



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

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA
DEL ESTUDIANTE EN EL SUSBSISTEMA MEDIA TECNICA GENERAL
Caso. Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras**

Autor: Lcda. Nayra C. Roa C.
Tutor: Lcda. Sandra Rodríguez de A. MSc

San Cristóbal, Febrero de 2013



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

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA
DEL ESTUDIANTE EN EL SUBSISTEMA MEDIA TÉCNICA GENERAL**
**Caso. La Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López
Contreras**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster
Scientiarum en Evaluación Educativa

Autor: Lcda. Nayra C. Roa C.

Tutor: Lcda. Sandra Rodríguez de A. MSc

DONACION

SERBIULA
Tullio Febres Cordero

San Cristóbal, Febrero del 2013

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso y a la Virgen del Carmen, por iluminar mi camino cada día de mi vida y permitirme alcanzar esta meta tan anhelada.

A mis padres por saberme escuchar, comprender y apoyar en los momentos más difíciles, brindándome su amor incondicional.

A mi abuelo Rafael Colmenares y a los que desde el cielo me encomiendan siempre a Dios, sé que sus peticiones fueron escuchadas.

A mi hermano, por su ayuda y solidaridad con quien comparto mis tristezas y alegrías, ya que me brinda su mano amiga en todos los momentos de mi vida.

A mis tíos, tías, primos, por apoyarme y confiar en mí.

A César Fernández, por compartir conmigo horas de trabajo con una actitud crítica, objetiva y constructiva; que sin saberlo ha sido un gran impulso y pilar que me ha sostenido incluso en los momentos más difíciles a lo largo de este proyecto.

A mi casa de estudios la Ilustre Universidad de los Andes núcleo Táchira y a todos los docentes de la Maestría en Evaluación Educativa quienes me proporcionaron las herramientas para mi formación profesional.

A la destacada Magíster Sandra Rodríguez, por su colaboración asesoría, paciencia, amistad y apoyo técnico; Gracias profesora.

A mis amigos y compañeros de clases, por ser parte de mi vida y compartir esta meta conmigo.

Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida, gracias por ayudarme a cumplir uno de mis sueños.

DEDICATORIA

www.bdigitalula.ve

A mis padres: Coromoto y Alfonso
A mi hermano Rafael Roa
Mi base de sustentación

ÍNDICE GENERAL

| | pp. |
|--|------|
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DEDICATORIA | v |
| LISTA DE CUADROS | viii |
| LISTA DE GRÁFICOS | ix |
| RESUMEN | x |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO | |
| I EL PROBLEMA | 3 |
| Planteamiento del Problema | 3 |
| Objetivos de la Investigación | 12 |
| Objetivo General | 12 |
| Objetivos Específicos | 12 |
| Justificación e Importancia | 13 |
| Delimitación de la Investigación | 15 |
| Alcances de la Investigación | 17 |
| II MARCO TEÓRICO | 18 |
| Antecedentes | 18 |
| Bases Teóricas | 23 |
| Teoría que Sustentan la Investigación | 64 |
| Bases Legales | 66 |
| Operacionalización de las Variables | 69 |
| III MARCO METODOLÓGICO | 72 |
| Descripción de la Metodología | 72 |
| Naturaleza de la investigación | 72 |
| Diseño de la investigación | 73 |
| Nivel de Investigación | 74 |
| Población y Muestra | 76 |
| Técnica de Recolección de Datos | 80 |
| Validez y Confiabilidad de los Instrumentos | 82 |
| Procedimiento de Análisis de Datos | 84 |
| IV INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS | 85 |
| Análisis de la información de los estudiantes de la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Eleazar López Contreras” Municipio San Cristóbal del Estado Táchira | 105 |
| Resultados del Diagnóstico Entrevista a los Estudiantes | 112 |

| | |
|---|-----|
| V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 116 |
| Conclusiones | 116 |
| Recomendaciones | 118 |
| REFERENCIAS | 121 |
| ANEXOS..... | 128 |
| A Instrumento para la recolección de datos (Docentes)..... | 129 |
| B Instrumento para la recolección de datos (Estudiantes) | 133 |
| C Evidencias De la aplicación de los instrumentos de recolección de información | 135 |
| D Validación de los instrumentos | 137 |
| E Matriz de confiabilidad | 150 |
| F Matriz de datos | 151 |

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE CUADROS

| CUADRO | | pp. |
|--------|---|-----|
| 1 | Unidad de Análisis | 71 |
| 2 | Población objeto de estudio | 77 |
| 3 | Muestra objeto de estudio..... | 78 |
| 4 | Distribución de frecuencia de la variable: Aspectos a evaluar en el desempeño docente. Dimensión: Técnica metodológica. Indicador: Planificación didáctica de la enseñanza; Factores del entorno; Factores personales. | 86 |
| 5 | Distribución de frecuencia de la variable: Aspectos a evaluar en el desempeño docente. Dimensión: Técnica metodológica. Indicador: Eficiencia y efectividad; Rol del docente. | 88 |
| 6 | Distribución de frecuencia de la variable: Percepción de los estudiantes sobre los elementos de la evaluación del Desempeño docente. Indicador: Valores; Puntualidad; Respeto; Calidad Humana; Vocación; Responsabilidad; Vocabulario; Presentación Personal; Creatividad; innovación de las estrategias didácticas; innovación de las estrategias de evaluación..... | 91 |
| 7 | Distribución de frecuencia de la variable: Elementos de la didáctica y la evaluación. Dimensión: Pedagógica. Indicador: Evaluación: Autoevaluación; Co evaluación y Evaluación. | 93 |
| 8 | Distribución de frecuencia de la variable: Elementos de la didáctica y la evaluación. Dimensión: Pedagógica. Indicador: Estrategias Didácticas Planificación Didáctica..... | 95 |
| 9 | Distribución de frecuencia de la variable: Elementos de la didáctica y la evaluación. Dimensión: Actitud del docente. Indicador: La relación docente/estudiante; eficacia, eficiencia y excelencia; dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales; actitud hacia la evaluación del desempeño desde la perspectiva del estudiante. | 99 |
| 10 | Entrevista al alumno | 102 |

LISTA DE GRÁFICOS

| GRÁFICO | pp. |
|---|-----|
| 1. Factores que influyen en el entorno..... | 52 |
| 2. Fases de la Investigación..... | 75 |
| 3. Rango de confiabilidad..... | 84 |
| 4. Representación gráfica de los ítem 1, 2, 3, 4 del Indicador: Planificación didáctica de la enseñanza; Factores del entorno; Factores personales..... | 87 |
| 5. Representación gráfica de los ítem 5, 6, 7 del Indicador: Eficiencia y efectividad; Rol del docente..... | 88 |
| 6. Representación gráfica de los ítem 8, 9, 10, 11 del Indicador: Valores; Puntualidad; Respeto; Calidad Humana; Vocación; Responsabilidad; Vocabulario; Presentación Personal; Creatividad; innovación de las estrategias didácticas; innovación de las estrategias de evaluación..... | 91 |
| 7. Representación gráfica de los ítem 12, 13, 14 del Indicador: Evaluación: Autoevaluación; Co evaluación y Evaluación..... | 94 |
| 8. Representación gráfica de los ítem 15, 16, 17 del Indicador: Estrategias Didácticas Planificación Didáctica..... | 96 |
| 9. Representación gráfica de los ítem 18, 19 del Indicador: La relación docente/estudiante; eficacia, eficiencia y excelencia; dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales; actitud hacia la evaluación del desempeño desde la perspectiva del estudiante..... | 99 |
| 10. Resultados del ítem 1 de la entrevista a los estudiantes..... | 105 |
| 11. Resultados del ítem 2 de la entrevista a los estudiantes..... | 106 |
| 12. Resultados del ítem 3 de la entrevista a los estudiantes..... | 109 |
| 13. Resultados del ítem 4 de la entrevista a los estudiantes..... | 111 |

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

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA
DEL ESTUDIANTE EN EL SUBSISTEMA MEDIA TECNICA GENERAL
Caso. La Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López
Contreras"**

Autor: Nayra Roa Colmenares

Tutor: Lcda. Sandra Rodríguez de A, MSc

Fecha: Febrero 2012

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito evaluar el desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras, municipio San Cristóbal del estado Táchira, enmarcada en el área pedagógica y el principal soporte teórico está relacionado con la teoría social y la holística, ubicándose en una naturaleza de estudio de tipo cuantitativa, en una investigación de campo de carácter evaluativo sustentada bajo el modelo evaluativo de Adams. Para su operatividad, se cumplieron una serie de pasos ordenados secuencialmente acorde con las variables estructuradas, se tomó una muestra censal a (16) docentes de aula y (35) estudiantes de cuarto, quinto y sexto año de la especialidad de Construcción Civil; la información, se recolectó con la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a los docentes en escala de likert con alternativas de respuesta (siempre, a veces, nunca) , los cuales fueron sometidos al proceso de validez, (Juicio de expertos) y de confiabilidad (cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach), cuyo resultado arrojó (0,90) considerada magnitud confiable, igualmente, se utilizó un cuestionario abierto a los estudiantes. Los hallazgos de la investigación se orientaron hacia los siguientes aspectos que develaron como conclusiones la estrecha relación entre la participación del estudiante y los criterios que contenga elementos inherentes al desempeño del docente, donde se relacionan la visión y la experiencia de la participación del estudiante dentro del proceso de valoración del docente, con datos sobre qué evaluar, por qué, para qué evaluar. Destacando entre estos, las categorías que lo estructuran: valores, estrategias educativas, planificación didáctica, relación docente-alumno, vocabulario, presentación personal, creatividad, manejo del contenido, manejo de recursos.

Palabras Claves: Evaluación, desempeño docente, perspectiva del estudiante.

INTRODUCCIÓN

La educación constituye uno de los procesos utilizados para ofrecerle a los individuos, la posibilidad de involucrarse activamente en la transformación de la realidad sociocultural del entorno donde se desenvuelve de una manera crítica, reflexiva, participativa y democrática con el propósito de hacerle frente a los cambios políticos, económicos, culturales y ambientales, que vienen suscitándose como consecuencia del fenómeno de la globalización que ha influido notoriamente en el desarrollo socio-económico de los países.

Durante los últimos años en el sistema educativo venezolano se viene gestando un proceso de transformación con el fin de brindar una formación integral a todos los actores que intervienen en él, de ahí que el objetivo principal de la educación es brindar un servicio de calidad y alentar el desarrollo integral de los estudiantes, desplegando sus habilidades y destrezas para que aprendan con autonomía, y a su vez fortalecer los valores sociales que constituyen la base de la sociedad.

Por lo que, la búsqueda constante de la mejora en la calidad que se ofrece en las aulas de clase en la educación a nivel mundial demanda el uso del proceso de evaluación que permita mantener información continua sobre el progreso alcanzado, así como el proceso en sí y su prosecución. En este sentido, se ha pasado a considerar que la evaluación del desempeño docente es un elemento indispensable para analizar la calidad de las instituciones educativas.

De ahí, que la evaluación del desempeño docente como proceso mediante el cual se analiza en qué medida cada profesor en el ejercicio de sus funciones contribuye con los propósitos y principios establecidos en la filosofía de la educación en los diferentes subsistemas. El concepto de evaluación del desempeño docente se constituye en un proceso participativo que involucra a la mayor cantidad de actores posibles, implementando formas de sensibilización previas y permanentes que hagan posible tal

evaluación. Por tal motivo, debe ser una experiencia enriquecedora que permita interactuar al docente con los estudiantes, directivos y comunidad en general, para así poder evaluar y reflexionar sobre el trabajo en el aula y generar un desarrollo profesional con una connotación muy humana.

El propósito de esta investigación consistió en evaluar cómo se lleva a cabo el desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en el subsistema Media Técnica General, en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" en el municipio San Cristóbal del estado Táchira. Se planteó como un trabajo de naturaleza descriptiva, de campo de carácter evaluativo sustentado en el modelo de Adams. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario contentivo de diecinueve (19) ítems dirigido a los docentes, la lista de cotejo a los estudiantes; que permitió la reflexión del desempeño docente en su rol de evaluador desde la perspectiva del estudiante, y a su vez contribuyó a aclarar algunos aspectos legales y teóricos, necesarios para internalizar y reflexionar su praxis en el proceso educativo.

En tal sentido, la investigación se estructuró en cinco capítulos. El capítulo I, referido al planteamiento del problema, donde se desarrolla la formulación e identificación del mismo; los objetivos que se persiguen, justificación, alcances y delimitaciones. Capítulo II contiene el Marco Teórico integrado por los antecedentes de la investigación, Teorías que sustentan el estudio, Bases Legales y unidades de análisis. Capítulo III, Marco Metodológico de la investigación, tipo de investigación, descripción de la metodología, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad, técnicas de análisis de datos. Capítulo IV Contenido del análisis e interpretación de los Resultados. Capítulo V. Corresponde las conclusiones y Recomendaciones derivadas de la investigación; finalmente, se incluyen las Referencias Bibliográficas y los anexos que apoyan el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La educación durante la vida se presenta como una de las puertas de acceso al siglo XXI; esta visión va más allá de lo tradicional, ya que responde al reto de un mundo que cambia constantemente. Por consiguiente, cabe destacar la necesidad de volver la vista al aula de clase; para poder afrontar las novedades que surgen en la vida privada así como en la vida profesional. Esta necesidad persiste, incluso se ha acentuado, y la única forma de satisfacerla es que todos aprendan a formarse.

Pero además, surge otra situación tal vez más relevante aun, que tras el profundo cambio de los marcos tradicionales de la existencia, exige comprender mejor al otro, percibir adecuadamente el mundo que le rodea, es decir una necesidad de entendimiento mutuo, de diálogo plácido e integral; aquello de lo cual, precisamente, más carece hoy en día, la sociedad.

Destaca Faure (1972), en un informe auspiciado por la UNESCO; ciertos planteamientos que revelan gran consonancia con actualidad, puesto que las aulas de clases así como los actores que están en ella; hoy en día; demandan una mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo, al igual que lo planteó él. Sin dejar de lado ninguno de los talentos resguardados en el ser de cada persona, entre ellos la memoria, el raciocinio, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido de la estética, la facilidad para comunicar con los demás, el carisma natural del dirigente, entre otros.

Todo lo anterior, expresa que cuando las sociedades asumen más

responsabilidad en su propio desarrollo, aprenden a valorar la función de la educación, concebida como una herramienta para alcanzar metas comunes además de lograr una deseable mejora en la calidad de la vida.

En ese sentido, la Comisión Internacional para la Educación del siglo XXI destaca la conveniencia de prestar una atención prioritaria a la situación social, cultural y material de los educadores en favor de que se dote al sistema de enseñanza no sólo de maestros y profesores adecuadamente formados sino además de elementos necesarios para impartir una enseñanza de calidad y de hacer uso de la participación proactiva de los alumnos; es decir, que el estudiante asuma el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de sus acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto, como manera de contribuir al logro de la mejora académica.

Dadas las condiciones que anteceden, en Venezuela, la Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009), en el artículo 44, establece:

La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso. El órgano con competencia en materia de educación básica, establecerá las normas y procedimientos que regirán el proceso de evaluación en los diferentes niveles y modalidades del subsistema de educación básica. Los niveles de educación universitaria se regirán por ley especial.

Al igual, La Ley Orgánica de Educación (LOE, 2009), sobre la Evaluación institucional, el artículo 45 reza:

Los órganos con competencia en materia de Educación Básica y Educación Universitaria, realizarán evaluaciones institucionales a través de sus instancias nacionales, regionales, municipales y

locales, en las instituciones centros y servicios educativos, en los lapsos y periodos que se establezcan en el reglamento de la presente Ley.

De lo anterior expuesto, se ha observado que en la estructura del entorno educativo, el único que se evalúa es el educando, dándole escasa o ninguna importancia a la actuación de los demás factores entre ellos el docente, atribuyéndole toda la responsabilidad del rendimiento académico del alumno no siendo tomado en cuenta como parte en la evaluación del proceso educativo para la calidad de esta, concepción que se mantuvo en la década de los ochenta cuando se afirmaba que el bajo nivel de aprendizaje y las dificultades que se presentaban en la educación eran en gran parte por la situación socioeconómica y todos los aspectos externos al sistema educativo y que debido a esto las instituciones no podían aportar directamente soluciones a los problemas existentes.

Las nuevas concepciones plantean que el éxito o fracaso de la enseñanza depende fundamentalmente y en gran medida a la calidad del desempeño de sus docentes. De acuerdo a esto, Valdés (2004) expone que; "...podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magnificas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación" (p.158). Por ello, la actuación del educador se ha convertido en un tema prioritario y de gran relevancia en Venezuela, así como en otros países del mundo. Esto se deriva de varias causales, especialmente la búsqueda de mejora en los resultados obtenidos en los aprendizajes y el hecho del rol decisivo que tienen los docentes en el logro de estos procesos.

El autor antes mencionado, considera necesaria la evaluación del profesorado, particularmente en estos momentos de transformación social que vive el país, donde se están desarrollando diferentes experiencias dirigidas a optimizar los logros del sistema educativo procurando bajar los

niveles de exclusión social, siendo ineludible que se lleve a cabo en forma permanente y periódica, de tal manera que sirva de orientación, revisión y reflexión a la praxis pedagógica, desde la perspectiva de los estudiantes por ser actor primordial en el proceso educativo, logrando procesos genuinos y productivos en las diferentes escuelas, que a su vez estimule y desarrolle valores educativos que les permitan identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en las instituciones.

Dentro de este contexto, el proceso de evaluación del desempeño docente en una institución educativa, constituye un objetivo vital para el logro de la excelencia académica pues permite caracterizar su ejercicio y propicia su desarrollo, así como también constituye una vía para su atención y estimulación, esto lleva a la necesidad de una valoración periódica.

Dentro de este marco, continúa Flórez (2001), si se logra una comunicación franca, los resultados de la evaluación serán más sustanciales, sobre todo cuando se comparten intereses, como es el caso del evaluador y los profesores, quienes tienen afinidad por la educación, por la calidad de la enseñanza y un cierto optimismo pedagógico que presiente que se puede mejorar en el futuro.

Al respecto, el autor antes citado señala que la regla para evaluar con éxito la enseñanza de un grupo de profesores en una institución educativa es asegurar un clima de seguridad y confianza entre ellos; principalmente, la seguridad de que los resultados de la evaluación no se usarán contra ellos, contra su estabilidad y prestigio profesional, contra sus condiciones laborales, contra su auto concepto y su autoestima. Sólo cuando se dé este clima organizacional podrá darse el paso inicial hacia una evaluación franca, honesta, respetuosa y generadora de compromisos de cambio y mejoramiento de la enseñanza.

En este sentido, García (1998), expone que en todo el sistema educativo, si bien son muchas las correlaciones existentes entre cada uno de los elementos que inciden en él y, por ende, en su calidad hay uno que se

hace especialmente sensible y que ha sido objetivo de evaluación durante muchos años: el profesorado.

De igual manera, Valdez (2004) expresa que resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño, otorgando el derecho que tienen los estudiantes a recibir una educación cualitativamente superior e incluso en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

Se puede afirmar hoy, la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo, dependen esencialmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Se podrán perfeccionar los diseños instruccionales, libros, instalaciones, metodología de enseñanza, programas, planes, y demás, pero sin docentes eficientes, el éxito a ciencia cierta del proceso de enseñanza aprendizaje no tendría lugar. La evaluación del docente juega entonces, un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y a su vez, propiciar su desarrollo futuro al mismo tiempo que constituye, una vía fundamental para su atención y estimulación.

Aunado a ello, la evaluación del desempeño docente debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño. Para Torres (2005):

Los docentes involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de ellos mismos, e incorporarían una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo. (p. 56)

Por su parte, llama la atención la constante inquietud sobre temas que relacionan el compromiso social y la pertinencia de la evaluación de las instituciones educativas, con la calidad que estas ofrecen. Es una demanda,

constante que requiere un cambio en las actitudes es decir, una nueva concepción de la relación profesor-alumno, donde Tünnermann (2008) explica que el aprendizaje este basado en la búsqueda de las mejoras través del encuentro con la calidad concebida como la convergencia de cuatro criterios que suelen aplicarse como referencia para evaluar el desarrollo de la educación relevancia, eficacia, eficiencia y equidad.

En relación a lo anteriormente citado, el currículo básico Bolivariano (2007) explica como la Educación Bolivariana tiene como determinante materializar los derechos; de allí, que el Estado establece medidas necesarias para garantizar una educación de calidad integral para todos, donde se promueva la equidad y la solidaridad con el fin de procurar un equilibrio social. Por tal razón, la escuela debe ser de calidad, que tenga como producto del desarrollo integral de los estudiantes y así dotarlos de mayor dominio de instrumentos para lograr en ellos una gran potencia cognitiva.

En concordancia a lo anteriormente expuesto, la calidad educativa es para Cardona (2002: 424), "el ideal que se persigue, construyéndose en la meta que orienta las acciones educativas, entendidas como practicas intencionales a vivenciar por los educandos en las aulas y centros como espacios interactivos, como micro sociedades de relaciones planificadoras, fecundas y valiosas, entre los agentes y los elementos que la integran".

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la calidad, es esa especie de tensión utópica que mueve, que motiva la mejora permanente de todo cuanto se hace desde, en este caso, el ámbito educativo; no tiene necesariamente que construir un punto de llegada, siendo más bien un perfeccionamiento constante de todo cuanto se hace en esa búsqueda de la perfección humana.

En otro orden de ideas, pero siguiendo con el planteamiento de esta investigación cabe destacar entonces una interrogante que plantear, que motiva en cierto modo al investigador, a la búsqueda de respuesta ¿Dónde

queda la participación del estudiante en este proceso?

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los estudiantes es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. Rizo (1999) expresa que el modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor.

Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula; todo ello conlleva a reflexionar que lo que se busca es el mejoramiento de las clases en el aula, al valorar que la formación del estudiante sea realmente integral partiendo de la coevaluación entre el alumno y el docente.

Ahora bien, si dando un vistazo al deber ser en donde se busca la formación de un estudiante integral en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras municipio San Cristóbal del estado Táchira, como organización científica educativa, orientada hacia la formación de recursos humanos de calidad, del pensamiento Robinsoniano dispuesto en lo establecido en el Currículo Nacional Bolivariano (2007), en el cual se deriva que la escuela debe formar para la vida a través del aprendizaje para el trabajo, el quehacer creador y el pensamiento liberador de conciencias, y como herramientas que le permitan al ciudadano y la ciudadana la participación activa en la vida pública y política del país, la cual se encuentra en la procura de generar conocimiento científico - técnico con pertinencia social, capaces de trabajar en estrecha relación con la comunidad y su entorno, y fundamentados en los más sólidos principios éticos de justicia, libertad y autonomía.

Cabe mencionar, que cada institución educativa debería desarrollar en forma continua un proceso de valoración de la actuación docente, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, por ello se

plantea la ejecución de un proceso de investigación acerca de cómo se viene llevando a cabo esta actividad en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Eleazar López Contreras” ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Resulta oportuno explicar, que existen diversos problemas que afectan el desempeño docente de dicha institución; las causas de este problema es que no se evidencia una sistematización u organización en la evaluación del desempeño docente. Por cuanto, en el transcurso del año escolar (2011-2012), en la mencionada institución, se llevó a cabo una actividad evaluativa del desempeño del docente bajo un formato preestablecido por la Zona Educativa Táchira, dejando de lado criterios propios del contexto de la institución, como es el caso específico la intervención desde el punto de vista del estudiante, donde dicho instrumento es utilizado bajo un formato estandarizado y utilizado para todas las instituciones educativas y administrado a todos los docentes, de igual manera los resultados de este nunca fueron dados a conocer al personal.

Es así como en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras, ubicada en el municipio San Cristóbal del estado Táchira, se viene observando, como consecuencia de la debilidad existente derivada de los constantes cambios que en materia educativa se viene gestando actualmente, y aunado a la carencia de un perfil idóneo en el supervisor nato como lo es el director del plantel, el cual se avoca a los procesos administrativos más no al crecimiento personal y profesional de los docentes que laboran en esta institución, aunado a la utilización de instrumentos estandarizados como formas de evaluación dispuestos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación y sin tomar en cuenta el principal autor del proceso educativo como son los estudiantes como participes en la evaluación del desempeño de sus docentes quienes son los que principalmente realizan el intercambio.

Todo lo anteriormente expuesto, trae como consecuencia en las

acciones del docente, la falta de cooperación en las actividades o procesos inherentes del proceso educativo de calidad, desinterés a prepararse acorde a los cambios que en materia educativa el mundo globalizado requiere, y resistencia a los cambios que en educación se viene gestando constantemente

Todo ello, es de reflexión en el ámbito educativo ya que la Educación Bolivariana tiene como preceptos la creación, transmisión y aplicación del conocimiento como valor social el cual genere competencias para la creatividad e innovación, promueva y organice la educación permanente en el desarrollo pleno de las potencialidades humanas y ciudadanas del individuo, así como el fortalecimiento del análisis crítico de su anticipación y visión, para la elaboración oportuna de alternativas viables a los problemas de la región y el país lineamientos dispuestos en el currículo básico Bolivariano (2007). Una Institución clave para el desarrollo regional y nacional que logra ser parte esencial de este fortalecimiento educativo que se pretende lograr día a día como demanda a las necesidades de la sociedad venezolana.

Siguiendo este orden de ideas y dándole soporte al Modelo del Currículo integral como elemento esencial en la formación de hombres críticos y participes proactivos de su proceso de aprendizaje; señala Ramos (2006) que las instituciones que no cuenten con educadores eficientes deben tener la habilidad y espíritu profundo para promover la autonomía y el sentido de libertad de sus estudiantes; por lo que de persistir esta situación se verá afectado el desempeño del docente en sus facetas como facilitador de los aprendizajes y como evaluador de los procesos más que de los resultados de sus estudiantes, afectando la calidad de la educación.

Por las razones expuestas, uno de los aspectos fundamentales que motiva a la autora para la selección del tema, es analizar la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras, ubicada en el

municipio San Cristóbal del estado Táchira, ya que este proporcionara el análisis de la situación observada como problemática, todo esto que conduzca a la reflexión sobre la relación entre los modelos de enseñanza aplicados en las aulas; el sentido ético que impulsa al educador a forjarse cada día en ofrecer a sus estudiantes, un ambiente acorde a sus necesidades e intereses, al respeto por los momentos de la clase, a la implementación de estrategias, recursos y metodologías que beneficien el desarrollo de un aprendizaje basado en competencias que lleven al educando a ser capaz de desenvolverse en un contexto social, profesional, cultural y familiar adecuando sus potencialidades al máximo y a partir de este se tomara las conclusiones de la investigación en consideración para la toma de decisiones acertadas que promuevan la reflexión en la praxis educativa pedagógica.

Ante estas circunstancias surgen las siguientes interrogantes; ¿Cómo se lleva la evaluación del desempeño Docente en Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Eleazar López Contreras” municipio San Cristóbal del Estado Táchira?; ¿Está dispuesto el estudiante a participar en la evaluación del desempeño docente?; ¿Cuáles son los elementos académicos a considerar dentro de la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiantes? ¿Cuáles son los elementos académicos que se pueden considerar dentro de la evaluación del desempeño docente?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras, municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la actitud del personal docente hacia el proceso evaluativo

del desempeño docente desde la perspectiva del estudiantes.

Determinar los aspectos que los estudiantes estarían dispuestos a involucrar en la evaluación del docente.

Analizar los elementos académicos a considerar dentro de la evaluación del desempeño docente.

Valorar el proceso de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Justificación e Importancia

La realidad educativa que vive hoy en día el país, signado por la incorporación de nuevas acciones idealizantes, que encaminan sus metas hacia una masificación de la escolaridad, la conformación de regímenes especiales dentro de la educación como lo son las Escuelas Bolivarianas, Liceos Bolivarianos y las Escuelas Técnicas Robinsonianas y Zamoranas, generando un cambio evaluativo dentro de ellas en cuanto a: el mejoramiento progresivo del Currículo a nivel de la Educación, la incentivación de la participación activa de la escuela-comunidad y el interés por mejorar los equipos didácticos e instruccionales y por consiguiente, a la calidad de la educación, con la intención de forjar el mejoramiento y propósito de reformar el currículum al nivel del subsistema Básica, nivel media técnica entre otros, que permiten a ciencia cierta indicar que existe de por sí, una intención política y educativa que conlleve a la transformación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Es por ello, que se necesita un personal docente que este a la altura de las nuevas exigencias tecnológicas, científicas y acorde con los procesos de globalización, reconociendo a su vez al docente como un agente protagonista de estos cambios, y se convierta en el ente dinamizador de la mejora del centro educativo, formándose constantemente, autoevaluándose y siendo evaluada su actuación.

De ahí que en esta investigación, se trató de analizar si se está evaluando el desempeño de los docentes y de qué forma lo están haciendo, desde una perspectiva que poco se hace énfasis en opinión como lo es la de los estudiantes. Es así como, a nivel social esta investigación contribuirá con la reflexión de los actores más importantes involucrados en el hecho educativo como lo son los docentes, para que de una u otra manera revisen su actuación y se pregunten si es acorde su actuación con la realidad del país y cuáles serán sus consecuencias.

En lo que respecta al abordaje teórico, se justifica porque podrá utilizarse para la solución de problemas que se ubiquen dentro de estas mismas líneas de investigación, con miras a estudios más profundos sobre el tema en referencia y en función a dimensiones de cada una de las variables que se plantean para el desarrollo de la investigación. Metodológicamente se justifica ya que, se aplican técnicas e instrumentos procesos que permitan diagnosticar la realidad presente y servir de base para futuras investigaciones con la finalidad de hacer una revisión detallada de cómo se realiza este proceso, de manera tal que esta investigación pueda de alguna manera servir de aporte para aquellos docentes que deseen mejorar su actuación.

Al mismo tiempo, con este trabajo se ofrecen algunos conceptos básicos y aspectos importantes que se deben tomar en cuenta a la hora de evaluar el desempeño de los docentes, de los cuales son necesarios conocer dentro de dicho proceso y a su vez puedan observar que esto les servirá de apoyo y fortalecimiento a los directivos y docentes del subsistema Básica, nivel media técnica y con el fin de mejorar el desempeño académico de los docentes desde la perspectiva de los estudiantes, con lo cual se beneficiarán no solo los involucrados en los procesos de enseñanza y aprendizaje sino que también se pueden convertir en soluciones prácticas a uno de los muchos problemas que aquejan el sistema educativo nacional.

Asimismo, se aspira que una vez que los implicados conozcan los

resultados de la investigación, genere en ellos un proceso de reflexión y autocrítica sobre su desempeño y que permita crear acciones encaminadas a la solución de los problemas o deficiencias que se detecten. Además servirá como fuente de información u orientación a investigaciones sobre esta temática o línea de investigación y por ende otras instituciones pueden utilizarlas como referencia para desarrollar procesos similares en cada una de ellas.

Delimitación de la Investigación

La presente investigación se desarrollará en el contexto de La Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Eleazar López Contreras” ubicada en la Avenida Libertador, Sector Las Lomas en La Parroquia San Juan Bautista, municipio San Cristóbal del Estado Táchira. Es una institución de carácter Estatal, pública, se maneja bajo el subsistema Básica, nivel media técnica. La escuela cuenta con siete (7) especialidades: Electrónica, electricidad, mecánica automotriz, mecánica de mantenimiento, química industrial, construcción civil, máquinas y herramientas.

Educación Básica, nivel media técnica industrial, el cual comprende 1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º año; abarca turnos durante todo el día, la misma cuenta con 712 estudiantes, doscientos treinta y seis (236) docentes distribuidos en un (01) director, tres (03) subdirectores (administrativo, académico y técnico), tres (03) Coordinadores Robinsonianos (uno para 1er. Año, uno para 2º año y uno para 3er. Año), Siete (07) coordinadores de Mención (uno para cada Mención; Electricidad, Electrónica, Química Industrial, Mecánica Automotriz, Máquinas y Herramientas, Construcción Civil y Mecánica de Mantenimiento), Dos (02) Coordinadores de Pasantías, (01) Coordinador de Protección y Desarrollo Estudiantil, Un (01) Coordinador de Educación Física, un (01) Coordinador de PAE (Programa Alimenticio Escolar), Un (01) Coordinador de Evaluación, Un (01) Coordinador de Control de Estudios y doscientos quince (215) Docentes de aula de toda la institución; distribuidos en (104) docentes

de cuarto, quinto y sexto año y sesenta y (111) docentes que laboran en educación básica, aunado a sesenta y dos (62) obreros (personal de apoyo) y cuarenta y seis (46) administrativos.

Cabe destacar, que esta institución se maneja bajo el Currículo Básico Bolivariano (2007), en ese sentido, la presente investigación se delimita dentro del contexto del subsistema media técnica en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Eleazar López Contreras”, donde se pretende evaluar el desempeño docente en la mencionada institución desde la perspectiva de los estudiantes.

Asimismo, el actual trabajo se sustenta dentro de las líneas de investigación propuestas por la Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez” como trabajo de grado en la Maestría Evaluación Educativa, en el campo de las Ciencias Sociales, área calidad de la educación, en el nivel media técnica general en el programa evaluación del proceso educativo referente a la evaluación del desempeño del docente desde la perspectiva del estudiante, en la línea temática evaluación del desempeño docente, que servirán para dar énfasis a dichos componentes y ser ejecutado en el transcurso del año escolar (2011- 2012).

Cabe agregar, que la investigación está fundamentada en la evaluación del desempeño del docente, en ese sentido la evaluación como proceso, implica un conjunto de tareas y actividades planificadas, e instrumentadas, las cuales coordinada entre los distintos actores e instancias y como resultado, representa un producto contenido de mediciones, datos, análisis, juicios de valor y recomendaciones, que propicien la mejora del desempeño de los mismos.

Es así, como los docentes deben aportar los medios, recursos, estrategias, entre otros, que puedan analizar estas prácticas y a su vez proveer de estrategias de evaluación novedosas que incida en la verdadera asimilación en los estudiantes para que estos valoren la actuación positiva del docente.

Alcances de la Investigación

La presente investigación está dirigida a los docentes la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras, en la especialidad de Construcción Civil en los 5tos y 6tos años, siendo estudiado para este trabajo el desempeño docente, ya que le permitirá analizar la praxis docente para que reflexione su actuación.

Se considera que la investigación tiene alcances de tipo reflexivo de la práctica docente, por la relevancia del tema en estudio donde están presentes todos los componentes del nuevo modelo educativo Bolivariano, que permiten valorar el desempeño docente con el propósito de orientar la práctica pedagógica desde la perspectiva de los estudiantes. De tipo profesional, permitirá examinar el desempeño educativo desde su propio contexto, sin cambiar ni alterar la realidad social, ya que la autora es docente de esta institución y por ende, mejorar la calidad de la educación, lo que incidirán directamente en el comportamiento de los estudiantes.

De igual manera, los estudiantes como parte del proceso educativo conforman un valioso elemento para formar parte en la evaluación del desempeño docente y por ende del desempeño institucional, lo cual constituye un rol relevante en la comprensión, en el desenvolvimiento de manera integrada de los docentes en esta institución, quienes han de ejercer roles efectivos que les permitan consolidar los indicadores de logro, para ponerlo en práctica en el desarrollo de situaciones oportunas donde se desenvuelven tanto docentes como estudiantes.

En consecuencia, los resultados de la investigación servirán para reorientar principios de acción pedagógica que conduzcan a un cambio de actitud al momento de abordar la evaluación del desempeño docente para evidenciar transformaciones coherentes a la par de la estructura actual. En resumen, el estudio aporta una naturaleza disciplinaria, con una concepción metodológica en el quehacer de la práctica pedagógica docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Toda investigación debe estar sustentada con aportes y teorías relacionadas con el estudio que posea pertinencia y relevancia para su aplicación y factibilidad. En tal sentido, la consulta a las diferentes fuentes de información y estudios realizados donde se abordan las variables de la propuesta, permitieron seleccionar algunas investigaciones.

En tal sentido, Veliz (2007) define los antecedentes como la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio, realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones. Los antecedentes pueden ser tesis de grado o postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas, entre otros. Usualmente se exigen tres (3) antecedentes como mínimo. Estos también pueden ser de carácter nacional o internacional. Deben presentarse en orden secuencial. Cuando no se encuentran antecedentes exactos sobre el tema en estudio, pueden utilizarse otros que sean los más próximos al área en cuestión en especial en la evaluación del desempeño docente.

La consulta a las fuentes de indagación, permitieron la selección de algunos trabajos realizados, para afrontar un temario análogo al estudio. En este sentido, se muestran las siguientes investigaciones:

Al respecto, a nivel Internacional. Abril (2007) presenta una propuesta Análisis y Propuesta de evaluación al docente de la Universidad Nacional de Córdoba, España; que tiene por finalidad puntualizar los aspectos que se consideran fundamentales en la instrumentación de un sistema de encuestas dirigidas a la evaluación al docente de parte de sus alumnos. Se trata de una

consideración basada en la experiencia docente tenida en esta Universidad y está dirigida a estimular la realización de estudios serios sobre este asunto tan directamente vinculado a la calidad académica futura.

El objetivo central de esta investigación, es contar con un instrumento objetivo de medición de la calidad del dictado de las clases por parte del profesor, desde la óptica de los alumnos que participan de sus clases. Convencidos de que los conocimientos no solo deben ser conocidos sino poder ser bien transmitidos, este recurso permitirá efectuar la evaluación de un aspecto sumamente importante del desempeño del docente de la Universidad Nacional de Córdoba y del cual depende el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por lo que, los temas a evaluar en esta investigación estarán comprendidos en lo que es el desempeño del docente en cuanto al dictado de clases teóricas y/o prácticas frente a los alumnos, su actuación en las clases de consulta y la atención de alumnos, la oferta de material didáctico realizada por éste, y cualquier otra actividad cuyo desempeño se encuentre a la vista o de algún modo se presente a la apreciación de los alumnos. Es importante remarcar que se tiene bien presente que en esta valoración que efectuará el alumno:

1. No pueden de ningún modo eludirse los aspectos básicos de la misión que por su Estatuto corresponde inexcusablemente a la Universidad, y por ende a sus docentes.

2. No deben desde ningún punto de vista excederse las capacidades que por su condición de alumnos poseen los encuestados con respecto al tema de consulta

3. No debe apuntarse solo al reconocimiento de las debilidades en la enseñanza sino también a la distinción y puesta de relieve de los esfuerzos, la preocupación y los logros del profesor con relación a la búsqueda de la excelencia en su actividad áulica y docente en general.

4. Se da por sentado que los alumnos comprenden la importancia de

que se trata de una participación que exige responsabilidad y cuidado, ya que participan con ella del proceso de evaluación de la institución a la que pertenecen.

5. Queda comprometida la institución a tomar en cuenta, de modo irrenunciable e inexcusable, en tiempo y forma y con el peso que corresponde a su importancia, todos los resultados de la encuesta y ordenados a los fines de la misma

6. Se deberá respetar la libertad de pensamiento y no deberán contar de modo alguno la ideología o cualquier diferencia que pudiere existir entre los actores y que no fuere pertinente al propósito específico de la encuesta

7. Se deberá privilegiar el espíritu del instrumento por sobre la letra que la intenta explicar o reglar, siendo condición básica para su existencia atender el objetivo inherente a una evaluación integral, justa y objetiva de los docentes de la Universidad.

En cuanto a las cualidades del instrumento, Abril (2007) plantea una serie de características que aseguren su utilidad, esto es su validez para el cumplimiento de los objetivos para los cuales es concebido. En función de lo precedente, se lista a continuación una serie de cualidades que se estima debe reunir: Debe ser legalmente inobjetable, científico; flexible; universal, oportuno, constante, accesible, obligatorio; anónimo, personal, preciso, conciso, estadísticamente válido, breve, operativo, abierto, público, desglosa además en su propuesta una serie de aspectos posibles a evaluar, entre ellos:

1. En el dictado de las clases
2. En la atención y la asistencia al alumno
3. En la producción de material didáctico
4. En la puesta a disposición de recursos educativos de apoyo
5. En el proceso de evaluación
6. En el plano actitudinal
7. En la vigilancia de la infraestructura física de docencia

8. En su contribución al cumplimiento de la misión de la Universidad.

De lo expresado surge que no puede excluirse de esta propuesta de evaluación al docente un nuevo rubro, que destaca como de importancia máxima en la preservación del rumbo original de dicha Universidad.

La naturaleza de los aspectos a considerar en cada caso, según su incumbencia, hará necesario bajar y traducir cada lineamiento a preguntas concretas y pertinentes a cada ámbito de la UNC, de acuerdo con la carrera y la competencia de cada asignatura de la misma. Tal adaptación deberá asegurar la evaluación de la acción del docente en cada uno de los puntos que constituyen las orientaciones elementales de la labor educativa del profesor hacia el cumplimiento de la misión.

De igual manera, Alterio y Pérez (2009) realizaron una investigación llevada a cabo en la Universidad de la Habana, Cuba, titulada: Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil, cuyo principal objetivo fue la de evaluar la función de los docentes según su desempeño y la opinión de los estudiantes de la Universidad Lisandro Alvarado de Lara, Venezuela. Se desarrolló un estudio descriptivo transversal en una muestra de 52 docentes y 210 alumnos escogidos por medio del muestro aleatorio estratificado. En la determinación del desempeño docente se aplicó una encuesta.

En la evaluación de la satisfacción de estudiantes se empleó un cuestionario, Como resultados se obtuvo que 30,8 % de los docentes del área básica haber recibido cursos de capacitación docente y 17,3 % de preclínica posee Maestría en educación. En básica predominó el nivel de conocimiento regular para los conceptos de ejecución y evaluación y en preclínica el nivel de conocimiento en planificación, ejecución y evaluación fue bueno. La estrategia de enseñanza más empleada en básica fue la clase magistral y en preclínica los seminarios y mapas conceptuales.

Cabe destacar, que la necesidad de conocimiento principal manifestada en básica se refiere a evaluación, en preclínica a elementos de ejecución y

estrategias. En la evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la docencia recibida según la planificación, predominó en básica el grado de mediana satisfacción, en preclínica 51,7 % de los estudiantes refirieron alta satisfacción. Sobre la ejecución y estrategias de enseñanza, en básica prevaleció el grado de mediana satisfacción, en preclínica un alto grado. De la evaluación, en ambas áreas resaltó el grado de mediana satisfacción. De la motivación al aprendizaje y amplitud de cobertura de expectativas hubo prevalencia del grado de mediana satisfacción en básica y en preclínica alta satisfacción. Como principal conclusión se tiene que la función docente a partir de las estrategias referidas, radica en un patrón de transmisión de conocimientos y no en su producción, se descuida la mediación y motivación para la producción de conceptos principalmente en el área básica.

A nivel Nacional, Escobar (2010), sobre Evaluación del Desempeño Docente en el Área Pedagógica; en la Primera Etapa de Educación Básica en La Escuela Básica Estatal "Padre Noguera" ubicada en el Municipio Ezequiel Zamora, Estado Barinas; este estudio se ubica en una naturaleza de tipo cualitativa, en una investigación de campo de carácter evaluativo Para su operatividad, se cumplieron una serie de pasos ordenados secuencialmente acorde con las variables estructuradas, para la recolección de los datos se utilizaron técnicas.

Para la presente investigación se tomó como informantes a toda la población docente, la cual está constituida por 8 docentes de aula y un director; la información, se recolectó mediante la técnica de la entrevista semiestructurada utilizando como instrumento el guión de preguntas y registro descriptivo. Posteriormente se realizó un proceso de categorización donde se revisó los relatos repetidos, después se interpretó las respuestas emitidas por los informantes y se describió la realidad encontrada en la investigación. Las conclusiones que se determinaron fueron: el personal docente si es evaluado pero no se hace con un propósito definido, sino para cumplir con un requisito de la Zona Educativa, se desconoce el instrumento

aplicado para tal fin y no se hace correctivos pertinentes se hacen algunas observaciones o recomendaciones pero no se lleva a cabo un seguimiento ni se realizan actividades remediales. Los docentes no tienen conocimiento de la parte legal establecida para realizar dicho proceso, también manifestaron la importancia que esta actividad tiene, por cuanto ayuda a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las investigaciones precedentes sirven de apoyo a la presente investigación, en el marco metodológico, específicamente en la naturaleza y tipo de la investigación, y en el marco teórico, ya que sirven de apoyo para determinar si se está evaluando el desempeño de los docentes en la institución objeto de estudio.

Bases Teóricas

Evaluación Educativa

La evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla. Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervenciones educativas. Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

Por ello, se puede afirmar que éste es: Un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación determinados procedimientos, instrumentos y métodos), axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo). De estos tres procesos

simultáneos, sin duda, el proceso axiológico es el más importante y significativo, porque cuando se evalúa no basta con recoger información, sino que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones, Entre otras.

Todo lo cual tiene como consecuencia fundamental la legitimación del valor de determinadas actividades, procesos y resultados educativos, es decir la creación de una “cultura evaluativa”, en la que cada uno de los instrumentos empleados y los conocimientos generados adquiere sentido y significado. En tal sentido, Valdez (2004) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”.

Entonces, se puede decir, que la evaluación orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser.

Por otra parte, indica Valdez (2004), que la evaluación educativa también se suele definir ateniéndose a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos se la define como evaluación sumativa. Si de manera diferente, se orienta al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos se la define como evaluación formativa.

En la primera de estas dos comprensiones, generalmente la evaluación es asociada al uso de determinadas tecnologías educativas, al empleo de ciertos instrumentos y escalas de medición. Mientras que la segunda de ellas busca comprensiones más globales, muchas veces no cuantificables.

También es posible, indica el autor antes mencionado, hacerlo a partir del tipo de proceso y su finalidad. Así, algunos la conciben como un proceso riguroso de medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables entre una

situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido. Una evaluación de esta naturaleza requiere hacer uso de un patrón de medida, lo que supone definir indicadores objetivamente verificables y cuantificables, determinar desde allí unidades de medida, construir escalas de medición y diseñar instrumentos válidos y confiables.

Sin embargo, quienes la entienden, más bien como construcción y emisión de juicios de valor, o como un proceso de valoración no cuantitativa en función de ideales, es porque lo único que desean lograr es que se acorte la brecha entre los desempeños y condiciones actuales y los deseables.

Para poder evaluar el desempeño docente desde esta comprensión, se requiere tener claridad y haber alcanzado acuerdos respecto al deber ser del desempeño docente y contar con una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, especialmente en los docentes, porque la evaluación tendería que ser sobre todo una auto y coevaluación, desarrollada a través de procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

Finalmente, Valdez (2004) indica, que hay quienes la asumen como autoverificación de objetivos alcanzados o comparación entre lo conseguido y lo personal o colectivamente deseado o proyectado, entre el camino recorrido y el camino previamente diseñado. En esta perspectiva se requeriría que los docentes y los centros hubieran formulado sus propios objetivos, claros y bien definidos, así como diseñado estrategias plenamente aceptadas.

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

que:

Es indispensable, indica el autor anteriormente mencionado, que estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto “cultural” de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma.

Se debe prestar más atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación.

No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. Es tan importante la información cuantificable y “objetiva” como la información imprecisa y los procesos “subjetivos” que pueden desencadenarse con la evaluación.

Es tan importante que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como quien está dentro y totalmente involucrado pueda participar en la evaluación. Es tan importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular. No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora.

De lo expuesto anteriormente se puede decir, que se concibe la evaluación del desempeño docente como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente

Es por esto, que la evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el

perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

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

Generalidades sobre Evaluación

Cuando se intenta explicar lo que significa evaluar, la primera idea que suele venir a la mente, es la de valorar algo, de juzgar lo que se evalúa como valioso, como mejor o peor. Se trata, pues, de formular juicios de un tipo particular: Juicios de valor.

Cuando se formulan juicios de valor se juzga la capacidad, haciendo lo más conveniente y para ello se va seleccionando alternativas, que los psicólogos llaman nuestro sistema valorativo. Las cosas que se hacen en la vida diaria, exige tomar decisiones ante varias posibilidades. Cada quien procura escoger bien, hacer lo que le conviene, juzgando cuál de esas posibilidades o alternativas es buena para sí mismo.

Es por esto, que los juicios de valor, como todo lo humano, se puede decir que son falibles; esto es una de las características, equivocarnos al evaluar algo. Para la gestión esta característica resulta ser la más exigente.

Estos, por ser falibles e importantes, exigen conocimiento e información acerca del ser, objeto o fenómeno que se juzga también los juicios de valor

por ser comparativos exigen criterios, o bases de comparación. En términos generales, la base de comparación es lo que se cree mejor. El tipo de situación en el objeto que se juzga hace que esas escalas de valor o regla de comparación sean definidas, exactas y fiables.

Una última y tercera característica es que los juicios de valor son finalistas, apuntan a un fin que justifica el esfuerzo para obtener información y definir claros criterios, y, propósitos claves; aquí radica la importancia de lo que tenemos que hacer, cuando se considera algo importante y nos proponemos alcanzarlo, le llamamos un fin. La importancia de los fines es lo que hace aconsejable el esfuerzo por conocer lo que vamos a juzgar exigen criterios claros al juzgar su valor.

Aunque los juicios de valor que como gestor formante sean suyos, individuales, se trata, de llegar a acciones que sean convenientes y deseadas por la comunidad, que atañen (3) grupos de individuos y que tendrán consecuencias para ellos, que obedecerán a finalidades establecidas por el grupo y cuyas bases de comparación sean consideradas convenientes y deseables para sus miembros.

Es así como se entiende a juicio de Flórez (2001), que la evaluación puede ser vista con fines diagnósticos, lo que tiene sentido para adecuar nuestro plan de trabajo a las necesidades reales de la comunidad, indagando si están presentes las áreas o sectores y contando previamente con soluciones metodológicas para cualquier resultado posible.

Asimismo, Fuguet (2000) plantea que la evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evaluación o los resultados de un estudiante, con el fin de tomar una decisión. La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del estudiante en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en

ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados.

Las nuevas propuestas en esta materia hacen mucho más apremiante la necesidad de conocer y juzgar tanto el estado inicial, como los sucesivos procesos de evaluación sectorizada. Una de las formas de contar en nuestras instituciones con evaluaciones diagnósticas consiste en ir llevando en carpetas los registros de las informaciones sobre cada uno de los sectores evaluados, haciendo notar aquellos vacíos o deficiencias que se hayan detectado.

También la Evaluación puede ser vista con fines formativos, ya que pone a prueba la intuición, la iniciativa y la capacidad de observación. Este tipo de evaluación permite informar cómo está el proceso, para introducir los correctivos necesarios.

De igual manera, la evaluación con fines sumativos, deben llevar a calificar resultados, estas deben reflejar el resultado de un proceso e incluso el proceso mismo. Aquí, lo que está en juego, es que las calificaciones dejan de ser dudosas y fruto de un solo examen apresurado e inapelable. Al informar por medio de calificaciones ya sea de manera cuantitativa o cualitativa se debe tener la mayor prudencia y discreción con el objeto de no causar daño a las personas responsables involucradas en las diferentes áreas.

Ahora bien, cuando se analiza lo que implica el tener que valorar o juzgar esos resultados, se obtiene el criterio de la evaluación. Cuando se quiere establecer diferencias entre cosas u objetos de una misma especie, lo que hacemos es compararlas y asignarles un calificativo.

Es así, que para Flórez (2001) refiere que detrás de toda comparación hay un punto de referencia, una base común que sirve de regla para aclarar o clasificar lo que estamos juzgando. A esa regla la denominamos criterio, esto permite formular un juicio, sabiendo que ése juicio encierra una valoración: mejor, bueno, malo, deficiente, regular. En los que se debe tener

presente los siguientes criterios.

Objetivos preestablecidos. La Institución educativa como una organización social, funciona y opera con una intencionalidad, con unos propósitos, con unos objetivos pre-establecidos y que sirven como referencia para juzgar si la Institución funciona conforme a lo previsto o si cumple esos objetivos propuestos.

Situaciones previas. Las situaciones previas no son otra cosa que el comparar el estado actual con los estados anteriores del mismo hecho, fenómeno o circunstancia que juzga el progreso obtenido. Una manera de hacerlo, es saber, conocer de dónde se partió, qué encontró como gestor y cómo ha ido evolucionando su institución. Para ello, es necesario ir evaluando constantemente, de tal manera, que el juicio evaluativo que se realiza contenga como criterio la situación previa.

Entidades similares. Aunque las comparaciones con otras instituciones, no nos llevan a algo valioso, tenemos que aceptar que imponemos en algunos casos cualquier principio o práctica de la psicología, de la administración o hasta de la epistemología y sin reelaboración crítica ninguna lo convertimos en práctica corriente sin apreciar las posibles consecuencias negativas que puede acarrear por su mala aplicación. El utilizar entidades similares, no es otra cosa que comparar esta institución con otras similares y otorgar la mejor evaluación a quien se distinga por su máxima característica en su grupo.

Situaciones ideales. Cuando se establece un criterio claro, fijo, es lo que denominaremos una situación ideal, es decir, una situación de la que se conocen sin lugar a dudas los valores que debe tener la característica que se juzga, además, se puede determinar con precisión en qué medida se dan esos valores en el hecho que se va a evaluar.

Roles del Docente

De acuerdo a lo expresado, en el artículo 77 de la Ley Orgánica de

Educación (2009), la enseñanza, constituye uno de los principales roles que el docente debe desempeñar. Aquí se establece que el docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Por lo que, el docente para dar cumplimiento a este rol de promotor de aprendizajes debe recurrir a instrumentos curriculares, tales como: los programas de estudio, en ellos el docente encuentra los objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, recursos para el aprendizaje y las estrategias de evaluación de las diferentes áreas, asignaturas y/o similares.

Es de hacer notar que los programas constituyen sólo instrumentos curriculares flexibles, es decir, sugieren las acciones traducidas en objetivos operativos, situación que indica que no pueden convertirse en instrumentos que se deban seguir ciegamente, sino que deben adaptarse a las características de los alumnos, al medio ambiente, a la escuela, localidad o región. El educador debe hacer uso de sus potencialidades, correlacionando e innovando los objetivos y contenidos para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje

Según Aguerrondo (2006) un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social. Es por tanto, un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente dentro de una institución se encuentran:

Docente Mediador, según Ortega (2006) el docente que aprende de su propia acción y reflexión es capaz a su vez de tomar decisiones siendo un facilitador de los aprendizajes y un mediador entre la organización y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.

En este orden de ideas, la docencia es un proceso dinámico y

sistemático para garantizar el cumplimiento de los fines y propósitos de la educación, para asegurar que se logre el desarrollo pleno de la personalidad del alumno en igualdad de oportunidades y de condiciones. De esta forma, el docente está comprometido con la formación integral de un ciudadano con valores en función de todos los integrantes de la comunidad.

En ese mismo sentido, es precisamente el docente quien anima a sus estudiantes para que alcancen las metas propuestas, descubran y exploten sus capacidades, generen hábitos y conductas deseables, produzcan en el campo académico y axiológico, se conviertan en constructores de su proyecto de vida y adquieran, gradualmente, un mayor nivel de responsabilidad y de autonomía.

Por otra parte, es primordial para el docente servir de mediador entre la cultura y sus estudiantes, es decir, que el docente acerque a sus estudiantes a los productos de la ciencia, del arte, de la tecnología y además de eso, lo incentive a adentrarse en ellos, a que descubra que todo conocimiento, todo producto es el resultado de un proceso social histórico y no el resultado espontáneo de la actividad aislada.

Por lo que, el docente, a razón de Alvarado (2006), mediante su actividad racional, debe propiciar en sus estudiantes el interés por conocer que él no es un ser aislado, asocial y ahistórico sino que debe saberse como el producto de un continuo proceso de socialización, entendido este como un juego recíproco entre personas y la cultura; siendo allí en este juego recíproco en el que se hace real el dominio o la emancipación del sujeto humano y de los grupos humanos.

Por su parte, para Zubiria (2004) el docente en su rol de mediador-facilitador en el siglo XXI deberá desestructurar sus pautas de enseñanza tradicionales para prevenir la dependencia cognitiva por parte de los estudiantes. Asimismo, conviene decir lo importante que es el proceso que lleva a cabo el mediador, ya que involucra a las dos partes en la búsqueda de soluciones efectivas, con el respectivo acompañamiento del supervisor y

del director este rol sería más eficaz y llevaría implícito el logro de las metas y objetivos que se deben alcanzar dentro y fuera del aula.

Docente Orientador, la función de orientación, entendida como tarea de apoyo, animación y acompañamiento de los alumnos y alumnas dentro de la institución educativa, es uno de los modos del ejercicio de la función docente. La tutoría exige al docente la capacidad de ofrecer a sus alumnos ayudas no sólo en los procesos de aprendizaje y construcción del conocimiento, sino también en la resolución de sus problemas personales, grupales y sociales, en sus conflictos de autonomía-dependencia, en sus decisiones cotidianas. Y en esta tarea, que implica el diálogo como el modo más eficaz de ayuda, nadie está excluido.

Es evidente entonces, que el rol como orientador le permite al docente ser un conocedor del comportamiento humano, por lo cual sus consejos van más allá en el proceso de orientación personal, ayudando a la persona a descubrirse, a analizar sus fortalezas y debilidades y aceptarse tal como es, para desde allí planificar una estrategia para mejorar los aspectos de su personalidad que impiden o limitan su desarrollo. Al tener dominio de las estrategias metodológicas y pedagógicas para apoyar la adquisición de aprendizajes significativos, el docente orientador puede coadyuvar a la personalización de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, Cabrera y González (2006) señalan que un modelo pedagógico representa una especie de orientador conceptual que resume teóricamente los componentes fundamentales del proceso educativo que caracteriza a una institución determinada y le imprime sello de identidad.

Es por ello, que la representación de un modelo pedagógico basado en la buena orientación de los docentes hacia los alumnos es de clara importancia en la sociedad y por ende en una comunidad donde la identificación de la institución genera credibilidad hacia la misma.

Hecha la observación anterior, Espot (2006) señala que cuando se trata de enunciar las tareas del docente, suele hacerse referencia a los distintos

papeles que se espera que este desempeñe: orientador, director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador.

Docente Investigador, el docente en su rol de investigador debe asumir una actitud hacia su profesionalización, para así, desarrollar conocimientos que interfieran en su experiencia laboral y pueda conducir con propiedad el desarrollo integral. De esta manera, poder solventar problemas que se van suscitando, cooperar con la transformación y modificación de situaciones, para propiciar el buen funcionamiento de las operaciones y del logro de aprendizajes significativos en los estudiantes. Las funciones de docencia e investigación, son inherentes a la labor del docente universitario, por excelencia, esto implica que posea conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.

Se observa claramente, que la investigación educativa demanda competencias científicas específicas, lo que significa que están facultados para tomar decisiones acerca de las políticas y prácticas educativas. Al respecto, Sierra (2000) plantea que la investigación científica es un procedimiento ordenado controlado y riguroso, mediante el cual manipulamos objetos, hechos o ideas para corregir o verificar el conocimiento en cualquiera de los dominios de la ciencia y de la educación. Se busca que el docente asuma la investigación como un elemento para resolver los problemas cotidianos y de respuestas a los cambios que se generan dentro y fuera de su aula de clases.

Por lo que, un buen docente sólo podrá transmitir su conocimiento o su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa. El docente investigador conoce las técnicas adecuadas para el manejo de proyectos que correspondan con las necesidades y que clarifique limitaciones y potencialidades así como debilidades del colectivo.

Docente como Promotor Social, el docente como promotor social, ha de intervenir en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa, donde juntos conforman un grupo, comparten experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados.

Sin duda, el docente debe ser un líder ante la comunidad para influir en ellos y lograr que se unifique esfuerzos y criterios obteniendo la satisfacción de la efectividad de los procesos educativos. Desde esta perspectiva, ofrecer propuestas de solución y participar activamente en las comunidades, es asumir una actitud crítica frente a situaciones inherentes y aportar situaciones viables en beneficio al estudiante y la comunidad identificándose con el entorno que le rodea haciendo más interesantes las estrategias y metodologías que se utilizan en el aula y que a su vez facilitan la comunicación entre ambos docente y alumno.

El docente entonces, según Freire (1970) se alza con un papel de sujeto dialogante que no impone su contenido sino que busca junto con sus estudiantes temas de interés que lo lleven a un aprendizaje mutuo por el camino de la educación crítica. Para el autor antes citado:

El rol del educador consiste en proponer problemas en torno a situaciones existenciales codificadas para ayudar a los educandos a alcanzar una visión cada vez más crítica de su realidad. La responsabilidad del educador, tal como la percibe ésta filosofía, es por lo tanto mayor en todos los sentidos que la de aquel colega suyo cuyo deber consiste en transmitir información para que los educandos la memoricen. (p. 75)

Rol como gerente del aula, en las instituciones educativas el término gerencia ha tomado real importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, aplicado al campo educativo y específicamente en el aula hace referencia a las estrategias, los recursos de enseñanza y al logro del aprendizaje significativo.

A juicio de Requeijo y Lugo (2005) la gerencia educativa se refiere a:

La actuación a través de la cual se logra conjugar personas, distribuir tareas y repensar sus trabajos a objeto de que el conjunto produzca bien. Es controlar y manejar los recursos materiales y humanos, para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional. (p.19)

Por otra parte, la gerencia de aula también puede ser definida como un proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en un diseño curricular. En consecuencia, el docente como gerente de aula va ejercer las funciones administrativas-académicas relacionándolo con los recursos de enseñanza-aprendizaje, de manera tal que se logre el aprendizaje significativo.

Resulta oportuno indicar, que el proceso se da, partiendo de un diagnóstico previo de esta manera, organiza los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá adquirir, diseñando actividades educativas que estimulen el logro del aprendizaje con el fin de asegurar un mínimo de éxito en la acción educativa y afianzar el espíritu de responsabilidad y eliminar la improvisación es fundamental que el proceso educativo se planifique.

Cabe agregar, que la planificación es la más importante de las funciones de un gerente de aula, planificar es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados; para Koontz (1999), "la planificación consiste en la selección de misiones y objetivos y acciones para lograrlos; requiere toma de decisiones, es decir, seleccionar recursos futuros de acción entre varias opciones" (p. 45).

En otras palabras, la planificación en las instituciones educativas es relevante por cuanto es un proceso continuo en el cual se coordinan las actividades de la institución con el fin de lograr los objetivos organizacionales. En este contexto, la planificación es una función fundamental en el campo educativo, donde se realizarán acciones, diagnóstico de la situación real de la situación para la formulación de

políticas, programas, objetivos, metas y estrategias.

En este sentido, Requeijo y Lugo (2005) afirma:

La concepción moderna de planificar quiere involucrar la idea de ejecución, de allí que hoy en día los planes especialmente en el campo educativo tengan carácter operativo, es decir, no se quedan en pura formulación sino que llevan implícita la ejecución. (p. 33)

En este marco, con la planificación se establecen los objetivos, se determinan cuales son los métodos, técnicas y los recursos necesarios para el logro de estos y evaluarlos, mediante una serie de pasos que sistematicen las acciones. En consecuencia, la planificación es un proceso continuo y sistemático en el cual se aplican métodos, estrategias para el logro de los objetivos organizacionales.

En efecto, los planes dan a la organización sus objetivos y fijan el mejor procedimiento para obtenerlos. Además, permiten que la organización consiga y dedique los recursos que requiere para alcanzar sus objetivos y que los miembros realicen las actividades acorde a los objetivos y procedimientos, y por último, que el progreso en la obtención de los objetivos sea vigilado y medidos para imponer medidas correctivas en caso de ser insatisfecho.

En otras palabras, mediante los planes, las organizaciones y en ella sus docentes, establecen sus objetivos, métodos, recursos y actividades, además evaluarlos en forma sistemática la obtención de esos objetivos con la finalidad de implementar medidas de corrección en caso de que los resultados no fueron los esperados.

Aunado a esto, la planificación se muestra como una herramienta que le permite al docente cumplir con las metas establecidas, en otras palabras centrarse en los factores en los cuales debe actuar para atender las necesidades de los alumnos, los cambios que debe introducir, luego establecer los objetivos y finalmente ejecuta el proceso adaptado el contenido a la demanda de los estudiantes así como de los programas

incluso de las exigencias del propio sistema educativo correspondiente.

La Formación Integral del Docente

Para Díaz (s/f), parte de la premisa fundamental que las profesiones en especial los del área educativa, deben ser pertinentes con el cambio social, y que la Universidad debe responder prioritariamente a las necesidades de un colectivo en la formación de los mismos por medio del cual, el ser humano de una manera integrada, adquiere una visión del mundo y se capacita para actuar en él, transformándolo, de acuerdo con sus necesidades histórico sociales y determinados patrones culturales. Este proceso se da por la interacción del ser humano con la naturaleza, la sociedad y la cultura de acuerdo con una determinada concepción del hombre, el mundo y la vida, y por la capacidad educadora y educable que posee según su propia naturaleza. Para la autora antes citada. “Su valor radica en la posibilidad que ella tiene de promocionar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores en el ser humano y la sociedad, para promover el cambio social en sentido de mejoramiento”

Como puede observarse, a partir de esta definición, se infiere el papel del docente en la formación de sus estudiantes, cuando expresa la interacción que entre ellos se genera por “capacidad educadora y educable”. Esta influencia comprende, además del desarrollo de su capacidad intelectual, de la propia personalidad de los educandos, e incide por lo tanto, en la conducta social.

En el orden de las ideas anteriores, González (2004), no sólo se aprenden conocimientos y habilidades, sino también valores y sentimientos, que se expresan en la conducta del ser humano como motivos de actuación. Según la misma autora, el profesor es un guía que conduce al estudiante por el camino del saber, con la autoridad suficiente que emana de su experiencia, a partir del establecimiento de relaciones afectivas basadas en

la aceptación, el respeto mutuo y la comprensión.

De igual manera, Díaz (s/f), por su parte, define la enseñanza, como un proceso fundamentado en un estudio multidisciplinario que está comprometido con el desarrollo integral del estudiante, con la cultura y la ética profesional, con las transformaciones sociales y con el modelo sociopolítico del país. De acuerdo con esta autora, el docente universitario pasa a ser una figura clave en el proceso socioeducativo, por lo tanto, las instituciones educativas debe responsabilizarse de su formación permanente para así garantizar un óptimo proceso de inter-aprendizaje y mejorar la calidad académica de sus docentes.

En el mismo orden de ideas, Zabalza (2006) plantea una visión positiva en cuanto a que efectivamente la enseñanza ejerce una influencia significativa dentro del proceso de formación que se da en las aulas. La enseñanza, la buena enseñanza marca diferencias y denota una gran responsabilidad ante la formación de los estudiantes. Por eso, saber enseñar implica poseer los conocimientos suficientes sobre la lógica y las condiciones que afectan a su desarrollo.

En este sentido, la labor del académico reviste un nuevo compromiso social, derivado en parte de una nueva etapa marcada por los acelerados cambios tecnológicos y de información, así como por los nuevos paradigmas o situaciones ambientales que de alguna u otra manera influyen en forma determinante. Asimismo, Cervantes (2007) expresa que:

La labor del académico de hoy, se dirige hacia la conformación de una actitud propositiva y multidisciplinaria, capaz de obtener las conexiones entre las disciplinas, fomentar una participación más cercana hacia los problemas de su entorno y estar abierto a las críticas que puedan mejorar sus aportes científicos. (p. 67)

De igual manera, Barabtarlo (2005) indica que la enseñanza de cualquier disciplina, lleva implícita una manera de enseñar que muchas veces tiene que ver con la manera como nosotros aprendimos. Sin embargo, la tendencia en las nuevas propuestas de educación es fortalecer la

formación integral del ser humano, una formación general con base en sus componentes científicos, tecnológicos, éticos y humanísticos para promover transformaciones sociales.

Componente Ético en el Desempeño Docente

La ética constituye el modelo referencial de la moral; es el patrón universal al que se remiten y con el que se conforman los distintos códigos morales y la praxis particular. Para Nava (2001) indica que recurrir a la ética es importante porque se requiere que el profesor construya un espacio dotado de sentidos, en función de los valores culturales y espirituales que ayuden a construir la responsabilidad moral que la sociedad demanda del joven que se educa; salir de la inmediatez y de lo superfluo para entrar en un mundo comprometido con los otros.

De lo anterior se deduce, que la ética no puede enseñarse con lecciones de moral. Complementa Morín (2000) al argumentar que la ética debe formarse en las mentes, a partir de la propia conciencia del ser humano, por ser esta parte de una sociedad y parte de una especie, interrelaciones de las cuales no escapa el proceso educativo. Por esta razón, en la actualidad, y en acuerdo con Freire (1998), es necesario rescatar la ética en el proceso educativo, la cual se genera de la ausencia de una pedagogía fundada en el respeto a la dignidad y a la propia autonomía del educando.

Por las consideraciones anteriores, el docente, desde su elevada misión, debe cooperar en el desarrollo del potencial creativo del ser humano, para que éste pueda desarrollar plenamente su personalidad en condiciones dignas, propias de una sociedad democrática, a fin de sostener la preeminencia de los derechos humanos y la valoración ética de la vida. Este autor agrega a esta misión el compromiso, responsabilidad, plantearse retos, esfuerzo, dedicación, investigación, capacitación y búsqueda sistemática del saber. La ética del docente se manifiesta principalmente en su práctica

educativa, desde, dentro y fuera del aula. En relación a esto, Perdomo (2000) sostiene que “dar la clase con ética es tener una conducta académica externa, como un testimonio de una convicción pedagógica interna que es tenida por buena, de acuerdo con el conocimiento vigente” (p. 45).

Entre los principios que debe poseer el docente para garantizar el aprendizaje en el aula, el autor antes citado, menciona los siguientes: dar la clase con amor, fe, esperanza, caridad, prudencia, justicia, fortaleza, templanza, conocimiento, inteligencia, aconsejando con orden, con verdad, para la vida, en paz, con humildad, manifestando lo esencial, con valor, con alegría, con poder, con honestidad, con paciencia, con diligencia, sin ego, con sabiduría. Sin embargo, el autor citado señala que todos estos principios universales se sintetizan en uno sólo: el ético; por lo cual es imposible dar una clase con ética, y excluir a uno solo de ellos.

Aunado a estos planteamientos, Angulo y Acuña (2005) plantean que, el docente debe ejercer su rol con estricto apego y respeto a las consideraciones éticas y valores morales individuales y sociales, a su vez entender la educación, como uno de los derechos humanos fundamentales, contemplado constitucionalmente, que debe brindarse a todos por igual, con el mayor nivel de calidad posible.

Al igual que Orozco (1999), citado por Perdomo (2000), el cual destaca la importancia de la ética en el diseño académico, puesta en marcha y consolidación de los currículos, las formas de evaluación de los aprendizajes. Por lo tanto, el interés por la formación debe estar presente en toda acción de todos los actores que participan en el proceso socio-educativo y no recaer solamente en los cursos o cátedras que se ocupan del desarrollo del ser humano, a fin de fortalecer y acrecentar el conocimiento, las actitudes y los valores.

Todos los autores citados, coinciden en la necesidad de redefinir la ética en la práctica educativa, la cual debe estar orientada hacia el respeto de los derechos humanos del educando y contribuir en la formación de sus

valores y principios, los cuales deben ser predicados con el ejemplo del educador, a diferencia de la educación tradicional, la cual se limitaba a dictar lecciones de moral muchas veces mutilantes en el sentido de frenar el desarrollo de su personalidad. Sin embargo, debe existir un equilibrio tanto en la difusión como en la aplicación de los principios y valores éticos, los cuales no deben ser percibidos por el estudiante como una camisa de fuerza, que lo confunda hacia los extremos, obstaculizando su desarrollo en los principios éticos abordados por Perdomo (2000) y citados anteriormente.

Componente Pedagógico en la formación y desempeño del docente

De acuerdo con Flórez (2001), la didáctica es el componente más instrumental y operativo de la pedagogía, pues se refiere a las metodologías de enseñanza, al conjunto de métodos y técnicas que permiten enseñar con eficacia. Por esta razón, el profesor debe estar en capacidad de aplicar coherentemente las estrategias didácticas dentro del modelo pedagógico propuesto.

De la misma forma, como cada perspectiva y modelo pedagógico define su propia estrategia didáctica, Flórez (2001) expresa que cada perspectiva pedagógica define y da carácter operacional a las pautas y procedimientos evaluativos que permiten cualificar y autorregular el proceso y los resultados de la educación, de lo cual se deriva la necesidad de que el docente sea capaz de diseñar procesos evaluativos diferentes desde cada perspectiva o modelo pedagógico que inspire la enseñanza y aprendizaje que se pretende evaluar.

Cabe agregar, que la presencia del docente en el aula como un actor más del proceso de enseñanza va más allá de la mera transmisión de conocimiento, un docente con componente pedagógico en su formación, enseña a aprender a través de distintos estilos, ofrece una función tutelar personal para dilucidar las dificultades, para apuntalar los puntos más difíciles, para instigar a la búsqueda de mas información de manera que se

resuelvan los conflictos que día a día se presentan dentro de las aulas.

Ahora bien, según la UNESCO (1998) las instituciones de enseñanza superior tienen parte en la responsabilidad de establecer una enérgica política de formación de su personal docente, ofreciéndole posibilidades de actualización en su área y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación, con el fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza. Como lo decía MauTseTung (1934):

No basta con plantar tareas, hay que resolver, además el problema de los métodos para cumplirlas, Si nuestra tarea es cruzar un río, no podemos hacerlo sin un puente o una embarcación. Mientras no se resuelva el problema de la embarcación, será ocioso hablar de atravesar el río. Mientras la cuestión de los métodos no esté resuelta será inútil hablar de tareas. (p. 163)

Por lo que el docente debe tener consolidado cuales estrategias didácticas son las más idóneas en el aprendizaje de los estudiantes, cabe agregar que, una estrategia en el ámbito educativo, debe partir de un plan diseñado por el docente con la intención de hacer más exitoso el proceso de enseñanza y aprendizaje en el acto educativo, y siendo esta labor un proceso de continuidad las estrategias deben obedecer a un plan que involucre una diversidad de actividades antes, durante y después de la labor de enseñanza.

Con respecto a los enfoques antes mencionados, en la enseñanza "Constructivista" está centrada en la forma como el estudiante aprende y comprende de esta manera las estrategias instruccionales o didácticas empleadas por el docente toman distinción, ya que en la medida de su calidad pues conducirán a un mejoramiento de la enseñanza y por ende al logro de un aprendizaje significativo por parte del estudiante. Por esto resulta necesario, según opina Ruiz (1988), citado por Ocampo (2007):

Implementar estrategias directas para el desarrollo de procesos cognitivos en el aula, en las que sea el mismo docente quien atienda, a partir de la administración de la asignatura, tanto la enseñanza de contenidos específicos como el entrenamiento en las habilidades del pensamiento crítico. (p. 70)

Según Matus (1987) citado por Amarista y Navarro (2001), "...una estrategia en el ámbito educativo, constituyen un conjunto de acciones deliberadas y arreglos organizacionales para desarrollar el proceso de aprendizaje" (p. 88). Asimismo, según Rosaes (1991) citado por la misma autora.

Una estrategia didáctica o metodológica es el conjunto de orientaciones didácticas que señalan en forma clara e inequívoca los métodos, procedimientos, técnicas y recursos que se planifican para el logro de todos y cada uno de los aprendizajes contemplados en los objetivos instruccionales e indican las actividades, ejercicios o cualquier tipo de experiencias que, ya sea por parte del docente o del estudiante, faciliten el logro de los mismos (p. 120)

Las estrategias de enseñanza según Díaz y Hernández (2002), se definen basadas en su momento de uso y presentación las estrategias. Desde luego, es importante recalcar cuáles son los efectos que producen estas estrategias al ser aplicadas en la actividad del proceso de enseñanza, efectos que si bien se desea deben ser los esperados en la activación de los aprendizajes.

El concepto de estrategia en el ámbito de la enseñanza presenta una diversidad de enfoques y definiciones según el aspecto específico al que se oriente Ramírez (2002). No obstante, a los efectos de reflejar en alguna medida el concepto que aquí se asume y lograr un lenguaje común en los educadores se puede considerar como estrategia educativa el sistema de influencias constituido por un conjunto de principios, objetivos, actividades, acciones, métodos y técnicas que logran el desarrollo de la personalidad de los educandos.

De igual forma, Nerici (1975), refiere en la función del docente es

importante que considere la utilización de estrategias metodológicas adecuadas, que involucren a los agentes educativos y garanticen la participación activa de los educandos en el proceso enseñanza-aprendizaje. Al respecto, exponen un concepto de estrategias metodológicas como: Conjunto de métodos, técnicas y recursos que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que se persiguen y la naturaleza de las áreas y asignaturas; todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza-aprendizaje.

Esta concepción, pretende infundir en el docente una actitud constante de observación y estudio que le facilite la aplicación de estas estrategias adecuándolas a los métodos, técnicas y recursos, y a la estructuración de nuevas formas de enseñanza que se pacten con la realidad e intereses de los educandos. Desde luego, para que el docente tenga a su disposición un conjunto de métodos y técnicas para seleccionar y aplicar aquellas que considere más efectiva. Para Amarista y Navarro (2001):

...los teóricos han propuesto diversas formas de clasificación de los métodos, técnicas y recursos de enseñanza que permiten tener una visión general de los distintos métodos y técnicas existentes, los cuales pueden ser aplicados, para desligarse de las formas tradiciones menos efectivas. (p. 65)

En ese mismo sentido, el método representa etimológicamente "camino para llegar a un lugar determinado"; en relación al proceso enseñanza-aprendizaje, Nerici (1975), citado en Amarista y Navarro (2001) "método es el camino, el modo de enseñar y aprender". Son procedimientos generales basados en principios lógicos que pueden ser comunes a varias ciencias. Pueden hacer uso de un conjunto de técnicas.

Según el Manual del Docente (1987) se plantea la definición de cada uno de los métodos de enseñanza, atendiendo a su clasificación, por ende, se explica cada uno de ellos en forma detallada. Tomando como punto de partida esta clasificación, de acuerdo a la forma de razonamiento, el método deductivo, inductivo, analógico, comparativo, analítico y sintético. De acuerdo

a la clasificación y las actividades de los estudiantes, el método es, pasivo y activo, de acuerdo a aceptación de lo enseñado el método es, dogmático y heurístico. A la forma de comunicación su método es comunicación directa, interacción docente-estudiante y la comunicación grupal, en relación a la enseñanza individualizada y socializada, el método es, proyectos y la solución de problemas, y a presentación del conocimiento el método es globalización y especialización.

De igual manera, la Técnica, según Amarista y Navarro (2001), plantean que: "...las técnicas de enseñanza se refieren a las formas de presentación inmediata de la materia y al modo de usar los recursos didácticos que asegura un aprendizaje efectivo en el estudiante" (p. 77). Según la Universidad Nacional Abierta (UNA, 2002) significa "Como hacer algo" (...) es un procedimiento que se adopta para orientar las actividades del docente y del estudiante durante el proceso enseñanza aprendizaje" (p. 29).

De igual manera, los recursos didácticos o los recursos de aprendizaje, también llamados materiales didácticos, medios instruccionales, referidos así por Amarista y Navarro (2001) "...constituyen otro elemento importante para las estrategias metodológicas" (p. 36). Según las autoras antes mencionadas refiere que según Smith y Ragan (1999), los recursos que se usan con mayor frecuencia y facilidad en el aula son: Materiales Básicos de trabajo como libro, texto, pizarrón, tiza, borrador, cuadernos, reglas, entre otros. Material informativo: Libros de consulta, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, ficheros. Materiales audiovisuales que incluyen materiales auditivos, visuales, Mixtos.

Finalmente, con respecto a la evaluación, Blanco y Arias (2009) señala que la evaluación educativa:

...se puede entender como una actividad sistemática y continua integrada al propio proceso, con el fin de aproximarse al conocimiento de la realidad, y a su vez ara mejorar el proceso globalmente o alguno de sus componentes y para valorar sus méritos o sus logros de forma que facilite la máxima ayuda y orientación a los involucrados. (p. 46)

En este mismo sentido, la evaluación se clasifica en: clasificación por su finalidad o propósito: Formativa: La finalidad es ayudar al desarrollo de un programa/sujeto. Sumativa: Se pretende valorar un programa/sujeto con la intención de valorar su logro/mérito. Por la ubicación de los agentes de evaluación: Externa: Si el evaluador es externo al programa. Interna: Si el evaluador está dentro del programa. Por la ubicación de los agentes de evaluación: Externa: Si el evaluador es externo al programa. Interna: Si el evaluador está dentro del programa.

Por la participación de los agentes de evaluación: Auto evaluación: Si la evaluación la hacen los mismos implicados (evaluación interna o auto evaluación personal o institucional). Coevaluación: Si la evaluación sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás. Heteroevaluación: Si se hacen múltiples evaluaciones que luego se complementan.

El aula de clases en la Educación Bolivariana

El aula de clases siempre ha sido considerada como un tipo de ambiente humano en el que interactúan personas que asumen característicamente dos tipos de roles: por un lado, están quienes ejercen el papel de participantes de un proceso de construcción de conocimientos de orden académico, personal y social, por otro lado, están también quienes tienen la responsabilidad de guiar, mediar o facilitar dicho proceso académico, empleando para ello una perspectiva del aprendizaje conforme a un modelo teórico particular y un modelo pedagógico.

Al respecto, Rogers (2002) plantea, que si en el aula de clases se desarrolla en un clima de mutua confianza, aceptación y mucha apertura, se facilita el aprendizaje. Desde este plano formativo, el estudiante asume responsabilidades en sus procesos y el maestro proporciona recursos y el modelaje desde su propia experiencia. De esta forma, el estudiante desarrolla su programa en disciplinas académicas que se derivan de la

interacción estudiante-estudiante y estudiante-contexto, y la evaluación es realizada por el mismo estudiante y por el grupo, mediante procesos de retroalimentación. Sociedades

Para Savater (2000), todos estos aspectos hacen que el aprendizaje sea más profundo, así como más influyente en las vidas y comportamientos de los educandos, convirtiéndose en el más humano y más humanizador de los empeños, con lo cual manifiesta la relevancia e importancia social de quienes practican la docencia, como personas que dignifican y se dignifican en el desarrollo.

En este mismo orden de ideas, Morín (2000) la condición humana es un tema central que debe ser retomado y enseñado como un saber necesario a la educación ya que el ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. Esta unidad compleja de la naturaleza humana está completamente desintegrada en la educación, a través de las disciplinas, e imposibilita aprender lo que significa ser humano, por lo que hay que restaurarla de tal manera que cada educando tome conocimiento y conciencia, al mismo tiempo, de su identidad compleja y común a todos los demás seres humanos.

Cabe agregar, que Figueroa (2000) por su parte, sostiene que el objetivo fundamental del proceso educativo es el fortalecimiento de la personalidad a través de la formación y desarrollo de los aspectos moral, intelectual y físico, entre otros, con el propósito de formar personas de alta calidad humana, capaces de elevar la calidad de vida del planeta en su conjunto. El mismo autor expresa que la educación debe rescatar la enseñanza de principios y valores universales que conlleven el desarrollo de sentimientos y actitudes positivas para un progreso conjunto de persona-persona, persona-naturaleza, persona-sociedad, además orientado hacia una formación humana integral.

En este mismo sentido, el desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el

conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior cuyas etapas corresponden a las de la maduración, constante de la personalidad. Delors (1996) en el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.

Evaluación del Desempeño Docente

Cuando se habla de “desempeño” se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, (Chiroque, 2006), expresa que la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Dentro de este contexto, el docente es un trabajador de la educación, para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros también lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aun hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica.

En ese sentido, el desempeño docente requiere de un proceso de evaluación sistemática que demuestre la capacidad del profesional para afrontar el peso de su accionar. Se refiere a un proceso necesario, definido por la dinámica organizacional que determina la necesidad de acceder a una forma concreta de saber si el docente puede cumplir su misión adecuadamente.

Para Mondy y Noé (1997), citado por Stegmann (2010), se hace necesaria la Evaluación del Desempeño, la cual trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. El Mejoramiento de la escuela y de la

enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio, este sostiene que una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo.

Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador. Asimismo, es importante tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

En ese mismo sentido, la evaluación, de acuerdo con Prato (2005) es "el proceso mediante el cual se compara un hecho, persona, cosa o fenómeno con un patrón (instrumento) previamente determinado que conlleva a formular un juicio, y este (juicio) permite la toma de decisiones" (p.7). Este autor considera la evaluación como el proceso con el que se logra recabar información, para emitir juicios y tomar decisiones factibles que sirvan como un indicador o referente de habilidades que permitirán a un individuo progresar y tener éxito en la sociedad. Es por ello la necesidad de evaluar el desempeño docente en su contexto, pues se va a recoger la información veraz, oportuna y se podrá emitir juicios que lleven a la toma de decisiones.

En este orden de ideas, Valdés (2006) con base en Chiavenatto (2004) considera la evaluación del desempeño: Como un sistema de apreciación del

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

Dentro de una organización deben existir controles que garanticen el éxito de la misma. Para ello deben realizarse evaluaciones periódicas que permitan detectar deficiencias en el desarrollo de las labores diarias, con fines de mejorar cada día. De ello no escapan las organizaciones educativas.

En ese sentido, Valenzuela (2004) considera la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas, y representantes de los centros escolares, por ello es necesario identificarle como un elemento determinante para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar, y a su vez que se observe como un proceso que fomente y fortalezca el mejoramiento del profesional de la educación, identificar sus cualidades como punto de partida y diseñar políticas que coadyuven al proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación de los docentes debe consistir en una acción permanente de reflexión y revisión del quehacer cotidiano comprendiendo ésta, todas las tareas y experiencias educativas y el conjunto de complejas relaciones personales entre el alumnado y profesorado, los equipos docentes y directivos; debido al bajo rendimiento del docente es atribuido en gran parte a la falta la supervisión y orientación.

Por lo expuesto anteriormente, se puede indicar que el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer,

como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación. Finalmente es importante hacer mención que en el crecimiento profesional intervienen e influyen en el aprendizaje los factores más importantes. Así para, Gómez (1999), explica en el siguiente gráfico

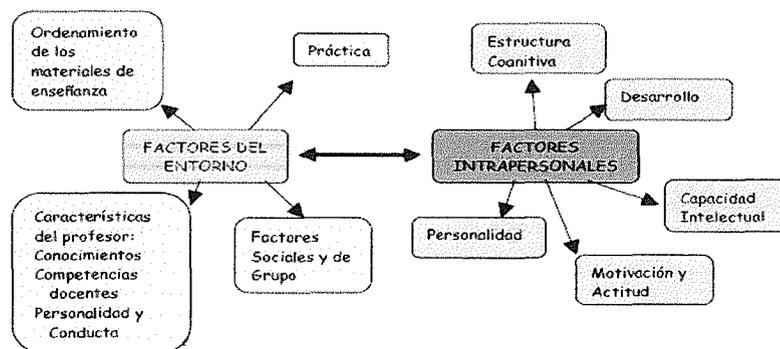


Gráfico 1. Factores que influyen en el entorno. Nota Gómez (1999)

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

De igual manera, existe una variedad de opiniones en relación a los enfoques, indicadores e instrumentos utilizados para evaluar. Por otra parte, el autor antes mencionado expresa que, al hacer referencia a la diversidad de aspectos que según estudios realizados deben considerarse en la evaluación del desempeño del docente, tales como:

- Preocupación que manifieste por los estudiantes.
- Conocimiento por la materia.
- Estímulos para fomentar la discusión.

Habilidades para explicar con claridad.

Entusiasmo manifiesto en su trabajo.

Los elementos conceptuales y metodológicos que utilizan para preparar sus clases.

Los ambientes que diseña para propiciar la discusión.

Los grados de motivación que despierta en los estudiantes.

Amplitud y profundidad en la presentación de los temas.

Organización de su trabajo.

Adecuación y pertinencia de las evaluaciones que realiza.

Valoración del trabajo del alumno.

Actitud de permanente actualización.

Claridad en las exposiciones.

Comportamiento ético.

Puntualidad y cumplimiento.

Hoy día se necesita docentes apropiándose del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo. Las habilidades y los desempeños son imprescindibles tanto como los conocimientos y las aptitudes.

Factores de Evaluación al Docente

Las cualidades que refleja el docente en el desempeño de la función académica, son elemento clave para la acción pedagógica. Existen ciertos aspectos importantes de la personalidad del docente que influyen en la obtención de resultados en el acto de enseñanza aprendizaje lo cual amerita una revisión constante. Los aspectos personales conllevan a valorar la presentación personal del docente. Por lo tanto, el docente debe reunir condiciones y atributos para ejercer a plenitud su labor educativa por lo tanto la presentación personal, la tolerancia, responsabilidad, entusiasmo, creatividad son cualidades implícitas en la enseñanza porque promueven la motivación del grupo, permitiendo además el éxito del proceso, en tal sentido

cultiva la reflexión y la capacidad de transformar situaciones coherentes con el acto pedagógico, por lo tanto la puntualidad y responsabilidad frente al proceso favorece el interés y evita la deserción entre los estudiantes.

En este orden de ideas, Lerner (1998) considera que el docente debe estar sujeto al proceso de evaluación para lograr una actuación altamente significativa dentro de la institución. Considera la tolerancia y cordialidad aspectos necesarios dentro del proceso de enseñanza, sostiene además que el docente debe de propiciar la creatividad en el aula y desarrollar conocimientos por vía del descubrimiento como posibilidad deseable en los procesos de investigación.

De igual modo, el docente debe reflejar la capacidad para comprender e interpretar los procesos tomando en cuenta el contexto social. En consecuencia, cuando los alumnos son dirigidos por docentes de adecuada formación académica y profesional se logra un rendimiento más efectivo, tomando en cuenta que en la actualidad se adapta el desempeño docente a las nuevas exigencias que presente el currículo nacional bolivariano (2007)

En efecto, necesariamente debe ser evaluado para estar actualizado con relación a los factores de eficiencia y efectividad, es decir, abierto a la crítica y reflexión ante el proceso educativo, dispuesto a todas las posibilidades de cambio y superación.

Resulta oportuno indicar, que se debe tomar en consideración la excelencia, eficacia y efectividad como los criterios mediante los cuales debe ser evaluado el docente en la función académica ya que sirve de fundamento a los juicios o decisiones futuras para adecuar el trabajo con actitud y capacidad profesional y así se juzga mejor los esfuerzos individuales de los docentes para mejorar el desempeño, por lo tanto, es relevante evaluar cada uno de los factores que integran la práctica educativa del desempeño docente debido a que la tendencia que debe existir en la labor de los profesionales de la docencia un marco de eficacia y efectividad para garantizar un resultado favorable en la planificación y la coordinación de la

acción con la finalidad de atender todas las necesidades tanto cualitativas como cuantitativas.

Partiendo de este escenario, las de definiciones de acuerdo a la Real Academia Española de excelencia, eficacia y efectividad son las siguientes: Excelencia: tratamiento de respeto y cortesía que se da a algunas personas por su dignidad y empleo. Eficacia: se define como la 'capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera' y eficaz como 'que produce el efecto propio o esperado'. Efectividad: se define como la 'capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera' y también como 'realidad, validez'. Es el equivalente a eficacia.

Como complemento, Chiavenato (2003) afirma que los factores de evaluación son las normas básicas o comportamientos y actividades seleccionadas y valoradas por la organización para realizar la evaluación del desempeño a tal fin, Robbins (2005) considera necesario incluir en un programa de evaluación de desempeño los siguientes elementos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situación, creatividad, capacidad de hacer.

Dentro de este orden de ideas, López (2010) destaca que una evaluación de desempeño del docente se debe realizar atendiendo a una serie de factores, entre ellos: asistencia, puntualidad, espíritu de trabajo, colaboración, aporte y aplicación de conocimientos, creatividad e iniciativa, disposición para el trabajo, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, actividades culturales, conducción del proceso de enseñanza.

Al respecto, Useche (2000) refiere que el educador requiere ser una persona cuyas condiciones sociológicas, sociales, físicas y morales deben representar un modelo de buen ciudadano que trabaja para ser mejor. Una persona equilibrada, responsable de sus acciones e inconstante formación. Entre otras características además de ser competitivo en el mundo globalizante de hoy.

Sobre la base de las ideas expuestas, se infiere que los elementos a

considerar en la evaluación del desempeño se refieren al comportamiento, actitud, actividades que realizan los en su labor educativa, entusiasmo, tolerancia; creatividad; puntualidad; así como los valores y la ética que como docente considere en su vida dentro del aula.

Estos factores miden la disposición de disfrute, orden en su apariencia personal, buen humor y el trato que emplea el docente para facilitar la enseñanza aprendizaje que incluye la satisfacción y el gusto por el trabajo, así la creatividad comprende la manera de innovación de las cuales se vale el docente para desarrollar las actividades en el aula, todos estos factores unidos a una fuerza interior que se irradia a través de todo el cuerpo: gestos, movimientos, miradas, posturas, atuendos, silencios, expresiones. Lo corporal es el reflejo del estado interior. Al conducirse con paz y armonía espiritual las expresiones, posturas, y movimientos del docente lucirán más esbeltos, espontáneos y coordinados.

Cabe agregar, que dichas cualidades repercutirán en el ambiente que se crea en el aula, facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el alumnado se sentirá motivado a seguir el modelo que representa el docente, elevando al mismo tiempo, su autoestima, su imagen ante los alumnos y sus compañeros de trabajo. Por tanto, la presentación personal se convierte en un factor importante a considerar para la evaluación del desempeño del docente. Otro elemento posible para evaluar el desempeño docente, es el entusiasmo y los niveles de motivación que éste le ponga a la clase. Si el profesor se vuelve aburrido o apático, los alumnos también lo serán. Típicamente, el entusiasmo del profesor viene de la confianza en sí mismo, de la pasión por su tema, y de un genuino placer en enseñar. Los estudiantes aprenden mejor cuando los incentivos de aprendizaje en el aula satisfacen sus propios motivos.

En este propósito, Ramos (2006) expresa.

Cada educador desarrolla su estilo y personalidad de enseñanza; en los creativos existe un núcleo común: todos son muy sensibles; con recursos energéticos; flexibles; imaginativos; deseosos de

salirse de lo caminos trillados. Su secreto reside en su dedicación a la creatividad como una parte esencial en la realización del individuo. (p. 98)

En ese sentido, dentro de los elementos a evaluar en el desempeño de un docente se encuentra la tolerancia. La tolerancia es un imperativo ético porque trasciende la individualidad, vale en sí y por sí y vale en efecto, por razones éticas, independientemente de las creencias o prácticas culturales, políticas, sociales y religiosas que profese cualquier persona. González (2004), dice que se reconoce al otro, en cuanto a semejanza, base de todo principio ético. Alude a la diferencia, a la distancia al mismo tiempo que de la semejanza y la igualdad radicales, funda la tolerancia como virtud ética.

Como puede observarse, la tolerancia, es por tanto, una concepción de la vida, un estilo que guía prácticas, ideas y actitudes, que tiene que ver con el respeto que le guardamos a los demás cuando manifiestan formas de vida diferentes a las propias. Si partimos de este significado y lo trasladamos al salón de clases, se presenta un doble compromiso moral: primero nos obliga a ser tolerantes con los estudiantes que identificamos como personas, principio de toda comunidad, y segundo reconocemos en ellos menos competencia para tomar decisiones lo que implica un compromiso mayor.

Por tanto, el ejercicio docente se puede mover en la tolerancia o en su contrario, en ambos casos es una reacción activa. En una se comprenden, y se aceptan, los momentos diferentes de aprendizaje, necesidades, sentimientos y conductas que manifiesta el ser humano, como producto de sus diferencias individuales e históricas y frente a sus desigualdades, la tolerancia viene a constituir una actitud positiva. En otro caso, se asumen posturas, como por ejemplo de rechazo, intransigencia y hostilidad frente a sus diferentes formas de actuar, vestir y pensar; frente a la desigualdad el docente responde con actitudes intolerantes como la discriminación, los estereotipos y los prejuicios.

Tal como lo plantea, Lúquez (2000):

El rasgo común de las actitudes intolerantes es que los sentimientos que las caracterizan son la desconfianza, a inseguridad y el temor ante la amenaza imaginaria que representan los grupos humanos hacia los que se experimentan esas actitudes; para sobreponerse a esos sentimientos negativos, la persona que los experimenta suele reaccionar de manera defensiva con otros sentimientos auto afirmativos, que van desde el menosprecio hacia esas personas por la situación de su debilidad, inferioridad, discriminación o explotación que sufren, hasta la hostilidad agresiva. (p. 13)

Cabe agregar, que la falta de tolerancia en el aula engendra: arrogancia, dogmatismo, presunción intelectual y autoritarismo en los docentes. En los estudiantes, genera la sensación de que el conocimiento está totalmente acabado, encubre los errores y predispone a los estudiantes a no aprender de sus errores. Desarrollar este tipo de estructuras positivas, requiere de un docente competente en su disciplina, pero al mismo tiempo tolerante con las diversas formas de aprender de los estudiantes. También requiere de un entorno institucional que ayude a los encargados de educar a la gente a formar hombres y mujeres para vivir en paz y tolerantes con las diferencias y no predispuestos para la guerra.

Si bien es cierto, que son muchas y variadas las características aspectos, o indicadores de excelencia a evaluar en un docente es innegable la relevancia del Valor y la Moral; amplios en su concepto, así como subjetivos, según el observador, y que no se puede dejar por fuera ya que son por excelencia elementos en los cuales descansa la verdadera educación de calidad. Esta calidad en la formación profesional depende no sólo de los conocimientos y habilidades que desarrolle en el curriculum universitario sino también de los intereses criterios que regulan su actuación profesional. El amor a la profesión, la responsabilidad, la honestidad constituyen valores esenciales reguladores de la actuación de un profesional competente.

De igual manera, en el campo de la ética y la moral, los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea. Aunque son

complejos y de varias clases, todos los valores coinciden en que tienen como fin último mejorar la calidad de vida. Sin embargo se puede afirmar que son los valores morales, por excelencia, los que orientan la conducta del ser humano, en base a ellos el hombre actúa ante las diferentes situaciones que se le plantea la vida. Se relacionan principalmente con los efectos que tiene lo que hacemos en las otras personas, en la sociedad, en la empresa o en nuestro ambiente en general. Su práctica acerca a la bondad, la justicia, la libertad, honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la lealtad, la amistad y la paz; entre otros.

Relación Docente Estudiante

El docente de éxito, es aquel cuyo paradigma se fundamenta en que su tarea es lograr que sus estudiantes aprendan primero a ser personas y estructurar conocimientos. La satisfacción del logro estará entonces en que, mientras más estudiantes aprendan, más éxito se tiene como docente.

Asimismo, Colmenares (2002) plantea que la enseñanza debe orientarse hacia la creatividad y para la autogestión; creatividad que genere mejores condiciones de vida y competitividad dentro del paradigma ganar = ganar; autogestión que permita solucionar problema y tomar decisiones en un marco de valores que represente al ser humano y al ambiente.

En efecto, la educación acontece en un contexto de valores y supone compromisos éticos. Así, toda institución educativa tiene una responsabilidad ética con la comunidad a la que pertenece. Valcárcel (2006) indica que en el caso particular de la universidad, este compromiso es mayor pues no solo se expresa en su acción formadora de valores sino también en su rol como conciencia crítica de la sociedad y facilitadora del mejoramiento de la misma a partir del conocimiento y de la cultura que construye la calidad de un aula de clase como espacio de formación no solo académica, si no personal; está determinada por las relaciones que existan entre el alumno y el profesor.

Cabe agregar, que estas relaciones basadas deben estar apoyadas en

el respeto mutuo; en el entendimiento y sobre todo en el soporte orientador en cada uno de los momentos del proceso de enseñanza aprendizaje. El docente; debe abrir el espacio como manera de favorecer la participación activa del alumnado sobre todo desarrollando al ser crítico que nuestra sociedad actual necesita basado en lo moral y bajo una carga de valores que le permitan asumir responsablemente decisiones trascendentales. Formar personas abiertas a los demás; resulta posible desde una cualidad pedagógica que eduque una actitud dialogante entre los miembros de la comunidad educativa. Si bien algunos autores reconocen que la calidad educativa también es resultado del clima institucional de las relaciones humanas y valores que cimientan el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En este propósito, Colmenares (2002) indica que un elemento clave en toda relación efectiva es la comunicación, gracias al lenguaje se puede expresar las experiencias que darán lugar a un nuevo estilo de vida, diferente, innovador o en el otro extremo, pasivo y desolador. Se considera que la comunicación con los jóvenes es básica para la construcción del concepto de sí mismo; es la vía por la cual, el alumno crea ese concepto y comprende el valor que como persona tiene a sentirse reconocido por el entorno, es importante para la formación de la identidad personal, por lo que de la calidad de las relaciones primarias depende, en gran parte, cómo se percibe y considera a sí mismo el individuo posteriormente, y cómo mira el mundo que lo rodea. Crear el entorno necesario y formar esa conciencia en los docentes es un reto en la vida diaria.

Por su parte, el estudiante es un espíritu, mente y ente abierto a todo tipo de influencias y motivaciones y más si es de su maestro. Es de destacar que para su crecimiento y desarrollo mental, físico o social, así como para el desarrollo de una actitud positiva, anuente y participativa del proceso aprendizaje, necesita por parte del mediador, a una persona que le estimule y establezca un vínculo de confianza, porque generalmente proyectan sobre la figura del profesor a una persona capaz, ejemplo de superación y

motivación, porque se idealizan sus esfuerzos, habilidades y deseos.

En pocas palabras un hábil dialogador y guía en quien puedan confiar sus inquietudes, problemas, ideas, sentimientos y quien les acoja, oriente y sobretodo apoye integralmente, ya que la superación personal y fe en sí mismos, es básica para continuar en el sistema educativo bolivariano. Por eso la interacción profesor-alumno constituye un estímulo de relevancia dentro y fuera del aula de aprendizaje.

El Sistema Educativo Bolivariano y La Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana

Está concebida atendiendo al modelo de país delineado en el ordenamiento jurídico de la República Bolivariana de Venezuela; desarrollado a raíz de lo previsto en la Constitución Nacional y caracterizado, como se dijo antes, por una sociedad participativa, corresponsable, solidaria, justa, respetuosa de la vida y de los derechos colectivos e individuales.

Es así, como la Educación Bolivariana, en el Currículo Bolivariano (2007) se define como 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.

En consecuencia, la sociedad en su proceso dinámico de aprender desaprender-aprender hace de la educación un proceso en permanente construcción, donde los niños, niñas, adolescentes, adultos y adultas son asumidos en su integralidad y complejidad; donde se consideran las experiencias educativas que conllevan al desarrollo de conocimientos, valores, actitudes, virtudes, habilidades y destrezas en cada una de éstas.

De igual manera, el Currículo Bolivariano (2007) explica, que a partir de las consideraciones anteriores, de los aportes realizados por distintas organizaciones vinculadas con la educación a nivel nacional e internacional y los postulados del pensamiento Robinsoniano, Bolivariano y Zamorano, se establecen cuatro pilares fundamentales para el desarrollo integral del nuevo

ser social, humanista y ambientalista: Aprender a Crear, es decir, a innovar, a ser originales y libertadores y libertadoras; lo cual supone fortalecer y desarrollar cualidades creativas en él y la estudiante.

Por lo que este pilar está íntimamente relacionado con el principio de aprender a hacer, lo cual implica favorecer que el estudiante se apropien de los métodos y procedimientos que pueden utilizarse a partir de las teorías, leyes y propiedades estudiadas para aplicarlos en la solución de nuevos problemas científicos y sociales, Aprender a Convivir y Participar, en medio del actual contexto político-social, la necesidad de formar una nueva ciudadanía con conciencia social, comprometida con el desarrollo de las políticas sociales y garante de su adecuada implementación, mediante el ejercicio efectivo de su papel de contralora social.

Luego el pilar, aprender a valorar y aprender a reflexionar, implica el desarrollo de valores, actitudes y virtudes propias de la democracia plena; vinculadas con los valores de las relaciones afectivas signadas por la cooperación y la solidaridad; empleando como principal estrategia para fomentarlos, además de la dialéctica, la reflexión crítica y el diálogo, el trabajo voluntario, máxima expresión de la concienciación social. Aprender a Reflexionar, la cual trasciende en el aprendizaje de informaciones, en tanto se concibe como la generación de nuevos escenarios y la producción de alternativas de acción, a través de las cuales transformar el pensamiento lineal, en un pensamiento crítico y creativo.

En ese mismo sentido, el Currículo Bolivariano (2007) explica, que el subsistema de Educación Secundaria Bolivariana comprende el Liceo Bolivariano y la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana. La Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana con un tiempo de estudio de seis (6) años, otorgándose al finalizar el título de Técnico Medio en el área de formación especializada, definiendo en esta alternativa de estudio el campo de formación ocupacional, en cada una de las cuales existen diversos grupos de tecnologías que corresponden a las menciones, definidas de acuerdo con

el contexto de la región. La formación de los y las estudiantes en las Escuelas Técnicas responde al Plan de Desarrollo Nacional, en la medida en que contribuye al proceso productivo, la producción de bienes y servicios, la innovación y la independencia tecnológica. Por otra parte, del pensamiento Robinsoniano se deriva que la escuela debe formar para la vida a través del aprendizaje para el trabajo, el quehacer creador y el pensamiento liberador de conciencias, como herramientas que les permitan al ciudadano y la ciudadana la participación activa a lo largo de su vida.

Así como también, la formación del nuevo republicano y la nueva republicana, considera la promoción de aprendizajes inter y transdisciplinario, entendidos como la integración de las diferentes áreas del conocimiento, a través de experiencias en colectivo y contextualizadas.

Dicho proceso, exige impulsar la construcción de saberes, con la participación permanente de los actores sociales comprometidos con el proceso educativo, para establecer relaciones y solucionar colectivamente conflictos, además de constituir una fuente potencial de aprendizaje que ayuda a reconocer los problemas, superar dificultades, asumir responsabilidades, confrontar el cambio y valorar las diferencias; planteamiento que se corresponde con los aportes teóricos referidos al aprendizaje que garantiza en el individuo la apropiación activa y creadora de la cultura, propiciando el desarrollo de su auto-perfeccionamiento constante, de su autonomía y autodeterminación, en íntima conexión con los necesarios procesos de socialización, compromiso y responsabilidad social.

En conclusión, la Educación Bolivariana tenga el reto de acabar con la estructura rígida del modelo educativo tradicional, el de las asignaturas compartimentadas, y promover el saber holístico, el intercambio de experiencias y una visión compleja de la realidad, que permita a todos los involucrados en el proceso educativo valorar otras alternativas de aprendizaje, tales como: aprendizaje experiencial, transformacional, por descubrimiento y por proyectos.

Teoría que Sustentan la Investigación

Teoría Behaviorista o del Comportamiento

La teoría del comportamiento (o teoría behaviorista) de la administración significó una nueva dirección y un nuevo enfoque en la teoría administrativa: el enfoque de las ciencias del comportamiento, el abandono de las posiciones normativas y prescriptivas de las teorías anteriores (teoría clásica, teoría de las relaciones humanas y teoría de la burocracia) y la adopción de posiciones explicativas y descriptivas. El énfasis permanece en las personas, pero dentro del contexto organizacional Chiavennato (2003) Orígenes de la teoría del comportamiento.

Los orígenes de la teoría del comportamiento en la administración son los siguientes:

1. La oposición fuerte y definitiva de la teoría de las relaciones humanas a la teoría clásica, derivó lentamente hacia una segunda etapa: la teoría del comportamiento. Esta representó un nuevo intento por sintetizar la teoría de la organización formal con el enfoque de las relaciones humanas.

2. La teoría del comportamiento es un desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, con la cual se muestra eminentemente crítica y severa. Si bien comparte algunos de los conceptos fundamentales, los utiliza apenas como puntos de partida o de referencia y los reformula profundamente.

3. La teoría del comportamiento critica severamente la teoría clásica. Algunos autores ven en la primera una verdadera antítesis de la teoría de la organización formal, de los principios generales de la administración, del concepto de autoridad formal.

4. La teoría del comportamiento incorporó la sociología de la burocracia y amplió el campo de la teoría administrativa.

Esta escuela integra los dos aspectos de la organización: formal e informal. Reconoce y analiza la conducta del Hombre y su comportamiento dentro de la organización, la relación bivalente que hay entre los Hombres

que componen la organización y la organización misma.

Por su parte, la teoría defiende que el comportamiento de los seres humanos es un conjunto de actos que pueden ser estudiados y comprendidos a través de la simple observación externa sin que sea necesario acudir a procesos más complejos como pueda ser la introspección.

Enfoque de las Relaciones Humanas

De esta escuela tenemos a Mayo (1923) citado Maldonado (2010) por quien en el experimento "Hawthorne" Psicólogos, sociólogos, empresarios, en los años 1924 a 1932, en los talleres en las afueras de Chicago, analizaron las relaciones entre las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores.

El experimento consistía en cambiar las condiciones, los grupos y evaluar su productividad. De esta manera, evidenciaron la ausencia de relación directa entre cada factor de las condiciones de trabajo y la eficacia. Por el contrario, mostraron una relación clara entre el cambio introducido y la eficacia en el trabajo.

Lo anterior les permitió llegar a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador, como afirmaba la teoría clásica, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean.

2. El comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo, los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos, si no como miembros de grupos.

3. El comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas o estándares sociales. Cada grupo social desarrolla creencias y expectativas con relación a la administración: esas creencias y expectativas –reales o imaginarias- influyen no sólo en las actitudes sino también en las normas o estándares de comportamiento que el grupo define como aceptables, a través de los cuales evalúa a sus integrantes.

Para Maldonado (2010) esta corriente se preocupa de las relaciones humanas en el trabajo: pertenencia a un grupo, relación social, posibilidad de participar e introducir cambios, la posibilidad de liderazgo. Por lo que, la persona es motivada esencialmente por la necesidad de estar en compañía, de ser reconocida, de acceder a una comunicación adecuada, no solamente su motivación, es salarial. A su vez, la organización eficiente no garantiza por sí sola mayor producción porque es incapaz de elevar la productividad, si no se identifican, localizan y satisfacen debidamente las necesidades psicológicas del trabajador.

Bases Legales

El presente trabajo de investigación relacionado con la evaluación del desempeño docente en las instituciones del subsistema de Educación Básica en el nivel media técnica, lo respalda legalmente, los siguientes documentos: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica de Educación (2009), y su Reglamento (1999), El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente con su Reforma Parcial (2000), El Normativo de Educación Básica (1987), entre otros.

El Artículo 19 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (1999), establece que la Educación Básica debe promover la formación integral, que sirva de base para el aprendizaje y el desarrollo humano permanente de cada persona, incluidas las políticas de orientación pre-vocacional y de formación en, por y para el trabajo. Es el segundo nivel de la educación obligatoria y comprende nueve años de estudio al cabo de los cuales se otorga la certificación correspondiente.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente se norma a través de varios soportes reglamentarios, los cuales muestran de manera veraz como se puede realizar la misma cumpliendo con su legalidad. Esta se presenta desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en el artículo 104, puesto que hace referencia a las características de las personas

a cargo de impartir la educación, las cuales deben ser de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El ingreso o permanencia de los profesionales del sistema educativo se realizará por evaluaciones de méritos sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Lo antes mencionado coincide con los artículos 78 de la Ley Orgánica de Educación (2009), y el 4 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) los cuales expresan que el ejercicio de la profesión docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo.

La Ley Orgánica de Educación (2009) en el artículo 43 explica que a través de la evaluación se determinará sistemáticamente en qué medida se han logrado los objetivos propuestos en esta ley, a su vez valorará la actuación del docente y todos los componentes que constituyen dicho proceso participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso.

El órgano con competencia en materia en el subsistema de educación básica nivel técnica, establecerá las normas y procedimientos que regirán el proceso de evaluación en los diferentes niveles y modalidades.

El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2009) en el artículo 91 plantea que, el Ministerio de Educación realizará evaluaciones nacionales, regionales y locales y todas en todas las instituciones e incluirá a los docentes a todos los elementos del proceso educativo que contribuyan a la mejora de la calidad de la educación. Esta se llevará a cabo en las circunstancias que establezcan los órganos competentes del Ministerio de

Educación. Esto último coincide con lo expuesto en el artículo 45 del Reglamento General del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) el cual se refiere a que la evaluación del personal docente será organizada por el Ministerio de Educación y Deportes, los Estados, Municipios y demás entidades del sector oficial. El mismo reglamento en el artículo 46 plantea:

La evaluación y clasificación del personal docente del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes se llevará a cabo a través de la Junta Calificadora Nacional, las Juntas Calificadoras Zonales y los comités de sustanciación. En los Estados, Municipios y demás entes públicos la evaluación y clasificación se organizará de acuerdo con las necesidades propias de cada organismo. (p. 24)

Asimismo en el numeral 2 y 6 del artículo 48, menciona las funciones que deben cumplir la Junta Calificadora Nacional del personal docente, entre las más importantes mencionamos: (a) establecer las normas, criterios y procedimientos para la organización y funcionamiento del servicio de evaluación de todos los docentes, (b) atender resolver y dictaminar acerca de las consultas que le sean formuladas en materia de evaluación de los educandos. Según el artículo 54 del reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente los resultados de la evaluación se expresarán en una de las siguientes calificaciones: "Sobresaliente Distinguido, Bueno Regular y Deficiente". Aunque los criterios de la evaluación del desempeño del docente no es normado en estas leyes es un deber del sistema el someter la evaluación de la calidad de la educación, a los actores principales del proceso como lo son los estudiantes, quienes realizan una hetero y co evaluación, dispuestos en la Ley de Orgánica de Educación (2009).

En el reglamento de Educación Básica regular en las disposiciones descritas en los artículos:

Artículo 1°. Disposiciones comunes, objetivo y ámbito de aplicación

El presente Reglamento norma la atención a los niños y adolescentes que requieren el servicio educativo correspondiente a la modalidad de la EBR en sus aspectos pedagógicos y de gestión.

Capítulo 3. De los Procesos pedagógicos. Artículo 25°.- Proceso pedagógico, expresa. El proceso pedagógico es el conjunto de hechos, interacciones e intercambios que se producen en el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro o fuera del aula.

Todo proceso pedagógico de calidad, en el marco de una pedagogía para la diversidad, requiere:

a) Establecer un clima de motivación, solidaridad, aceptación, confianza, abierto a la diversidad y la inclusión, y adecuados vínculos interpersonales entre estudiantes.

b) Evidenciar altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes.

c) Diversificar los procesos de aprendizaje de acuerdo a las características y capacidades de cada alumno.

Por último la Resolución N° 1 del Ministerio de Educación (1996) plantea los roles del desempeño docente: facilitador, orientador, investigador, promotor social, planificador y evaluador los cuales serán la base de la investigación, que permita valorar el desempeño docente con justicia, objetividad, imparcialidad y de esta manera utilizarla para la formación profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes debe configurarse como una opción de reflexión y de mejora de la realidad

Operacionalización de las Variables

El disponer de un buen sistema de variables es importante en el proceso de investigación ya que facilita todo un diseño, desarrollo y posterior análisis estadístico de los resultados. Así mismo, Bavaresco (2008), se refiere a las variables como: "Las diferentes condiciones, cualidades características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación. Constituyen la imagen inicial del concepto dado dentro del marco" (p. 76). A tal efecto, se establecen la siguiente variables e indicadores que se conceptualizan más adelante.

Asimismo, otro elemento que se definirá en esta investigación fueron los indicadores, que como señala Arias (2006) “son una definición que asigna significado a una construcción conceptual de la variable, al especificar actividades u operaciones necesarias para medirlas” (p. 17). A continuación se reseña un cuadro que recoge y relaciona distintos elementos de la investigación a partir de su objetivo general:

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 1

Unidad de Análisis

Objetivo General: Evaluar desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

| Objetivos específicos | Variable | Dimensión | Indicadores | Fuente | Técnica | Instrumento | Ítems |
|--|---|------------------------|---|-------------|------------|-----------------------------------|----------|
| Diagnosticar la actitud del personal docente hacia el proceso evaluativo del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante. | Aspectos a evaluar en el desempeño docente | Técnica - metodológica | - Planificación didáctica de la enseñanza. | Personal | Encuesta | Cuestionario (docente) | 1 |
| | | | - Factores del entorno | Docente | | | 2 |
| | | | - Factores personales | Estudiantes | | | 3 |
| | | | - Eficiencia y efectividad | | | | 4 |
| | | | - Rol del docente | | | | 5,6,7 |
| Determinar los aspectos en la evaluación del docente desde la perspectiva de los estudiantes. | Percepción de los estudiantes sobre los elementos de la evaluación del Desempeño docente. | Técnica metodológica | - Valores | | Entrevista | Guión de entrevista (Estudiantes) | 8 |
| | | | - Puntualidad | | | | |
| | | | - Respeto | | | | |
| | | | - Calidad Humana | | | | |
| | | | - Vocación | | | | |
| | | | - Responsabilidad | | | | |
| | | | - Vocabulario | | | | |
| | | | - Presentación Personal | | | | |
| | | | - Creatividad | | | | 10 |
| | | | - Innovación de las estrategias didácticas | | | | |
| - Innovación de las estrategias de evaluación | | 11 | | | | | |
| Analizar los elementos académicos a considerar dentro de la evaluación del desempeño docente. | Elementos de la didáctica y la evaluación | pedagógica | Evaluación: | | | | 12,13,14 |
| | | | - Autoevaluación | | | | 4 |
| | | | - Co Evaluación y valuación | | | | 15 |
| | | | - Estrategias Didácticas. | | | | 16 |
| | | | - Planificación didáctica | | | | 17 |
| Valorar el proceso de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" municipio San Cristóbal del Estado Táchira. | Actitud del docente | del | - La relación docente/ estudiante; | | | | 17 |
| | | | - Eficacia, eficiencia y excelencia | | | | 18 |
| | | | - Dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. | | | | 19 |
| | | | - Actitud hacia la evaluación del desempeño desde la perspectiva del estudiante | | | | |

Nota: Roa (2012)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Descripción de la Metodología

Este capítulo comprende el camino científico de la investigación, se describe la naturaleza, nivel, diseño metodológico, contexto donde se lleva a cabo el estudio, se especifican los sujetos de la investigación, las técnicas e instrumentos que permitieron recopilar la información necesaria en el trabajo investigativo, así como el procesamiento de los datos.

Naturaleza de la investigación

Al observar los objetivos del estudio, se considera que el presente es congruente con el paradigma cuantitativo, Kuhn (citado por Cook y Reichardt, 2001), expresa que el paradigma en su amplia acepción, "representa una matriz disciplinaria que abarca generalizaciones, supuestos, valores, creencias y ejemplos corrientemente compartidos de lo que constituye el interés de la disciplina" (p. 61)

En efecto, un paradigma constituye una guía que permite aclarar los fenómenos de estudio, cuyo marco referencial coloca al descubierto una realidad evidenciada en el mundo interior o exterior; es decir, con visión objetiva o subjetiva.

Por su parte, Bogdan y Taylor (citado por Chalmers, 2000), al hacer mención al estudio cuantitativo, refiere que emplea métodos basados en la medición numérica, busca hechos o causas de los fenómenos sociales, es de medición penetrante y controlada, no se fundamenta en la realidad, orienta a la comprobación, es confirmatorio inferencial, generalizable.

De la anterior aseveración se desprende que el paradigma cuantitativo,

busca la explicación de la realidad fundamentada esencialmente en relaciones de carácter objetivo, comprobable a partir de mediciones, tal como se desarrolla en el presente estudio. El paradigma en el que se enmarca esta investigación es el positivista y racionalista con enfoque cuantitativo, ya que busca verificar la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es considerado como el procedimiento a seguir por el investigador para dar respuesta a las cuestiones formuladas. Para Sabino (2000) "el diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio" (p. 95).

La investigación se encuentra enmarcada en un diseño no experimental; al respecto, Malavé (2003) señala:
...es el que realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. (p. 96)

En el caso particular del presente estudio se realizó una investigación de campo, Palella y Martins (2006) la define como "Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables" (p. 97).

En este tipo de investigación, se describe la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras", de la parroquia San Juan Bautista del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira, tomadas directamente del lugar.

Significa entonces, que su objetivo es comprender la realidad de lo que sucede, para ello la investigadora, por ser parte de la comunidad de

docentes de esta institución, pasa mucho tiempo en el lugar de estudio, lo que le permitió observar y comprender el significado que los actores implicados, sujetos de estudio, le dan al desempeño docente.

Nivel de Investigación

Asimismo, la investigación es de carácter descriptivo y evaluativo. Es descriptivo ya que permite recolectar información en el estado real del objeto de estudio. En tal sentido, Arias (2006) expresa "La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento" (p. 24).

Esta investigación permite insertar el análisis de cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras", de la parroquia San Juan Bautista del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira, por cuanto trata de una metodología que permite desarrollar un análisis participativo, donde los actores implicados se convierten en protagonistas o actores del proceso de construcción del conocimiento de la realidad objeto de estudio.

La presente investigación se fundamenta en el conocimiento a partir de la relación existente entre el investigador, estudiantes, docentes, coordinadores y directivos. Lo que le permitió observar y comprender el significado que estos, sujetos de estudio, le dan al desempeño docente.

Asimismo, se puede decir que el presente estudio es evaluativo dado el propósito que persigue, es describir y analizar cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante.

En lo correspondiente con la investigación evaluativa se puede hacer mención a Weiss (2001) señala:

La investigación evaluativa establece criterios claros y específicos para el éxito. Reúne sistemáticamente pruebas y testimonios de una muestra representativa de las unidades de que se trate. Comúnmente traduce estos testimonios a expresiones

cuantitativas y los compara con los criterios que se habían establecido. Luego saca conclusiones acerca de la eficacia, el valor, el éxito del fenómeno que se está estudiando. (p. 28)

Por tratarse de una investigación de carácter evaluativo la misma se desarrollará tomando el modelo de Adams explicado por Monedero (1998), el cual centra sus observaciones en los comportamiento y sus fases se adaptan al objeto de la investigación. Dichas fases son:

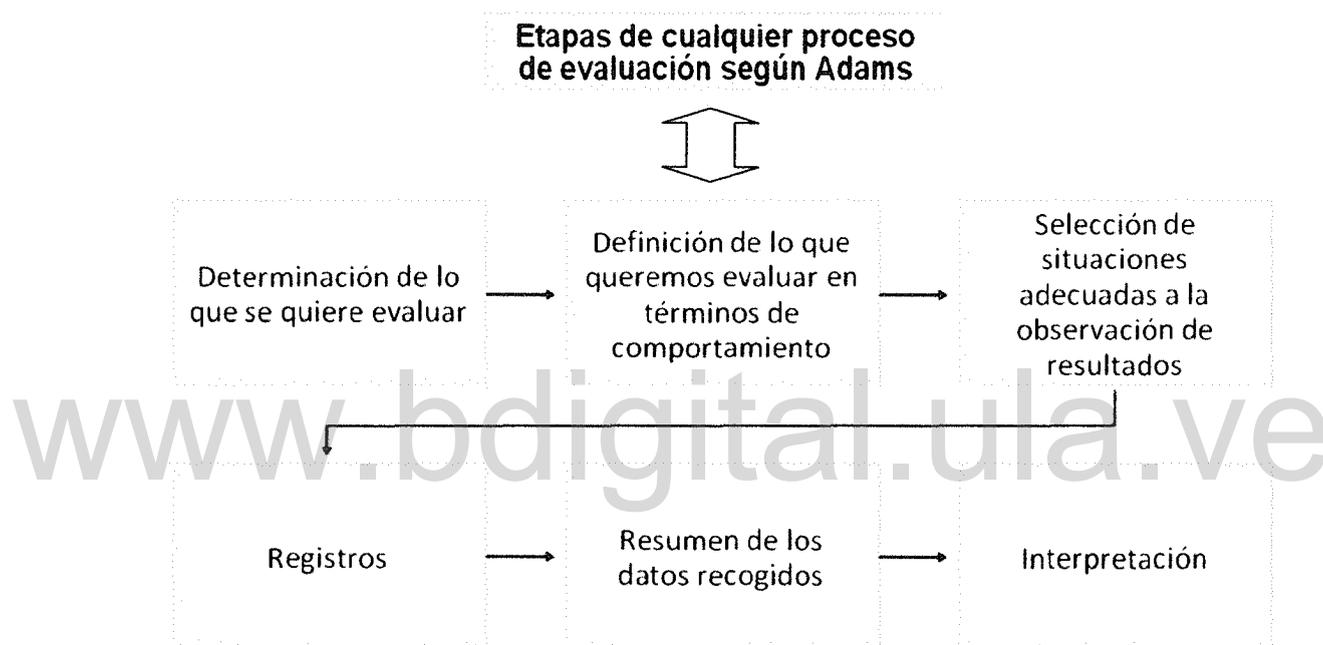


Gráfico 2. Fases de la Investigación

Fuente: Monedero (1998)

A continuación se explicará cada fase de este modelo:

Determinación de cuál es el problema que se quiere evaluar, definidos en el objetivo número uno de la investigación. En esta investigación Diagnosticar la actitud del personal docente hacia el proceso evaluativo del desempeño docente desde la perspectiva del estudiantes en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Eleazar López Contreras”, de la parroquia San Juan Bautista del Municipio San Cristóbal, del Estado y de ser positivo cómo se lleva a cabo; hay que tener presente que la información a recolectar

sea significativa, pues si no afectaría las opiniones que se pueden emitir sobre el objeto a valorar.

Definir lo que se quiere evaluar de acuerdo al comportamiento, presentes en el objetivo número dos de la presente investigación, lo que se pretenderá será determinar los aspectos que los estudiantes estarían dispuestos a involucrar en la evaluación del docente y los docentes en acatar la evaluación de su desempeño por parte de los estudiantes, basado en que el éxito de todo sistema educativo, depende esencialmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Selección de las situaciones o lugares que permitan observar correctamente los comportamientos para obtener la información se seleccionará como centro de estudio la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras".

Recogida de los datos, para ello se utilizarán las técnicas e instrumentos, tomando en cuenta cuales son los más adecuados según la naturaleza de la investigación, en este caso utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a los docentes y la técnica la entrevista semiestructurada y como instrumento el guión de preguntas y registro descriptivo a los estudiante, que servirá para contrastar la información de los sujetos de estudio, y a la necesidad de saturar la información debido a la modalidad de la investigación, para finalmente responder al objetivo numero tres de la investigación valorar el proceso de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Población y Muestra

Población. Para Palella y Martins (2006) "La población de una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener

información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p. 115). De igual manera, Arias (2006) llama población a: “Conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81).

En este orden de ideas, se puede citar a Hurtado y Toro (2001), “...supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones que constituyen el objetivo del censo” (p. 79). Por tanto, la población en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras, municipio San Cristóbal del estado Táchira, ciento veinticinco (125) docentes del cuarto, quinto y sexto año, también se incluyen un (01) director, tres (03) subdirectores (administrativo, académico y técnico), tres (03) Coordinadores Robinsonianos (uno para 1er. Año, uno para 2º año y uno para 3er. Año), Siete (07) coordinadores de Mención (uno para cada Mención; Electricidad, Electrónica, Química Industrial, Mecánica Automotriz, Máquinas y Herramientas, Construcción Civil y Mecánica de Mantenimiento), Dos (02) Coordinadores de Pasantías, (01) Coordinador de Protección y Desarrollo Estudiantil, Un (01) Coordinador de Educación Física, un (01) Coordinador de PAE (Programa Alimenticio Escolar), Un (01) Coordinador de Evaluación, Un (01) Coordinador de Control de Estudios. Cabe destacar que esta institución se maneja bajo el Currículo Básico Bolivariano (2007). Así como también se consideró a ciento cinco (105) estudiantes del cuarto quinto y sexto año. Para efectos de la presente investigación se consideró la población de docentes y estudiantes de la especialidad de construcción civil.

Cuadro 2

Población objeto de estudio

| Docentes | Estudiantes |
|----------|-------------|
| 125 | 105 |
| Total | 230 |

Nota: Información suministrada por la dirección de la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras, en la especialidad de construcción civil

Muestra. En opinión de Arias (2006), la muestra es considerada "...un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible" (p. 83). De acuerdo con los razonamientos planteados, se consideró como muestra para la presente investigación, a dieciséis (16) docentes que laboran en la especialidad de construcción civil y (35) estudiantes que corresponden a la totalidad de estos en dicha especialidad. Como técnica de muestreo la exhaustiva o censal. Como lo señalan Hurtado y Toro (2001), "...supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones que constituyen el objetivo del censo" (p. 79). El proceso de investigación requirió una serie de actividades que demandaron tiempo por parte del investigador.

De igual manera, se realizó el registro y captación de información con el aporte de treinta y cinco (35) estudiantes del quinto y sexto año la misma especialidad.

Cuadro 3

Muestra objeto de estudio

| Docentes | Estudiantes |
|----------|-------------|
| 16 | 35 |
| Total | 51 |

Nota: Información suministrada por la dirección de la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras

A continuación se describe a través de la formula de muestreo aleatorio simple, el cálculo de la muestra de docentes y estudiantes.

Fórmula para calcular la muestra de una población de estudiantes de construcción civil de cuarto y quinto año, para su estudio estadístico en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras".

$$n = \frac{(K)^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + (K)^2 * p * q}$$

Fórmula

N= Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

K= Es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

| | | | | | | | |
|--------------------|------|------|-----|------|-----|-------|-----|
| k | 1,15 | 1,28 | 1,4 | 1,65 | 2 | 2 | 2,6 |
| Nivel de confianza | 75% | 80% | 85% | 90% | 95% | 95,5% | 99% |

e= Es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p= Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que p=q=0.5 que es la opción más segura.

q= Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

Sustitución de los datos en la fórmula:

$$n = \frac{(\text{1,4})^2 * 0,5 * 0,5 * 105}{((\text{10\%})^2 * 104) + (\text{1,4})^2 * 0,5 * 0,5}$$

n= Es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).
Estudiantes de la Escuela Técnica Robinsoniana Eleazar López Contreras.

Así como también.

Fórmula para calcular la muestra de una población de docentes para su estudio estadístico en la escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras"

$$n = \frac{(K)^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + (K)^2 * p * q}$$

Fórmula

N= Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

K= Es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

| | | | | | | | |
|--------------------|------|------|-----|------|-----|-------|-----|
| k | 1,15 | 1,28 | 1,4 | 1,65 | 2 | 2 | 2,6 |
| Nivel de confianza | 75% | 80% | 85% | 90% | 95% | 95,5% | 99% |

e= Es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p= Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que p=q=0.5 que es la opción más segura.

q= Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

Sustitución de los datos en la fórmula:

$$n = \frac{(1,28)^2 * 0,5 * 0,5 * 125}{((0,15)^2 * 124) + (1,28)^2 * 0,5 * 0,5}$$

n= Es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana Eleazar López Contreras.

Técnica de Recolección de Datos

De igual manera, como técnica se utilizó la encuesta y se diseñó un instrumento denominado cuestionario que permitió recoger información. Por tal motivo, para Arias (2006), la encuesta es “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.”

Para Latorre (1996) la encuesta es:

Es una técnica destinada a obtener información primaria, a partir de un número representativo a individuos de una población. Se realiza mediante un formato establecido de antemano en el cual se consignan las preguntas y campo para las posibles respuestas. (p.26)

Al respecto, Sabino (2000), define la encuesta como aquella que, "...permite determinar ciertos parámetros, examinar temas variados, de los cuales se procedió a lograr conclusiones generalizables, cuya función se determina por los objetivos, la validez de las preguntas planteadas y la confiabilidad de los resultados obtenidos" (p. 27). En tal sentido, el instrumento permitió recolectar información relevante a la temática planteada.

En la presente investigación utilizo como técnica la encuestase diseñó una guía de cuestionario, utilizando la escala de likert o de actitud que contiene afirmaciones, (Anexo A) en la cual el entrevistado debe manifestar el grado de aceptación o rechazo ante la situación planteada. Se elaboró un cuestionario para los docentes a fin de obtener la información necesaria y cotejar los resultados. De igual manera, se aplicó un instrumento observacional a través de un instrumento observacional mixto, denominado cuestionario abierto, aplicado por parte de la investigadora, a los estudiantes que del cuarto, quinto y sexto año de construcción civil de la institución a objeto de estudio, el cual se realizo en el mes octubre del presente año, el cual permitió que la información suministrada por ellos sirvió para cotejar los resultados con el otro instrumento aplicado a docentes y coordinadores; es de hacer notar que de acuerdo a la modalidad de la investigación se requiere de la saturación del diagnostico a través de instrumentos para la recolección de la información.

En concordancia a lo expresado anteriormente, la investigación utiliza también la técnica de la observación, al constituir un elemento primordial de recolección de información, siendo utilizada durante el desarrollo del trabajo, ya que facilita al investigador la descripción en detalle de la realidad en estudio, así como lo confirma Nolla (2004) al momento que expresa: "La

observación es un método para reunir información visual sobre lo que ocurre, lo que nuestro objeto de estudio hace o cómo se comporta".

Asimismo, en la investigación evaluativa el observador participa como un miembro del grupo social, por ello se debe tener presente que en el proceso de recolección de información se deben exponer las interacciones que suceden, de allí la importancia de dejar constancia escrita de los actos que se relacionan con el tema y con el propósito de la investigación. Para ello se diseñan instrumentos adecuados a la investigación cuantitativa y cualitativa que sirve de soporte a la investigación evaluativa.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez. Es un requisito imprescindible para determinar si el instrumento mide realmente lo que se pretende medir, en relación directa con el objeto del instrumento; de esta manera, para García (2005) "la validez está determinada en la medida en que los resultados concuerden con la riqueza de la realidad que se estudia, así como su poder de explicación y predicción." (p. 32) Por tanto, la validez se verifica a través de expertos en la materia, quienes realizaron una revisión exhaustiva a los instrumentos de investigación antes de ser aplicados, con el fin de evitar errores.

En este sentido, los instrumentos que se elaboraron para la investigación fueron revisados por tres (03) expertos en la materia, dos (02) en Educación y uno (01) en metodología, (Anexo B), de manera que su revisión permitirá verificar la relación existente entre los instrumentos y el sistema de variables y la operacionalización, así como las bases teóricas expuestas, adaptando las sugerencias aportadas por los expertos para lograr responder a los objetivos previstos en la investigación.

Confiabilidad. Para especificar la Confiabilidad del instrumento, se seleccionará un extracto de la población y grupo de (10) docentes que laboran en la misma institución pero en otra especialidad, con características semejantes a la población objeto de estudio; esta actividad permitió

determinar la claridad de los instrumentos, verificar la comprensión de los ítems y el tiempo empleado para responderlo. Finalmente, se determinó la confiabilidad del instrumento, lo cual según Ruiz (2002), señala "...equivale a la estabilidad y en determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí, a través del estadístico seleccionado como es el procedimiento de confiabilidad Alpha de Cronbach, el cual es aplicables a pruebas de escalamiento (Anexo C) aplicada a (10) docentes, cuya fórmula para obtener tal resultado es:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Siendo:

S_i^2 La suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K el número de preguntas o ítems.

K: 19

S_i^2 :8,41

S_t^2 : 56,81

$$\alpha = \frac{19}{19 - 1} * \left[1 - \frac{8,41}{56,81} \right]$$

$$\alpha = \frac{19}{18} * \left[1 - 0,14 \right]$$

$$\alpha = 1,06 * \left[0,86 \right]$$

$$\alpha = \boxed{0,90}$$

El resultado que se obtuvo al instrumento aplicado a los docentes, por medio de esta fórmula fue de 0.90 que al compararlo con lo expuesto en el grafico 2, por Ruiz (2002) es de alta confiabilidad.

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La técnica de análisis de datos se realizó mediante el diseño de tablas de distribución de frecuencia porcentual según agrupamiento de los ítems por indicador, en concordancia con la dimensión y las variables señaladas en la tabla de operacionalización que forma parte del capítulo II, reseñando las conclusiones del diagnóstico a nivel de análisis por dimensión en atención al promedio de los indicadores registrados en cuadros e ilustrados mediante los gráficos de área tipo barras, con el registro porcentual, señalando distribuciones en promedio estadístico por indicador de acuerdo a los resultados obtenidos para cada ítems sustentados al marco teórico de la investigación.

Para el análisis de los resultados, derivados de la aplicación del instrumento a los docentes y educandos que estudian en la citada institución objeto de estudio, con el fin de Evaluar desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" Municipio San Cristóbal del Estado Táchira, para tal finalidad se llevará a cabo un diagnóstico sobre la situación actual existente, de donde se desprende la necesidad de elaborar un Plan dirigido a la muestra de estudio.

Posteriormente, se elaboran cuadros con los resultados de las respuestas expresadas por los sujetos de la investigación a fin de presentarlos. La interpretación se realizará tomando en cuenta para categorizar los resultados en función de tres categorías de respuesta con opciones. Siempre (S), Algunas veces (AV), Nunca (N)., y la construcción de los gráficos que ilustran esas opiniones, para formular el análisis y hacer uso de las observaciones recolectadas directamente y finalmente arribar a

las conclusiones del diagnóstico que sustentan la propuesta, para García (2005), el análisis de datos es:

...la manipulación de hechos y números para obtener cierta información mediante técnicas que el investigador posteriormente le podrán permitir tomar decisiones. La meta final de todo tipo de investigación es obtener resultados lo más confiables posible, y un auxiliar de invaluable valía lo es la estadística, que mediante la utilización de sus técnicas, permite manipular los datos. (p. 135)

La información se presenta en cuadros y gráficos donde se estudia por separado cada indicador, de manera de poder presentar los resultados obtenidos, y que se realice una visión específica de los mismos, así como también se procedió a cotejar las opciones de respuestas emitidas en los instrumentos aplicados a los estudiantes.

Cuadro 4

Distribución de frecuencia de la variable: Aspectos a evaluar en el desempeño docente. Dimensión: Técnica metodológica. Indicador: Planificación didáctica de la enseñanza; Factores del entorno; Factores personales.

En el marco de la evaluación del desempeño docente, se considera:

| Ítems | S | | AV | | N | |
|---|----------|------------|-------------|------------|------------|-----------|
| | F(s) | % | F(s) | % | F(s) | % |
| 1. Aspectos de la planificación didáctica atendiendo a los lineamientos curriculares del sistema educativo Bolivariano. | 8 | 50% | 8 | 50% | 0 | 0% |
| 2. Los factores personales en el entorno educativo | 6 | 38% | 10 | 63% | 0 | 0% |
| 3. Su eficiencia y efectividad de acuerdo a los resultados de las calificaciones de sus estudiantes | 2 | 13% | 11 | 69% | 3 | 19% |
| 4. Los aspectos personales como lo son sentimientos, estado de ánimo entre otras | 0 | 0% | 14 | 88% | 2 | 13% |
| Promedio | 4 | 25% | 10,8 | 67% | 1,3 | 8% |

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes 2012. S= siempre, AV= a veces, N= nunca.

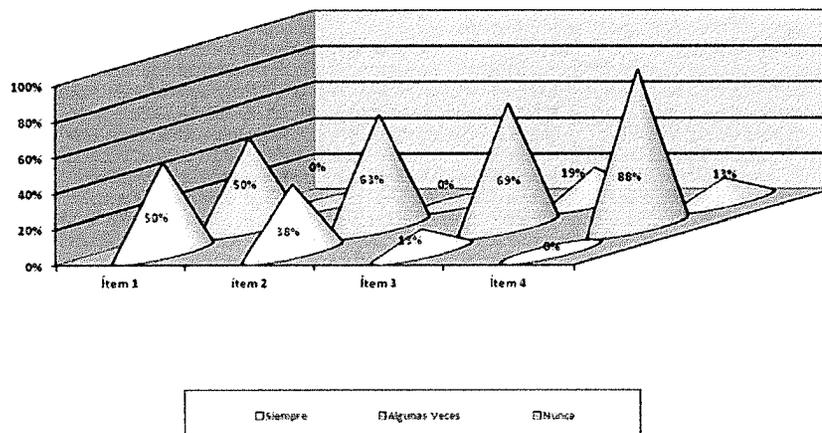


Gráfico 4. Representación gráfica de los ítem 1, 2, 3, 4 del Indicador: Planificación didáctica de la enseñanza; Factores del entorno; Factores personales.

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes. 2012

Descripción e interpretación: En el ítem 1, referente a si considera los aspectos de la planificación didáctica atendiendo a los lineamientos curriculares del sistema educativo Bolivariano, el 50% de los entrevistados responden siempre, el 50% a veces, el 0% nunca. Para el ítem 2, referente a si considera los factores personales en el entorno educativo, el 38% de los entrevistados responden siempre, el 63% a veces, el 0% nunca. En el ítem 3, referente a si considera su eficiencia y efectividad de acuerdo a los resultados de las calificaciones de sus estudiantes el 13% de los entrevistados responden siempre, el 69% a veces, el 19% nunca. En el ítem 4, referente a si considera los aspectos personales como lo son sentimientos, estado de ánimo entre otras el 0% de los entrevistados responden siempre, el 88% a veces, el 13% nunca. De lo que se infiere, que solo se considera aspectos puntuales inmersos en lineamientos de la educación bolivariana, debido a considerar un instrumento único el cual es emanado desde la zona educativa, dejando de lado aspectos referentes al desempeño real del docente dentro del aula como lo es las calificaciones de los estudiantes, la parte afectiva de estos entre otras. Al respecto, Nava (2001) indica que

recurrir a la ética es importante porque se requiere que el profesor construya un espacio dotado de sentidos, en función de los valores culturales y espirituales que ayuden a construir la responsabilidad moral que la sociedad demanda del joven que se educa; salir de la inmediatez y de lo superfluo para entrar en un mundo comprometido con los otros.

Cuadro 5

Distribución de frecuencia de la variable: Aspectos a evaluar en el desempeño docente. Dimensión: Técnica metodológica. Indicador: Eficiencia y efectividad; Rol del docente.

| Ítems | S | | AV | | N | |
|---|------------|------------|----------|------------|------------|------------|
| | F(s) | % | F(s) | % | F(s) | % |
| 5. Su capacidad cuando anima a sus estudiantes para que alcancen las metas propuestas | 6 | 38% | 10 | 63% | 0 | 0% |
| 6. Su habilidad hacia la investigación científica, cuando instruye actividades de aprendizaje sobre esta condición | 5 | 31% | 8 | 50% | 3 | 19% |
| 7. Las actividades sobre la base de la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa. | 6 | 38% | 6 | 38% | 4 | 25% |
| Promedio | 5,7 | 35% | 8 | 50% | 2,3 | 15% |

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes 2012. S= siempre, AV= a veces, N= nunca.

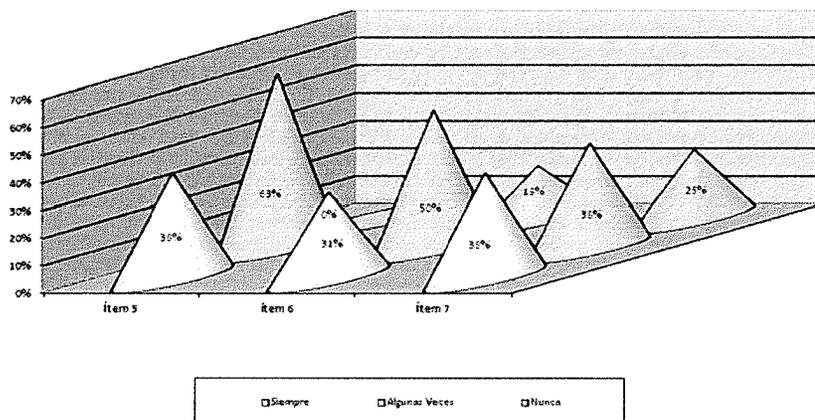


Gráfico 5. Representación gráfica de los ítem 5, 6, 7 del Indicador: Eficiencia y efectividad; Rol del docente.

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes. 2012

Descripción e interpretación: Al ítem 5 referente a si considera Su capacidad cuando anima a sus estudiantes para que alcancen las metas propuestas las respuestas fueron en un 38% siempre; un 63% a veces y un 0% nunca. En el ítem 6 Respecto a su habilidad hacia la investigación científica, cuando instruye actividades de aprendizaje sobre esta condición de los entrevistados responden un 31% siempre, un 50% a veces y un 19% nunca. En el ítem 7 referido a las actividades sobre la base de la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa un 38% de los entrevistados responden siempre; un 38% a veces y un 25% nunca.

De lo que se infiere que los docentes de acuerdo a las opciones de respuesta la que mayormente tiene incidencia es la opción de a veces estos consideran aspectos personales, de motivación de investigación del trabajo colaborativo en la evaluación aplicada a sus estudiantes por lo que de igual manera están inducidos a poseer una concepción de la evaluación de tipo lineal, sin importar aspectos colaterales que a su vez inciden en el punto de vista que tiene el estudiante de sus docentes, la concepción de la educación bolivariana, va mas allá del mero conocimiento sino que a su vez se considere la parte humana de las personas tanto de docentes como de estudiantes lo cual incide en la formación y consolidación de valores espirituales.

Por lo que es indispensable considerar el rol del docente, están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades dentro o fuera del aula. Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratadas y preparadas. Según Aguerrondo (2006) un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social. Es por tanto, un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente dentro de

una institución se encuentran:

Docente Mediador, según Ortega (2006) el docente que aprende de su propia acción y reflexión es capaz a su vez de tomar decisiones siendo un facilitador de los aprendizajes y un mediador entre la organización y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.

Docente Orientador, la función de orientación, entendida como tarea de apoyo, animación y acompañamiento de los alumnos y alumnas dentro de la institución educativa,

Docente Investigador, el docente en su rol de investigador debe asumir una actitud hacia su profesionalización, para así, desarrollar conocimientos que interfieran en su experiencia laboral y pueda conducir con propiedad el desarrollo integral-

Docente como Promotor Social, el docente como promotor social, ha de intervenir en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa, donde juntos conforman un grupo, compartan experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados.

Rol como gerente del aula, en las instituciones educativas el término gerencia ha tomado real importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, aplicado al campo educativo y específicamente en el aula hace referencia a las estrategias, los recursos de enseñanza y al logro del aprendizaje significativo.

Cuadro 6

Distribución de frecuencia de la variable: Percepción de los estudiantes sobre los elementos de la evaluación del Desempeño docente. Indicador: Valores; Puntualidad; Respeto; Calidad Humana; Vocación; Responsabilidad; Vocabulario; Presentación Personal; Creatividad; innovación de las estrategias didácticas; innovación de las estrategias de evaluación.

| Ítems | S | | AV | | N | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F(s) | % | F(s) | % | F(s) | % |
| 8. los valores éticos del rol docente, como lo son Puntualidad, Respeto, Calidad Humana, Vocación, la tolerancia, Responsabilidad, Vocabulario, entusiasmo, Presentación Personal y Creatividad cualidades implícitas en la enseñanza. | 3 | 19% | 9 | 56% | 4 | 25% |
| 9. La innovación de las estrategias didácticas. | 6 | 38% | 7 | 44% | 3 | 19% |
| 10. se debe tomar en cuenta como la evaluación de su desempeño en la planificación de la evaluación (La diversidad de técnicas e instrumentos de evaluación) desde la perspectiva del estudiante. | 6 | 38% | 6 | 38% | 4 | 25% |
| 11. La planificación sobres aspectos en la aplicación de diversidad del método, de las técnicas y los recursos que utiliza en el aula tomando en cuenta los intereses individuales de los estudiantes en el desarrollo de sus clases | 6 | 38% | 7 | 44% | 3 | 19% |
| Promedio | 5,3 | 33% | 7,3 | 45% | 3,5 | 22% |

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes 2012. S= siempre, AV= a veces, N= nunca.

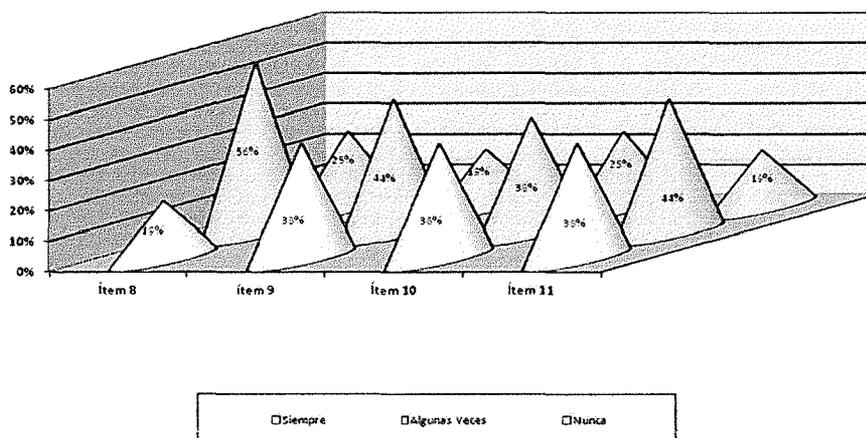


Gráfico 6. Representación gráfica de los ítem 8, 9, 10, 11 del Indicador: Valores; Puntualidad; Respeto; Calidad Humana; Vocación; Responsabilidad; Vocabulario; Presentación Personal; Creatividad; innovación de las estrategias didácticas; innovación de las estrategias de evaluación.

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes. 2012

Descripción e interpretación: En el ítem 8, concerniente a los valores éticos del rol docente, como lo son Puntualidad, Respeto, Calidad Humana, Vocación, la tolerancia, Responsabilidad, Vocabulario, entusiasmo, Presentación Personal y Creatividad cualidades implícitas en la enseñanza, el 19% de los entrevistados responden siempre, el 56% a veces, el 25% nunca. Para el ítem 9, referente a si considera La innovación de las estrategias didácticas, el 38% de los entrevistados responden siempre, el 44% a veces, el 19% nunca.

En el ítem 10, referente a si considera que se debe tomar en cuenta como la evaluación de su desempeño en la planificación de la evaluación (La diversidad de técnicas e instrumentos de evaluación) desde la perspectiva del estudiante el 38% de los entrevistados responden siempre, el 38% a veces, el 25% nunca. En el ítem 11, referente a la planificación sobre aspectos en la aplicación de diversidad del método, de las técnicas y los recursos que utiliza en el aula tomando en cuenta los intereses individuales de los estudiantes en el desarrollo de sus clases el 38% de los entrevistados responden siempre, el 44% a veces, el 19% nunca.

De lo que se infiere, que es necesario considerar el punto de vista del estudiante pues la participación del binomio docente/estudiante dentro del proceso educativo es el más importante puesto que son los que comparten el mayor tiempo, y los criterios que tienen los estudiantes del manejo del proceso educativo colaterales, fuera de instrumentos estandarizados, academicistas y fuera del contexto de la realidad educativa como lo son Puntualidad, Respeto, Calidad Humana, Vocación, la tolerancia, Responsabilidad, Vocabulario, entusiasmo, Presentación Personal y Creatividad, la diversidad de métodos, de estrategias, de innovación de técnicas e instrumentos de evaluación, que solo el intercambio entre el estudiante y el docente lo conocen, como componentes intrínsecos dentro de su ética profesional.

Al respecto, la ética no puede enseñarse con lecciones de moral.

Complementa Morín (2000) al argumentar que la ética debe formarse en las mentes, a partir de la propia conciencia del ser humano, por ser esta parte de una sociedad y parte de una especie, interrelaciones de las cuales no escapa el proceso educativo. Por esta razón, en la actualidad, y en acuerdo con Freire (1998), es necesario rescatar la ética en el proceso educativo, la cual se genera de la ausencia de una pedagogía fundada en el respeto a la dignidad y a la propia autonomía del educando.

Por las consideraciones anteriores, el docente, desde su elevada misión, debe cooperar en el desarrollo del potencial creativo del ser humano, para que éste pueda desarrollar plenamente su personalidad en condiciones dignas, propias de una sociedad democrática, a fin de sostener la preeminencia de los derechos humanos y la valoración ética de la vida. Este autor agrega a esta misión el compromiso, responsabilidad, plantearse retos, esfuerzo, dedicación, investigación, capacitación y búsqueda sistemática del saber. La ética del docente se manifiesta principalmente en su práctica educativa, desde, dentro y fuera del aula.

Cuadro 7

Distribución de frecuencia de la variable: Elementos de la didáctica y la evaluación. Dimensión: Pedagógica. Indicador: Evaluación: Autoevaluación; Co evaluación y Evaluación.

| Ítems | S | | AV | | N | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F(s) | % | F(s) | % | F(s) | % |
| 12. La auto evaluación (evaluación interna o auto evaluación personal o institucional) | 3 | 19% | 8 | 50% | 5 | 31% |
| 13. la coevaluación (sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás) | 8 | 50% | 2 | 13% | 6 | 38% |
| 14. La Heteroevaluación (Si se hacen múltiples evaluaciones que luego se complementan) | 3 | 19% | 4 | 25% | 9 | 56% |
| Promedio | 4,7 | 29% | 4,7 | 29% | 6,7 | 42% |

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes 2012. S= siempre, AV= a veces, N= nunca.

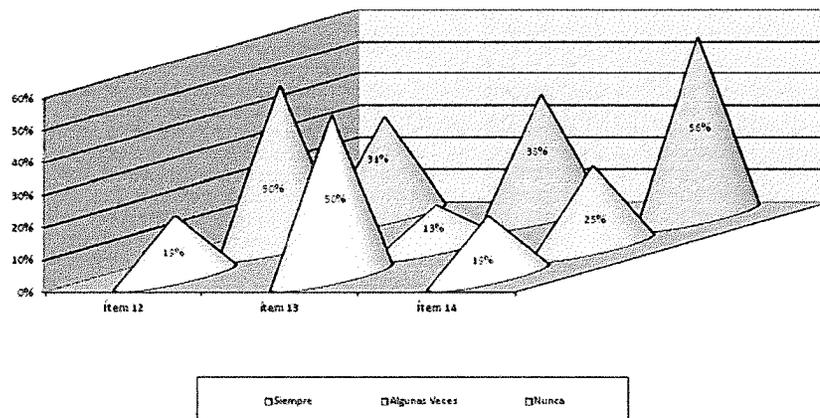


Gráfico 7. Representación gráfica de los ítem 12, 13, 14 del Indicador: Evaluación: Autoevaluación; Co evaluación y Evaluación.

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes. 2012

Descripción e interpretación: Al ítem 12 referente a si considera La autoevaluación (evaluación interna o autoevaluación personal o institucional) las respuestas fueron en un 19% siempre; un 50% a veces y un 31% nunca. En el ítem 13 Respecto a la coevaluación (sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás) de los entrevistados responden un 50% siempre, un 13% a veces y un 38% nunca. En el ítem 14 referido a La Heteroevaluación (Si se hacen múltiples evaluaciones que luego se complementan) un 29% de los entrevistados responden siempre; un 25% a veces y un 56% nunca. De lo que se deduce, que la evaluación tiende a ser considerada como de acuerdo a su finalidad y propósito considerándola solo en sus aspectos sumativos y formativos, dejando de lado la evaluación vista desde los agentes que participan y la ubicación de estos al considerar la evaluación externa e interna y en su participación como lo es la autoevaluación, co evaluación y heteroevaluación.

Al respecto a la evaluación, para la Universidad de Los Andes en su revista de Investigación Evaluativa (2010) señala que la evaluación educativa:

...se puede entender como una actividad sistemática y continua integrada al propio proceso, con el fin de aproximarse al conocimiento de la realidad, y a su vez ara mejorar el proceso globalmente o alguno de sus componentes y para valorar sus méritos o sus logros de forma que facilite la máxima ayuda y orientación a los involucrados. (p. 46)

En este mismo sentido, la evaluación se clasifica en: clasificación por su finalidad o propósito: **Formativa:** La finalidad es ayudar al desarrollo de un programa/sujeto. **Sumativa:** Se pretende valorar un programa/sujeto con la intención de valorar su logro/mérito.

Por la ubicación de los agentes de evaluación: **Externa:** Si el evaluador es externo al programa. **Interna:** Si el evaluador está dentro del programa.

Por la participación de los agentes de evaluación: **Auto evaluación:** Si la evaluación la hacen los mismos implicados (evaluación interna o auto evaluación personal o institucional). **Coevaluación:** Si la evaluación sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás. **Heteroevaluación:** Si se hacen múltiples evaluaciones que luego se complementan.

Cuadro 8

Distribución de frecuencia de la variable: Elementos de la didáctica y la evaluación. Dimensión: Pedagógica. Indicador: Estrategias Didácticas Planificación Didáctica.

| Ítems | S | | AV | | N | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F(s) | % | F(s) | % | F(s) | % |
| 15. Sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. | 9 | 56% | 7 | 44% | 0 | 0% |
| 16. Necesario incluir los siguientes elementos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situación, creatividad, capacidad de hacer. | 6 | 38% | 6 | 38% | 4 | 25% |
| 17. la excelencia, eficacia y efectividad como los criterios mediante los cuales debe ser evaluado el docente en la función académica | 5 | 31% | 8 | 50% | 3 | 19% |
| Promedio | 6,7 | 42% | 7,0 | 44% | 2,3 | 15% |

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes 2012. S= siempre, AV= a veces, N= nunca.

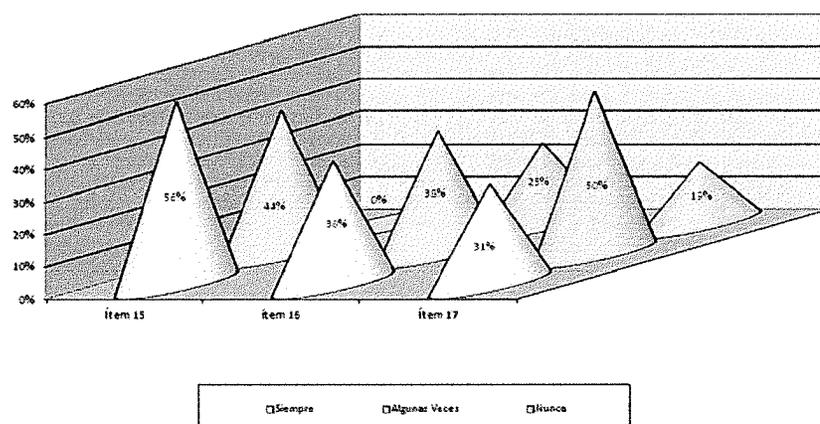


Gráfico 8. Representación gráfica de los ítem 15, 16, 17 del Indicador: Estrategias Didácticas Planificación Didáctica.

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes. 2012

Descripción e interpretación: Al ítem 15 referente a si considera sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales las respuestas fueron en un 56% siempre; un 44% a veces y un 0% nunca. En el ítem 16 Respecto a si Necesario incluir los siguientes elementos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situación, creatividad, capacidad de hacer de los entrevistados responden un 38% siempre, un 38% a veces y un 25% nunca. En el ítem 17 referido a la excelencia, eficacia y efectividad como los criterios mediante los cuales debe ser evaluado el docente en la función académica un 31% de los entrevistados responden siempre; un 50% a veces y un 19% nunca. De lo que se infiere que la parte humana de la educación debe estar contenida dentro de todo el proceso de enseñanza en su didáctica en la evaluación al considerar el comportamiento humano el cual incide en el logro de los objetivos induciendo a la calidad de la educación.

Es indispensable precisar, cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral

de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

Para Savater (2000), todos estos aspectos hacen que el aprendizaje sea más profundo, así como más influyente en las vidas y comportamientos de los educandos, convirtiéndose en el más humano y más humanizador de los empeños, con lo cual manifiesta la relevancia e importancia social de quienes practican la docencia, como personas que dignifican y se dignifican en el desarrollo.

En este mismo orden de ideas, Morín (2000) la condición humana es un tema central que debe ser retomado y enseñado como un saber necesario a la educación ya que el ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. Esta unidad compleja de la naturaleza humana está completamente desintegrada en la educación, a través de las disciplinas, e imposibilita aprender lo que significa ser humano, por lo que hay que restaurarla de tal manera que cada educando tome conocimiento y conciencia, al mismo tiempo, de su identidad compleja y común a todos los demás seres humanos.

De la misma forma, Lerner (1998) considera que el docente debe estar sujeto al proceso de evaluación para lograr una actuación altamente significativa dentro de la institución. Considera la tolerancia y cordialidad aspectos necesarios dentro del proceso de enseñanza, sostiene además que el docente debe de propiciar la creatividad en el aula y desarrollar conocimientos por vía del descubrimiento como posibilidad deseable en los procesos de investigación.

De igual modo, el docente debe reflejar la capacidad para comprender e

interpretar los procesos tomando en cuenta el contexto social. En consecuencia, cuando los alumnos son dirigidos por docentes de adecuada formación académica y profesional se logra un rendimiento más efectivo, tomando en cuenta que en la actualidad se adapta el desempeño docente a las nuevas exigencias que presente el currículo nacional de educación inicial.

En efecto, necesariamente debe ser evaluado para estar actualizado con relación a los factores de eficiencia y efectividad, es decir, abierto a la crítica y reflexión ante el proceso educativo, dispuesto a todas las posibilidades de cambio y superación.

Resulta oportuno indicar, que se debe tomar en consideración la excelencia, eficacia y efectividad como los criterios mediante los cuales debe ser evaluado el docente en la función académica ya que sirve de fundamento a los juicios o decisiones futuras para adecuar el trabajo con actitud y capacidad profesional y así se juzga mejor los esfuerzos individuales de los docentes para mejorar el desempeño.

Al respecto, Robbins (2005) considera necesario incluir en un programa de evaluación de desempeño los siguientes elementos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situación, creatividad, capacidad de hacer.

Dentro de esta perspectiva, López (2010) destaca que una evaluación de desempeño del docente se debe realizar atendiendo a una serie de factores, entre ellos: asistencia, puntualidad, espíritu de trabajo, colaboración, aporte y aplicación de conocimientos, creatividad e iniciativa, disposición para el trabajo, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, actividades culturales, conducción del proceso de enseñanza.

Cuadro 9

Distribución de frecuencia de la variable: Elementos de la didáctica y la evaluación. Dimensión: Actitud del docente. Indicador: La relación docente/estudiante; eficacia, eficiencia y excelencia; dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales; actitud hacia la evaluación del desempeño desde la perspectiva del estudiante.

| Ítems | S | | AV | | N | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F(s) | % | F(s) | % | F(s) | % |
| 18. La relación docente/estudiante; el punto de vista que tiene el estudiante de su actuación | 6 | 38% | 8 | 50% | 2 | 13% |
| 19. La posibilidad de ser evaluado por los estudiantes | 8 | 50% | 6 | 38% | 2 | 13% |
| Promedio | 7,0 | 44% | 7,0 | 44% | 2,0 | 13% |

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes 2012. S= siempre, AV= a veces, N= nunca.

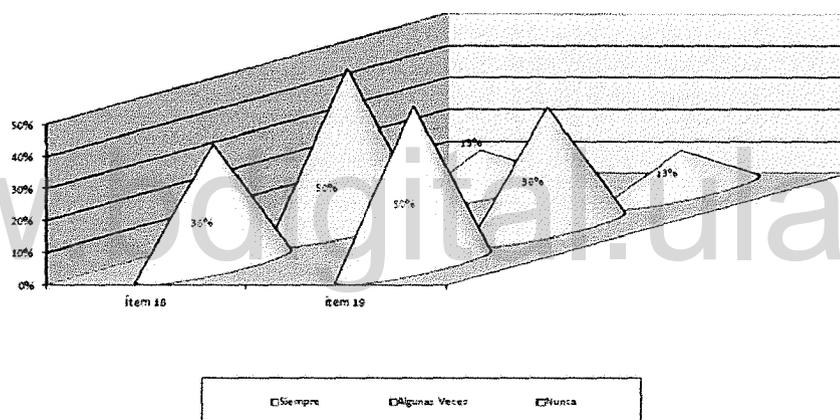


Gráfico 9. Representación gráfica de los ítem 18, 19 del Indicador: La relación docente/estudiante; eficacia, eficiencia y excelencia; dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales; actitud hacia la evaluación del desempeño desde la perspectiva del estudiante.

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes. 2012

Referente al ítems 18 La relación docente/estudiante; el punto de vista que tiene el estudiante de su actuación un 38% siempre, un 50% A veces y 13% considera que nunca. En el ítems 19 La posibilidad de ser evaluado por los estudiantes, un 50% cree siempre, un 38% considera que a veces y un 13% dice nunca. Al respecto del análisis de las opciones de respuestas realizadas por los docentes se encuentra medianamente de acuerdo en que

su desempeño sea considerado desde la perspectiva del estudiante.

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

En tal sentido, un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

Hoy día se necesita docentes apropiándose del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo. Las habilidades y los desempeños son imprescindibles tanto como los conocimientos y las aptitudes.

Las cualidades que refleja el docente en el desempeño de la función académica, son elemento clave para la acción pedagógica. Existen ciertos aspectos importantes de la personalidad del docente que influyen en la obtención de resultados en el acto de enseñanza aprendizaje lo cual amerita una revisión constante. Los aspectos personales conllevan a valorar la presentación personal del docente.

De igual manera, se infiere que los factores a considerar en la evaluación del desempeño se refieren al comportamiento, actitud, actividades que realizan los en su labor educativa, entusiasmo, tolerancia; creatividad; puntualidad; así como los valores y la ética que como docente considere en su vida dentro del aula.

Estos factores miden la disposición de disfrute, orden en su apariencia personal, buen humor y el trato que emplea el docente para facilitar la enseñanza aprendizaje que incluye la satisfacción y el gusto por el trabajo, así la creatividad comprende la manera de innovación de las cuales se vale el docente para desarrollar las actividades en el aula, todos estos factores unidos a una fuerza interior que se irradia a través de todo el cuerpo: gestos, movimientos, miradas, posturas, atuendos, silencios, expresiones. Lo corporal es el reflejo del estado interior. Al conducirse con paz y armonía espiritual nuestras expresiones, posturas, y movimientos del docente lucirán más esbeltos, espontáneos y coordinados.

Cabe agregar, que dichas cualidades repercutirán en el ambiente que se crea en el aula, facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el alumnado se sentirá motivado a seguir el modelo que representa el docente, elevando al mismo tiempo, su autoestima, su imagen ante los alumnos y sus compañeros de trabajo. Por tanto, la presentación personal se convierte en un factor importante a considerar para la evaluación del desempeño del docente. Otro elemento posible para evaluar el desempeño docente, es el entusiasmo y los niveles de motivación que éste le ponga a la clase. Si el profesor se vuelve aburrido o apático, los alumnos también lo serán. Típicamente, el entusiasmo del profesor viene de la confianza en sí mismo, de la pasión por su tema, y de un genuino placer en enseñar. Los estudiantes aprenden mejor cuando los incentivos de aprendizaje en el aula satisfacen sus propios motivos.

Asimismo, la tolerancia es un imperativo ético porque trasciende la individualidad, vale en sí y por sí y vale en efecto, por razones éticas, independientemente de las creencias o prácticas culturales, políticas, sociales y religiosas que profese cualquier persona, una concepción de la vida, un estilo que guía prácticas, ideas y actitudes, que tiene que ver con el respeto que le guardamos a los demás cuando manifiestan formas de vida diferentes a las propias. Si partimos de este significado y lo trasladamos al

salón de clases, se presenta un doble compromiso moral: primero nos obliga a ser tolerantes con los estudiantes que identificamos como personas, principio de toda comunidad, y segundo reconocemos en ellos menos competencia para tomar decisiones lo que implica un compromiso mayor, la falta de tolerancia en el aula engendra: arrogancia, dogmatismo, presunción intelectual y autoritarismo en los docentes. En los estudiantes, genera la sensación de que el conocimiento está totalmente acabado, encubre los errores y predispone a los estudiantes a no aprender de sus errores. Desarrollar este tipo de estructuras positivas, requiere de un docente competente en su disciplina, pero al mismo tiempo tolerante con las diversas formas de aprender de los estudiantes.

A continuación, se presenta la matriz de presentación de datos de los estudiantes, está organizada alrededor de preguntas de evaluación; junto a cada pregunta hay columnas explicando qué datos respondieron en la entrevista, número de respuestas y los datos predominantes o emergentes. Asimismo puede incluir pequeñas reflexiones de la recogida de datos, como las estrategias de análisis. Desarrollar una matriz como ésta puede ayudar al evaluador a determinar qué datos van a ser "relevantes" a partir de las fuentes originalmente identificadas y cuáles pueden no ser accesibles. Por tanto, la matriz puede servir para el evaluador como punto de comparación del plan de ejecución de recolección de datos.

Cuadro 10

Entrevista al alumno

| Ítems | ¿Qué datos respondieron en la entrevista? | Frecuencia de respuestas | Frecuencia de respuestas | | Datos predominantes (emergentes) |
|--|---|---------------------------------------|--------------------------|----|--|
| | | | Si | No | |
| 1 .Si pudieras participar en la construcción de un instrumento para evaluar el desempeño docente de los profesores de tu Institución, qué aspectos | Ética profesional. | - Ética profesional | 24 | 11 | Al responder denota interés por parte del estudiante en ser participe en la construcción así como en la ejecución. |
| | Motivación al alumno | - Motivación al alumno | 29 | 6 | |
| | Conocimientos. | - Conocimientos | 20 | 15 | |
| | Relación Docente/alumno | - Relación Docente/ alumno | 30 | 5 | |
| | Capacidad para solucionar Problemas | - Capacidad para solucionar Problemas | 18 | 17 | |
| | Orientador. | - Orientador | 12 | 23 | |
| Estrategias Didácticas | - Estrategias Didácticas | 28 | 7 | | |
| | | - Apariencia Personal | 35 | 0 | |

Cuadro 10 (Cont.)

| Ítems | ¿Qué datos respondieron en la entrevista? | Frecuencia de respuestas | Si | No | Datos predominantes (emergentes) |
|--|---|---|---|---|--|
| considerarías? Específica | <ul style="list-style-type: none"> - Apariencia Personal - Planificación - Vocabulario - Responsabilidad - Valores. - Puntualidad. - Recursos - Pedagogía - Creatividad. - Presentación personal | <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Vocabulario - Responsabilidad - Valores - Puntualidad - Recursos - Pedagogía - Creatividad - Presentación personal | 31 29 31 32 35 19 27 28 2 | 4 6 4 3 0 16 8 7 33 | Aportando ideas concretas para un posible instrumento. Siendo específicos en los aspectos que evaluarían |
| 2. Según tu experiencia como estudiante, cuál es el perfil que debe tener un docente ¿Por qué? | Los informantes coincidieron en las siguientes características del perfil: <ul style="list-style-type: none"> - Vocación, - creatividad, - puntualidad, - dedicación, - alto grado de Instrucción. - Didáctica. - Organizado. - Dinámico - Comprometido con el alumno. - Sentido de pertenencia. - Calidad humana. - Justicia. - Honestidad. - Valores. - Flexibilidad. - Respeto. - Dignidad. - Paciencia. - Ingenioso. | <ul style="list-style-type: none"> - Vocación. - Creatividad. - Puntualidad - Dedicación. - Alto grado de instrucción - Didáctica - Organizado. - Dinámico - Comprometido con el alumno - Sentido de pertenencia. - Calidad humana. - Justicia - Honestidad. - Valores. - Flexibilidad. - Respeto. - Dignidad. - Paciencia. - Ingenioso. - Entusiasmo | 33 28 35 26 22 21 16 16 28 16 19 8 17 28 22 21 7 14 16 29 | 2 7 0 9 13 14 19 19 7 19 16 29 18 5 13 14 28 21 19 6 | Las características como perfil que destacan en las repuestas obtenidas están: Puntualidad Entusiasmo Compromiso con el Alumno los valores Creatividad |
| 3. ¿Consideras importante la participación del estudiante en la evaluación del desempeño del los profesores? ¿Por qué? | Las respuestas fueron afirmativa en su totalidad positivas | | 35 | 0 | Los planteamientos generados por la mayoría de los informantes reflejan que es el estudiante el que tiene contacto directo con el profesor al momento de dar la clase. Y puede darse cuenta de sus logros; fallas, asertividad en cuanto a la metodología, describir el plan de trabajo utilizado. |

Cuadro 10 (Cont.)

| Ítems | ¿Qué datos respondieron en la entrevista? | Frecuencia de respuestas | Si | No | Datos predominantes (emergentes) |
|--|--|--|---|--|---|
| 4. ¿De qué manera las ideas aportadas por los estudiantes en cuanto al desempeño de sus profesores; pueden favorecer el proceso de enseñanza dentro de las aulas de clase? | <ul style="list-style-type: none"> - Ofrece reflexión - Ofrecer sugerencias - recomendaciones y acuerdos. - Facilita el proceso de enseñanza. - Mejora debilidades. - Diagnostica - Favorece la retroalimentación - Corrige errores. - Implementa o cambia las estrategias. - Favorece el crecimiento personal - Favorece la Comunicación Docente/ alumno. - Mayor motivación, al ser estudiante tomado en cuenta - Calidad en la enseñanza | <ul style="list-style-type: none"> - Ofrece reflexión. - Ofrecer sugerencias. - Sugerencias, recomendaciones y acuerdos. - Facilita el proceso de enseñanza. - Mejora debilidades. - Diagnostica - Favorece la retroalimentación entre los actores. - Corrige errores - Implementa o cambia las estrategias. - Favorece el crecimiento personal - Favorece la comunicación Docente/alumno. - Mayor motivación, al ser estudiante tomado en cuenta - Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> 35 24 22 30 13 14 34 27 22 30 31 33 29 | <ul style="list-style-type: none"> 0 11 13 5 22 21 1 8 13 5 4 2 6 | Las respuestas generan una serie de planteamientos que se engloban en el hecho de que la participación del estudiante sería satisfactoria, destacando que favorece la retroalimentación; mejora la comunicación docente- alumno y esta a su vez mejora el proceso de enseñanza. Por otra parte; el estudiante se ve motivado al ser tomado en cuenta dentro del proceso, como evaluador del mismo |

Nota: Roa (2012)

Análisis de la información de los estudiantes de la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Eleazar López Contreras” Municipio San Cristóbal del Estado Táchira

Ítem N°1: Si pudieras participar en la construcción de un instrumento para evaluar el desempeño docente de los profesores de la institución qué aspectos considerarías?

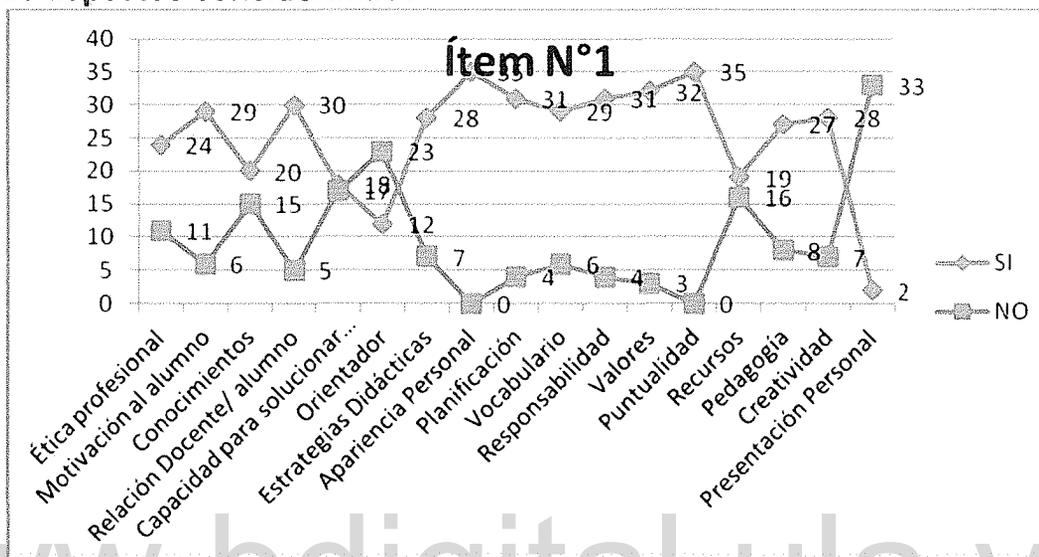


Gráfico 10. Resultados del ítem 1 de la entrevista a los estudiantes.

NOTA: datos obtenidos de la entrevista aplica a los estudiantes 2012.

Interpretación del resultado: Al responder denota interés por parte del estudiante en ser participe en la construcción así como en la ejecución. Aportando ideas concretas para un posible instrumento, lo que indica que es imprescindible tomar en consideración alguna de estos aspectos que normalmente no se toman en cuenta en un instrumento de la evaluación docente, cabe agregar que la parte personal a pasar que es subjetiva es importante en el estudiante.

Al respecto, Useche (2000) señala que el educador requiere ser una persona cuyas condiciones sociológicas, sociales, físicas y morales deben representar un modelo de buen ciudadano que trabaja para ser mejor. Una persona equilibrada, responsable de sus acciones y en constante formación. Entre otras características además de ser competitivo en el mundo

globalizante de hoy.

Sobre la base de las ideas expuestas, se infiere que los factores a considerar en la evaluación del desempeño se refieren al comportamiento, actitud, actividades que realizan los en su labor educativa, entusiasmo, tolerancia; creatividad; puntualidad; así como los valores y la ética que como docente considere en su vida dentro del aula.

Estos factores miden la disposición de disfrute, orden en su apariencia personal, buen humor y el trato que emplea el docente para facilitar la enseñanza aprendizaje que incluye la satisfacción y el gusto por el trabajo, así la creatividad comprende la manera de innovación de las cuales se vale el docente para desarrollar las actividades en el aula, todos estos factores unidos a una fuerza interior que se irradia a través de todo el cuerpo: gestos, movimientos, miradas, posturas, atuendos, silencios, expresiones. Lo corporal es el reflejo del estado interior. Al conducirse con paz y armonía espiritual nuestras expresiones, posturas, y movimientos del docente lucirán más esbeltos, espontáneos y coordinados.

Ítem N° 2.- Según tu experiencia como estudiante, cual es el perfil que debe tener un docente. ¿Por qué?

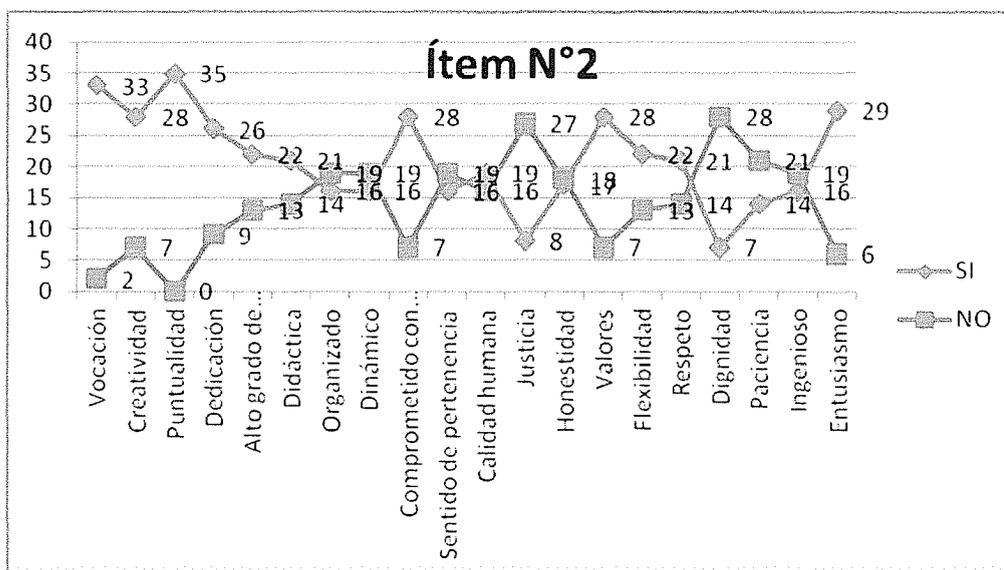


Gráfico 11. Resultados del ítem 2 de la entrevista a los estudiantes.
 NOTA: datos obtenidos de la entrevista aplica a los estudiantes 2012.

Interpretación del resultado: Las características como perfil que destacan en las repuestas obtenidas están: Siendo específicos en los aspectos que evaluarían. Cabe agregar, que la relación docente/estudiante, la apariencia personal, los valores, el vocabulario, la puntualidad, entusiasmo compromiso con el estudiante, creatividad; son algunos de los aspectos que los estudiantes tomarían en consideración para evaluar a sus docentes.

Cabe agregar, que dichas cualidades repercutirán en el ambiente que se crea en el aula, facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el alumnado se sentirá motivado a seguir el modelo que representa el docente, elevando al mismo tiempo, su autoestima, su imagen ante los alumnos y sus compañeros de trabajo. Por tanto, la presentación personal se convierte en un factor importante a considerar para la evaluación del desempeño del docente. Otro elemento posible para evaluar el desempeño docente, es el entusiasmo y los niveles de motivación que éste le ponga a la clase. Si el profesor se vuelve aburrido o apático, los alumnos también lo serán. Típicamente, el entusiasmo del profesor viene de la confianza en sí mismo, de la pasión por su tema, y de un genuino placer en enseñar. Los estudiantes aprenden mejor cuando los incentivos de aprendizaje en el aula satisfacen sus propios motivos.

En este propósito, Ramos (2006) expresa.

Cada educador desarrolla su estilo y personalidad de enseñanza; en los creativos existe un núcleo común: todos son muy sensibles; con recursos energéticos; flexibles; imaginativos; deseosos de salirse de lo caminos trillados. Su secreto reside en su dedicación a la creatividad como una parte esencial en la realización del individuo. (p. 98)

En otro orden de ideas, dentro de los elementos a evaluar en el desempeño de un docente se encuentra la tolerancia. La tolerancia es un imperativo ético porque trasciende la individualidad, vale en sí y por sí y vale en efecto, por razones éticas, independientemente de las creencias o prácticas culturales, políticas, sociales y religiosas que profese cualquier

persona. González (2004), dice que se reconoce al otro, en cuanto semejanza, base de todo principio ético. Alude a la diferencia, a la distancia al mismo tiempo que de la semejanza y la igualdad radicales, funda la tolerancia como virtud ética.

Como puede observarse, la tolerancia, es por tanto, una concepción de la vida, un estilo que guía prácticas, ideas y actitudes, que tiene que ver con el respeto que le guardamos a los demás cuando manifiestan formas de vida diferentes a las propias. Si partimos de este significado y lo trasladamos al salón de clases, se presenta un doble compromiso moral: primero nos obliga a ser tolerantes con los estudiantes que identificamos como personas, principio de toda comunidad, y segundo reconocemos en ellos menos competencia para tomar decisiones lo que implica un compromiso mayor.

Por lo tanto, el ejercicio docente se puede mover en la tolerancia o en su contrario, en ambos casos es una reacción activa. En una se comprenden, y se aceptan, los momentos diferentes de aprendizaje, necesidades, sentimientos y conductas que manifiesta el ser humano, como producto de sus diferencias individuales e históricas y frente a sus desigualdades, la tolerancia viene a constituir una actitud positiva. En otro caso, se asumen posturas, como por ejemplo de rechazo, intransigencia y hostilidad frente a sus diferentes formas de actuar, vestir y pensar; frente a la desigualdad el docente responde con actitudes intolerantes como la discriminación, los estereotipos y los prejuicios.

Tal como lo plantea Lúquez (2000):

El rasgo común de las actitudes intolerantes es que los sentimientos que las caracterizan son la desconfianza, a inseguridad y el temor ante la amenaza imaginaria que representan los grupos humanos hacia los que se experimentan esas actitudes; para sobreponerse a esos sentimientos negativos, la persona que los experimenta suele reaccionar de manera defensiva con otros sentimientos auto afirmativos, que van desde el menosprecio hacia esas personas por la situación de su debilidad, inferioridad, discriminación o explotación que sufren, hasta la hostilidad agresiva. (p. 13)

Cabe agregar, que la falta de tolerancia en el aula engendra: arrogancia, dogmatismo, presunción intelectual y autoritarismo en los docentes. En los estudiantes, genera la sensación de que el conocimiento está totalmente acabado, encubre los errores y predispone a los estudiantes a no aprender de sus errores. Desarrollar este tipo de estructuras positivas, requiere de un docente competente en su disciplina, pero al mismo tiempo tolerante con las diversas formas de aprender de los estudiantes. También requiere de un entorno institucional que ayude a los encargados de educar a la gente a formar hombres y mujeres para vivir en paz y tolerantes con las diferencias y no predispuestos para la guerra.

Ítem N°3. ¿Consideras importante la participación del estudiante en la evaluación del desempeño de los profesores? ¿Por qué?

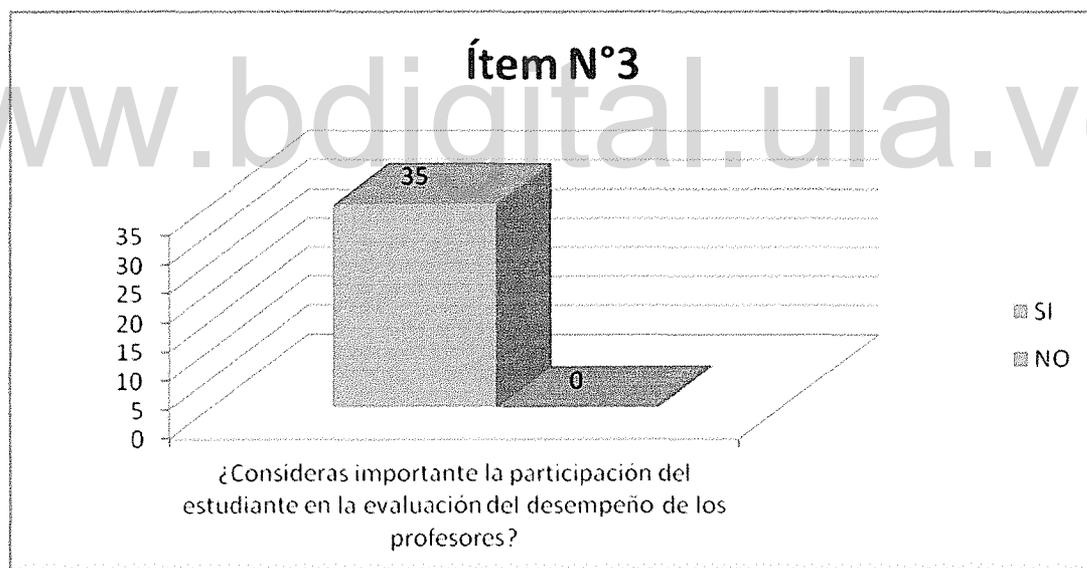


Gráfico 12. Resultados del ítem 3 de la entrevista a los estudiantes.
 NOTA: datos obtenidos de la entrevista aplica a los estudiantes 2012.

Interpretación del resultado: Los planteamientos generados por la mayoría de los informantes reflejan que es el estudiante el que tiene contacto directo con el profesor al momento de dar la clase. Y puede darse cuenta de sus logros; fallas, asertividad en cuanto a la metodología, describir el plan de

trabajo utilizado.

El docente de éxito es aquel cuyo paradigma se fundamenta en que su tarea es lograr que sus estudiantes aprendan primero a ser personas y estructurar conocimientos. La satisfacción del logro estará entonces en que, mientras más estudiantes aprendan, más éxito se tiene como docente.

En este orden de ideas Colmenares (2002) plantea que la enseñanza debe orientarse hacia la creatividad y para la autogestión; creatividad que genere mejores condiciones de vida y competitividad dentro del paradigma ganar=ganar; Autogestión que permita solucionar problema y tomar decisiones en un marco de valores que represente al ser humano y al ambiente.

En efecto, la educación acontece en un contexto de valores y supone compromisos éticos. Así, toda institución educativa tiene una responsabilidad ética con la comunidad a la que pertenece. Valcárcel (2006) indica que en el caso particular de las instituciones educativas, este compromiso es mayor pues no solo se expresa en su acción formadora de valores sino también en su rol como conciencia crítica de la sociedad y facilitadora del mejoramiento de la misma a partir del conocimiento y de la cultura que construye la calidad de un aula de clase como espacio de formación no solo académica, si no personal; está determinada por las relaciones que existan entre el alumno y el profesor.

Cabe agregar, que estas relaciones basadas deben estar fundamentadas en el respeto mutuo; en el entendimiento y sobre todo en el soporte orientador en cada uno de los momentos del proceso de enseñanza aprendizaje. El docente; debe abrir el espacio como manera de favorecer la participación activa del alumnado sobre todo desarrollando al ser crítico que nuestra sociedad actual necesita basado en lo moral y bajo una carga de valores que le permitan asumir responsablemente decisiones trascendentales. Formar personas abiertas a los demás; resulta posible desde una cualidad pedagógica que eduque una actitud dialogante entre los

miembros de la comunidad educativa. Si bien algunos autores reconocen que la calidad educativa también es resultado del clima institucional de las relaciones humanas y valores que cimientan el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Ítem N° 4. ¿De qué manera las ideas aportadas por los estudiantes en cuanto al desempeño de sus profesores; pueden favorecer el proceso de enseñanza dentro de las aulas de clase?

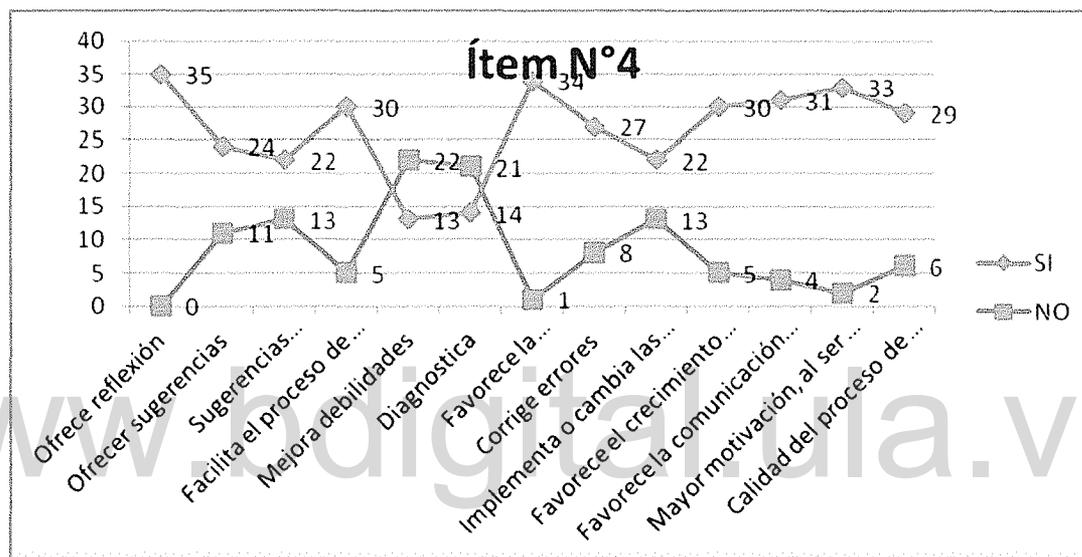


Gráfico 13. Resultados del ítem 4 de la entrevista a los estudiantes.
 NOTA: datos obtenidos de la entrevista aplica a los estudiantes 2012.

Interpretación del resultado: Las respuestas generan una serie de planteamientos que se engloban en el hecho de que la participación del estudiante sería satisfactoria, destacando que favorece la retroalimentación; mejora la comunicación docente- alumno y esta a su vez mejora el proceso de enseñanza. Por otra parte; el estudiante se ve motivado al ser tomado en cuenta dentro del proceso, como evaluador del mismo. La labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de

vida profesional y personal.

Al respecto, Guerra López (2007) conceptualiza a la mejora del desempeño, como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas.

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es por tanto, el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. Según Corona (2007) el desempeño laboral se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización.

Resultados del Diagnóstico

Las respuestas realizadas por los estudiantes van más allá de los procesos académicos que formalmente se evalúa en el desempeño de los docentes, cabe agregar que aparecen aspectos que normalmente como lo representa la parte aptitudinal que se genera del intercambio docente/estudiante, direccionada a la necesidad de encontrar el conocimiento de una manera democrática de forma heurística evitando el dogmatismo que muchas oportunidades impera en los docentes.

La ética del docente se manifiesta principalmente en su práctica educativa, desde, dentro y fuera del aula. En relación a esto, Perdomo (2000) sostiene que “dar la clase con ética es tener una conducta académica externa, como un testimonio de una convicción pedagógica interna que es tenida por buena, de acuerdo con el conocimiento vigente” (p. 45).

Entre los principios que debe poseer el docente para garantizar el aprendizaje en el aula, el autor antes citado, menciona los siguientes: dar la clase con amor, fe, esperanza, caridad, prudencia, justicia, fortaleza,

templanza, conocimiento, inteligencia, aconsejando con orden, con verdad, para la vida, en paz, con humildad, manifestando lo esencial, con valor, con alegría, con poder, con honestidad, con paciencia, con diligencia, sin ego, con sabiduría. Sin embargo, el autor citado señala que todos estos principios universales se sintetizan en uno sólo: el ético; por lo cual es imposible dar una clase con ética, y excluir a uno solo de ellos.

Aunado a estos planteamientos, Angulo y Acuña (2005) plantean que, el docente debe ejercer su rol con estricto apego y respeto a las consideraciones éticas y valores morales individuales y sociales, a su vez entender la educación, como uno de los derechos humanos fundamentales, contemplado constitucionalmente, que debe brindarse a todos por igual, con el mayor nivel de calidad posible.

Al igual que Orozco (1999) citado por Perdomo (2000), el cual destaca la importancia de la ética en el diseño académico, puesta en marcha y consolidación de los currículos, las formas de evaluación de los aprendizajes. Por lo tanto, el interés por la formación debe estar presente en toda acción de todos los actores que participan en el proceso socio-educativo y no recaer solamente en los cursos o cátedras que se ocupan del desarrollo del ser humano, a fin de fortalecer y acrecentar el conocimiento, las actitudes y los valores.

En correspondencia a la fortaleza en el componente Pedagógico en la formación y desempeño del docente, donde la presencia del docente en el aula como un actor mas del proceso de enseñanza va mas allá de la mera transmisión de conocimiento, un docente con componente pedagógico en su formación, enseña a aprender a través de distintos estilos, ofrece una función tutelar personal para dilucidar las dificultades, para apuntalar los puntos más difíciles, para instigar a la búsqueda de mas información de manera que se resuelvan los conflictos que día a día se presentan dentro de las aulas.

Por lo que, el docente debe tener consolidado cuales estrategias didácticas son las más idóneas en el aprendizaje de los estudiantes, cabe

agregar que, una estrategia en el ámbito educativo, debe partir de un plan diseñado por el docente con la intención de hacer más exitoso el proceso de enseñanza y aprendizaje en el acto educativo, y siendo esta labor un proceso de continuidad las estrategias deben obedecer a un plan que involucre una diversidad de actividades antes, durante y después de la labor de enseñanza.

Al respecto, Nerici (1975), refiere: En la función del docente es importante que el docente considere la utilización de estrategias metodológicas adecuadas, que involucren a los agentes educativos y garanticen la participación activa de los educandos en el proceso enseñanza-aprendizaje. Al respecto, exponen un concepto de estrategias metodológicas como: Conjunto de métodos, técnicas y recursos que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que se persiguen y la naturaleza de las áreas y asignaturas; todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza-aprendizaje.

En ese sentido, Rogers (2002) plantea, que si en el aula de clases se desarrolla en un clima de mutua confianza, aceptación y mucha apertura, se facilita el aprendizaje. Desde este plano formativo, el estudiante asume responsabilidades en sus procesos y el maestro proporciona recursos y el modelaje desde su propia experiencia. De esta forma, el estudiante desarrolla su programa en disciplinas académicas que se derivan de la interacción estudiante-estudiante y estudiante-contexto, y la evaluación es realizada por el mismo estudiante y por el grupo, mediante procesos de retroalimentación.

En los marcos de las observaciones anteriores, López (2010) destaca que una evaluación de desempeño del docente se debe realizar atendiendo a una serie de factores, entre ellos: asistencia, puntualidad, espíritu de trabajo, colaboración, aporte y aplicación de conocimientos, creatividad e iniciativa, disposición para el trabajo, calidad del trabajo, relaciones

interpersonales, actividades culturales, conducción del proceso de enseñanza.

Es evidente entonces, como lo expresa Useche (2000) el educador requiere ser una persona cuyas condiciones sociológicas, sociales, físicas y morales deben representar un modelo de buen ciudadano que trabaja para ser mejor. Una persona equilibrada, responsable de sus acciones y inconstante formación. Entre otras características además de ser competitivo en el mundo globalizante de hoy.

Cabe agregar, que dentro de los elementos a evaluar en el desempeño de un docente se encuentra la tolerancia. La tolerancia es un imperativo ético porque trasciende la individualidad, vale en sí y por sí y vale en efecto, por razones éticas, independientemente de las creencias o prácticas culturales, políticas, sociales y religiosas que profese cualquier persona. González (2004), dice que se reconoce al otro, en cuanto a semejanza, base de todo principio ético. Alude a la diferencia, a la distancia al mismo tiempo que de la semejanza y la igualdad radicales, funda la tolerancia como virtud ética.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Hoy en día el planeta se encuentra en constante transformación, desde las más mínimas expresiones hasta las más complejas. Los seres humanos como parte de un entorno social, se encuentran inmersos dentro de ese cambio que es generado por la misma sociedad en búsqueda de las mejoras personales o individuales, profesionales, de status, entre otros; así como en crear las condiciones que satisfagan sus necesidades y sueños.

Las instituciones educativas por excelencia, absorben de alguna u otra manera estas demandas y dentro de este sistema educativo, la educación superior y en ella la universidad, no puede, ni debe ser, un mero instrumento de la transmisión pasiva del conocimiento. Debe relacionarse con la generación de conocimiento, con la búsqueda de información constante que den alternativas a las situaciones cotidianas desde el aula de clase.

Cabe agregar de acuerdo al modelo de evaluación empleada, el modelo de Adams explicado por Monedero (1998), respondiendo al primer paso que consiste en la determinación de lo que se quiere evaluar, reflejado en el objetivo específico uno y dos correspondientes a la actitud del docente y a los indicadores de apreciación que quieren los estudiantes para medir el desempeño de sus docentes, en concordancia con el segundo paso de dicho modelo, en relación a la definición de lo que se quiere evaluar correspondiente a la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante, en la Escuela Técnica Robinsoniana Eleazar López Contreras, correspondiendo el tercer paso referente a la selección de las situaciones adecuadas a la observación de los resultados, el cual se refleja en las contraposición de lo arrojado con las categorías e indicadores

seleccionados de evaluación según el modelo, en los instrumentos en los dos escenarios (docentes y estudiantes), y como cuarto, quinto y sexto paso del modelo, correspondiente el registro y al resumen de los datos con su respectiva interpretación y triangulación, se puede concluir que:

En la interacción que se da dentro del aula de clase, con cada uno de los actores que intervienen en ella, pueden darse muchos tipos de relaciones, dependiendo de la postura que tome el docente, la misión educativa del ente en sí, la forma de administrar de los gerentes en fin, son infinitos los elementos de este sistema que influyen en cómo se dan. Sin embargo el fin común, en un aula que busque el crecimiento personal e integral, debe de considerar en primer orden y más allá de los asuntos académicos, el respeto por las ideas del otro y la valoración de las mismas en la resolución de problemas.

En este orden de ideas, se plantean entonces una educación que en forma sistemática permita la participación del alumno en todo el proceso, siendo coautor de la planificación, actuación, así como en la evaluación y por ende en los cambios que esta genere siendo este último elemento, el motivo de esta reflexión.

Ahora bien, evaluar el desempeño docente, implica conocer y valorar las diversas funciones o roles que este ejerce, así como también la variedad de componentes que describe la esencia de un educador de aula realmente integral.

Una realidad tan compleja pareciera que no pudiera ser evaluada con un simple instrumento, sin embargo la propuesta es generar un momento entre el docente y sus estudiantes, allí en la privacidad de su aula, donde se debaten las realidades en cada clase, una oportunidad que permita al estudiante darle su apreciación personal, de manera que este pueda recibir la visión de quien durante un periodo ha sido su socio de aprendizaje.

El modelo de evaluación basado en la opinión de los estudiantes tiene diversas ventajas que le han permitido ser uno de los modelos más

utilizados. Entre las más relevantes se encuentra que es de gran utilidad para el docente e institución, al retroalimentar el trabajo dentro del aula. Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente, debido a que han observado su desempeño a lo largo de su vida estudiantil, siendo capaces de ofrecer su visión de manera clara y objetiva a través de un instrumento que cumpla con los requerimientos de la institución.

Aplicar un instrumento al culminar el período de clases permite en corto tiempo generar resultados sobre el desempeño del docente en el aula a través de un instrumento de fácil utilización de respuestas concisas que sean posteriormente revisadas por las autoridades correspondientes, a su vez le generen al profesor un informe del periodo evaluado, además de tomar las decisiones acertadas para la mejora de su praxis.

Es esencial tener en claro que tiene que estar enmarcada dentro del ámbito organizativo en que se desarrolla la actividad educativa y que esta va a tocar de manera intrínseca dos elementos a la vez: El individual que beneficia al docente con un cúmulo de información dada por sus estudiantes sobre su actuación y el institucional ya que le deja un vistazo a la organización de los posibles cambios que son necesarios para las mejoras en búsqueda de la calidad de la educación.

Finalmente, dado los resultados obtenidos con base a unos criterios que pueden ser utilizados en la evaluación del desempeño de sus docentes desde la perspectiva de los estudiantes del quinto y sexto año de la especialidad de Construcción Civil, los cuales direccionan las necesidades que deben ser cubiertas por los docentes de la Escuela Técnica Industrial Eleazar López Contreras del municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Recomendaciones

Tomando en consideración los resultados obtenidos en la investigación, y la interpretación que se les dio, a continuación se presentan las siguientes recomendaciones:

Realizar talleres por parte de la coordinación de evaluación y control de estudio, para la formación docente, donde los educadores realicen mesas de trabajo, socialicen la información que tienen en materia de evaluación y discutan los aspectos que sugieren sus estudiantes.

Evaluar constantemente el desempeño de los docente, bajo criterios de los principales actores del hecho educativo como lo son los estudiantes, tomando en consideración los lineamientos que en materia educativa sugiere la educación Bolivariana, a través del acompañamiento pedagógico el cual se debe realizar por medio de una visita por parte del directivo al ambiente escolar para observar la praxis pedagógica, con el fin de orientar y mejorar la acción docente.

Realizar reuniones con los docentes y estudiantes donde se apliquen las formas de participación de la evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Para ello es conveniente realizar jornadas de capacitación y sensibilización sobre el tema, así como sugerir un diálogo bajo un ambiente de confianza y respeto para que no se pierda el propósito de las mismas.

Dar a conocer a los docentes en el momento indicado los resultados de la evaluación, utilizando para ello un informe descriptivo donde se dé a conocer tanto los aspectos favorables de su desempeño, como los mejorables. Es importante que se haga con el fin de que los educadores mejoren y no con un enfoque sancionador ni fiscalizador.

Incluir en los círculos de acción docente el tema de la evaluación del desempeño docente, con el fin de rediseñar y elaborar los instrumentos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y del contexto formal educativo, en los cuales se va a plasmar la información, llegar a consensos sobre cómo, cuándo y qué se va a evaluar.

Se recomienda a los miembros del equipo municipal realizar acompañamiento pedagógico al personal directivo, para observar cómo están realizando la evaluación del desempeño docente y de ser necesario hacer las orientaciones pertinentes.

De igual manera, se recomienda a las autoridades de la Escuela Técnica Industrial Eleazar López Contreras del municipio San Cristóbal del estado Táchira, tomar en consideración los siguientes aspectos en la evaluación del desempeño del docente, los cuales nacen de las inquietudes de los estudiantes, al considerar importante su participación en la evaluación del desempeño del docente, haciendo correspondencia con lo emanado en la ley de educación el artículo 97, donde se aclara que la evaluación ya no solo la realiza el docente sino también los alumnos o estudiantes, al exponer lo siguiente:

El docente, quien hará la aplicación, análisis, seguimiento, calificación y registro de los resultados de las actividades de evaluación... El docente, al evaluar cuantitativamente en la tercera etapa de educación básica y en la educación media diversificada y profesional, apreciará no sólo el rendimiento estudiantil, sino también su actuación general y los rasgos relevantes de su personalidad, sin menoscabo de los juicios valorativos que deba emitir en el proceso de evaluación, el alumno mismo, quien mediante la autoevaluación, valorará su actuación general. La sección o grupo, que evaluará, por medio de un proceso de coevaluación,... Los resultados de la autoevaluación y de la coevaluación se utilizarán para orientar el proceso de aprendizaje, y la heteroevaluación definida como el proceso en el cual los actores sociales involucrados en la construcción de aprendizajes, reflexionan para valorar recíprocamente sus esfuerzos, aciertos y logros, reconociendo las potencialidades y proponiendo acciones para continuar su desarrollo. (pp. 32-33).

En los que se resalta, la puntualidad, los valores, la planificación, la responsabilidad y el vocabulario, siendo estas las que mayor opciones de respuestas resaltan en la percepción del estudiante.

Así como también de los elementos considerar resaltar en su perfil, aspectos como lo son, la Puntualidad, la vocación, el entusiasmo y la actitud comprometida con el estudiante. Por lo que se requiere que el docente resalte en su perfil aspectos, que ofrezca espacios para la reflexión en sus estudiantes, que facilite el proceso de enseñanza, y que constantemente implemente y cambie sus estrategias.

REFERENCIAS

- Abril, E. G. (2007). **Análisis y Propuesta de evaluación al docente**. UNC, Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales. Departamento Construcciones Civiles. Córdoba
- Aguerrondo, I. (2006). **Formación de Docentes para la Innovación Pedagógica**. Argentina. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.ibe.unesco.org/regional/latinoamericannetworkpdf/maldorepar2.Pdf>.
- Alterio, G. y Pérez, H. (2009). **Evaluación de la función docente según el desempeño**. Habana, Cuba. Disponible en: scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864...
- Alvarado, S. V. (2006). **Desarrollo humano: un marco obligado al pensar en las reflexiones sobre lo pedagógico**. En Enfoques Pedagógicos N° 4. Volumen 12. Mayo-Agosto. CAFAM.
- Amarista, M. y C. de Navarro, M. (2001). **Planificación Instruccional**. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docente Universitario.
- Angulo, N. y Acuña, I. (2005). **Ética del docente**. Revista educación en Valores. Año 2 / Vol. 1 / Nro. 3. Valencia, Enero-Junio
- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica** (5ª. ed.). Caracas: Episteme.
- Blanco y Arias (2009). **Evaluación & Investigación**. Revista de Investigación Evaluativa. Universidad de los Andes. Nro. 2 año 4 Julio – Diciembre 2009
- Barabtarlo, G. (2005). **Modelos Educativos y Formación de Docentes para las Ciencias Sociales**. Acta sociológica, UNAM, México D.F.
- Bavaresco, A. (2008). **Proceso metodológico en la investigación**. (5ta edición). Maracaibo, Venezuela. Ediluz.
- Cabrera, K. D. y Gonzáles, L. E. (2006). **Currículo Universitario basado en Competencia**. Universidad del Norte de Santander. Colombia.
- Cardona, J., (2002). **La evaluación y la calidad de los centros**. (Capítulo VII). En Castillo, S. (coord.). Compromisos de la evaluación
- Cervantes U., E. (2007). **La Valoración del Trabajo Académico: Cómo**

- Evaluar al Profesorado. Sociológica.** UNAM-México D.F., 14 (41), 223-229
- Chalmers, A. F. (2000). **¿Qué es esa cosa llamada ciencia?** (15ava. edición) Editorial Siglo XXI. México.
- Chiavenato, I. (2003). **Administración de Recursos Humanos.** Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiroque C., S. (2006). **Evaluación de los desempeños docentes.** Informe 45. IPP. Lima – Perú.
- Colmenares, M. (2002). **Manual de evaluación educativa.** 7ma. Edición. Madrid: La Muralla, SA.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta oficial N° 5453.** Extraordinario. Marzo 24, 2000
- Cook, T. Y Reichardt, Ch. (2001). **Métodos Cuantitativos y Cualitativos de Investigación Evaluativa.** Madrid, España: Morata.
- Corona, T. (2007). **La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica.** Trabajo de Postgrado. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela.
- Currículo Nacional Bolivariano. (2007). Subsistema de Educación Bolivariana Caracas. Venezuela.
- Delors, J. (1996). **La educación Encierra un tesoro.** Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Ediciones UNESCO Paris.
- Díaz Barriga, F. (s/f). **Aproximaciones Metodológicas al Diseño Curricular: Hacia una propuesta integral.** Edit. ILCE, México.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2002). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista.** México: McGraw Hill.
- Escobar R., Mayra (2010). **Evaluación del desempeño docente en el área pedagógica.** Universidad Valle del Momboy. Estado Barinas.
- Espot, M. R. (2006). **La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere.** España: Editorial Wolter Kluwer.
- Faure, E. (1972). **Aprender a ser. La educación del futuro.** Alianza

- Editorial, S. A. Milán, Madrid y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Paris
- Figuroa, M. de la L. (2000). Un Modelo Psicoeducativo para la Formación Valórico- Actitudinal, en Agora.** Revista del Centro Regional de Investigación Humanística
- Flórez O., R. (2001). Evaluación Pedagógica y Cognición.** Colección Docente del Siglo XXI. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Freire, P. (1970). Pedagogía del Oprimido (14ª ed).** México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.
- Freire, P. (1998). La naturaleza política de la educación. Cultura poder y liberación.** Paidós. México.
- Fuguet, A. (2000). La Evaluación, la Relación Currículo - Evaluación y Rol del Evaluador Educativo.** Trabajo presentado como Requisito Parcial para Optar al Título de Doctor en Educación. UPEL. Caracas.
- García, C (2005). El Cuestionario. Recomendaciones Metodológicas para el diseño de un cuestionario.** México. Limusa SA
- García. J. (1998). Educación para el trabajo I. (2da ed.).** Caracas Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Gómez, T. (1999). La gerencia en el Aula. Perspectivas Sociológicas.** Buenos Aires: Kapeluz.
- González, V. M. (2004, abril 17). La Profesionalidad del Docente Universitario desde una Perspectiva Humanista de la Educación.** Ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano de Formación de Profesores, Universidad Federal de Santa María, Río Grande del Sur, Brasil. <http://www.campus-oei.org/valores/gonzalezmaura.htm>.
- Guerra L., I. (2007). Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas.** Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. México
- Hurtado. I. y Toro, C. (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación.** Valencia, Venezuela: Episteme Consultores Asociados.
- Koontz, H. (1999). La Administración, Una perspectiva global.** México: McGraw Hill Internacional.
- Latorre, E. (1996). Teoría general de sistemas.** Colombia: Universidad del Valle. Investigación. (2a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Lerner, S. (1998). **Misión de la Universidad-Pontificia Universidad Católica del Perú. XIII Asamblea de la UDUAL.** Universidad Tecnológica Metropolitana, Santiago de Chile.

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

Ley Orgánica de Educación. (2009). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 2635.** Extraordinario. Caracas.

López O., R. (2010). **Evaluación del desempeño docente para la selección del docente del año y elaboración del informe anual de eficiencia.** Libro presentado a la Alcaldía del Municipio Los Salias. Estado Miranda. Venezuela. Editado en Caracas.

Lúquez, A. (2000). **Educar la tolerancia.** Edito. Díada. Sevilla, España.

Malavé, L. (2003). **El trabajo de investigación.** Caracas: Quirón editores.

Maldonado R., R. P. (2010). **Gerencia de Relaciones Humanas.** Texto Guía. Segunda Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador

Manual del Docente (1987). **Diseño Curricular para la Tercera Etapa de Educación Básica.** Caracas. Venezuela.

MauTseTung (1934)

Monedero, J. (1998). **Bases teóricas de la evaluación Educativa.** Granada. España: ALJIBE

Morín, E. (2000). **Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro.** Caracas: Centro de Investigaciones Post-Doctorales (CIPOST) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Nava G., R. (2001). **Una visión integral de la educación. El corazón de la educación holista.** Fundación Internacional para la Educación Holista, Guadalajara. México.

Nerici (1975). **Supervisión Educativa y Evaluación de Desempeño.** Monografías... www.monografias.com

Nolla, N. (2004). **Los métodos, las técnicas y los diseños en el proceso de investigación.** CANDIDUS (I) 2, 99 - 105.

Ocampo L., J. (2007). **Educación, Humanismo y Ciencia.** Tunja,

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Orozco S., L. (1999). **La Formación Integral. Mito y Realidad.** Santafé de Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

Ortega R., R. (2006). **Psicología de la Enseñanza y Desarrollo de personas y comunidades.** Editorial Fondo de Cultura Económica.

Paella, S. y Martins, F. (2006). **Metodología de la investigación cuantitativa.** (2ª ed.). Caracas: Editorial FEDUPEL.

Perdomo, C. (2000). **Cómo Enseñar con Base en Principios Éticos.** Mérida: Universidad de Los Andes, Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CDCHT).

Prato, J. (2005). **Evaluación de los aprendizajes.** Trabajo de ascenso no publicado UNELLEZ

Ramírez, M. (2002). **Origen y conceptualización de las estrategias educativas.** EMS, FAR, Cuba.

Ramos, M. G. (2006). **Educadores Creativos, alumnos creadores.** Editorial San Pablo El Hatillo

Real Academia Española. <http://www.rae.es/>

Reglamento de la Ley Orgánica de Educación (1999). **Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 36787** extraordinaria septiembre 15, 1999.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). **Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 5496** extraordinaria octubre 31, 2000.

República Bolivariana de Venezuela (2007). **Diseño curricular del Sistema Educativo Bolivariano.** Caracas: CENAMED

Requeijo, D. y Lugo, A. (2005). **Administración Escolar.** Editorial Biósfera. Caracas, Venezuela.

Rizo, H. (1999). **Evaluación del docente universitario.** Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado 2. Disponible en http://www.uva.es/aufop/publicarevelfop/99_vol_2N1.html

Robbins, S. P. y Robbins, C. (2005). **Revista Administración.** Publicado por Pearson Educación, 2005 ISBN 9702605555, 9789702605553 614 páginas 395 5ta parte capítulo 16 La motivación de los empleados.

- Rogers, C. (2002). **On Personal Power. Inner Strength and its Revolutionary Impact.** New York: De la Corte Press
- Ruiz, C. (2001). **Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para la construcción y validación.** Venezuela: CIDEG, C.A.
- Sabino A. C. (2000). **El proceso de investigación. Una introducción teórica –práctica.** Caracas: Panapo.
- Savater, F. (2000). **Ética para amador.** Edición No 35 Barcelona: Editorial Ariel, S.A.
- Sierra B., R. (2000). **Técnicas de la Investigación Social Teoría y Ejercicios.** Editorial. Octava edición revisada. Madrid: Paraninfo
- Smith y Ragan (1999). **Diseño instruccional.** (2da. Ed.) New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Stegmann T. (2010) **Evaluación de Desempeño Docente Antecedentes Históricos,** Bases Psicológicas del Aprendizaje [Documento en línea] Disponible: <http://www.fundacionsepec.cl> [Consulta: 2010, Enero 13].
- Torres, D. B. (2005). **Efectividad de la Evaluación del docente.** Trabajo para optar por el título de Magíster en gerencia. Universidad Rafael Belloso Chacín. Zulia.
- Tse-tung, M. (1934). **Preocupémonos por el bienestar de las masas prestemos atención a nuestros métodos de trabajos.** Obras Escogidas Tomo 1 Ediciones en lenguas extranjeras Pekín Primera edición.
- Tünnermann, B. C. (2008). **La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998.** Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe-UNESCO.
- UNESCO (1998) **Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción.** Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Paris
- Universidad Nacional Abierta (UNA, 2002). **Fundamentos de la Educación.** Caracas: Autor
- Useche, J. A. (2000). **El docente de éxito.** Fondo editorial de la universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

- Valcárcel, O, V. (2006). **La relación profesor-alumno en el aula como espacio de formación ética en la Universidad**. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. Año 2. N° 1 http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2006/ridu2_1OV.pdf
- Valdez, H. (2004). **Evaluación del desempeño docente**. Candidus: Cuadernos monográficos, 3 (3), 158-183.
- Valdés, J. (2006). **Nuevos Paradigmas de la Educación**. Disponible en línea en monografias.com/trabajos57/paradigmas-educación/paradigmas-educacion.shtml. Consulta mayo 2010.
- Valenzuela, J. (2004). **Evaluación de Instituciones educativas**. México Editorial Trillas
- Véliz, A. (2007). **Cómo hacer y defender una tesis**. 6ta. Edición. Caracas Venezuela: Texto.
- Weiss, C. (2001). **Investigación Evaluativa**. (6ta Reimpresión). México: Trillas
- Zabalza, M. (2006). **Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y Desarrollo**. Editorial NARCEA, S.A Ediciones. Madrid.
- Zubiria R., H. D. (2004). **Constructivismo en los procesos de enseñanza aprendizaje en el siglo**. Editorial Plaza y Valdés.

ANEXOS
www.bdigital.ula.ve

ANEXO A
INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS (DOCENTES)



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

San Cristóbal, septiembre de 2012

Estimado(a) docente:

Me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar su colaboración para dar respuesta a un conjunto de planteamientos contenidos en el documento que a continuación se presenta.

Su información será la base de un estudio que servirá para evaluar el desempeño docente, el cual será presentado como trabajo de grado de la Maestría de Evaluación Educativa que se Titula: **"Evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eieazar López Contreras" Municipio San Cristóbal del Estado Táchira**

Se trata de marcar "X" en la alternativa que considere conveniente. Para garantizar la confidencialidad y anonimato a su participación no tendrá que incorporar su nombre en el instrumento.

Mil gracias por su colaboración.

Atentamente

Lcda. Nayra Roa
C.I. 15.501.803



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

La finalidad del presente instrumento es recabar información para Evaluar desempeño docente desde la perspectiva del estudiante en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" Municipio San Cristóbal del Estado Táchira. El referido instrumento forma parte del proceso de investigación como requisito académico para la elaboración del Trabajo de Grado, a fin de optar al título de especialista en Evaluación Educacional. La información que usted proporciona es confidencial y sólo será utilizada para fines de la investigación; por lo tanto es completamente anónimo.

Instrucciones

Marque una (X) dentro del recuadro que responda a cada una de las proposiciones, las cuales se valoran de 1 a 3, según los siguientes parámetros:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

Guión del cuestionario a ser aplicado a los Docentes de la Institución

DATOS PERSONALES

| | | |
|---|---------------|--|
| Edad ----- años | Sexo: (F) (M) | Estado civil: (S) (C) (D) (V) |
| Título de pregrado: <input type="checkbox"/> Licenciado en educación <input type="checkbox"/> Pedagogo <input type="checkbox"/> TSU <input type="checkbox"/> Bachiller docente | | Asistencia a cursos de mejoramiento profesional: (SI) (NO) Postgrado: (SI) (NO) |
| Años de servicios en la educación: <input type="checkbox"/> menos de 5 años <input type="checkbox"/> 6 a 10 años <input type="checkbox"/> 11 a 15 años <input type="checkbox"/> 16 a 20 años <input type="checkbox"/> más de 20 años | | Titularidad: <input type="checkbox"/> fijo <input type="checkbox"/> contratado Cargo que desempeña en el plantel: <input type="checkbox"/> coordinador de ----- <input type="checkbox"/> Docente |

Haciendo referencia a la introducción de la pregunta que dice:

En la evaluación de su desempeño se considera:

| N° | Planteamientos | S | AV | N |
|----|--|---|----|---|
| 01 | Aspectos de la planificación didáctica atendiendo a los lineamientos curriculares del sistema educativo Bolivariano. | | | |
| 02 | Los factores personales en el entorno educativo | | | |
| 03 | Su eficiencia y efectividad de acuerdo a los resultados de las calificaciones de sus estudiantes | | | |
| 04 | Los aspectos personales como lo son sentimientos, estado de ánimo entre otras | | | |
| 05 | Su capacidad cuando anima a sus estudiantes para que alcancen las metas propuestas | | | |
| 06 | Su habilidad hacia la investigación científica, cuando instruye actividades de aprendizaje sobre esta condición | | | |
| 07 | Las actividades sobre la base de la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa. | | | |
| 08 | los valores éticos del rol docente, como lo son Puntualidad, Respeto, Calidad Humana, Vocación, la tolerancia, Responsabilidad, Vocabulario, entusiasmo, Presentación Personal y Creatividad cualidades implícitas en la enseñanza | | | |
| 09 | La innovación de las estrategias didácticas | | | |

| N° | Planteamientos | S | AV | N |
|----|---|---|----|---|
| 10 | se debe tomar en cuenta como la evaluación de su desempeño en la planificación de la evaluación (La diversidad de técnicas e instrumentos de evaluación) desde la perspectiva del estudiante | | | |
| 11 | La planificación sobre aspectos en la aplicación de diversidad del método, de las técnicas y los recursos que utiliza en el aula tomando en cuenta los intereses individuales de los estudiantes en el desarrollo de sus clases | | | |
| 12 | La auto evaluación (evaluación interna o auto evaluación personal o institucional) | | | |
| 13 | la co evaluación (sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás) | | | |
| 14 | La Heteroevaluación (Si se hacen múltiples evaluaciones que luego se complementan) | | | |
| 15 | Sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. | | | |
| 16 | Necesario incluir los siguientes elementos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situación, creatividad, capacidad de hacer. | | | |
| 17 | la excelencia, eficacia y efectividad como los criterios mediante los cuales debe ser evaluado el docente en la función académica | | | |
| 18 | La relación docente/estudiante; el punto de vista que tiene el estudiante de su actuación | | | |
| 19 | la posibilidad de ser evaluado por los estudiantes | | | |

Fecha de Aplicación: ____ / ____ / ____ /

ANEXO B

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS (ESTUDIANTES)



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

GUIÓN DE ENTREVISTA AL ESTUDIANTE

Categoría: aspectos a evaluar en el desempeño docente

1. Si pudieras participar en la construcción de un instrumento para evaluar el desempeño docente de los profesores de tu institución, qué aspectos considerarías? Marque solo una

| | SI | NO |
|---------------------------------------|----|----|
| - Ética profesional | | |
| - Motivación al alumno | | |
| - Conocimientos | | |
| - Relación Docente/ alumno | | |
| - Capacidad para solucionar Problemas | | |
| - Orientador | | |
| - Estrategias Didácticas | | |
| - Apariencia Personal | | |
| - Planificación | | |
| - Vocabulario | | |
| - Responsabilidad | | |
| - Valores | | |
| - Puntualidad | | |
| - Recursos | | |
| - Pedagogía | | |
| - Creatividad | | |
| - Presentación personal | | |

Categoría: elementos de la didáctica y la evaluación

2. Según tu experiencia como estudiante, cual es el perfil que debe tener un docente

| | SI | NO |
|------------------------------|----|----|
| - Vocación. | | |
| - Creatividad. | | |
| - Puntualidad | | |
| - Dedicación. | | |
| - Alto grado de instrucción | | |
| - Didáctica | | |
| - Organizado. | | |
| - Dinámico | | |
| - Comprometido con el alumno | | |
| - Sentido de pertenencia. | | |
| - Calidad humana. | | |
| - Justicia | | |
| - Honestidad. | | |
| - Valores. | | |
| - Flexibilidad. | | |
| - Respeto. | | |
| - Dignidad. | | |
| - Paciencia. | | |
| - Ingenioso. | | |
| - Entusiasmo | | |

¿Por qué? _____

Categoría: percepción de los estudiantes sobre los elementos de la evaluación del desempeño docente

3. ¿Consideras importante la participación del estudiante en la evaluación del desempeño de los profesores?

Si () No ()

¿Por qué? _____

Categoría. Actitud del docente

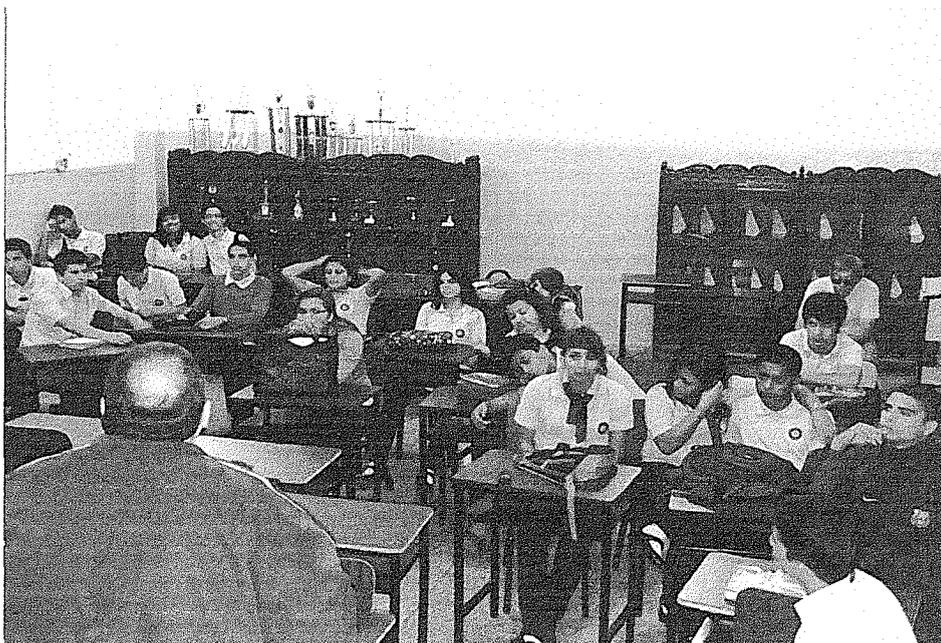
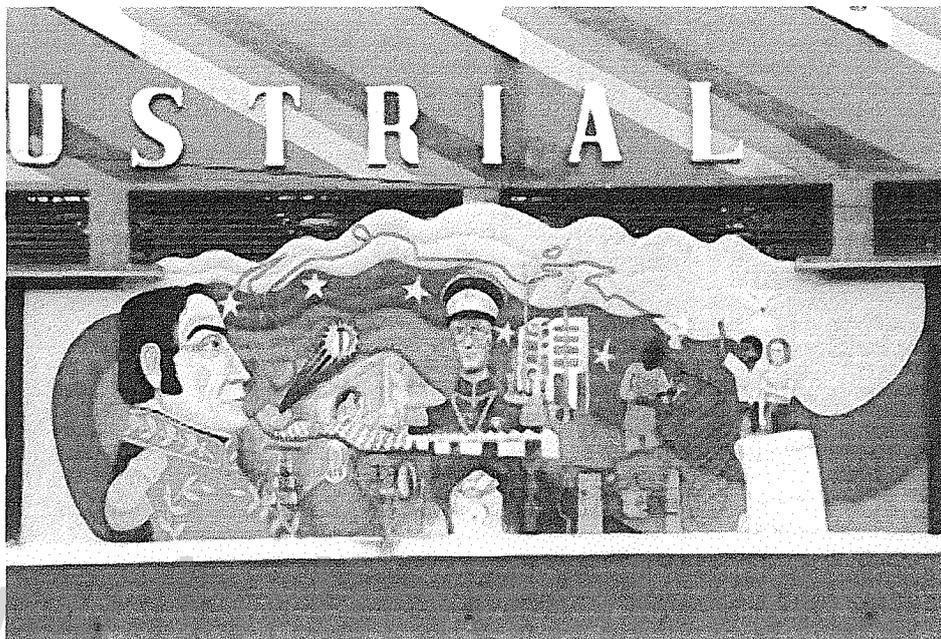
4. ¿De qué manera las ideas aportadas por los alumnos en cuanto al desempeño de sus profesores; pueden favorecer el proceso de enseñanza dentro de las aulas de clase?

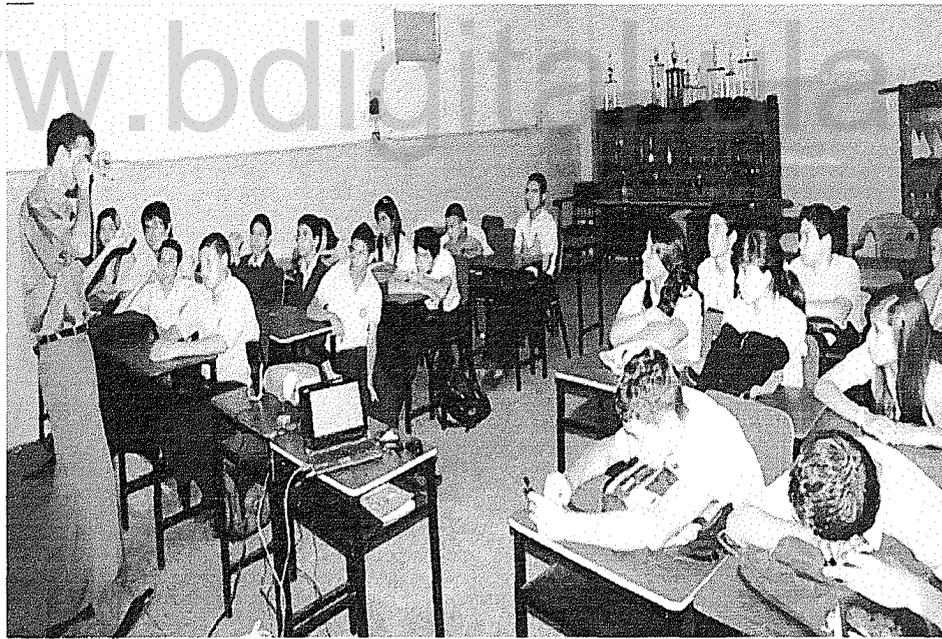
Si () No ()

Explica _____

ANEXO C

EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN





ANEXO D
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



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

www.bdigital.ula.ve

FORMATO PARA RECOPILAR LA EVALUACIÓN DE
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

San Cristóbal, septiembre de 2012

Ciudadano (a):

Reciba mis más respetuoso saludo en la ocasión de solicitarle su valiosa colaboración que consiste en la validación del instrumento diseñado, ya que su opinión constituye un gran aporte al trabajo de investigación que realizo, cuyo título es: **“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE EN EL SUSBSISTEMA MEDIA TECNICA GENERAL. Caso. Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras**

La información que suministre será una contribución que enriquecerá la investigación del trabajo, este contribuye a un requisito parcial en la culminación de mis estudios de postgrado en la Universidad de los Andes, cuya aspiración es optar al Grado de Magíster en Evaluación Educativa.

Atentamente,

ROA C. NAYRA C.

C.I. 15501803

Anexo:

- (a) Modelo de comunicación con la cuál puede dar constancia de su evaluación y la información con la tabla de revisión de acuerdo a la categoría a evaluar en cada ítems.
- (b) Para apoyar la validación, se presenta los objetivos y la operacionalización de las variables.
- (c) Instrumento que será aplicado a los docentes y estudiantes del quinto y sexto año de la especialidad de Construcción Civil.

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: _____

Título de Pregrado: _____

Título de Postgrado: _____

Título de Doctorado: _____

Institución donde se desempeña: _____

Cargo que ocupa: _____

2.- Evaluación del cuestionario dirigido a docentes

Utilice este formato para indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una Equis (x) en el espacio sí o no, correspondiente según los siguientes criterios de evaluación.

- a. Pertinencia con el tema.
- b. Relación ítems-indicadores.
- c. Número de ítems suficientes.
- d. Relevancia.

3. Si desea plantear alguna sugerencia para enriquecer el instrumento, utilice el espacio correspondiente.

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 1 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 2 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 3 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 4 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 5 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 6 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 7 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 8 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 9 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 10 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 11 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 12 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 13 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 14 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 15 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 16 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 17 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 18 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 19 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

4.- Estima que se debe agregar ítems en el cuestionario:

Si: _____ No: _____

Sugerencias: _____

5.- Considera que se debe eliminar ítems en el cuestionario:

Si: _____ No: _____

Sugerencias: _____

Observaciones: _____

Evaluador: _____

C.I. _____

Fecha: _____

Ciudadano (a):

Reciba mis más respetuoso saludo en la ocasión de solicitarle su valiosa colaboración que consiste en la validación del instrumento diseñado, ya que su opinión constituye un gran aporte al trabajo de investigación que realizo, cuyo título es: **"EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE EN EL SUSBSISTEMA MEDIA TECNICA GENERAL. Caso. Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras**

La información que suministre será una contribución que enriquecerá la investigación del trabajo, este contribuye a un requisito parcial en la culminación de mis estudios de postgrado en la Universidad de los Andes, cuya aspiración es optar al Grado de Magíster en Evaluación Educativa.

Atentamente,

ROA C. NAYRA C.

C.I. 15501803

Anexo:

- (a) Modelo de comunicación con la cuál puede dar constancia de su evaluación y la información con la tabla de revisión de acuerdo a la categoría a evaluar en cada ítems.
- (b) Para apoyar la validación, se presenta los objetivos y la operacionalización de las variables.
- (c) Instrumento que será aplicado a los docentes y estudiantes del quinto y sexto año de la especialidad de Construcción Civil.

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: _____

Título de Pregrado: _____

Título de Postgrado: _____

Título de Doctorado: _____

Institución donde se desempeña: _____

Cargo que ocupa: _____

2.- Evaluación del cuestionario dirigido a docentes

Utilice este formato para indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una Equis (x) en el espacio sí o no, correspondiente según los siguientes criterios de evaluación.

- (a) Pertinencia con el tema.
- (b) Relación ítems-indicadores.
- (c) Número de ítems suficientes.
- (d) Relevancia.

3. Si desea plantear alguna sugerencia para enriquecer el instrumento, utilice el espacio correspondiente.

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|----------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 1 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 2 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 3 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 4 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 5 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 6 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 7 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 8 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 9 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 10 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 11 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 12 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 13 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 14 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 15 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 16 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 17 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 18 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 19 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

4.- Estima que se debe agregar ítems en el cuestionario:

Si: _____ No: _____

Sugerencias: _____

5.- Considera que se debe eliminar ítems en el cuestionario:

Si: _____ No: _____

Sugerencias: _____

Observaciones: _____

Evaluador: _____

C.I. _____

Fecha: _____

Ciudadano (a):

Reciba mis más respetuoso saludo en la ocasión de solicitarle su valiosa colaboración que consiste en la validación del instrumento diseñado, ya que su opinión constituye un gran aporte al trabajo de investigación que realizo, cuyo título es: **“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE EN EL SUSBSISTEMA MEDIA TECNICA GENERAL. Caso. Escuela Técnica Industrial Robinsoniana Eleazar López Contreras**

La información que suministre será una contribución que enriquecerá la investigación del trabajo, este contribuye a un requisito parcial en la culminación de mis estudios de postgrado en la Universidad de los Andes, cuya aspiración es optar al Grado de Magister en Evaluación Educativa.

Atentamente,

ROA C. NAYRA C.

C.I. 15501803

Anexo:

- (a) Modelo de comunicación con la cuál puede dar constancia de su evaluación y la información con la tabla de revisión de acuerdo a la categoría a evaluar en cada ítems.
- (b) Para apoyar la validación, se presenta los objetivos y la operacionalización de las variables.
- (c) Instrumento que será aplicado a los docentes y estudiantes del quinto y sexto año de la especialidad de Construcción Civil.

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: _____

Título de Pregrado: _____

Título de Postgrado: _____

Título de Doctorado: _____

Institución donde se desempeña: _____

Cargo que ocupa: _____

2.- Evaluación del cuestionario dirigido a docentes

Utilice este formato para indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una Equis (x) en el espacio sí o no, correspondiente según los siguientes criterios de evaluación.

- e. Pertinencia con el tema.
- f. Relación Ítems-indicadores.
- g. Número de ítems suficientes.
- h. Relevancia.

3. Si desea plantear alguna sugerencia para enriquecer el instrumento, utilice el espacio correspondiente.

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 1 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 2 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 3 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 4 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 5 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 6 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 7 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 8 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 9 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 10 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 11 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 12 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 13 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 14 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 15 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 16 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 17 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

| ITEMS | CRITERIOS A EVALUAR | SI | NO | OBSERVACIÓN |
|-------|-------------------------------|----|----|-------------|
| 18 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |
| 19 | a. Pertinencia con el tema. | | | |
| | b. Relación Ítems-indicadores | | | |
| | c. N° de ítems suficientes. | | | |
| | d. Relevancia. | | | |

4.- Estima que se debe agregar ítems en el cuestionario:

Si: _____ No: _____

Sugerencias: _____

5.- Considera que se debe eliminar ítems en el cuestionario:

Si: _____ No: _____

Sugerencias: _____

Observaciones: _____

Evaluador: _____

C.I. _____

Fecha: _____

www.bdigital.ula.ve

ANEXO E

MATRIZ DE CONFIABILIDAD

MATRIZ DE LA CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES
Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Eleazar López Contreras" San Cristóbal, Edo. Táchira

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

| Items | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. | 15. | 16. | 17. | 18. | 19. | Suma Ítems | |
|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|--|
| Sujetos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Docente(1) | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 24 | |
| Docente(2) | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 35 | |
| Docente(3) | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 | |
| Docente(4) | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 35 | |
| Docente(5) | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 32 | |
| Docente(6) | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 26 | |
| Docente(7) | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 33 | |
| Docente(8) | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 45 | |
| Docente(9) | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | |
| Docente(10) | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 43 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | S_T^2 : 58,61 | |

VARP (Varianza de la Población) = 0,25 | 0,24 | 0,29 | 0,09 | 0,24 | 0,49 | 0,56 | 0,40 | 0,56 | 0,56 | 0,56 | 0,49 | 0,89 | 0,64 | 0,24 | 0,56 | 0,49 | 0,41 | 0,45

Escala: Siempre = 1 A veces = 2 Nunca = 3 $\sum S_i^2$: 8,41

K: El número de ítems = 19
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems = 8,41
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los Ítems = 58,61
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{19}{19 - 1} * \left[1 - \frac{8,41}{58,61} \right]$$

$$\alpha = \frac{19}{18} * [1 - 0,14]$$

$$\alpha = 1,06 * [0,86]$$

$$\alpha = 0,90$$

Sustituimos en la fórmula y resolvemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad

CONFIABILIDAD:

- Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos
- Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados
- Ejemplo, si un Test de Inteligencia Emocional se aplica hoy a un grupo de profesores y proporciona ciertos datos; si se aplica un mes después y proporciona valores diferentes y de manera similar en mediciones subsiguientes, tal prueba no es confiable

CONFIABILIDAD

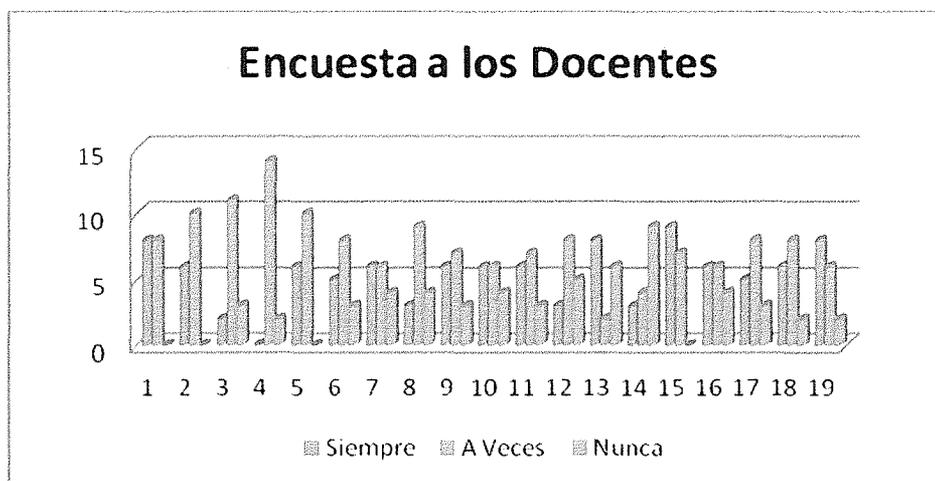
| | | | | |
|--|------|---|-----------|---------|
| Muy Baja | Baja | Regular | Aceptable | Elevada |
| ← | | | | → |
| 0 | | | | 1 |
| 0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error) | | 100% de confiabilidad en la medición (no hay error) | | |

| RANGOS | MAGNITUDES |
|-------------|------------|
| 0,81 A 1,00 | Muy Alta |
| 0,61 A 0,80 | Alta |
| 0,41 A 0,60 | Moderada |
| 0,21 A 0,40 | Baja |
| 0,01 A 0,20 | Muy Baja |

ANEXO F
MATRIZ DE DATOS

Tabla tabulada de la encuesta aplicada a los docentes.

| (Items) | OPCIONES | | | | | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | Siempre | Siempre | A Veces | A Veces | Nunca | Nunca |
| 1 | 8 | 50% | 8 | 50% | 0 | 0% |
| 2 | 6 | 38% | 10 | 63% | 0 | 0% |
| 3 | 2 | 13% | 11 | 69% | 3 | 19% |
| 4 | 0 | 0% | 14 | 88% | 2 | 13% |
| 5 | 6 | 38% | 10 | 63% | 0 | 0% |
| 6 | 5 | 31% | 8 | 50% | 3 | 19% |
| 7 | 6 | 38% | 6 | 38% | 4 | 25% |
| 8 | 3 | 19% | 9 | 56% | 4 | 25% |
| 9 | 6 | 38% | 7 | 44% | 3 | 19% |
| 10 | 6 | 38% | 6 | 38% | 4 | 25% |
| 11 | 6 | 38% | 7 | 44% | 3 | 19% |
| 12 | 3 | 19% | 8 | 50% | 5 | 31% |
| 13 | 8 | 50% | 2 | 13% | 6 | 38% |
| 14 | 3 | 19% | 4 | 25% | 9 | 56% |
| 15 | 9 | 56% | 7 | 44% | 0 | 0% |
| 16 | 6 | 38% | 6 | 38% | 4 | 25% |
| 17 | 5 | 31% | 8 | 50% | 3 | 19% |
| 18 | 6 | 38% | 8 | 50% | 2 | 13% |
| 19 | 8 | 50% | 6 | 38% | 2 | 13% |
| TOTAL | 102 | 34% | 145 | 48% | 57 | 19% |



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes. 2012