el Plan de Evaluación de la unidad curricular con el que van a trabajar con sus estudiantes para luego firmar el acuerdo de aceptación. También el 20% de los coordinadores expresaron que casi siempre observa que los profesores lo hacen.

Por su parte, en la pregunta Nro. 19 se encontró que el 80% de los encuestados consideran que siempre los profesores en los 6tos años aceptan las sugerencias y propuestas de las estudiantes con la finalidad de que el proceso de evaluación sea más efectivo y veraz beneficiando de esta manera, tanto al alumnado como del docente así como la institución. De igual modo, el 20% del personal directivo consideraron que casi siempre lo hacen. Estos resultados son muy favorables para la evaluación del desempeño docente.

Se observa claramente, en las respuestas de la pregunta Nro. 20 que el 60% de las coordinaciones expresaron que cada docente siempre busca promover actividades de coevaluación y de auto evaluación en las estudiantes. Así mismo, el 20% de éstos consideraron que casi siempre ponen en práctica; el 20% restante opinó que casi nunca lo hacen. Cabe destacar que estas formas de evaluación son necesarias para mantener la calidad educativa de la institución.

Debe señalarse, en la pregunta Nro. 21 que el 80% de los coordinadores afirman que siempre los profesores se esfuerzan por que las actividades de evaluación sumativa guarden relación con lo discutido y explicado durante las clases; así mismo se determinó que el 20% de los encuestados consideran que casi siempre mantienen tal relación.

Y con la pregunta Nro. 22 se encontró que el 60% de las encuestadas consideraron que cada docente siempre busca proponer a las

estudiantes actividades de nivelación para aquellos objetivos o contenidos que no han sido logrado por las estudiantes. De igual manera, el 20% de los coordinadores expresaron que casi siempre lo han tomado en cuenta dentro de sus actividades y; el 20% expresó que casi nunca lo hacen.

Dentro de este marco referido a la evaluación y tomando en consideración las respuestas obtenidas tanto de las estudiantes como de los coordinadores (personal directivo); se presenta el siguiente análisis:

Partiendo de que el aprendizaje y la evaluación deben tomar en consideración el desarrollo del propio estudiante, en cuanto a sus expectativas, su nivel iniciales, sus estilos de aprendizaje, sus ritmos e intereses, así como sus necesidades y proyección futura. Desde esta perspectiva, el propósito de la evaluación; es cómo debe plantearse para ser congruente con las teorías que se propugnan para un aprendizaje significativo y respetuoso con las peculiaridades individuales y culturales de las estudiantes de los 6to años de la E.T.C Colegio “María Auxiliadora” y sus necesidades. En este sentido, Díaz Barriga y Hernández Rojas (2000); expresan que:

La evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza es una tarea necesaria, en tanto que aporta al profesor un mecanismo de autocontrol que la regula y le permite conocer las causas de los problemas u obstáculos que se suscitan y la perturban, en este sentido las prácticas evaluativas influyen de manera directa en las prácticas de estudio (formas particulares de estudiar) que emplean los estudiantes y en la forma en que asumen la evaluación misma. (p. 20)

De acuerdo con la cita, al hablar de calidad en la educación, es innegable que la palabra evaluación es fundamental para acercarse a ella. De ahí que la calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad de la evaluación y evaluar no siempre resulta fácil, pero es siempre ineludible. En este sentido, la evaluación se presenta como un indicador que posibilita determinar la efectividad y el grado de avance de los

procesos de enseñanza, aprendizaje y formación de los estudiantes, a la vez que le permite al profesor valorar su propia labor y reflexionar en torno a ella para reorientarla y corregirla, de manera que contribuya, significativamente, a mejorar los procesos de enseñanza en el aula para promover un mejor aprendizaje.

En general, la evaluación, puede verse como una serie de acciones continuas que los docentes realizan de manera cotidiana en el aula para indagar sobre el nivel de formación que han alcanzado sus estudiantes, no puede reducirse solamente a los resultados arrojados por los exámenes que son, en última instancia, una simplificación de la evaluación. Estos resultados, si bien son importantes para que el profesor pueda conocer a fondo el grado de adquisición los conocimientos y habilidades, constituyen sólo uno de los elementos que forman parte de la evaluación en sentido más amplio.

De esta forma, los resultados de los exámenes deben convertirse en un punto de partida para que docentes, coordinadores y directores reflexionen en torno a las prácticas evaluativas y a las prácticas de enseñanza, de tal forma que aquello que se hace en el aula sea significativo y promueva al mismo tiempo actitudes de compromiso, interés y responsabilidad en los estudiantes, que conllevarán a un aprendizaje significativo y de calidad.

Dimensión: Profesión Docente

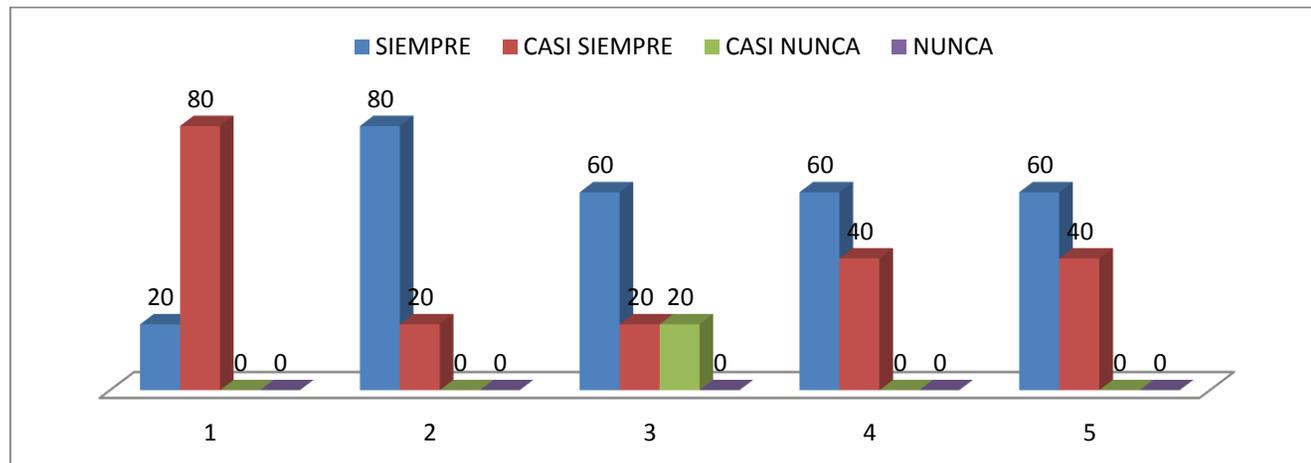
Indicador: Metas Claras: Cumplimiento de Normas

Cuadro Nro. 12: Actitud del Docente en sus Responsabilidades

INDICADOR Preguntas:	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS									
	23		24		25		26		27	
RESPUESTAS	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
SIEMPRE	1	20	4	80	3	60	3	60	3	60
CASI SIEMPRE	4	80	1	20	1	20	2	40	2	40
CASI NUNCA	0	0	0	0	1	20	0	0	0	0
NUNCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 10: Actitud del Docente en sus Responsabilidades



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Del indicador estrategia metas claras – cumplimiento de normas; se interpretan de los coordinadores los siguientes resultados:

Con referencia a la pregunta Nro. 23 se observó que los coordinadores afirmaron en un 80% que casi siempre, el cuerpo profesoral asisten ordinariamente a clases así como el resto de las actividades planificadas por la institución. Luego el 20% del resto de los encuestados, consideraron que siempre asisten a sus clases de manera responsable. De ahí, que hay que mantener y fortalecer el hábito de la responsabilidad.

Por su parte, en la pregunta Nro. 24 se encontró que el 80% del personal directivo (coordinadores y subdirector), consideraron que siempre y siempre los docentes de los 6tos años son puntuales en el momento de iniciar sus actividades académicas. Lo que de alguna manera expresa el buen desempeño de éstos docentes.

Luego, en la pregunta Nro. 25 se obtuvo que el 60% de los encuestados consideraron que siempre los docentes han hecho esfuerzos en tratar de utilizar la totalidad de su tiempo a destinarlo al trabajo de aula. Luego, el 20% de los coordinadores afirmaron que casi siempre y casi nunca respectivamente lo hacen, coincidiendo con las estudiantes cuando expresaron que a veces salen o hablan por teléfono descuidando sus responsabilidades.

Con referencia a la pregunta Nro. 26 se determinó que el 60% de los coordinadores afirmaron que siempre los docentes buscan mantener la disciplina dentro del aula; y el 40% consideraron que casi siempre lo hacen lo que sugiere que deben trabajar más en mantener la total disciplina en el aula y fuera de ella.

Del mismo modo en la pregunta Nro. 27 el 60% de los encuestados consideraron que los docentes siempre han sido respetuosos en el trato con cada una de las estudiantes. Mientras que el 40% de los encuestados consultados afirmaron que casi siempre tratan de mantener el respeto para con las estudiantes.

De lo expresado anteriormente, y tomando en consideración las respuestas de las estudiantes al igual que el de los coordinadores; puede iniciarse el presente análisis expresando que el sistema educativo venezolano se encuentra en una sociedad cambiante que le exige un proceso de reforma continuo con la finalidad de buscar los mejores resultados. En tal sentido, es prioritario saber quién o quiénes son los que educan a las estudiantes de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora”, es decir qué se hace al momento de tomar la decisión de impartir una enseñanza y *con* qué calidad, ética y moral lo hace.

Es por ello, que el docente tiene la tarea altamente responsable de lograr los principios y objetivos que la institución tiene y que imperan desde una política educativa. García, J. M. (1999); señala que “Debe cumplir con los estudiantes y buscar una educación integral como parte de un proceso que afirme la adquisición de conocimientos significativos, y también el desarrollo de capacidades que les permita ser parte activa y responsable de una sociedad” (p. 45). Así mismo, el docente se encuentra integrado dentro de una estructura organizativa en la que existen una serie de normas y unas relaciones jerárquicas y, además debe asumir unas responsabilidades de índole legal y laboral. A este campo se le denomina Gestión y le atribuye tareas de tipo administrativo, directivo o de representación.

Por otra parte, expresa Escudero, J. M. (2006). Que “Es necesario hacer referencia que el ambiente de un aula viene determinado tanto por una dimensión física (mobiliario, posición de los objetos, luminosidad) como funcional que hace referencia al uso del mismo” (p. 33). De ahí, se hace necesario que el docente tome conciencia de que la distribución del espacio está transmitiendo y creando condiciones para el desarrollo de las actividades y tareas no es lo mismo pupitres individuales aislados que una organización de esas mismas mesas (o pupitres) en conexión con los de otros compañeros para trabajar en grupo, y éste es también un espacio propio para el desarrollo de la función docente. De igual modo, se puede

efectuar un análisis del tiempo dedicado a cada actividad en clase para saber el tipo de aprendizaje que estamos fomentando.

En términos generales, y desde el marco del ejercicio responsable de la profesión docente, la relación del profesor con el educando se torna en un compromiso que no se extingue sólo con la enseñanza y evaluación de saberes que se abordan estratégicamente para cubrir un programa escolar; cumplimiento diario de horarios; o actualizarse. Su compromiso implica una respuesta que va más allá de establecer una relación simplemente técnica con el estudiante, ya que el proceso educativo supone una relación que se inicia con la acogida, o aceptación del otro; que es respetado y valorado en su dignidad de persona, y no sólo como aprendiz de conocimiento.

Por tanto, de las respuestas de las estudiantes se puede expresar que según la evaluación del desempeño docente que éstas realizaron el resultado final es que los profesores tienen un alto nivel de desempeño de sus funciones. Y con respecto, los coordinadores evaluaron el desempeño docente entre el nivel muy alto y alto respectivamente. Estos resultados se muestran a continuación en los cuadros Nro. 13 y 14.

Cuadro Nro. 13: Categorización de las Respuestas de las Estudiantes

MOTIVACIÓN RESPUESTAS 1 -5			ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL					
			RESPUESTAS 6 - 10			RESPUESTAS 11 - 14		
Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS
5	16	MUY ALTA	12	41	MUY ALTA	9	28	MUY ALTA
19	64	ALTA	13	42	ALTA	14	47	ALTA
6	19	BAJA	4	14	BAJA	7	23	BAJA
0	1	MUY BAJA	1	3	MUY BAJA	1	3	MUY BAJA
30	100		30	100		30	100	
ORIENTACIÓN RESPUESTAS 15 - 17			EVAUACIÓN RESPUESTAS 18 - 22			CUMPLIM. DE LAS NORM. ESTAB. RESPUESTAS 23 - 27		
Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS
7	22	MUY ALTA	8	27	MUY ALTA	12	41	MUY ALTA
15	49	ALTA	16	52	ALTA	13	43	ALTA
8	26	BAJA	5	18	BAJA	5	16	BAJA
1	3	MUY BAJA	1	3	MUY BAJA	0	1	MUY BAJA
30	100		30	100		30	100	

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

Cuadro Nro. 14:Categorización de las Respuestas de las Coordinaciones

MOTIVACIÓN RESPUESTAS 1 -5			ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL					
			RESPUESTAS 6 – 10			RESPUESTAS 11 - 14		
Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS
2	40	MUY ALTA	3	68	MUY ALTA	2	50	MUY ALTA
3	52	ALTA	1	24	ALTA	2	45	ALTA
0	8	BAJA	0	8	BAJA	0	5	BAJA
0	0	MUY BAJA	0	0	MUY BAJA	0	0	MUY BAJA
5	100		5	100		4	100	
ORIENTACIÓN RESPUESTAS 15 - 17			EVALUACIÓN RESPUESTAS 18 – 22			CUMPLIM. DE LAS NORM. ESTAB. RESPUESTAS 23 - 27		
Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS
1	27	MUY ALTA	4	72	MUY ALTA	3	56	MUY ALTA
2	73	ALTA	1	20	ALTA	2	40	ALTA
0	0	BAJA	0	8	BAJA	0	4	BAJA
0	0	MUY BAJA	0	0	MUY BAJA	0	0	MUY BAJA
3	100		5	100		5	100	

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 1. Elaborado por Márquez (2015)

INSTRUMENTO NRO. 2
Aplicado al Personal Docente (Autoevaluación)

Dimensión: Curricular

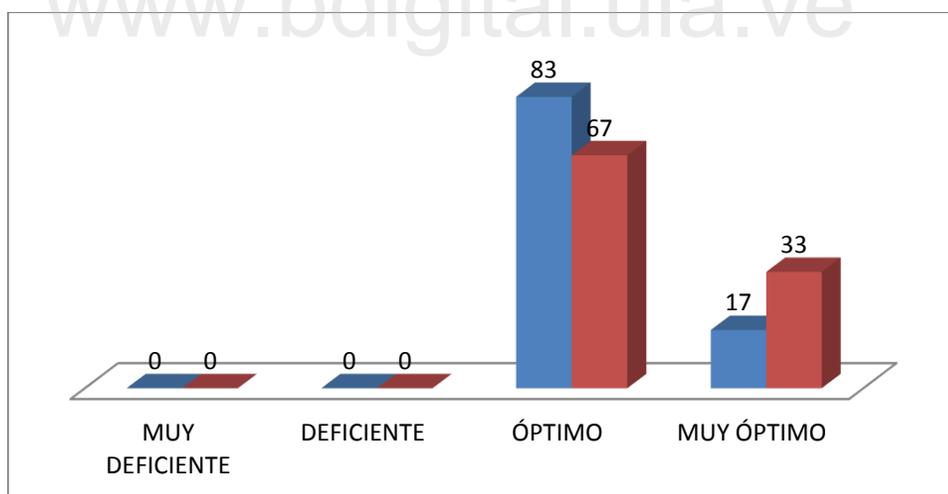
Indicador: Aplicación del Curriculum

Cuadro Nro. 15: Calidad en las Asignaturas que Imparte

1. Calidad en las asignaturas que imparte				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor (%)
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0
ÓPTIMO	5	83	4	67
MUY ÓPTIMO	1	17	2	33
TOTAL	6	100	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 11: Calidad en las Asignaturas que Imparte



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Como se puede observar de los datos anteriores, se puede expresar que los docentes consideraron con respecto a la calidad en las asignaturas que usted imparte, un 83% de éstos lo manejan de manera óptima la extensión, equilibrio y complejidad de los contenidos que se revisan en clase

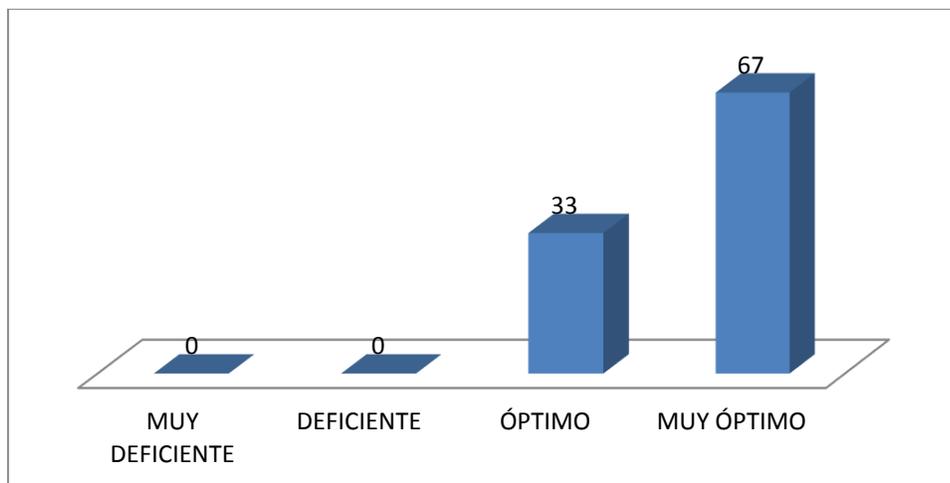
porque sus resultados se verían en el campo laboral con el desempeño que tengan las estudiantes de acuerdo a cada perfil de cada mención en particular. Por su parte, el 17% lo realiza de manera muy óptima; ello conlleva a que se debe llevar el 100% de los docentes a un nivel muy óptimo. Así mismo, en referencia a la integración, continuidad y progreso de las actividades de aprendizaje, se pudo obtener que el 67% de los encuestados lo realizan de manera óptima y el 33% de éstos lo ejecuta de manera muy óptima.

Cuadro Nro. 16:Planeación de Clases y Actividades Diarias

2. Planeación de clases y actividades diarias		
RESPUESTAS	(a)	
	Fi	Valor (%)
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
ÓPTIMO	2	33
MUY ÓPTIMO	4	67
TOTAL	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 12:Planeación de Clases y Actividades Diarias



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

De la segunda pregunta sobre la calidad de la planeación docente, el 33% de los docentes expresaron que la planeación de clases y actividades diarias la viene realizando de manera óptima y; el 67% de los encuestado la viene realizando de manera muy óptima. Estas respuestas en la pregunta dos es satisfactoria porque solo un bajo porcentaje de los docentes no ha alcanzado la eficiencia sobre el tema.

De lo anteriormente expresado, se debe hacer énfasis de que el logro de la calidad adecuada en cada momento pasa por la consecución de un diseño curricular que garantice respuestas válidas a los estudiantes de las escuelas técnicas comerciales, tanto para su vida como para la sociedad. Es decir, si esa deseada calidad no se traslada a un currículum apropiado, simplemente se queda en una mera declaración de buenas intenciones (muy frecuentemente se observa en las instituciones educativas de este tipo). Por ello, es preciso reflejar las decisiones filosóficas, teóricas, sobre la calidad educativa, en el establecimiento de un currículum y una organización del sistema educativo que las haga viables, que permita su llegada real al aula, al conjunto de estudiantes para que pueda beneficiarse de ella.

Por ello, resultaría necesario aclarar los conceptos y realidades que se nos ofrecen en el quehacer cotidiano de la práctica docente, directiva, supervisora, para decidir cómo lograr esa calidad y de cuáles serían los medios para alcanzarla sin que se quede en buenas intenciones sin concreción en la práctica. De ahí, que la solución no es cambiar el modelo educativo, sino más bien tomar conciencia sobre la organización del profesorado, las materias que deben desarrollarse, y de esta manera lograr una definición del currículum que ofrezca respuestas válidas y viables a las necesidades personales contextualizadas en el mundo actual, al igual que a los requerimientos sociales exigidos por la nueva realidad del entorno venezolano.

Dimensión: Enseñanza y Aprendizaje

Indicador: Enseñanza y Aprendizaje

Cuadro Nro. 17: Enseñanza, Aprendizaje, Necesidades y Evaluación

3. Calidad de la enseñanza						
RESPUESTAS	(a)		(b)		(c)	
	Fi	VALOR %	Fi	VALOR %	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
ÓPTIMO	4	67	3	50	3	50
MUY ÓPTIMO	2	33	3	50	3	50
TOTAL	6	100	6	100	6	100

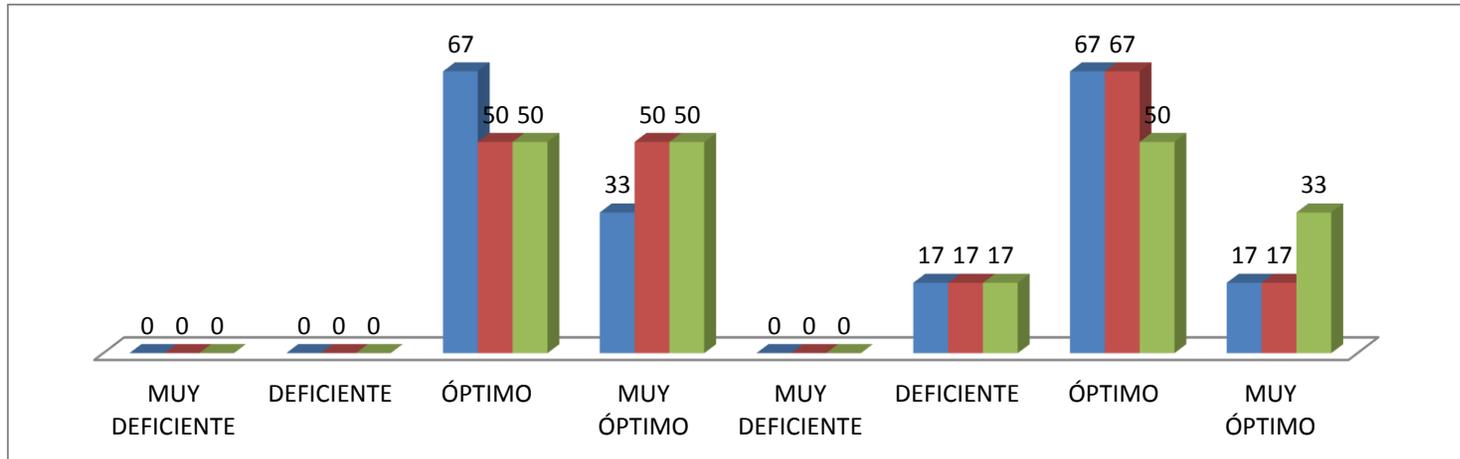
4. Calidad de los aprendizajes						
RESPUESTAS	(a)		(b)		(c)	
	Fi	VALOR %	Fi	VALOR %	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
DEFICIENTE	1	17	1	17	1	17
ÓPTIMO	4	67	4	67	3	50
MUY ÓPTIMO	1	17	1	17	2	33
TOTAL	6	100	6	100	6	100

5. Identificación de las necesidades del alumnado						
RESPUESTAS	(a)		(b)		(c)	
	Fi	VALOR %	Fi	VALOR %	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
ÓPTIMO	4	67	4	67	4	67
MUY ÓPTIMO	2	33	2	33	2	33
TOTAL	6	100	6	100	6	100

6. Evaluación del alumnado como parte de la enseñanza						
RESPUESTAS	(a)		(b)		(c)	
	Fi	VALOR %	Fi	VALOR %	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
ÓPTIMO	4	67	3	50	4	67
MUY ÓPTIMO	2	33	3	50	2	33
TOTAL	6	100	6	100	6	100

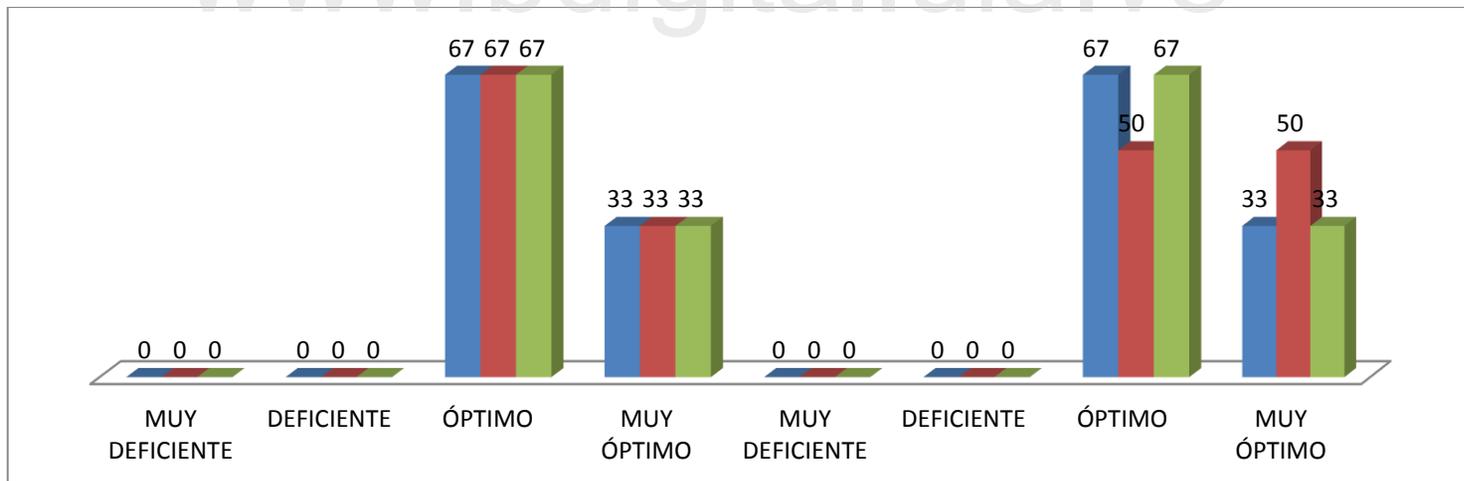
Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 13: Enseñanza y Aprendizaje



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 14: Necesidades y Evaluación



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

De los gráficos anteriores, se pudo determinar que en con respecto a la enseñanza y el aprendizaje; específicamente a la calidad de la enseñanza, el 67% de los docentes expresaron que es óptima la diversidad y pertinencia de los métodos de enseñanza que éstos utilizan incluyendo el uso de la tarea en casa. Por otra parte, el 33% de los encuestados consideran que su aporte y dedicación es muy óptimo.

Luego, con respecto a la claridad y propósito de la exposición y explicación de cada como docente encuestado; se observó un 50% de respuestas que se dividieron entre las alternativas de un trabajo óptimo y muy óptimo lo que indica que todos ellos aceptan sus esfuerzos por mantener la calidad educativa en estos 6tos años. Así mismo, con respecto a la calidad del diálogo docente-alumno; su pudo constatar que también existen opiniones divididas en 50% para ambas alternativas, lo que muestra el esfuerzo que realizan los docentes en garantizar un proceso de enseñanza acorde a las necesidades del alumnado.

Por su parte, de la pregunta Nro. 4 se obtuvo que el 67% de los docentes consideran que tienen un nivel óptimo logrando que el alumnado este motivado y que se refleja por su experiencia en el aprendizaje que demuestran éstos; mientras que el 17% se ubicaron en las opciones de muy óptimo y deficiente respectivamente; lo que sugiere que debe revisarse con más detenimiento esta situación. De igual manera, se presentaron los mismos resultados para lo concerniente al progreso en el aprendizaje, lo que permite especular que los docentes no estén muy claros sobre su desempeño para los procesos de aprendizaje del alumnado.

Cabe destacar que al hacer referencia a la responsabilidad personal para el aprendizaje: pensamiento independiente y participación activa; se obtuvo que el 50% de los docentes han alcanzado una calidad óptima en dicho proceso, mientras que el 33% expresaron haber alcanzado un nivel muy óptimo y sólo el 17% consideraron que su trabajo ha sido deficiente. Todo ello, indica que se debe profundizar y revisar los esquemas de

desempeño docente para el aprendizaje de los contenidos por parte del alumnado de los 6tos años.

Luego, al tratar de identificar las necesidades de las estudiantes, pudo constatarse que el 67% de los encuestados y el 33% de éstos, coincidieron que su desempeño ha sido óptimo y muy óptimo respectivamente; en cuanto a la elección de las tareas, actividades y recursos que utilizan como estrategias, lo que permite llevar un adecuado ritmo de aprendizaje para lograr los objetivos establecidos para todos las estudiantes; y que es relevante en cuanto a los propósitos y contextos de la enseñanza respecto a las experiencias e intereses del alumnado y que se refleja en el nivel académico con el que goza la institución educativa.

Y en cuanto a la evaluación del alumnado, se encontró que el 67% de los docentes afirmaron que los métodos de valoración y seguimiento han sido óptimos y el 33% considera que son muy óptimos dichos métodos. Por su parte, el 50% de los docentes dividió sus opiniones a las alternativas de respuesta óptima y muy óptimo respectivamente, en referencia a la calidad de los juicios de valor realizados durante la enseñanza de los contenidos propios de cada especialidad; destacando que han hecho uso adecuado de la información obtenida de las valoraciones que se les hace a cada tema enseñado en sus clases.

De todo lo anterior, puede deducirse que si concebimos el aprendizaje como un proceso, con sus progresos y dificultades e incluso retrocesos, entonces resultaría lógico imaginar la enseñanza como un proceso de ayuda a las estudiantes de la escuela técnica de la institución bajo estudio. En este sentido, la evaluación de la enseñanza, no puede ni debe concebirse al margen de la evaluación del aprendizaje. Ignorar este principio equivale, por una parte, a condenar la evaluación de la enseñanza a una práctica más o menos formal y, por otra, a limitar el interés de la evaluación de los aprendizajes a su potencial utilidad para tomar decisiones siempre en beneficio del alumnado.

Dimensión: Enseñanza y Aprendizaje

Indicador: Logros Educativos

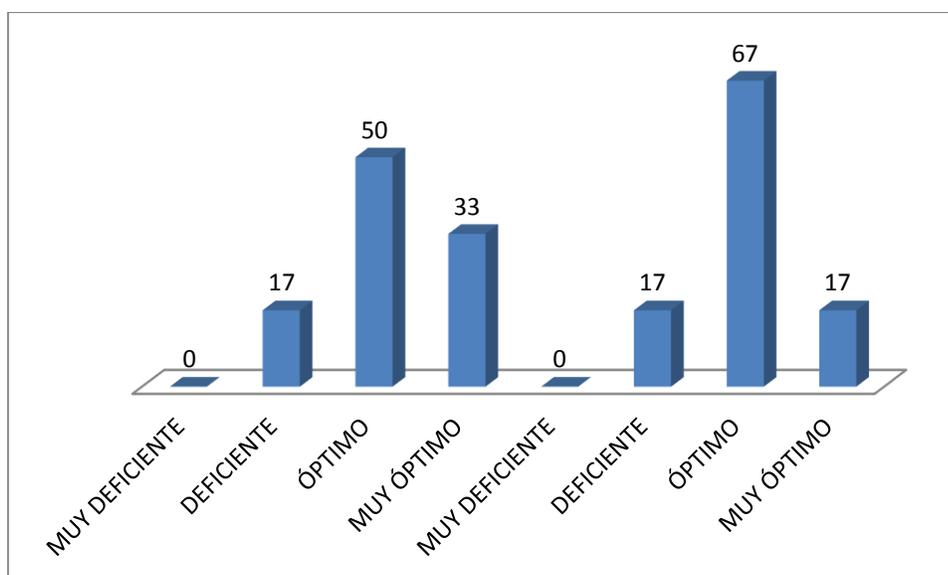
Cuadro Nro. 18: Logros del Docente

7. Logro en el curso		
RESPUESTAS	(a)	
	Fi	Valor (%)
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	1	17
ÓPTIMO	3	50
MUY ÓPTIMO	2	33
TOTAL	6	100

8. Logro de los objetivos		
RESPUESTAS	(a)	
	Fi	Valor (%)
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	1	17
ÓPTIMO	4	67
MUY ÓPTIMO	1	17
TOTAL	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 15: Logros del Docente



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Del cuadro Nro. 5 se puede obtener que los docentes encuestados consideran en un 50% que se logró de manera óptima la constancia en el alumnado y que esta se da gracias a los procesos educativos que han venido desarrollando en el aula pese a las adversidades. Así mismo, el 33% expreso que se logró de manera muy óptima y sólo el 17% considero que fue deficiente. Es decir, el 83% logro sus cometidos en los procesos formativos.

Por otra parte, se obtuvo que el 67% ha alcanzado de manera óptima logros en el alumnado en relación con los objetivos vistos con relación los exámenes aplicados a este nivel educativo. Cabe destacar que el 17% de las respuestas se inclinó hacia las respuestas de muy óptimos y deficiente, lo que indica que este indicador es satisfactorio para el plantel porque de alguna manera se mantiene la calidad educativa.

De esta manera cobra importancia mantener una constante evaluación del desempeño que permita establecer la realidad del rendimiento académico de los educandos, tanto de manera sistemática y continua, utilizando recursos a través de las pruebas censales o muestrales al término de cada nivel educativo. Así mismo, en el ámbito educativo, se pueden crear condiciones que permitan acciones, experiencias e interacciones en donde los participantes comparten sus creencias, saberes, valores y actitudes alrededor de una situación, a partir de la cual se desarrollan competencias y se obtienen resultados o productos.

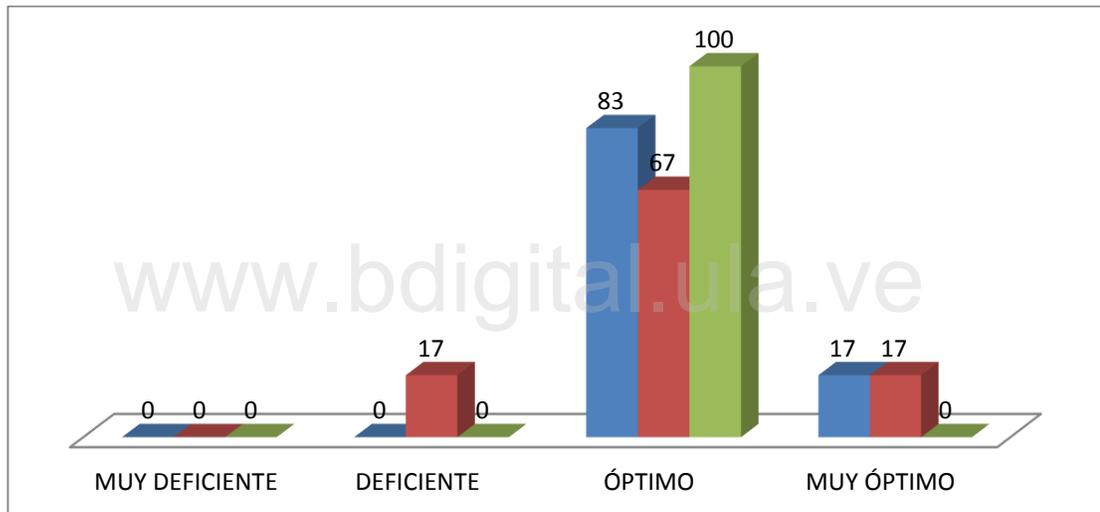
En este sentido, el principal elemento que debe tener presente el docente a la hora de elegir un método de evaluación determinado está precisamente en conocer el grado de alineamiento que produce con los objetivos, y más aún, en el tipo de aprendizaje que provoca en el estudiante. Por tanto, el abuso de pruebas que supongan un procesamiento superficial de la información, supone quebrar la enseñanza en esta parte final, mientras que introducir nuevos elementos de pueden suponer importantes cambios que mejoren la calidad del aprendizaje.

Cuadro Nro. 19: Logro Total

9. Calidad total del logro						
RESPUESTAS	(a)		(b)		(c)	
	Fi	VALOR %	Fi	VALOR %	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	1	17	0	0
ÓPTIMO	5	83	4	67	6	100
MUY ÓPTIMO	1	17	1	17	0	0
TOTAL	6	100	6	100	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 16: Logro Total



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

En referencia, a la calidad total del logro el 83% de los docentes expresaron que obtuvieron un óptimo logro de los objetivos evaluados por medio de diversas pruebas y el 17% consideró que fue muy óptimo, lo que refleja de alguna manera el buen desempeño de los docentes de los 6tos años. Por otra parte, el 67% de los encuestados están de acuerdo que la calidad del aprendizaje del alumnado fue óptima, y el 17% respondió que fue muy óptima y en el mismo valor porcentual cree que fue deficiente. Y el 100% de los docentes expresó que fue óptimo haber identificado las necesidades del alumnado.

Dimensión: Enseñanza y Aprendizaje

Indicador: Apoyo para el Alumnado

Cuadro Nro. 20: Apoyo Personal, Social y Extracurricular

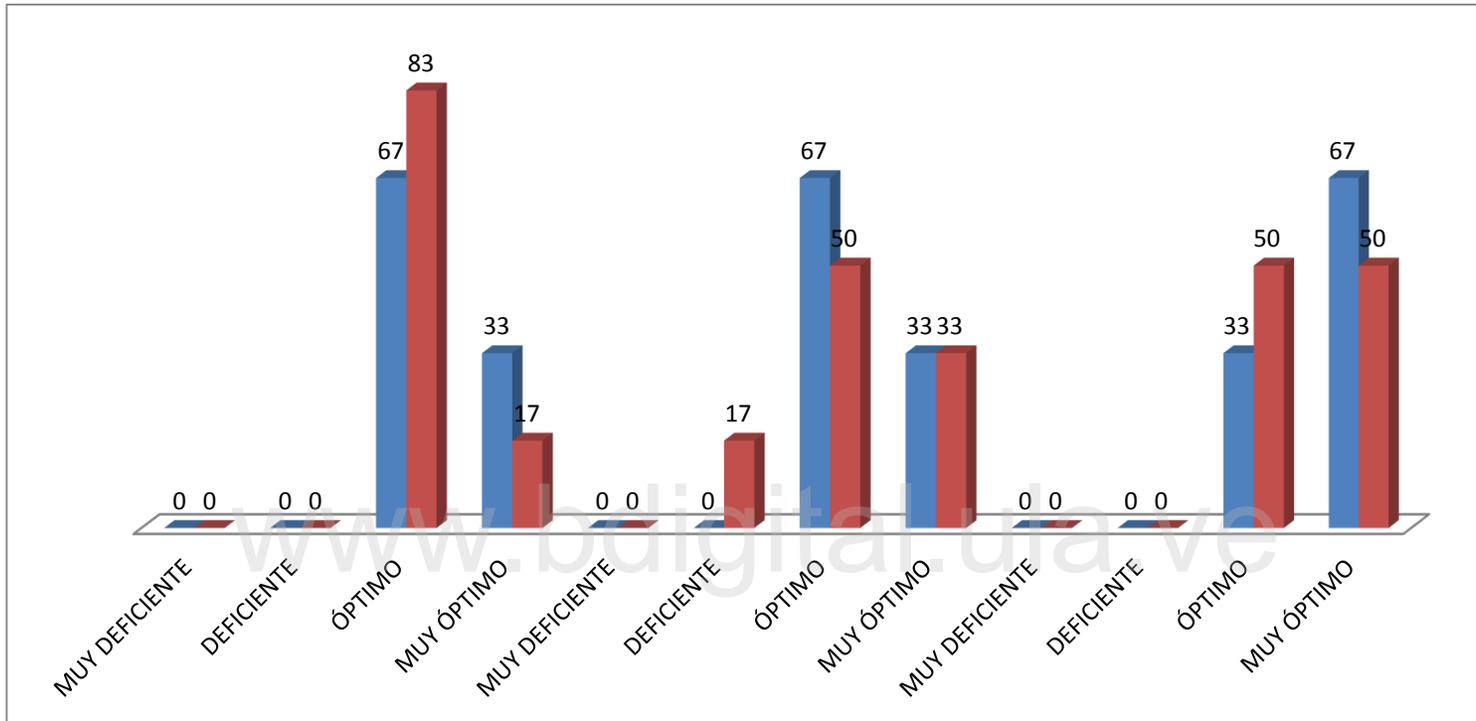
10. Apoyo socioafectivo a los alumnos				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0
ÓPTIMO	4	67	5	83
MUY ÓPTIMO	2	33	1	17
TOTAL	6	100	6	100

11. Apoyo al alumno en su desarrollo personal, social y extracurricular				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	1	17
ÓPTIMO	4	67	3	50
MUY ÓPTIMO	2	33	2	33
TOTAL	6	100	6	100

12. Calidad de la orientación curricular y vocacional del estudiante				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0
ÓPTIMO	2	33	3	50
MUY ÓPTIMO	4	67	3	50
TOTAL	6	100	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro.2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 17: Apoyo Personal, Social y Extracurricular



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Con referencia la pregunta 10 pudo determinarse que el 67% de los docentes de los 6tos años de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” considera que han ofrecido una óptima asesoría e información al alumnado sobre sus necesidades emocionales, físicas y sociales. De igual manera, el 33% expreso hacerlo de manera muy óptima. Por su parte, el 83% de los encuestados coincidió en que mantienen de manera óptima un constante apoyo a los problemas personales del alumnado; y el 17% considera que lo hace de manera muy óptima.

Ahora bien, en cuanto al apoyo al alumnado en su desarrollo personal, social y extracurricular; pudo detectarse que el 67% de los encuestados expresaron que mantienen un apoyo óptimo a tales aspectos; y el 33% lo viene realizando de manera muy óptima, lo que ha permitido el desarrollo de actitudes positivas y de habilidades personales y sociales en el alumnado.

Por su parte, en relación a la contribución a las actividades extracurriculares incluidas en el programa de estudios, se encontró que el 50% viene desempeñando una labor óptima al igual que el 33% de los encuestados que señalo hacerlo de manera muy óptima. Sólo uno de ellos que representa el 17% considero que lo hace de manera deficiente.

Luego, en referencia a la calidad de la orientación curricular y vocacional de las estudiantes, el 67% de los encuestados consideran que es muy óptimo su desempeño para lograr la calidad de la asesoría en la planeación de una opción educativa, capacitación o empleo en el alumnado. Así mismo, el 33% expreso que viene realizándolo de manera óptima. Y con un 50% en las opciones de óptimo y muy óptimo respectivamente, los docentes expresaron que han alcanzado precisión y relevancia de la información desarrollada en el aula en beneficio de sus educandos.

De las respuestas anterior, se hace necesario destacar que la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” es una institución privada de tipo católico que funciona en relación al sistema preventivo Salesiano que consiste en aplicar un método que no sólo toma en consideración los aspectos de carácter

didáctico para fines intelectuales, sino también un método educativo, fundamentado esencialmente en la relación afectiva de las jóvenes, siendo su función en asistir, estar con ellos para caminar con ellos y ayudarlos a crecer y madurar, es decir ofrecer no sólo presencia física y visible, sino empática basada en la relación personal.

Por tanto, el docente que labora o entra a trabajar en la institución debe tener clara la misión de este colegio, y tener en todo momento presente que el sistema preventivo de Don Bosco (Creador de estas escuelas en el mundo) descansa en tres pilares fundamentales: razón, religión y amor. Ellas formulan en síntesis el contenido de la propuesta educativa. Al educador salesiano le sugiere las actitudes de donde debe brotar la práctica del método: la fe, la racionalidad y la caridad pedagógica.

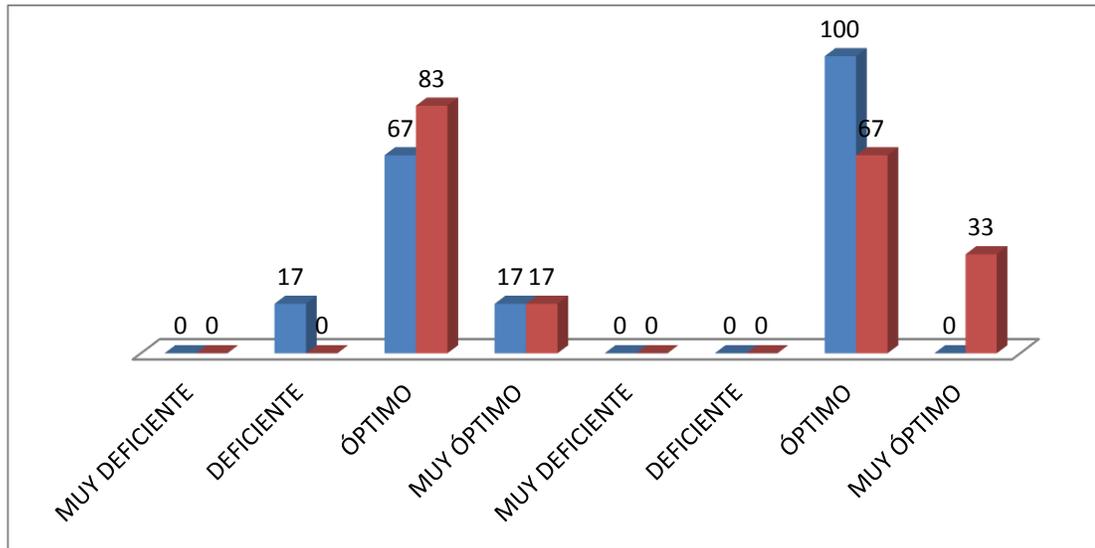
Cuadro Nro. 21: Eficacia de la Orientación y Seguimiento del Alumnado

13. Orientación y seguimiento en el progreso del estudiante				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	1	17	0	0
ÓPTIMO	4	67	5	83
MUY ÓPTIMO	1	17	1	17
TOTAL	6	100	6	100

14. Eficacia del apoyo en el aprendizaje				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0
ÓPTIMO	6	100	4	67
MUY ÓPTIMO	0	0	2	33
TOTAL	6	100	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 18: Eficacia de la Orientación y Seguimiento del Alumnado



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Bajo la línea de acción con el cuadro anterior y bajo la misma variable e indicador, se hace referencia a la orientación y seguimiento en el progreso del estudiante que hacen los docentes de la institución; pudiéndose encontrar que el 67% y el 17% sienten que su desempeño en cuanto a la eficacia del seguimiento académico ha sido óptimo y muy óptimo respectivamente. Por su parte, el 17% que representa a un docente consideró que fue deficiente su desempeño manifestando que no ha puesto el empeño de dar lo mejor de sí en apearse a la misión que tiene la institución para este tipo de estudiantes.

Con respecto a la efectividad en el uso de la información adquirida, los docentes expresaron en un 83% que ha sido óptimo su desempeño con respecto al 17% restante que considero que es muy óptimo. Todo ello conlleva a que los docentes puedan ofrecer una mayor y mejor orientación y seguimiento en el progreso del estudiante en cada caso en particular con ayuda de las demás instancias con las que cuenta la institución como son el departamento de orientación y el psicólogo.

En cuanto a la eficacia del apoyo en el aprendizaje, pudo encontrarse que el 100% de los docentes coincidieron que la calidad de los programas de apoyo al aprendizaje con los que cuentan en la institución para impartir sus actividades ha sido óptima y deben mantenerse como garantía de esa calidad. Por tanto, expresaron en un 67% y 33% que es óptimo y muy óptimo respectivamente el progreso y logro de los alumnos en cuanto a esta temática.

De todo lo anterior, debe expresarse el apoyo al estudiante es parte del aprendizaje integral la cual va más allá de un sistema, que llega a ser el elemento de interés que cada educando agregue al proceso educativo. Las experiencias o conocimiento previo, el medio ambiente y sociedad, la familia y la escuela, sumadas proporcionan el aprendizaje integral y humano. Se deduce entonces que el currículum es el proyecto que integra teoría y práctica, en donde el docente no queda relegado al papel de simple ejecutor estático de un plan previamente establecido, sino que participa como un sujeto activo.

Por ello, al hablar de los programas de calidad es referirnos a elementos fundamentales que propicien la integridad, coherencia, unidad, verdad y efectividad. Por lo tanto, el resultado final del desempeño de los estudiantes de los 6tos años que se inician luego en el campo laboral debe ser de calidad viéndose reflejado en una educación y formación que evidencia la capacidad de los estudiantes y graduados de aplicar acertadamente los conocimientos, valores, aptitudes y habilidades en sus labores profesionales y diario vivir.

Dimensión:Adquisición e Integración del Conocimiento

Indicador:Identidad y Clima Escolar

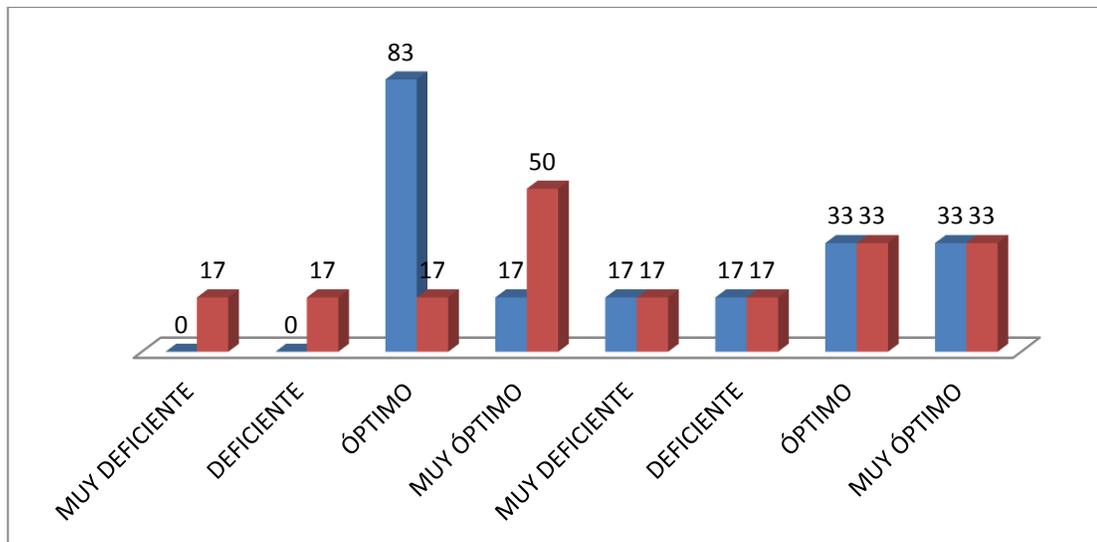
Cuadro Nro.22: Valores y Relaciones Escolares

15. Valores escolares y clima organizacional				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	1	17
DEFICIENTE	0	0	1	17
ÓPTIMO	5	83	1	17
MUY ÓPTIMO	1	17	3	50
TOTAL	6	100	6	100

16. Relaciones con otras escuelas, instituciones, empresas y comunidad				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	1	17	1	17
DEFICIENTE	1	17	1	17
ÓPTIMO	2	33	2	33
MUY ÓPTIMO	2	33	2	33
TOTAL	6	100	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro.19: Valores y Relaciones Escolares



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Ahora se procede a analizar y presentar los resultados de la dimensión adquisición e integración del conocimiento, en lo referente a los valores escolares y clima organizacional, pudo encontrarse que el 83% de los docentes consideran que su desempeño ha sido óptimo al ofrecerle al alumnado sentido de identidad, orgullo escolar, de igualdad de oportunidades y justicia para todos por igual. Por su parte, el 17% (es decir, un docente) expresó que su aporte lo ha realizado de manera muy óptima.

Por su parte, se detectaron opiniones encontradas con respecto a al comportamiento y disciplina de los alumnos, en el sentido de que el 50% afirmó contribuir de manera óptima manteniéndose una adecuada disciplina en las estudiantes. Luego el 17% se dividió entre las opciones de muy óptimo, deficiente y muy deficiente, lo que invita a reflexionar sobre cuál ha sido el aporte de cada docente en su función como tal para lograr mantener una adecuada disciplina en el alumnado y de esta manera lograr elevar la imagen de la institución ante la sociedad tachireNSE.

Ahora bien, con respecto a las relaciones con otras escuelas, instituciones, empresas y con la comunidad; se detectó que el 33% de las respuestas se presentaron para las opciones muy óptimo y óptimo y el 17% para las alternativas de deficiente y muy deficiente; es decir los docentes consideran que en relativa la importancia, propósitos y eficacia que se recibe de los contactos con otras instituciones educativas, por lo que no se fomentan ferias ni encuentros que promuevan los logros de este tipo de educación como es la técnica media profesional, pero que su aporte como docente generalmente lo orientan a dar herramientas que les permita a las estudiantes hacer bien su trabajo en el campo profesional.

De igual manera, y en la misma proporción de porcentajes con respecto a las respuestas anteriores, con respecto a la importancia, propósitos y eficacia de los contactos con la comunidad en general, con instituciones y organismos gubernamentales; de los cual, se pudo obtener de manera informal de cada uno de los docentes, es que no ha existido interés ni de

parte de la institución ni de los organismos involucrado en mantener una relación directa, sincera, permanente y eficiente que busque el beneficio de las estudiantes desde el mismo momento que inician sus procesos de pasantías, porque internamente los docentes ponen todo su empeño en dar lo mejor de sí en beneficio de la formación integral de las estudiantes de los 6 toos en las distintas menciones.

Por tanto, puede deducirse que las interacciones en la clase, en la E.T.C Colegio “María Auxiliadora”, como es la seguridad emocional y el rendimiento de los alumnos, tienen una relación. Es decir, un medio ambiente afectuoso y activo que pueda conseguirse dentro de un contexto bien estructurado, que se caracterice por el enfoque sistemático que se da a la enseñanza, por el orden, la flexibilidad y la equidad.

En tal sentido, el clima del aula es uno de los factores más importantes que deben tener en cuenta los docentes. Por lo tanto es necesario comenzar a preocuparse por la adecuada convivencia, íntimamente ligada al clima. En la actualidad es un tema a la orden del día, por lo que hay tener presente el manejo de cada indicador para conseguir un clima adecuado que promueva el correcto proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dimensión:Adquisición e Integración del Conocimiento

Indicador:Recursos

Cuadro Nro. 23: Organización y Planes

17. Organización y uso adecuado de los recursos y espacios escolares				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0		
DEFICIENTE	0	0		
ÓPTIMO	0	0		
MUY ÓPTIMO	6	100		
TOTAL	6	100		

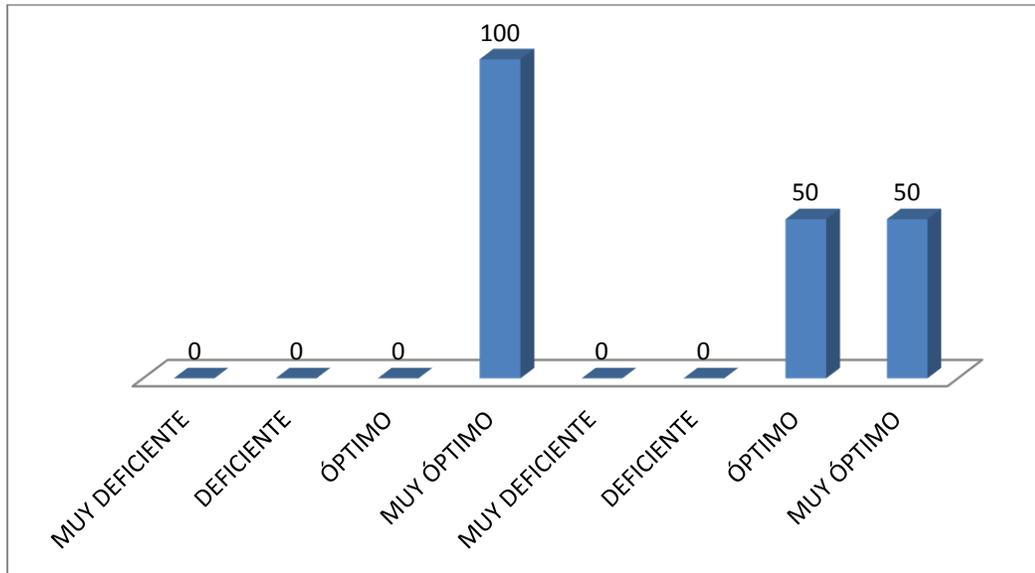
18. Efectividad y distribución de los recursos y apoyo entre el equipo escolar				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0
ÓPTIMO	3	50	2	33
MUY ÓPTIMO	3	50	4	67
TOTAL	6	100	6	100

19. Relación entre la valoración que el personal recibe en el colegio y su desarrollo en la misma				
RESPUESTAS	(a)		(b)	
	Fi	Valor (%)	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0
ÓPTIMO	3	50	3	50
MUY ÓPTIMO	3	50	3	50
TOTAL	6	100	6	100

20. Planes de mejora		
RESPUESTAS	(a)	
	Fi	Valor (%)
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
ÓPTIMO	3	50
MUY ÓPTIMO	3	50
TOTAL	6	100

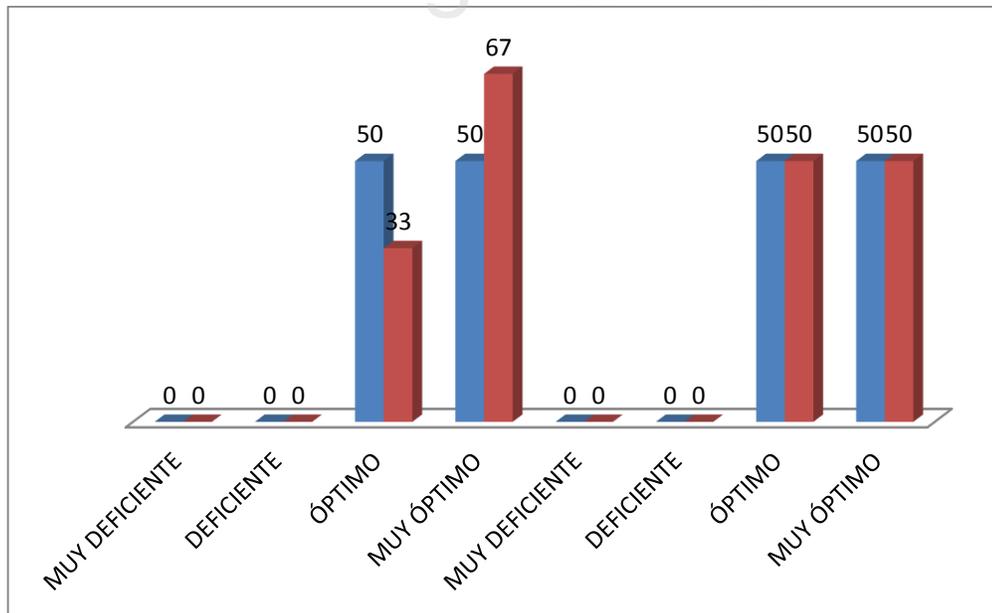
Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 20: Organización y Planes



Fuente: Instrumento de Medición Nro.2. Elaborado por Márquez (2015)

Gráfico Nro. 20 (Cont.): Organización y Planes



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Iniciando el análisis del indicador recursos, se observó que el 100% de los docentes consideran que es muy óptima la organización y uso adecuado de los recursos y espacios escolares con los que cuentan tanto ellos como la institución, por lo que existe la cantidad y disponibilidad de los servicios e instalaciones que se requiere para una adecuada formación de la altura de una escuela técnica comercial.

Por otra parte, y para efectos del presente análisis se presenta los resultados del ítem Nro. 20 sobre los planes de mejora, la cual arrojó que en un 50% de las respuestas tanto para las alternativas óptimo y muy óptimo respectivamente; sobre el apoyo que cada docente le dan al plan de mejora escolar, sobre la enseñanza y el aprendizaje así como el perfil de la institución Salesiana orientada a dar ayuda a los más necesitados. Para ello, los docentes cuentan, aparte de las instalaciones y equipos, con el Proyecto Educativo Integral (PEI) así como los lineamientos que se dan a las instituciones pertenecientes a la Asociación Venezolana de Escuelas Católicas (AVEC) que vienen a fortalecer el proyecto educativo de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora”.

Lo anterior, puede relacionarse con el ítem Nro. 18 sobre la efectividad que tiene la distribución de los recursos y apoyo entre el equipo escolar; se obtuvo que el 50% de las respuestas se ubicaron entre las alternativas óptimo y muy óptimo coincidiendo todos ellos que existe eficacia de cada uno de ellos y en especial en su trabajo en equipo. Y con respecto a la formación de redes para apoyar a los alumnos, los resultados se ubicaron en 67% para la opción muy óptima y 33% para la alternativa óptima. Es decir, la institución cuenta con el equipo de animación que trabaja en el propósito Salesiano y el equipo conformado por el departamento de evaluación y control de estudio que junto al departamento de orientación y psicología hacen seguimiento a las necesidades de las estudiantes de acuerdo a la información del desempeño que ofrece cada docente de manera particular.

Por su parte, las opiniones expresadas por los docentes con referencia a la relación entre la valoración que el personal recibe por parte del colegio y su desarrollo personal en la misma; con respecto a la eficacia de la evaluación del docente, las respuestas se ubicaron en 50% para las alternativas de óptimo y muy óptimo respectivamente. Cabe destacar que en estas respuestas los docentes se autoevaluaron con respecto a su trabajo, debido a que durante la aplicación del instrumento expresaron su inconformidad e insatisfacción a la manera como vienen siendo evaluados por el personal directivo de la institución.

En este sentido, a pesar que las respuestas aparentan ser alentadoras con respecto al desempeño de los docentes, se hace la acotación que debe reforzarse el aprovechamiento del recursos humano que labora en la institución por lo que mucho de estos docentes tienen muchas capacidades, actitudes y nivel académico para dar mucho más al proceso educativo del colegio en la formación de las estudiantes.

www.bdigital.ula.ve

Dimensión:Adquisición e Integración del Conocimiento

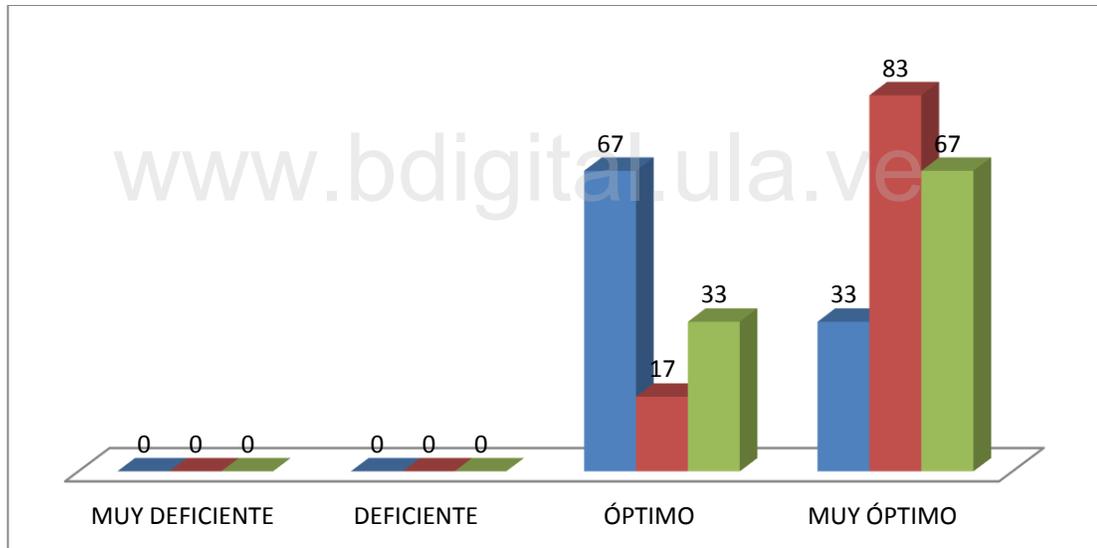
Indicador:Liderazgo y Garantía para la Calidad

Cuadro Nro. 24: Liderazgo y Calidad Docente

21. Efectividad y liderazgo						
RESPUESTAS	(a)		(b)		(c)	
	Fi	VALOR %	Fi	VALOR %	Fi	Valor %
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0
ÓPTIMO	4	67	1	17	2	33
MUY ÓPTIMO	2	33	5	83	4	67
TOTAL	6	100	6	100	6	100

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Cuadro Nro. 21: Liderazgo y Calidad Docente



Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

En el ítem Nro. 21, se analiza el indicador liderazgo y garantía para la calidad se encontró que los docentes en un 67% contra un 33% de las respuestas obtenidas expresaron que ha existido una estructura, contenido y presentación del plan de mejora escolar óptima y muy óptima respectivamente. Todo ello, indica que bajo este aspecto los resultados son positivos para efectos de la presente evaluación del desempeño, en el

sentido de que en la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” su equipo docente y en especial los que cumplen sus funciones en los 6tos años de cada mención han recibido y transmitido oportunamente la información del plan de mejora cada vez que se les indica. Cabe destacar que actualmente se reúnen todos los docentes junto con la directiva de la institución para mantener la mejora continua sobre tales planes.

También se logró obtener que el 83% con respecto al 17% de las respuestas expresadas sobre la competencia y compromiso profesional de cada uno de ellos, ha sido muy óptima así como óptima considerando que cada docente se aboca no sólo a ejercer su función como tal, sino que va más allá de sus responsabilidades por lo que cada uno de ellos se convierte para cada estudiante y para la misma institución en un modelo a seguir en cuanto a capacidades, valores, profesionalismo y ser humano.

De lo anterior, puede expresarse que el 83% junto con el 17% de los encuestados están conscientes que su desempeño se ajusta de manera muy óptima así como óptima a cualidades de un líder. De todo ello, se puede deducir que el ejercer un buen liderazgo en la docencia es esencial para transformar para innovar la educación y los procesos formativos que se desarrollan en la institución. Cabe destacar que no todos ellos saben que pueden desarrollar esa capacidad pero, deben saber que tienen esa capacidad, el poder desarrollar el liderazgo en cada uno de ellos y después en el alumnado para que puedan desarrollarse de forma integral.

Por ello, el reto de los docentes de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” y en particular de los que se desempeñan en los 6tos años e las distintas menciones, es crear una institución que asegure, a todos los estudiantes en todos los lugares, el éxito educativo, es decir, una buena educación, estos centros educativos deben garantizar a todos los alumnos los aprendizajes imprescindibles y la gestión directiva del colegio estará para hacerlo posible, centrando los esfuerzos en las metas administrativas y pedagógicas. Pero en oportunidades la dirección se limita solo a la gestión

administrativa y descuida u obvia la misión que es el aspecto pedagógico en proceso enseñanza y aprendizaje.

Por ello, en el contexto intraescuela se requiere de un verdadero líder innovador que equilibre su gestión docente e incentive el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre sean significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito; maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro Nro. 25: Categorización de las Respuestas de los Docentes (Autoevaluación)

APLICACIÓN DEL CURRÍCULUM			ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE			LOGROS		
PREGUNTA 1 Y 2			PREGUNTAS: 3 - 4 - 5 - 6			PREGUNTAS: 7 - 8 - 9		
Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS
0	0	MUY BAJA	0	0	MUY BAJA	0	0	MUY BAJA
0	0	BAJA	0,25	4,17	BAJA	1	10	BAJA
4	61	ALTA	3,67	61,11	ALTA	4	73	ALTA
2	39	MUY ALTA	2,08	34,72	MUY ALTA	1	17	MUY ALTA
6	100		6	100,00		6	100	
APOYO PARA LOS ALUMNOS			IDENTIDAD Y CLIMA ESCOLAR U ORG.			RECURSOS		
PREGUNTAS: 10 - 11 - 12 - 13 - 14			PREGUNTAS: 15 - 16			PREGUNTAS: 17 - 18 - 19 - 20		
Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS	Σfi	VALOR %	CATEGORIAS
0	0	MUY BAJA	0,75	12,5	MUY BAJA	0	0	MUY BAJA
0,2	3	BAJA	0,75	12,5	BAJA	0	0	BAJA
4	67	ALTA	2,5	41,7	ALTA	2,3	38,9	ALTA
1,8	30	MUY ALTA	2	33,3	MUY ALTA	3,7	61,1	MUY ALTA
6	100		6	100		6	100	
LIDERAZGO Y GARANTÍA DE CALIDAD								
PREGUNTAS: 21								
Σfi	VALOR %	CATEGORIAS						
0	0	MUY BAJA						
0	0	BAJA						
2,3	38,9	ALTA						
3,7	61,1	MUY ALTA						
6	100							

Fuente: Instrumento de Medición Nro. 2. Elaborado por Márquez (2015)

Conclusiones del Diagnóstico

Una vez aplicados, tabulados, presentados y analizados cada uno de los instrumentos aplicados para lograr una efectiva evaluación en el desempeño de los profesionales de la docencia que laboran en los 6tos años en las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” de la ciudad de San Cristóbal. Inicialmente, puede considerarse que la docencia es una actividad profesional con gran complejidad, por lo que requiere ser definida a partir de su contexto, debido a que es influida, entre otras variables, por la filosofía de la institución en la cual se realiza y el nivel educativo en la que se ejerce.

En este sentido, el desconocimiento de los rasgos definitorios del buen ejercicio docente, como consecuencia de la diversidad de características que pueden ser englobadas en ese concepto, genera dificultades con respecto al conocimiento del desempeño de los docentes en su actividad cotidiana dentro del aula.

Para el presente estudio, fue utilizado el método de selección forzada, el cual; y como pudo observarse en los cuadros que están al final de la presentación de cada instrumento aplicado; se presentó una escala de calificación (Muy Alta, Alta, Baja y Muy Baja) mediante el cual se pudo describir el desempeño de los docentes de los 6tos años de cada especialidad. Su desventaja está cuando se presentan varias declaraciones igualmente favorables o desfavorables y el evaluador no está seguro si el docente obtuvo una calificación alta o baja. Por tanto, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

A.- Del instrumento aplicado a las estudiantes los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- Del indicador **Motivación** 64% de las respuestas se orientaron hacia la **Opción:** Casi Siempre por lo que la **Categoría** puede considerarse como ALTA. Es decir, el desempeño fue alto.

- Del indicador **Estrategia Instruccional** entre el 42% y 47% de las respuestas fueron para la **Opción:** Casi Siempre lo que indica una **Categoría:** ALTA.
- Luego en el indicador **Orientación** el 49% de las respuestas obtenidas fueron en la **Opción:** Casi Siempre. Por tanto arrojo una **Categoría:** ALTA
- Con referencia al indicador **Evaluación** el 52% de las respuestas estuvieron en la **Opción:** Casi Siempre. Por tanto, arrojo una **Categoría:** ALTA
- Y con respecto al indicador **Cumplimiento de las Normas Establecidas** el 43% de las respuestas alcanzadas están en la **Opción:** Casi Siempre. Para arrojar una **Categoría:** ALTA.

De lo anteriormente expresado, se tomó como referencia el modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de las estudiantes, en el sentido, que es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos.

Al respecto, Peterson, K.(2000a); expresa que “Su metodología se basa fundamentalmente en el paradigma de buena docencia que la institución o el programa educativo tenga establecido, específicamente los comportamientos que puedan ser observados en el salón de clases” (p. 110).

Por tanto, este modelo, parte del hecho de que los alumnos son una de las mejores fuentes de información para el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor, tal como se observó en la tabla de categorías. También este modelo supone que los estudiantes, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula, pudiéndose concluir para este primer instrumento que el desempeño de los docentes en los 6tos años para las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática de la Escuela Técnica de Comercio Colegio María Auxiliadora es Alto. Por tal motivo, se invita tanto a los

docentes como a la directiva de la institución (Dirección, Subdirección y Coordinaciones) mantener la calidad mediante la mejora continua y la capacitación de todo el personal que allí labora en beneficio del alumnado.

B.- De las respuestas obtenidas de los coordinadores de la institución se lograron los siguientes resultados:

- En cuanto al indicador **Motivación** el 52% de las respuestas de los coordinadores fue para la **Opción:** Casi Siempre por lo tanto se consideró dentro de la **Categoría:** ALTA.
- Por su parte, con respecto al indicador **Estrategia Instruccional**, entre el 68% y 50% de las respuestas representadas, fueron para la **Opción:** Siempre lo cual fue considerada en la **Categoría:** MUY ALTA.
- En cuanto al indicador **Orientación** el 73% de las respuestas expresadas por los coordinadores fue en la **Opción:** Casi Siempre ubicándose en la **Categoría:** ALTA.
- Para el indicador **Evaluación** el 72% de las respuestas tabuladas fueron para la **Opción:** Siempre ubicando el desempeño en una **Categoría:** MUY ALTA
- Y con referencia al **Cumplimiento de las Normas Establecidas** y del 56% de las respuestas para la **Opción:** Siempre se ubicó para la **Categoría:** MUY ALTA

Tomando como referencia los resultados anteriores, puede expresarse que en este caso se aplicó el modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares, siendo éste el procedimiento mediante el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa (subdirección y coordinadores) juzgaron el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario.

Este tipo de evaluación, de acuerdo con Peterson, K. (2000b):

Se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado. (p.128)

De la cita anterior, puede considerarse que el hecho de que los colegas docentes tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos, facilita el proceso evaluativo. De ahí que el modelo aplicado puede ser utilizado para propósitos de diagnóstico contratando personal docente; objetivos formativos, principalmente auxiliando al fortalecimiento del trabajo académico; y con fines sumativos, promoviendo a los profesores, asignando reconocimientos y otorgando estímulos a su labor académica.

Cabe destacar que para la aplicación de este modelo se les sugirió al subdirector y a los distintos coordinadores (De básica, técnica, control de estudios, evaluación y pasantía) quienes serían informantes claves, evaluarán tomando en consideración las observaciones de las clases de los docentes, también se les indicaron los criterios de desempeño docente dentro del aula, estableciendo un perfil de desempeño docente, recordando que como en todo proceso evaluativo, el profesor debe recibir una retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el aula.

En este sentido, el juicio emitido por los coordinadores con respecto al desempeño de los docentes de los 6tos años se ubicó entre alta y muy alta, específicamente para los indicadores evaluación y cumplimiento de normas establecidas. Tales resultados son favorables tanto para los docentes como para la institución lo que se refleja en la calidad educativa que proyecta la misma a la colectividad tachirense.

C.- Y con respecto a los resultados obtenidos de la autoevaluación que se realizaron los docentes, se presentan las siguientes conclusiones:

- Tomando los resultados del indicador **Aplicación del Currículum** se concretó que el 62% de las respuestas de los mismos docentes

fue para la. **Opción** Óptimo lo cual implica una **Categoría** ALTA para la evaluación de éstos.

- De igual manera, tomando los resultados del indicador **Enseñanza y Aprendizaje** el 61,11% de las respuestas de los profesores de los 6tos años fueron para la **Opción** Óptimo ubicándose dentro de la **Categoría** ALTA.
- Ahora bien para el indicador **Logros** pudo observarse que el 77% de las respuestas se inclinaron para la **Opción** Óptimo reflejando un resultado con una **Categoría** ALTA.
- Para el indicador **Apoyo para los Alumnos** se obtuvo que el 67% de las respuestas se ubicaron dentro de la **Opción** Óptimo dentro de la **Categoría** ALTA lo que expresa un buen desempeño de los docentes con referencia al indicador evaluado.
- Con referencia al indicador **Identidad y Clima Escolar u Organizacional** el 41,7% de las respuestas fueron expresadas para la **Opción** Óptimo manteniendo una **Categoría** ALTA para el desempeño de acuerdo a la autoevaluación.
- En el indicador **Recursos** las respuestas se representaron en el 61,1% de los docentes, siendo la **Opción** Muy Óptimo dentro de la **Categoría** MUY ALTA. Es decir, ellos consideraron que los recursos son aprovechados al máximo.
- Y con referencia al indicador **Liderazgo y Garantía de Calidad** se observó que el 61,1 % de las respuestas fueron para la **Opción** Óptimo lo que se proyecta en una **Categoría** MUY ALTA en el desempeño de los docentes.

De lo anteriormente descrito, debe aclararse que el modelo de autoevaluación del desempeño docente es por lo general, utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Es importante destacar que su falta de uso se debe a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo. Para Caballero, R. (1992); este modelo:

Se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula (p. 52).

De la cita, puede expresarse que este modelo de evaluación permite conocer la percepción del docente sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. Cabe resaltar, que es un modelo utilizado con fines formativos.

En términos generales, la autoevaluación que se le realizara a los docentes de los 6tos años de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” fue beneficiosa para éstos por lo que se demostró el alto desempeño de sus funciones tomando como referencia la opinión de las estudiantes, los coordinadores y la autoevaluación.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez procesada y presentada la información correspondiente a la investigación que tuvo como objetivo general “Evaluar el desempeño de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en el municipio San Cristóbal del Estado Táchira”. Se procede a presentar las respectivas conclusiones del estudio realizado.

En cuanto, al rol profesional de los docentes en los 6tos años de educación media profesional en servicios administrativos de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” con respecto a sus actividades de aula, pudo encontrarse que todos los profesores son especialistas en cada área de desempeño como son: Contador Público, Economista y Licenciados en Administración para las menciones de Administración Financiera y Contabilidad; e Ingenieros en Informática, Licenciados en Informática y Matemática para la mención de Informática.

En virtud de este perfil profesional cónsono con cada mención en particular, puede justificarse con respecto a la actuación del docente en el hecho educativo, que permite lograr que las estudiantes de los 6to años para cada especialidad aprendan, comprendan y entiendan los contenidos programados, logrando un desarrollo integral y profesional que les permitiría a las alumnas salir al campo laboral de manera inmediata al terminar sus estudios de media profesional. Por lo tanto, estos docentes se convierten en facilitadores de actividades, donde las estudiantes relacionen experiencias significativas, asociadas a sus necesidades, intereses y potencialidades educativas.

También hay que tomar en consideración que la educación, actualmente está basada en el constructivismo, siendo este, el camino más idóneo para lograr un aprendizaje de calidad en este tipo de institución educativa. En el paradigma constructivista, el rol del docente es moderador, coordinador, facilitador, mediador requiriendo por tanto un clima afectivo, armónico, de mutua confianza para desarrollar su trabajo, tal como se observó en los resultados del Capítulo IV.

Según el estudio, al identificar el grado de desempeño docente en los 6tos años para las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática a través de la autoevaluación, la opinión de las estudiantes y coordinaciones de la institución; se pudo percatarse sobre la realidad que vive el docente en el día a día en el centro escolar bajo estudio, especialmente con referencia al cumplimiento de sus funciones de los profesores evaluados con respecto a las acciones o trabajo que se le ha encomendado, el buen desarrollo de esta labor permitió observar que el desempeño haya sido eficiente, es decir “Alto”. Por tanto se tomó en consideración habilidades y cualidades propias de los docentes en los 6tos años que les permite que estos puedan desenvolverse de manera óptima. Pero además de ello, está lo que la E.T.CColegio “María Auxiliadora” exige de estas personas para que los resultados sean los esperados y se logre el cumplimiento de objetivos o metas de la institución.

A este respecto, cuando hablamos de desempeño hacemos mención al ejercicio práctico de un individuo que lleva a cabo las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. Es por ello que la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los profesores de los 6tos años, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. Y para esta evaluación se aplicaron los tres modelos de evaluación que se presentaron al final de la presentación y análisis de los resultados. Estos fueron, la opinión de las estudiantes, el método de pares que se le aplicó a las coordinaciones y la autoevaluación del docente.

Por otra parte, la formación docente tiene que ver precisamente con lo que el profesor ha adquirido en su preparación inicial y en las constantes capacitaciones que haya tenido a lo largo de su carrera profesional, trabajando no sólo lo pedagógico o en el perfil académico, sino que también que le permita formarse en otros ámbitos que le permitan tener una formación más amplia, que lo prepare para que se desenvuelva integralmente en su aula, escuela y en todo ámbito.

Y esa práctica diaria es la que percibieron las estudiantes y coordinaciones encuestadas; dicha percepción del desempeño docente no sólo tiene que ver con que se desenvuelva bien en su actuar pedagógico, si no que este actuar tiene que tener una calidad profesional tal, que de esa manera los resultados obtenidos en su labor con sus estudiantes y en la E.T.C Colegio "María Auxiliadora" deben ser y han sido como se demostró en el estudio de calidad.

En este sentido, para establecer la evaluación del desempeño docente como herramienta del mejoramiento continuo en beneficio de la formación del técnico medio en las menciones de Administración Financiera, Contabilidad e Informática de la E.T.C. Colegio "María Auxiliadora" tenemos que tener en claro los profesionales de la educación en este tipo de nivel (Media Profesional), que su papel va más allá del hecho de transmitir conocimientos, en el sentido, de que su rol debe estar orientado a ser transformadores de cambio, no sólo de los educandos sino que a través de ellos se vaya cambiando y construyendo esa sociedad próspera y productiva, formando personas con criterios amplios, con conocimiento de lo que sucede en su entorno inmediato y más allá, que sepan responder a las necesidades que el mundo circundante, que este en capacidad de resolver problemas y tome decisiones frente a estos, solo así sabremos que el desempeño docente puede ser efectivo.

Si bien es cierto, que la vocación y el compromiso docente, tal como arrojaron los resultados, son esenciales para un buen desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ello implica que tiene que ser un profesional preparado adecuadamente para su función; tomando en

cuenta que los valores son importantes en la formación de los estudiantes, el docente tiene que enseñarlo sobre todo con el ejemplo, ya que éstos son imagen para ellos.

Recomendaciones

En correspondencia con los resultados e indicadores de cada uno de los instrumentos aplicados, se presentan las siguientes recomendaciones con el propósito de mantener la calidad y un alto nivel de desempeño en los docentes evaluados:

- Los docentes de los 6tos años por igual, deben invertir todo el tiempo que sea preciso en conocer a sus estudiantes. Cuanto más las conozcan, más estrategias tendrán para enseñarles lo que les interesa.
- El profesor debe procurar atender en el aula la diversidad de los alumnos. En este sentido, el docente es el responsable de adaptar los contenidos y elaborar las adaptaciones curriculares como responsable de la asignatura que imparte.
- Igualmente, nunca debe dejar nada a la improvisación. El docente debe preparar las clases a conciencia. Para ello deben ser capaces el día previo de visualizar cómo dará la clase y ver qué inconvenientes pueden surgir.
- Es parte de un buen desempeño, fomentar el bienestar en el aula potenciando en ésta aspectos importantes como la asertividad.
- El docente que imparte conocimientos en el nivel de media técnica profesional, debe crear expectativas durante el principio de la clase para aumentar el grado de atención y concentración de sus estudiantes.
- Así mismo, cuando los docentes enseñen algún contenido, deben hacerlo con el convencimiento de que todo el alumnado está en capacidad de aprenderlo.

- Es fundamental que el docente cuide en todo momento la expresión oral y escrita. Cuidar también la ortografía, así como el vocabulario. En este sentido, es importante que siempre tenga a mano un diccionario y pueda consultarlo sin ningún pudor cuando te surja alguna duda.
- Cuidar la expresión corporal. Esta habla mucho del docente y de cómo enseña. Por tanto debe transmitir pasión, energía y entusiasmo. Es decir, creer en aquello que está enseñando. Sin pasión no hay aprendizaje.
- El docente, debe evitar salir continuamente del aula. Esto denota poca preparación y también puede dar a entender que no se sientes cómodo con el grupo.
- Es tan importante enseñar como recapitular sobre lo que se ha enseñado en una sesión lectiva. Siempre que el tiempo lo permita, realiza una recapitulación hacia el final de la sesión para recordar todo aquello que se les ha enseñado, para recordar todo aquello que los alumnos han aprendido.
- Cada docente de cada mención, y de acuerdo a su perfil profesional debe reflexionar acerca de la forma que enseña un contenido. Es decir debe, pesar si ese contenido se podría enseñar de otra manera más simple. De esta manera conseguirá enseñar desde sus propios métodos.
- Los docentes deben fomentar en el aula la responsabilidad personal. Cuanta más conciencia adquieran los alumnos de sus actos, mayor independencia tendrán a la hora de afrontar la resolución de algún conflicto.
- El docente debe descubrir qué tipo de liderazgo es el que fomenta en el aula. Así mismo, debe tener en cuenta en todo momento que no existe un único liderazgo, sino que en función de las características del grupo puede que le convenga uno u otro.
- Especialmente, y por tratarse de una escuela técnica que forma profesionales en el ámbito comercial, el docente debe buscar en

todo momento en aquello que enseñe el equilibrio entre el conocimiento y la habilidad que lleva implícita dicho conocimiento.

- A la institución se le recomienda fijar posición con respecto a los instrumentos de evaluación del desempeño docente e informar a los mismos sobre el contenido y métodos a utilizar durante la evaluación para evitar malestar o males entendidos entre éstos.
- De igual manera, se le sugiere a la directiva de la E.T.C. Colegio “María Auxiliadora” ofrecer a los docentes talleres de formación y mejoramiento profesional de manera continua.
- Valorar la labor del docente mediante la entregar de reconocimientos que lo motiven y hagan sentir que su esfuerzo y trabajo ha dejado frutos en beneficio tanto del alumnado como de la institución.
- Y finalmente, dar la información completa al docente sobre su evaluación tanto del punto de vista cualitativo como cuantitativo.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerrondo I. (2008) La Calidad de la Educación: Ejes para su definición y evaluación. Organización de Estados Americanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Programa Calidad y Equidad en la Educación.
- Alfaro, M. (2004) Planificación del Aprendizaje y la Enseñanza. Caracas. Fedupel.
- Alonso y Gallego (1999) *Los Estilos de Aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejora* (4ª ed.). Ediciones Mensajero. España.
- Amaro, R. (2002). La Planificación Didáctica o Instruccional. Lectura 3. Material educativo no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Ángeles, O. (2003). Enfoques y Modelos Educativos Centrados en el Aprendizaje: *Estado del arte y propuestas para su operativización en las Instituciones de Educación Superior Nacionales*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior al servicio y Fortalecimiento de la Educación Superior. México.
- Antoly, D. (1978). Evaluación Aplicada a la Enseñanza. Primera Edición. Ediciones CEAC. Barcelona-España.
- Arias Fidas, G. (2006) Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme. 5ta Edición. Caracas. Venezuela
- Arón. y Milicic (1999). Clima Social Escolar y Desarrollo Personal. Un Programa de Mejoramiento. Editorial Andrés Bello. Santiago Chile.
- Becerra, S. (2006) ¿Cómo Podemos Intervenir para Fortalecer el Clima Educativo en Tiempos de Innovación? Revista Estudios Pedagógicos. (XXXII), Nro. 2, 47-71 Universidad Austral de Chile
- Benítez, E. (2001) Programa para la Calidad Educativa 2001-2002. Dirección General de Educación Básica. México. p. 17

- Bisquerra, R., Martínez, F., Oboils, M., Pérez, N.(2006). Evaluación de 360º: una Aplicación a la Educación Emocional. Revista de Investigación Educativa, 187-203.
- Bisquerra, S. (1997). Método de Investigación Educativa. Guía Práctica. Ediciones CEAC. Barcelona – España.
- Caballero, R. (1992). Paradigmas de la Evaluación Docente.La evaluación docente. Problemas y perspectivas. 45 – 75. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carreras, Bozal y Maestre (1999) Estudio Diferencial de la Percepción de Eficacia Docente. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado (AUFOP). Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(2). http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224534307.pdf
Consultado enero 20 de 2014.
- Casanova, M. (2007) Manual de Evaluación Educativa. 9ª ed. Editorial la Muralla, S.A. Madrid, España.
- Casarini, M. (1999) Teoría y Diseño Curricular. Segunda edición. Trillas. México, (pp. 1-36)
- Cayo, A. (2010). Comentarios a la Ponencia: Percepciones de los niños, niñas y adolescentes sobre su educación. Presentados ante el I Congreso Pedagógico Nacional, CNE, Trujillo.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860
- Córdova, J. (2007). Elaboración de los Proyectos de Investigación
- De León, I. (2005) Los Estilos de Enseñanza Pedagógicos: *Una propuesta de criterios para su determinación*. En Revista de Investigación, No. 57 del Instituto Pedagógico de Caracas, Venezuela
- De Miguel, M. (1995) La Calidad de la Educación y las Variables de Proceso y de Producto. Cuadernos de Sección. Educación 8. Euskolkaskuntza

- Disponible: <http://www.mailxmail.com/curso-elaboracion-proyectos-investigacion/justificacion-importancia-investigacion> Fecha de consulta: Febrero 17 de 2014.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (1999) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructivista. México: Mc Graw Hill.
- Escudero, J. M. (2006) La Formación del Profesorado y la Garantía del Derecho a una Buena Educación para Todos. La formación del profesorado y la mejora de la educación para todos: políticas y prácticas. Octaedro, pp 21-51.
- Escudero, J. M (2009) Comunidades Docentes de Aprendizaje, Formación del Profesorado y Mejora de la Educación. *Ágora*, 10, pp. 7-31.
- Ferreres, V. (2002). Seminario de investigación. Programa de doctorado: La Calidad y la Reforma Educativa. Universidad Rovira I Virgili.
- Freire, P. (1993). Pedagogía de la Esperanza, Siglo Veintiuno Editores. México, D.F.
- García, J. M. (1999) Ética Profesional. Parte Fundamental. Morelia, Michoacán, México.: AMIESIC
- Guerrero, M. y Vera G. (2008) La Evaluación en la Praxis Docente Universitaria Como Mecanismo para Asegurar la Calidad / www.revistaorbis.org.ve. 11 (4) 110-142 Fecha de consulta: Febrero 20 de 2014.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) Metodología de la Investigación. McGraw Hill. 4ta Edición. México
- Larez, J. (2004) Epistemología de la Formación y la Praxis Pedagógica del Docente Venezolano (mimeografiado). Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.929 de carácter extraordinario en fecha 15 de Agosto de 2009

- Lozano, A. (2000). Estilos de Aprendizaje y Enseñanza. Un panorama de la estilística educativa. ITESM Universidad Virtual -ILCE. Editorial Trillas México.
- Martínez (1998) Recursos Humanos: *Desempeño y evaluación*. Editorial. Trillas México DF.
- Martínez, L.. (1999). La Nueva Educación Técnica. Una Propuesta para su Relanzamiento. FEDUPEL.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) Currículo Nacional Bolivariano. Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Caracas: Gobierno Bolivariano de Venezuela-CENAMEC-MPPPE.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). Sistema Educativo Bolivariano.
- Morín, E. (2000). Los Siete Saberes a la Educación del Futuro. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Caracas, Venezuela:
- Peterson, K. (2000a) Student Reports. Teacher evaluation. Pp 103 – 120. California: Corwin Press.
- Peterson, K. (2000b). Peer Review of Materials. Teacher evaluation. 121 – 133. California: Corwin Press.
- Pietro, S. (1996) Juan Bosco en la Historia de la Educación. Madrid: Editorial CCS.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de octubre de 2000
- Riezu, J. (2007). La Concepción Moral en el Sistema de Augusto Comte. Editorial San Esteban, España.
- Ruiz, B. (2002) Instrumento de Investigación Educativa. Barquisimeto: Ediciones CIDEG. C.A.
- Tokuhamma-Espinosa, T, (2011). Mind, brain, and Education Science. A comprehensive guide to the new brain-based teaching. W. W. Norton & Company.
- Tamayo y Tamayo Mario (2007) El Proceso de la Investigación Científica. Noriega Editores.

- Valdés, Héctor. (2000) Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente Ciudad de México.
- Valdés, V. (2000). Ponencia Presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Ciudad de México.
- Vilas, H. (2006). El Desempeño del Docente en el Aula como Agente de Cambio y Transformación. Editorial Kapeluz. 3era Edición. Caracas.
- Yelow y Weinstein (1997). La Psicología del aula. 1era Edición. Editorial Trillas. México:

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

C.C. Reconocimiento

ANEXO A
ACTA DE VALIDACIÓN
Instrumento Nro. 1

Estimado Experto: _____

Presente.-

Tengo el gusto de dirigirme a usted en su condición de experto en el área de evaluación educativa, para solicitar su valiosa colaboración en la evaluación de los instrumentos que se anexan. Los mismos tienen el propósito de recopilar información sobre un estudio cuyo título es: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS 6TOS AÑOS DE EDUCACIÓN MEDIA Y PROFESIONAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS. Caso: Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” Ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira.**

En tal sentido, agradezco emitir juicio para la validación del instrumento en los aspectos: CONTENIDO Y CONSTRUCCIÓN. Para ello, se anexa (a) la operacionalización de variables, (b) el instrumento y (c) el formato de validación en cuanto a congruencia, coherencia y pertinencia, para cada uno de los reactivos. Sus observaciones y recomendaciones en esta validación, serán de gran ayuda para la elaboración de la versión final del instrumento, por lo tanto se agradece altamente su colaboración.

Atentamente,

Lcdo. César A. Márquez M.

V - 10145117

ANEXO B
FORMATO PARA LA VALIDACIÓN
DE CONTENIDO Y CONSTRUCCIÓN
DATOS DEL EXPERTO

NOMBRE Y APELLIDO: _____

ESPECIALIDAD: _____

CÉDULA: _____ FECHA: _____

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN N° 1

(Aplicado a las Estudiantes y Coordinadores de la Institución)

Ítem	Congruencia		Pertinencia		Coherencia		Operación			OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SI	NO	SI	NO	D	M	E	
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										

Para la operación: D = Dejar; M = Modificar; E = Eliminar

ANEXO C



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES TÁCHIRA
NÚCLEO DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ
PROGRAMA MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS 6TOS AÑOS
DE EDUCACIÓN MEDIA Y PROFESIONAL EN SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS**

**Caso: Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” Ubicada
en el municipio San Cristóbal del estado Táchira**

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN N° 1

(Dirigido a las Estudiantes y Coordinadores de la Institución)

Apreciados (as) Coordinadores (as) y estudiantes, el presente cuestionario tiene como finalidad, recabar información sobre el desempeño que a su juicio han mostrado hasta la presente los docentes de los 6tos años de la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” ubicada en San Cristóbal sector La Guaraca en el cumplimiento de sus funciones profesionales. Por tanto, el instrumento está relacionado con los distintos roles que cumplen los profesores en su trabajo de aula. Estas son: como motivador al logro, instructor o facilitador de aprendizaje, orientador, evaluador y cumplidor con las normas establecidas. Cabe destacar que se mantendrá la confidencialidad de las respuestas emitidas por ustedes.

En tal sentido, para evaluar cada uno de estos aspectos se determinaron veintisiete (27) enunciados, los cuales responderás de la siguiente forma:

OPCIÓN	ESCALAS DE VALORACIÓN
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	CASI SIEMPRE
4	SIEMPRE

Por favor leer detenidamente cada uno de los aspectos y marcar con una (X) sólo una opción. Es importante que responda todos los aspectos contenidos en la tabla.

Nº	INDICADORES:	1	2	3	4
MOTIVACIÓN					
1	Mantiene el interés y la atención de las estudiantes de la sección durante el desarrollo de la clase.				
2	Fomenta la participación de las estudiantes en las distintas actividades de aula.				
3	Demuestra entusiasmo por la actividad docente que realiza.				
4	Toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de las estudiantes con el fin de obtener mejores resultados.				
5	Estimula la crítica reflexiva.				
ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL					
6	Demuestra dominio de la unidad curricular que imparte.				
7	Es claro en la comunicación de los conocimientos y en las instrucciones a seguir.				
8	Utiliza ejemplos ilustrativos y pertinentes.				
9	Hace el resumen de lo trabajado en la sesión anterior.				
10	El tono de voz durante la clase es el adecuado, así como su pronunciación.				
11	Utiliza un vocabulario adaptado al trabajo de aula y al nivel de sus estudiantes.				
12	Presenta el programa de la unidad curricular al comenzar el período académico.				
13	Usa variados recursos didácticos en las clases.				
14	Mantiene un clima agradable durante el desarrollo de las actividades de aula.				
ORIENTACIÓN					
15	Atiende a las interrogantes que le plantean los estudiantes.				
16	Demuestra actitudes de solidaridad ante situaciones imprevistas que afecten al estudiantado.				
17	Estimula la comunicación entre los estudiantes como mecanismo efectivo para superar situaciones que los afectan en lo académico.				
EVALUACIÓN					
18	Presenta el Plan de Evaluación de la unidad curricular al comenzar el período académico y para cada lapso en particular.				
19	Acepta las sugerencias y propuestas de los alumnos que permitan que el proceso de evaluación sea más efectivo y veraz.				
20	Promueve actividades de coevaluación y de auto evaluación en los estudiantes.				
21	Las actividades de evaluación sumativa guardan relación con lo discutido y explicado en las clases.				
22	Propone actividades de nivelación en aquellos objetivos y contenidos no logrados por los estudiantes.				
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS					
23	Asiste ordinariamente a clases.				
24	Es puntual.				
25	Utiliza la totalidad del tiempo destinado al trabajo de aula.				
26	Mantiene la disciplina en el aula.				
27	Es respetuoso en el trato con los estudiantes.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

ANEXO D
ACTA DE VALIDACIÓN
Instrumento Nro. 2

Estimado Experto: _____

Presente.-

Tengo el gusto de dirigirme a usted en su condición de experto en el área de evaluación educativa, para solicitar su valiosa colaboración en la evaluación de los instrumentos que se anexan. Los mismos tienen el propósito de recopilar información sobre un estudio cuyo título es: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS 6TOS AÑOS DE EDUCACIÓN MEDIA Y PROFESIONAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS. Caso: Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” Ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira.**

En tal sentido, agradezco emitir juicio para la validación del instrumento en los aspectos: CONTENIDO Y CONSTRUCCIÓN. Para ello, se anexa (a) la operacionalización de variables, (b) el instrumento y (c) el formato de validación en cuanto a congruencia, coherencia y pertinencia, para cada uno de los reactivos. Sus observaciones y recomendaciones en esta validación, serán de gran ayuda para la elaboración de la versión final del instrumento, por lo tanto se agradece altamente su colaboración.

Atentamente,

Lcdo. César A. Márquez M.

V - 10145117

ANEXO E

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y CONSTRUCCIÓN DATOS DEL EXPERTO

NOMBRE Y APELLIDO: _____

ESPECIALIDAD: _____

CÉDULA: _____ FECHA: _____

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN N° 2

(Auto Evaluación para el Personal Docente)

Ítem	Congruencia		Pertinencia		Coherencia		Operación			OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SI	NO	SI	NO	D	M	E	
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										

Para la operación: D = Dejar; M = Modificar; E = Eliminar

ANEXO F



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES TÁCHIRA
NÚCLEO DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ
PROGRAMA MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS 6TOS AÑOS
DE EDUCACIÓN MEDIA Y PROFESIONAL EN SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS**

**Caso: Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora” Ubicada
en el municipio San Cristóbal del estado Táchira**

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN N° 2

(Auto Evaluación para el Personal Docente)

Apreciado (a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad, recabar información sobre en lo que a juicio propio ha sido hasta la presente su desempeño laboral con los 6tos años en educación media y profesional en la Escuela Técnica de Comercio Colegio “María Auxiliadora”. Cabe destacar que la información será considerada confidencial y se usará exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación.

En tal sentido, a continuación se presentan los Indicadores de Desempeño con un conjunto de aspectos que los describen, y que proporcionarán una visión general del logro de su función docente en la institución. A continuación se presentan los siguientes 4 opciones de valoración.

OPCIÓN	ESCALAS DE VALORACIÓN
1	MUY DEFICIENTE
2	DEFICIENTE
3	ÓPTIMO
4	MUY ÓPTIMO

Por favor leer detenidamente cada uno de los aspectos y marcar con una (X) sólo una opción. Es importante que responda todos los aspectos contenidos en la tabla.

N°	INDICADOR DE DESEMPEÑO	DESCRIPCIÓN DE ASPECTOS	OPCIÓN			
APLICACIÓN DEL CURRÍCULO						
1	Calidad en las asignaturas que usted imparte	a) Extensión, equilibrio y complejidad de los contenidos que se revisan en clase.	1	2	3	4
		b) Integración, continuidad y progreso de las actividades de aprendizaje.	1	2	3	4
2	Calidad de la planeación docente	a) Planeación de clases y actividades diarias.	1	2	3	4
ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE						
3	Calidad del proceso de enseñanza	a) Diversidad y pertinencia de los métodos de enseñanza incluyendo el uso de la tarea en casa.	1	2	3	4
		b) Claridad y propósito de la exposición y explicación de usted como docente.	1	2	3	4
		c) Calidad del diálogo docente-alumno.	1	2	3	4
4	Calidad del aprendizaje	a) Nivel en que el alumnado está motivado por su experiencia en el aprendizaje.	1	2	3	4
		b) Progreso en el aprendizaje.	1	2	3	4
		c) Responsabilidad personal para el aprendizaje: pensamiento independiente y participación activa.	1	2	3	4
5	Identificación de las necesidades del alumnado	a) Elección de las tareas, actividades y recursos.	1	2	3	4
		b) Ritmo de aprendizaje para lograr los objetivos establecidos para todos los estudiantes.	1	2	3	4
		c) Relevancia de los propósitos y contextos de la enseñanza respecto a las experiencias e intereses del alumnado.	1	2	3	4
6	Evaluación del alumnado como parte de la enseñanza	a) Métodos de valoración y seguimiento.	1	2	3	4
		b) Calidad de los juicios de valor realizados durante la enseñanza.	1	2	3	4
		c) Uso de la información obtenida de las valoraciones.	1	2	3	4
LOGROS						
7	Logro en el curso	a) Logro y constancia en el proceso educativo.	1	2	3	4
8	Logro de los objetivos	a) Logro de los alumnos en relación con los objetivos vistos con relación los exámenes aplicados a este nivel educativo	1	2	3	4
9	Calidad Total del logro	a) Logro de los objetivos evaluados por medio de diversas pruebas.	1	2	3	4
		b) Calidad del aprendizaje del alumnado.	1	2	3	4
		c) Identificación de las necesidades del alumnado.	1	2	3	4
APOYO PARA LOS ALUMNOS						
10	Apoyo socioafectivo al alumno	a) Asesoría e información sobre las necesidades emocionales, físicas y sociales del alumnado.	1	2	3	4
		b) Apoyo a sus problemas personales.	1	2	3	4
11	Apoyo al alumno en su desarrollo personal, social y extracurricular	a) Desarrollo de actitudes positivas y de habilidades personales y sociales en el alumnado	1	2	3	4
		b) Contribución a las actividades extracurriculares incluidas en el programa de estudios.	1	2	3	4

N°	INDICADOR DE DESEMPEÑO	DESCRIPCIÓN DE ASPECTOS	OPCIÓN			
12	Calidad en la orientación curricular y vocacional del estudiante	a) Calidad de la asesoría para planear una opción educativa, capacitación o empleo.	1	2	3	4
		b) Precisión y relevancia de la información desarrollada.	1	2	3	4
13	Orientación y seguimiento en el progreso del estudiante	a) Eficacia del seguimiento académico.	1	2	3	4
		b) Efectividad en el uso de la información adquirida.	1	2	3	4
14	Eficacia del apoyo en el aprendizaje	a) Calidad de los programas de apoyo al aprendizaje.	1	2	3	4
		b) Progreso y logro de los alumnos.	1	2	3	4
IDENTIDAD Y CLIMA ESCOLAR U ORGANIZACIONAL						
15	Valores escolares y clima organizacional	a) Sentido de identidad, orgullo escolar, de igualdad de oportunidades y justicia.	1	2	3	4
		b) Comportamiento y disciplina de los alumnos.	1	2	3	4
16	Relaciones con otras escuelas, instituciones, empresas y con la comunidad	a) Importancia, propósitos y eficacia de los contactos con otras instituciones educativas.	1	2	3	4
		b) Importancia, propósitos y eficacia de los contactos con la comunidad en general, con instituciones y organismos gubernamentales.	1	2	3	4
RECURSOS						
17	Organización y uso adecuado de los recursos y espacios escolares	a) Existencia, cantidad y disponibilidad de los servicios e instalaciones.	1	2	3	4
18	Efectividad y distribución de los recursos y apoyo entre el equipo escolar	a) La eficacia de los docentes y el trabajo en equipo.	1	2	3	4
		b) Formación de redes para apoyar a los alumnos.	1	2	3	4
19	Relación entre la valoración que el personal recibe por parte del colegio y su desarrollo personal en la misma	a) Eficacia de la evaluación del docente.	1	2	3	4
		b) Eficacia del desarrollo del personal.	1	2	3	4
20	Planes de mejora	a) Apoyo al plan de mejora escolar, la enseñanza y el aprendizaje.	1	2	3	4
LIDERAZGO Y GARANTÍA DE CALIDAD						
21	Efectividad y liderazgo	a) Estructura, contenido y presentación del plan de mejora escolar.	1	2	3	4
		b) Competencia y compromiso profesional.	1	2	3	4
		c) Cualidades del liderazgo.	1	2	3	4

GRACIAS POR SUCOLABORACIÓN...

ANEXO G
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN N° 1

(Dirigido a las Estudiantes y Coordinadores de la Institución)

Ítems/Sujetos	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	Suma	Media	Si2
Ítem 1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	35	3,5	0,50
Ítem 2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	3,8	0,18
Ítem 3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	34	3,4	0,93
Ítem 4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3,4	0,27
Ítem 5	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	32	3,2	0,62
Ítem 6	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	35	3,5	0,50
Ítem 7	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	32	3,2	0,62
Ítem 8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34	3,4	0,27
Ítem 9	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3,8	0,18
Ítem 10	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	3,8	0,18
Ítem 11	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	31	3,1	0,77
Ítem 12	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	34	3,4	0,71
Ítem 13	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	34	3,4	0,93
Ítem 14	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34	3,4	0,27
Ítem 15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37	3,7	0,23
Ítem 16	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	34	3,4	0,93
Ítem 17	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34	3,4	0,27
Ítem 18	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	3,5	0,28
Ítem 19	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	33	3,3	0,46
Ítem 20	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	34	3,4	0,71
Ítem 21	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	35	3,5	0,94
Ítem 22	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34	3,4	0,27
Ítem 23	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37	3,7	0,23
Ítem 24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37	3,7	0,46
Ítem 25	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	35	3,5	0,50
Ítem 26	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	34	3,4	0,49
Ítem 27	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35	3,5	0,28
Total	99	93	91	96	86	99	97	95	93	88	937	94	10,74
K 27													
St2 19,34													
Σ Si2 10,74				ALFA 0,8312									

ANEXO H
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN N° 2
 (Auto Evaluación para el Personal Docente)

Ítems/Sujetos	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	Suma	Medi a	Si2
Ítem 1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3,7	0,23
Ítem 2	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	34	3,4	0,93
Ítem 3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	36	3,6	0,49
Ítem 4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	33	3,3	0,90
Ítem 5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	33	3,3	0,46
Ítem 6	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	33	3,3	0,68
Ítem 7	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	32	3,2	0,62
Ítem 8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34	3,4	0,27
Ítem 9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9	0,10
Ítem 10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,9	0,10
Ítem 11	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	31	3,1	0,77
Ítem 12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37	3,7	0,23
Ítem 13	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	35	3,5	0,50
Ítem 14	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	35	3,5	0,50
Ítem 15	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3,6	0,27
Ítem 16	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35	3,5	0,28
Ítem 17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3,8	0,18
Ítem 18	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	3,5	0,28
Ítem 19	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35	3,5	0,28
Ítem 20	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	32	3,2	0,40
Ítem 21	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	34	3,4	0,49
Ítem 22	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36	3,6	0,27
Ítem 23	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3,8	0,18
Ítem 24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37	3,7	0,46
Ítem 25	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	35	3,5	0,50
Ítem 26	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	34	3,4	0,93
Ítem 27	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34	3,4	0,27
Ítem 28	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	36	3,6	0,93
Ítem 29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,9	0,10
Ítem 30	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	36	3,6	0,49
Ítem 31	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	3,5	0,28
Ítem 32	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	34	3,4	0,49
Ítem 33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3,8	0,18
Ítem 34	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	3,4	0,27
Ítem 35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9	0,10
Ítem 36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	3,8	0,18
Ítem 37	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	34	3,4	0,93
Ítem 38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9	0,10
Ítem 39	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	3,8	0,18
Ítem 40	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36	3,6	0,27
Ítem 41	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	34	3,4	0,71
Ítem 42	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33	3,3	0,23
Ítem 43	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	3,5	0,28
Total	156	157	151	153	156	150	157	149	145	151	1525	153	8,94

K 43
St2 16,06
$\sum Si2$ 8,94

ALFA 0,8140

ANEXO I

DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

Ambiente académico Relación entre los integrantes de un Programa Educativo: profesores, alumnos, trabajadores y directivos, así como con el resto de la comunidad institucional en el desempeño de sus funciones. Un buen ambiente académico propicia el cumplimiento de los objetivos del programa y el buen desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje mediante la armonía, la comunicación, la convivencia, el liderazgo, la responsabilidad entre otras características.

Asignatura Unidad básica del plan de estudios, correspondiente a un área académica, una disciplina o un área de especialización. Se cursa en un ciclo escolar. En los planes modulares corresponde a un módulo, también se denomina Materia, Curso, Unidad de Enseñanza y Aprendizaje, Experiencia Educativa etc.

Autoaprendizaje Actividades destinadas a fortalecer los logros académicos del estudiante quien las planea, jerarquiza y ejecuta como hábito y con responsabilidad, de acuerdo con su disponibilidad de tiempo y de intereses personales.

Autoevaluación Proceso interno mediante el cual se examinan sistemáticamente los procedimientos y resultados de un programa educativo o una institución para identificar su situación actual con el fin de mejorar o asegurar la calidad educativa.

Clima Organizacional Acciones que para fomentar las condiciones que favorezcan el desarrollo del programa educativo. Son importantes identificarse con la misión y objetivos del programa para contribuir a alcanzarlos con responsabilidad, iniciativa y creatividad, también son importantes el respeto a los valores institucionales y del programa educativo, la comunicación y el estilo de liderazgo de los profesores, autoridades y

directivos, así como la influencia que tiene sobre ellos la organización formal y la organización informal.

Competencia Capacidad para desempeñar una profesión. Existe una tendencia a efectuar la evaluación del proceso Enseñanza y Aprendizaje, en términos del desempeño de tareas específicas de acuerdo con el ámbito de empleo del estudiante en el futuro.

Contenido En educación se refiere al objeto de estudio para el aprendizaje, suelen agruparse por unidades para integrar programas de asignatura dentro de un plan de estudio.

Contextualización Texto, hilo de un discurso o escrito. Conjunto de circunstancias en que se sitúa un hecho.

Currículo (latín: *curriculum*) Conjunto de asignaturas, actividades, experiencias de aprendizaje y métodos de enseñanza y otros medios para alcanzar los objetivos del programa educativo. Plan de estudios

Diagnóstico Inicio del proceso de evaluación: consiste en recolectar datos relevantes, analizarlos y hacer un informe institucional para conocer los antecedentes y la situación actual de un *programa educativo*.

Disciplina Cuerpo ordenado y sistematizado de conocimientos dentro de un área determinada, reconocido no sólo como autónomo sino también como de estudio necesario dentro de un programa educativo.

Diseño curricular Planeación de la estructura que tendrá el plan de estudios atendiendo a las necesidades del estudiante para una formación integral y al desarrollo del campo disciplinar.

Docente Personal cuya función es la conducción formal del proceso enseñanza aprendizaje.

Eficacia Comparación del logro de las metas y objetivos previstos en función de las subsecuentes acciones emprendidas. Se concibe como el cumplimiento en tiempo, lugar, cantidad y calidad.

Eficiencia Logro de los objetivos y metas con el mínimo de los recursos, y tiempo. Es el resultado del mejor aprovechamiento de los

recursos utilizados para la realización de las actividades que se prevén a fin del cumplimiento de una meta o acción determinadas.

Enseñanza y Aprendizaje Conjunto de acciones didácticas orientadas a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para la formación académica de los alumnos. Es un proceso bidireccional entre el docente y el alumno.

Estudiante Es toda persona inscrita una institución de educación, de acuerdo al reglamento, con derechos y deberes según la normatividad. Esta categoría sólo se pierde por egreso o por separación en los términos que fija la misma normatividad.

Evaluación diagnóstica Proceso de evaluación que tiene tres fases: Autoevaluación, Visita de pares externos, Redacción de un informe sobre la situación que guarda la institución; este informe está basado en el trabajo de pares académicos y contiene las recomendaciones pertinentes para mejorar la calidad de la educación.

Indicador Consiste en una variable cualitativa o cuantitativa que proporciona una base simple y confiable para evaluar logros cambios o desempeño. Es una unidad de información medida por tiempo que ayuda a mostrar los cambios ocurridos en un área o condición. Un objetivo o meta puede tener múltiples indicadores y por lo tanto puede ser visto en diferentes dimensiones.

Infraestructura Es el conjunto de recursos materiales con que cuentan las instituciones educativas. Incluye edificios, aulas, laboratorios, bibliotecas, instrumentos, oficinas, máquinas, salas, galerías, instalaciones, campos deportivos, terrenos, así como personal académico y administrativo.