



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

**VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE LA
EVALUACIÓN DE SU DESEMPEÑO LABORAL**
Caso: Escuelas Municipales, de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal,
Estado Táchira

www.bdigital.ula.ve

DONACION

Autor: Sánchez Moreno Wilmer E.
Tutora: Lcda. Lourdes Barillas V. (MSc)

SERBIULA
Tulio Febres Cordero

San Cristóbal, Febrero de 2013



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

**VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE LA
EVALUACIÓN DE SU DESEMPEÑO LABORAL**
**Caso: Escuelas Municipales, de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal,
Estado Táchira**

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

Autor: Sánchez Moreno Wilmer E.
Tutora: Lcda. Lourdes Barillas V. (MSc)

San Cristóbal, Febrero de 2013

AGRADECIMIENTO

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

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

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

A mi Amorosa Familia, por eso con inmenso también cariño les dedico ya que ustedes son partícipes, porque además, la vida sin ellos no tendría razón de ser.

A mis Valientes Compañeros, por el apoyo, ustedes fueron partícipes de momentos de alegrías durante esta maestría (Darlly, Milagros y Ángel), gracias.

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

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

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

WILMER

DEDICATORIA

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

“La carrera que he escogido está repleta de oportunidades, y al mismo tiempo está llena de angustia y desesperación, y los cadáveres de aquellos que han fracasado, si se los pusiera uno encima del otro, proyectarían su sombra por encima de todas las pirámides de la tierra.

Y sin embargo no fracasaré como los otros, puesto que en mis manos sostengo las cartas de marear que me guiarán a través de corrientes peligrosas hasta las playas que sólo ayer me parecían un sueño.”

OG MANDINO

El Vendedor Más Grande Del Mundo

ÍNDICE GENERAL

	p-p
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO	
I EL PROBLEMA.....	13
Planteamiento del Problema.....	13
Objetivos de la Investigación.....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	18
Justificación de la Investigación.....	18
Alcances y Delimitación de la Investigación.....	20
II MARCO TEÓRICO.....	23
Antecedentes de la Investigación.....	24
Bases Teóricas.....	32
Desempeño Docente.....	33
Perfil Docente.....	35
Evaluación del Desempeño Docente.....	37
Criterios para la Evaluación Docente.....	41
Gerencia Educativa.....	46
Percepción.....	47
Bases Legales.....	49
III MARCO METODOLÓGICO.....	53
Naturaleza de la Investigación.....	54
Tipo de Investigación.....	55
Diseño de la Investigación.....	57
Fase I: Diagnóstica.....	58
Fase II: Análisis.....	58
Fase III: Valoración.....	59
Sujetos de la Investigación.....	59

	p.p
Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de la Información....	61
Entrevistas Semi–estructuradas.....	62
Revisión de Documentos.....	63
El Cuestionario.....	64
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos en la Metodología Cualitativa.....	66
Triangulación de la Información.....	68
Categorización de la Información.....	70
Unidad de Análisis.....	72
IV ANÁLISIS CUALITATIVO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	75
Etapa de Entrevistas.....	76
Informante Clave N° 1.....	77
Informante Clave N° 2.....	79
Informante Clave N° 3.....	81
Informante Clave N° 4.....	83
Resultado de las Entrevistas a Informantes Clave.....	85
Etapa de Análisis del Instrumento de Evaluación Existente.....	87
Descripción General del Instrumento.....	87
Formulario A.....	87
Formulario B.....	88
Análisis del Instrumento de Evaluación.....	89
Etapa de Cuestionarios.....	91
Triangulación de la Información.....	104
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
Conclusiones.....	106
Recomendaciones.....	107
REFERENCIAS.....	111
ANEXOS.....	115
A Protocolo de Validación de los Instrumentos.....	116
B Instructivo para la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Alcaldía de San Cristóbal.....	126
C Ficha de Presentación del Validador.....	132
D Carta de solicitud de permiso para la aplicación de los cuestionarios y carta de respuesta por parte de la Dirección de Educación de la Alcaldía de San Cristóbal.....	136
E Carta dirigida al Lic. (MSc.) Sergio Arias Lara. Coordinador de Maestría en Evaluación Educativa, para optar al grado de Magister en Evaluación Educativa.....	138

LISTA DE CUADROS

Cuadro		p.p
1	Unidad de Análisis.....	74
2	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Calidad del proceso.....	92
3	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Cumplimiento.....	93
4	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Instrumentos de Evaluación. Sub categoría: Funciones. Indicador: Fundamentos Legales.....	94
5	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Instrumentos de Evaluación. Sub categoría: Estructura del Instrumento. Indicador: Efectividad y Eficiencia.....	95
6	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Manejo de conflictos.....	96
7	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Criterios de Evaluación. Indicador: Objetividad.....	98
8	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Instrumentos de Evaluación. Sub categoría: Estructura del Instrumento. Indicador: Transformación.....	99
9	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Motivaciones.....	101
10	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Criterios de Evaluación. Indicador: Pertinencia.....	102

LISTA DE FIGURAS

Figura		p.p
1	Esquema Sobre la Triangulación de la Información.....	70
2	Modelos de Evaluación del Desempeño Docente.....	108
3	Enfoques de Modelos de Evaluación.....	109

www.bdigital.ula.ve

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

**VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE
SOBRE LA EVALUACIÓN DE SU DESEMPEÑO LABORAL**
**Caso: Escuelas Municipales, de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, Estado
Táchira**

Autor: Wilmer E. Sánchez Moreno
Tutora: Lcda. Lourdes Barillas. (MSc)
Fecha: Febrero 2013

RESUMEN

El presente proyecto de investigación está dirigido a realizar una valoración de las percepciones de los docentes sobre la evaluación de su desempeño laboral, en las Escuelas Municipales, pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira. Se trazaron como objetivos específicos, diagnosticar la opinión de los docentes sobre los criterios de evaluación utilizados, analizar el instrumento de evaluación utilizado para evaluar el desempeño docente y determinar aspectos teóricos relevantes, que pudiesen conformar un modelo evaluativo para los docentes municipales. Se planteó como un estudio de campo, de naturaleza descriptiva y bajo el paradigma cualitativo. Para recolectar los datos se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con varias alternativas de respuesta, además se realizó la revisión del instrumento que se aplica actualmente para evaluar el desempeño de los profesores. El diseño del estudio se estructuró en tres fases por decisión del investigador, denominados: Diagnóstico, Análisis y Valoración, en los cuales están inmersos los objetivos de la misma. La población estuvo conformada por las ocho escuelas municipales, de las cuales se eligieron cinco docentes por cada una para la aplicación de los cuestionarios, y para las entrevistas a dos directores y dos coordinadoras pedagógicas como informantes clave. Previa validación de los instrumentos a través de la técnica conocida como Juicios de Expertos, fue revisado por cuatro docentes versados en la materia, y se procedió a su aplicación. El análisis de los datos se realizó a través de la técnica de la triangulación de la información y categorización de la misma. Los resultados evidencian aspectos relacionados con la problemática existente, estimando tal acción como un margen negativo por cuanto no se evalúa a profundidad el trabajo de los educadores y esto afecta el ambiente laboral adecuado en las instituciones.

Descriptor: Valoración, Percepción, Procesos Evaluativos, Desempeño Laboral Docente.

INTRODUCCIÓN

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

La evaluación del desempeño docente, es la posibilidad de verificar de diversas maneras el trabajo de los educadores en el contexto de la institución educativa de acuerdo con la normatividad vigente y enmarcado dentro de los fundamentos conceptuales de la misma. Se asume que esta evaluación debe aportar significativamente el mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional. En efecto, la evaluación del desempeño docente debe ser capaz de caracterizar el desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional. La convicción de los profesionales de la educación debe estar comprometida con la formación de sus estudiantes y contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes.

El presente trabajo de investigación se refiere a la Valoración de la Percepción Docente sobre la Evaluación de su Desempeño Laboral, en las Escuelas Municipales, de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, Estado Táchira. Las instituciones elegidas son las ocho escuelas municipales dependientes de esta alcaldía, en las cuales se aprecia que existe una problemática con respecto a la evaluación anual de desempeño de los profesores, generando cierta incomodidad en los educadores al momento de ser evaluados, porque perciben que los criterios con que es valorada su actividad no es la más acorde para su evaluación. La presente investigación está estructurada en cinco capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I: El investigador presenta el planteamiento del problema, señalando la problemática que se encuentra dentro de su radio de acción, con respecto a la

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

Un capítulo II: Referido a los antecedentes de la investigación, en esta sección se incluyen algunos trabajos realizados previamente relacionados con el tema o problema tratado en la investigación. Del mismo modo contiene las bases teóricas, así como también las bases legales sobre la legislación venezolana vigente que sustenta el estudio.

El capítulo III: Contentivo del marco metodológico del estudio, identificando la naturaleza de la investigación y el tipo de la misma. En este capítulo se reseña y se describe el diseño de cómo se realizó el estudio a partir de tres etapas: una diagnóstica, otra de análisis y una última de valoración. Por otra parte, se presenta los sujetos de la investigación e informantes clave, además de las técnicas de recolección y análisis de la información. Asimismo, la validación de los instrumentos y el esquema para la triangulación y categorización de la información, además del cuadro de unidad de análisis.

En el capítulo IV: Se muestra todo lo referente al análisis y presentación de resultados, aquí se refleja el producto de las entrevistas a informantes clave y de los cuestionarios aplicados, siendo representados mediante tablas de frecuencias y gráficos de sectores, además, el análisis del instrumento de evaluación existente por parte del investigador. Igualmente, se muestra lo obtenido en la triangulación de la información.

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

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El hombre desde sus orígenes ha evaluado y evalúa a diario todas las cosas que hace; y lo realiza como un hábito que adquiere por medio de la experiencia, y hasta lo convierte en rutina, descuidando muchas veces detalles importantes que deben ser tomados en cuenta en una evaluación integral de cada individuo. Particularidades que muchas veces no son tomadas en consideración por no estar bien definidas las situaciones que deben propender a establecer buenas relaciones humanas entre el personal de una organización. De allí, que la capacidad o disposición, para evaluar con éxito, se ve representada por la forma en que puedan estar de acuerdo, o coincidir los actores sobre la necesidad de hacer un proceso evaluativo ético y de calidad.

Si la evaluación elementalmente se fundamenta en la valoración del mérito de algo, es inevitable plantearse el problema de la determinación de los criterios apropiados para llegar a la formación y emisión de dicho juicio de valor, es allí donde radica el problema para la elaboración de criterios o indicadores de calidad, científicamente fundamentados y clara e indiscutiblemente definidos. Es por lo que, al consultar a Weiss (2008) generaliza la evaluación como:

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

De lo anteriormente expuesto sobre la evaluación, se puede conceptualizar estas ideas como esos estándares que sigue una sociedad en forma general, para realizar una valoración o para tratar de determinar el justo valor de alguna actividad que se realice. Por su parte Carreño (2001) se expone al respecto:

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

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

Después de las consideraciones anteriores, al hacer referencia al ámbito educativo y concretamente en la parte de los procesos administrativos de la evaluación docente, se puede decir que para darse el acto educativo con éxito y para que este se desarrolle armoniosamente, se debe propiciar un ambiente de fraternidad y de calidad entre los sujetos involucrados y particularmente entre quienes tienen una relación más directa y que les compete el proceso evaluativo, como son el personal directivo y los docentes. Así lo expone Hernández (2002) al referirse a la formación permanente del profesorado de los centros educativos, diciendo: “El liderazgo directivo es vital para ayudar a caminar con buen pié en la incertidumbre que se crea cuando se buscan fórmulas de formación desde el centro” (p. 158). Lo que refleja, que la confianza proporcionada a los profesores en la evaluación e institucionalización viene a ser los puntos cardinales de la estrategia de formación.

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

dentro de la perspectiva general del mejoramiento de la educación, y allí expone lo siguiente:

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

Por lo anteriormente expuesto, la evaluación del docente requiere estar ligada a la realidad social, sin ésta no puede ser valorada como relevante o de vital importancia por las comunidades y las escuelas, pues estas son las principales instituciones las que se benefician de ella. Más adelante, continua diciendo la autora precitada lo siguiente: “A fin de ser beneficiosas para el sistema educativo en su conjunto, estas evaluaciones han de estar cuidadosamente vinculadas con estas entidades mayores” (p. 2). Dando a entender la necesidad de las evaluaciones para sean eficaces estando vinculadas con otras formas de carácter superior a fin de poder desarrollar bien el proceso educativo.

En este mismo orden de ideas, al referir el proceso evaluativo de los docentes de las escuelas municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, Estado Táchira, actualmente se realiza una evaluación con ciertas particularidades a los docentes de las ocho escuelas municipales, y cuando es aplicado este modelo genera comentarios entre ellos, diálogos solapados y clandestinos que reflejan la disconformidad del tipo de evaluación y cuanto más deficientes creen que son los criterios aplicados, más descontento se produce en el personal docente, por lo que se presume que existe un sentimiento de insatisfacción por parte del personal docente a la hora de ser evaluados por los encargados.

La evaluación que se realiza parece no estar acorde con la realidad del sistema educativo, por cuanto, la misma no es elaborada por personal calificado en el campo educativo, sino que viene siendo aplicada mediante formatos predeterminados elaborados en la oficina de recursos humanos de la alcaldía.

Por otro lado, la situación descrita anteriormente, sobre la evaluación del desempeño de los docentes municipales, es un llamado de atención, para que los educadores se sientan identificados con la valoración de su trabajo, de tal manera, se tendría que aplicar varios modelos que sean complementarios entre sí, al momento de ser evaluados, evitando que se presenten discrepancias entre los actores de proceso. Por cuanto los docentes no deben ser considerados como un empleado más de un departamento cualquiera de la alcaldía.

No se trata de dar un trato preferencial ó de favoritismo, pero sí debe existir una diferencia entre la evaluación que se le hace a los docentes en relación a cualquier otro empleado, de tal manera que los criterios que se usen para la evaluación del personal obrero o administrativo de la alcaldía, no sean los mismos usados para evaluar al personal docente y viceversa. La presente situación suele ocurrir en las instituciones educativas pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, por lo que se sospecha que existe en los educadores malestar, descontento, desmotivación en su desempeño óptimo, y esto no contribuye al buen funcionamiento y éxito de los planteles.

Por tal razón, de continuar esta situación lo que se avizora es que el personal docente no se sienta identificado con la institución escolar y mucho menos con su profesión, por cuanto no se le da el valor real a su desempeño. Por otra parte, los docentes se pudiesen acostumbrar y asumir la evaluación como algo sin relevancia, dejando así de cumplir y desempeñarse efectivamente en su acción profesional. Problemática que debe enfrentarse por la queja, la molestia, la disconformidad demostrada por los educadores al momento de ser evaluados, es por ello, que la presente investigación tiene como propósito valorar la situación, determinando si los criterios utilizados por la dirección de educación en la evaluación del desempeño de los docentes de Escuelas Municipales son los más acordes para sopesar su labor y mejorar la práctica docente, de ser necesario.

Ahora bien, si se desea evaluar al personal docente de las instituciones educativas, se podría hacer a través de modelos de evaluación docente. En este mismo orden de ideas, en artículo publicado por Jiménez (2008) cuando éste hace referencia a los

modelos de evaluación docente, presenta desde una perspectiva el basado en la opinión de los alumnos, a través de pares, autoevaluación y a través del portafolio, por lo que expresa la forma de evaluar a los docentes tiene someramente diversas maneras que ubican el desempeño muy objetivamente que le dan mejoría a uno sobre otro en la forma que se apliquen y como se utilicen, no obstante cada uno de estos tiene una serie de limitantes propias al valorar el desempeño.

No se trata de que estos modelos de evaluación sean la panacea que viene a solucionar todos los problemas o deficiencias del sistema evaluativo del desempeño docente, pero si pudiese ser parte de la solución, como en efecto más adelante lo sigue señalando cuando continua diciendo este autor, la investigación que se realice del contexto en el cual se va a aplicar la evaluación determinará la pertinencia de la misma. Por lo cual se debe tener presente en todo momento las deficiencias y ventajas de cada uno de los modelos de evaluación para que sean reemplazados unos por otros. De allí pues, se considera que un modelo es complementario de otro, por lo que para evaluar el desempeño docente según el autor antes mencionado, deben ser utilizados varios modelos inclusive aún cuando estos sean apegados a la realidad que se vive en la institución educativa.

El problema de la evaluación sería relativamente fácil de resolver: se reduciría básicamente a la recogida de información relevante, contraste con los criterios preestablecidos y análisis de las discrepancias encontradas. Sin embargo, la cuestión en la actualidad es diferente al que se acaba de describir. Por tal motivo, la buena relación entre los agentes del proceso, la forma, el tipo y los modelos de evaluación deben ser determinantes, para establecer soluciones a la problemática planteada.

Por todo lo anterior, el investigador establece las siguientes interrogantes: ¿Qué opinan los docentes municipales sobre los criterios utilizados por la dirección de educación municipal, al ser evaluados en su desempeño?, además, ¿Considera que el instrumento es pertinente y responde a la realidad del desempeño docente, a través de los elementos que presenta?, asimismo, ¿Qué aspectos teóricos pueden conformar la construcción de un modelo evaluativo?, también, ¿Pudiese surgir del estudio un modelo evaluativo que supere el que es aplicado actualmente?. Inquietudes que

espera responder a todo lo largo de este trabajo de investigación para contribuir a resolver parte la problemática planteada, la cual se presume que ha venido afectando el desempeño de los docentes municipales pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Valorar la percepción de los docentes sobre la evaluación de su desempeño laboral, en las Escuelas Municipales, pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la opinión de los docentes sobre los criterios de evaluación que son utilizados por la Dirección de Educación Municipal de la Alcaldía de San Cristóbal.

Analizar el instrumento de evaluación utilizado por la Dirección de Educación de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal para evaluar el desempeño docente.

Estimar aspectos teóricos relevantes en la construcción de un modelo evaluativo dirigido a los docentes de las escuelas municipales, pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal.

Establecer un modelo evaluativo fundamentado en las percepciones de los docentes municipales sobre la evaluación de su desempeño laboral.

Justificación de la Investigación

La realización de esta investigación se justifica, en tanto que es perentorio contribuir con la construcción de procesos educativos acordes a la sociedad actual. Después de realizadas las evaluaciones por parte del personal directivo en estos contextos, parecen que se trastocan las relaciones interpersonales y esto contribuye al deterioro de las mismas. El ambiente escolar se torna tenso percibiendo el descontento de los educadores, sobre los aspectos y formas en que son evaluados. La mayoría de docentes sienten que no son evaluados de manera ajustada a la realidad de su profesión, y esto no contribuye al buen funcionamiento de las instituciones escolares y de las partes involucradas en el proceso, situación poco pertinente, que desmotiva el desempeño laboral de ellos.

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

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

Se observa claramente que la evaluación de los maestros es un elemento clave de todo esfuerzo por mejorar la educación. Más adelante el mismo autor, presenta una conclusión en la cual expresa:

Los sistemas bien concebidos y ejecutados para evaluación de los maestros son una parte integral del sistema educativo y coadyuvan al logro de sus metas principales. Los sistemas mal concebidos y ejecutados pueden tener un efecto deletéreo sobre el sistema mismo al que pretenden mejorar. (p. 30)

El autor antes mencionado, realiza una investigación crítica del tema de la evaluación de los maestros dentro de la perspectiva general del mejoramiento de la

educación. Asimismo, el propósito final de la evaluación docente y el valor de la información de las evaluaciones será determinado, en última instancia, por el grado en el que se vea influenciado el sistema educativo, bien sea positiva o negativamente.

En cuanto al aporte práctico de este trabajo, viene dado por el conjunto de propósitos tales como: fortalecer las relaciones con los directivos – docentes, con la finalidad de que logren respeto y una evaluación intersubjetiva conforme a la buena lid de la profesión. Del mismo modo en referencia al aporte metodológico, se espera lograr la construcción y aplicación de técnicas e instrumentos que permitan recolectar datos e información para el logro de esta investigación y los cuales podrán ser aplicados en futuros estudios o ser tomado como referencia en la elaboración de otros trabajos vinculados al objeto de estudio.

Dentro de este marco, se puede decir que la investigación se justifica, porque pretende valorar un problema concreto, como lo es sopesar la evaluación de los docentes en su desempeño, además, analizar los criterios utilizados por parte de la Dirección de Educación Municipal, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira, ya que esto facilitará la comprensión de la evaluación por parte de los mismos, contribuyendo así con el desarrollo afectivo de esta función ineludible. Finalmente, será un aporte teórico donde se recogerá información que fundamenta el estudio que servirá a otras investigaciones que deseen profundizar sobre el tema como antecedentes de otros trabajos. Cabe destacar, que esta investigación se encuentra enmarcada en los requisitos de la Universidad de Los Andes, como exigencia para obtener el título de Magister en Evaluación Educativa.

Alcances y Delimitación de la Investigación

Los alcances que presenta la investigación están relacionados con la valoración de los docentes en su desempeño, haciendo especial énfasis en las funciones del profesor de aula y las responsabilidades que este cumple dentro de la organización escolar. El trabajo de investigación se refiere a un aspecto específico de la evaluación educativa,

como es la valoración de la percepción de los docentes, sobre la evaluación de su desempeño laboral, por parte de la Dirección de Educación Municipal perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira. Sin embargo, a partir de los resultados obtenidos se pretende ofrecer algunos elementos que sirvan para reflexionar sobre esta problemática estudiada.

Desde la perspectiva más general, el alcance de esta investigación tiene un contenido de carácter evaluativo, por ello se centra en la valoración de la percepción docente en su desempeño. También determina los aspectos teóricos más relevantes de la investigación, que conforman el estudio de modelos evaluativos dirigidos al desempeño docente, además, se analizó el instrumento de evaluación usado en la alcaldía antes mencionada. Que el evaluar sea para mejorar la práctica docente y aporte algo significativo.

En este orden de ideas, la evaluación docente será parte de la convicción de los profesionales que se desempeñan en las distintas instituciones educativas, los cuales, deben sentirse satisfechos con su evaluación y comprometidos con la formación de sus estudiantes. Por tanto, busca contribuir al perfeccionamiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando a partir de este estudio las necesidades de construcción de conocimientos y el logro de competencias propias de la docencia.

En función de lo anterior, al finalizar la actividad investigativa los resultados pueden ser presentados en el marco de un grupo de observaciones que puedan surgir del mismo y que colaboren en la comprensión del problema y su posterior solución. De esta forma, se contribuye a la orientación de un escenario dispuesto por la comunicación asertiva y el liderazgo directivo como materiales fundamentales para el desarrollo institucional adecuado en la dirección de educación municipal.

La presente investigación se delimitó en el contexto del Sistema Educativo Venezolano, en el sub sistema de educación primaria, en el ámbito específico de la evaluación del desempeño de los docentes, realizadas por los directivos de las escuelas a través la Dirección de Educación y de Recursos Humanos de la Alcaldía de San Cristóbal. En el ámbito temporal, el estudio se realizó en el período

correspondiente al año lectivo 2011 – 2012, en el cual se desarrollaron en su totalidad las actividades planteadas.

En otro orden de ideas, en cuanto a la delimitación de la presente investigación, esta se desarrolló en el contexto físico de las ocho escuelas municipales pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira, las cuales atienden el sub sistema de educación primaria.

Por otra parte, el trabajo se sustenta en las líneas de investigación, dispuestas por la Universidad de Los Andes, en su Programa de Postgrado, permitiendo el análisis de los parámetros sobre los cuales se basa la evaluación institucional. De esta forma, se asume la ejecución de programas evaluativos que determinen, desde la puesta en marcha de todo proyecto o acción académico/administrativo, evidenciando el desarrollo de los mismos como vías para su mejoramiento constante y garantía de su ejecución en los términos de las intencionalidades prevista. También, tiene como función estratégica, garantizar el pleno y permanente desarrollo de la universidad, por cuanto permite que la visión y misión estén integradas a las funciones de la misma.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

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

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

Para el mencionado autor, el marco teórico se debe utilizar sólo como referencia, es decir, como fuente de información y en ningún caso debiese utilizarse como modelo teórico en el cual ubicar la investigación. El marco referencial podrá ser aprovechado para verificar posteriormente las conclusiones con autores consultados, con la finalidad de entenderlas mejor, pero jamás para aplicar una interpretación, ya que pudiera no ser el más adecuado para entender la realidad que se está estudiando.

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

Del mismo modo, Claret (2005) señala que: “Se refieren a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudios realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones” (p. 19). El

autor deja entrever que en el marco teórico debe examinarse algunas investigaciones o trabajos académicos notables, es decir, que no todo trabajo pudiese servir como antecedente. Además, Cisneros (2006) expresa que: “El marco teórico sirve para delimitar el área de investigación, sugerir la metodología, compilar conocimientos relevantes en el área que se va a investigar y expresar proposiciones teóricas generales” (p. 46).

Por otra parte, Palella y Martins (2006) exponen que el marco teórico: “Es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones” (p. 67). Por lo que el presente estudio contará con un desarrollo temático de antecedentes relevantes sobre la situación planteada, en ellos se exponen algunos fundamentos teóricos que sustentan la investigación dentro de los cuales se enmarca el problema.

Antecedentes de la Investigación

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

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

Por su parte, Cisneros (2006) expresa que: “al establecer los antecedentes del problema, no es necesario hacer un recuento histórico del mismo, o presentar fuentes bibliográficas de datos difíciles de ubicar. Por lo tanto, la bibliografía referenciada deberá ser actualizada y selectiva” (p. 47), de tal manera que se escogieron trabajos

que pueden ser ubicados fácilmente mediante la web y bibliotecas de universidades locales, los cuales tratan aspectos sobre la evaluación docente y su percepción por parte de los educadores.

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

En este mismo orden de ideas, existen infinidad de estudios realizados a nivel internacional, nacional y local, que indican cómo se puede respaldar la investigación, por lo cual el autor antes mencionado expresa:

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

De lo anteriormente expuesto, se puede decir que se pueden utilizar referencias anteriores que posean pertinencia y relevancia, que sean relacionados con la investigación para su aplicación y factibilidad. En este caso, se buscaron investigaciones que se relacionan con la evaluación del desempeño de los docentes de las Escuelas Municipales de la Alcaldía de San Cristóbal.

En tal sentido, de acuerdo a la bibliografía consultada, se destaca a nivel internacional una investigación realizada por Catalán y González, en noviembre del 2009, trabajo titulado “Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo en la República de Chile”. El propósito de la

investigación fue establecer la relación entre la actitud hacia la evaluación docente realizada por el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC) y la autoevaluación del propio desempeño, en profesores del segundo ciclo básico de las comunas de Copiapó (región de Atacama), La Serena y Coquimbo (región de Coquimbo).

Además, los objetivos específicos de este estudio fueron: (a) Describir la actitud hacia la evaluación docente de los profesores y su relación con las variables sociodemográficas. (b) Describir la autoevaluación que los docentes realizan de su desempeño y su relación con las variables sociodemográficas. (c) Describir la relación entre la actitud hacia la evaluación docente y la autoevaluación de su propio desempeño. Esta investigación se ubica dentro del criterio de modalidad de investigación de campo, de carácter descriptivo. Los sujetos de la misma, se seleccionaron al azar colegios y profesores. La muestra quedó constituida por 509 docentes de segundo ciclo básico de las comunas de La Serena, Coquimbo y Copiapó.

La metodología usada se desarrolló de acuerdo a un diseño transversal correlacional. En una fase preliminar se describieron las variables en estudio, para posteriormente determinar la posible existencia de asociación entre ellas. Una vez obtenida la información, ésta se analizó mediante el procedimiento de estadística descriptiva a través de frecuencias absolutas, se utilizó la resolución porcentual y el promedio general de cada categoría, según las variables y sus dimensiones.

Llegaron a la conclusión, que los profesores con una actitud muy positiva hacia la evaluación de desempeño, se autoevalúan mejor que los profesores con una actitud muy negativa, aunque esta relación no se encuentra cuando se calcula un coeficiente de correlación entre ambas variables. Probablemente, esto se debió a la poca capacidad para discriminar que mostró el instrumento de autoevaluación, ya que todos los profesores se autoevaluaron satisfactoriamente. Estos resultados no son categóricos para mostrar una relación lineal entre la actitud hacia la evaluación del desempeño y la autoevaluación del propio desempeño en los profesores.

Adicionalmente, evidenciaron la existencia de una correlación de la edad con la actitud hacia la evaluación del desempeño y con la autoevaluación del propio desempeño. Los profesores más jóvenes tienen una actitud más positiva hacia la

evaluación y una autoevaluación menos satisfactoria. Presumen que los profesores jóvenes tendrían menos experiencia y estarían más abiertos a nuevos aprendizajes en el marco de su desempeño profesional. Esta apertura les permitiría una actitud diferente frente a su propia autoevaluación y sobre todo a una heteroevaluación, ya que la verían como una retroalimentación necesaria para un proceso de aprendizaje y mejoramiento continuo de su docencia.

Los hallazgos de este estudio vienen a confirmar la necesidad de incrementar los esfuerzos en aspectos subjetivos e intersubjetivos de los sujetos de la evaluación. El proceso en sí paulatinamente ha empezado a exhibir sus bondades, como, por ejemplo, poner en evidencia que, dado un conjunto de variables que anticipan resultados negativos para grupos desfavorecidos, la labor pedagógica de un profesor de alto desempeño puede hacer la diferencia y obtener mejores rendimientos de sus estudiantes. No se trata, pues, que el profesor deficiente haga a un alumno de condiciones precarias deficiente sino que, ante un destino escolar casi inevitablemente deficiente, el profesor de calidad pueda revertir el presagio. Se tomó este antecedente porque aporta varios elementos comunes que apoyan la investigación y que posee un parecido en cuanto a su título.

De esta investigación se puede interpretar que la evaluación no son sólo elementos valorativos de actividades, sino que van más allá, porque permite saber el grado de alcance de los objetivos educacionales propuestos, además de estimular las relaciones humanas en la institución, beneficiando de esta manera a los estudiantes y proporcionando una mejora continua en la educación.

Por otra parte, en el ámbito nacional en investigación realizada, presentada como requisito para optar a Especialista en Gerencia Educativa, ejecutado por Romero (2008) titulado “El Desempeño Docente como Factor Fundamental para la Calidad Educativa de la Educación Básica Venezolana”, se desarrolló como trabajo especial de grado siguiendo los lineamientos de la Universidad Santa María, en Caracas, el objetivo general fue analizar la relación entre desempeño docente y la calidad educativa en la educación básica de Venezuela.

Los objetivos específicos fueron: (a) Destacar la incidencia del desempeño docente en la calidad educativa del nivel de educación básica de Venezuela. (b) Analizar los criterios gerenciales que se asumen en la educación básica venezolana. (c) Interpretar los factores que hacen posible la calidad educativa en el nivel de básica de Venezuela. Se planteó como una investigación de tipo documental con diseño bibliográfico, y se ubicó en el contexto de la educación básica venezolana, sustentándose a partir de fundamentos teóricos que han formulado quienes han investigado al respecto. El diseño esbozó una serie de actividades que se cumplieron en fases o etapas asumidas como pasos para alcanzar los objetivos.

Además, permitió orientar el proceso de investigación dando claridad, aplicabilidad y funcionalidad al procedimiento seguido. Por lo tanto, el procedimiento seguido para la investigación, se planteó una serie de etapas que conllevaron al logro de los objetivos y estos se respaldan en un fundamento dándole carácter científico, confiable y de validez; en consecuencia estos procedimientos se respaldaron en los planteados por Münch y Ángeles (2003), quien sugiere seguir las siguientes etapas: Etapa I. Revisión documental, Etapa II. Organización de la información, Etapa III. Elaboración y Redacción del Trabajo.

El mencionado trabajo indaga y examina argumentos del desempeño docente y su impacto en el beneficio de la calidad de la educación, para lo cual abarca aspectos: teóricos, sociales y globalizantes, los cuales involucran hoy el concepto de calidad y eficiencia y desempeño docente en las latitudes venezolanas. Además, describe, nuevos enfoques del desempeño docente y de calidad educativa, por lo que el estudio concluye que la excelencia docente en un centro educacional queda verdaderamente definida cuando se establecen los atributos o criterios de la excelencia. Es esencial que la definición de criterios involucre una amplia participación en la comunidad educativa, de manera que los criterios lleguen a ser compartidos y conocidos, transformándose en una orientación para el trabajo educativo.

Para la definición de criterios de excelencia docente en un centro educativo, no bastaría con tomar como única referencia las orientaciones o lineamientos del sistema educacional sobre calidad o excelencia, es necesario explorar la posibilidad de que

surjan criterios basados en la experiencia, identidad o cultura de la organización, como otros que se relacionen con la visión o la misión institucional y que den cuenta de aquellos aspectos que distinguirán el servicio educacional ofrecido.

Del mismo modo dice no obstante, el directivo debe cumplir un relevante rol de auténtico líder facilitador, proporcionando las condiciones y oportunidades para la manifestación y desarrollo de la excelencia en el desempeño docente. Para lograr excelencia en el centro educativo, es necesario evaluar el desempeño directivo y docente, teniendo presente que el centro del proceso evaluativo debería ser el logro de la excelencia, por lo tanto, el énfasis se encontraría en la autoevaluación durante el proceso para identificar donde están ubicadas las fortalezas y debilidades, con el propósito de diseñar o reformular estrategias que permitan un mejoramiento continuo del servicio educativo. Por lo cual, se deduce que el directivo debe ser un genuino líder para lograr la excelencia en el desempeño docente, por ende la del centro educativo, además, es necesario evaluar el trabajo directivo, teniendo presente que es el centro del proceso evaluativo, de manera que haya una mejora permanente en el ámbito educativo.

Asimismo, en el ámbito nacional se encontró a Durán (2006), con trabajo titulado “Evaluación de la Práctica Pedagógica de los Docentes de Educación de Adultos, Liceo Nocturno “Carlos del Pozo y Sucre”, Santa Bárbara Estado Barinas”. Cuyo propósito fue evaluar la práctica pedagógica que realizan los docentes de la modalidad de adultos del liceo nocturno “Carlos del Pozo y Sucre” y los objetivos específicos fueron: (a) Observar mediante una guía de observación la práctica pedagógica que realizan los docentes en la modalidad de adultos. (b) Diagnosticar a través de un cuestionario el saber pedagógico y andragógico de cada docente en estudio. (c) Identificar las estrategias didácticas que utilizan los docentes en su saber pedagógico. (d) Explicar la práctica pedagógica y andragógica que realizan los docentes en la modalidad de adultos.

Los sujetos de la investigación estuvieron integrados por 60 docentes del mismo Liceo y la metodología fue de campo, diseño no experimental transaccional – correlacional, de estudio de casos, utilizaron la observación directa mediante una guía

de observación y un cuestionario. Los resultados fueron analizados en forma descriptiva con representación porcentual y grafica, y concluyó que los docentes ejecutan una práctica pedagógica en términos regulares, porque en algunos momentos de la misma enseñaban en forma más abstracta que en forma dinámica, significativa y real. Además, lograron verificar por opinión de los propios educadores, la limitada iniciativa y deseo de superación. Se tomó ese antecedente por cuanto su objetivo principal era evaluar la práctica pedagógica que realizan los docentes de la modalidad de adultos y porque en sus objetivos específicos se planteaba explicar la práctica pedagógica y andragógica que realizan los docentes en la modalidad de adultos.

En referencia al ámbito local, en trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Evaluación Educacional, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Camacho (2007) realizó una investigación que tituló: “Rol del Directivo en la Supervisión que Realiza a los Docenes Adscritos al NER 616 del Municipio Escolar Autónomo Independencia del Estado Táchira”, tuvo como propósito evaluar el rol de los directivos en la supervisión que realizan a los docentes adscritos al NER 616 del Municipio Escolar Autónomo Independencia del Estado Táchira, y como objetivos específicos: (a) Determinar los conocimientos que poseen los directivos en relación con el rol que desempeñan en el proceso educativo. (b) Describir los roles que ejercen los directivos en la supervisión que realizan a los docentes. (c) Indagar la actitud de los docentes sobre la supervisión que realizan los directivos. (d) Analizar la efectividad de la supervisión que realizan los directivos en el cumplimiento de sus roles.

La investigación se ejecutó bajo el enfoque cuantitativo, con un estudio descriptivo y de campo. Se tomó como población a 2 directivos y una muestra de setenta docentes de aula que laboran en la primera y segunda etapa de educación básica del núcleo. En cuanto a la técnica, se fundamentó en la encuesta bajo la modalidad del cuestionario como instrumento que se aplicó a la población inmersa en el estudio. Para el análisis de los datos, se realizó la descripción de las opiniones manifiestas según los aspectos indicados e interpretándolos de la siguiente manera, revisar cada cuestionario para verificar que fueron respondidos correctamente, organizar y tabular

los datos en un cuadro general y se empleó la estadística descriptiva apoyados en la medida de tendencia central con frecuencias y porcentajes.

Se determinó que los directivos del NER 616, poseen conocimientos en relación con el rol que deben desempeñar en el proceso educativo, como lo son: educador, orientador, supervisor y líder, lo que permite asumir responsablemente las funciones del cargo desempeñado, y así gerenciar de manera eficaz y eficiente los recursos de la institución. De lo anteriormente expuesto, se puede decir, que los directivos cumplen con las funciones administrativas y educativas que están dentro de su esfera laboral, por lo que consideran que si cumplen con los requisitos como gerentes educativos. Asimismo, los directivos aseguran que ejecutan los roles de supervisor, evaluador y supervisión del aula, los cuales les ayudan a verificar los propósitos de evaluación y seguimiento a los docentes que labora en las escuelas.

Por otra parte, en la misma investigación los docentes demuestran una actitud favorable hacia la evaluación, pero requieren que la misma se haga de una manera justa, equitativa e imparcial. Así lo refleja Camacho (2007) cuando expone: “Se evidencia inconformidad en el personal docente acerca de la efectividad de la supervisión educativa que realizan los directivos en el cumplimiento de sus roles, y es porque existen factores que influyen en este proceso administrativo” (p. 66). Esto demuestra que muchos de los docentes consideran que los directivos tienden a no cumplir cabalmente con los roles ya que no generan propuestas en la orientación de los procesos de enseñanza–aprendizaje, y que tampoco se les hace reconocimientos muchas veces por las labores realizadas en pro de la institución.

Del mismo modo, en ámbito local Márquez (2007) en trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Evaluación Educacional, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, titulado: Evaluación del Desempeño Docente en el Área Pedagógica (Caso de estudio: Unidad Educativa Cristo Rey” Municipio Bolívar Estado Táchira), cuyo objetivo general fue analizar el proceso de evaluación del desempeño docente en el área pedagógica de la Unidad Educativa Cristo Rey Municipio Bolívar Estado Táchira, y los objetivos específicos: (a) Diagnosticar los conocimientos de los profesores sobre aspectos normativos en cuanto a evaluación

del desempeño docente en el área pedagógica. (b) describir el proceso de evaluación del desempeño docente que se realiza en el plantel. (c) Caracterizar la actitud del personal docente hacia el proceso evaluativo que se lleva a cabo en la institución.

En la misma, se tomó a toda la población de docentes de la Unidad Educativa Cristo Rey, y se definió como un estudio poblacional, con una población finita. Se enmarca en el paradigma cualitativo, abordando el objeto de estudio en forma amplia utilizando técnicas y análisis de informaciones, tratando de entender la realidad social, considerando como la perciben las personas. De naturaleza etnográfica porque permitió describir lo que realmente sucede en el contexto. Por tratarse de una investigación evaluativa se desarrolló tomando como referencia el modelo de Adams explicado por Monedero (1998), el cual centra sus observaciones en los comportamientos; y sus fases se adaptaron al objeto de la investigación.

Al realizar el análisis de los resultados con el fin de obtener una visión completa de la realidad del objeto de estudio el autor tomó en cuenta la categorización, clarificación, sintetización y comparación de la información. Además, realizó algunas interpretaciones para emitir los resultados de la misma, por lo cual llegó a la conclusión que los docentes no tienen conocimiento de la fundamentación legal establecida, para efectuar el proceso de evaluación del desempeño docente. Asimismo, no existe el suficiente conocimiento teórico – práctico, capacitación y adiestramiento por parte de los directivos para aplicar el proceso de evaluación del desempeño docente. Además, los docentes perciben la aplicación de la evaluación del desempeño como un proceso que permite conocer o revelar las fallas que se cometen durante el transcurso de la enseñanza. El anterior antecedente se toma en virtud que se relacionan mucho con elementos comunes de la presente investigación.

Bases Teóricas

Las bases teóricas son el espacio del trabajo de investigación en el cual se destina a ilustrar los parámetros desde los cuales se comprende el problema objeto de estudio

en sus diversos aspectos, al respecto Claret (2007) expresa: “Representa aquellos enfoques o corrientes desarrolladas por autores sobre el tema tratado en la investigación” (p. 20). Las bases teóricas seleccionadas en el presente trabajo investigativo, permiten orientar un contexto más profundo del tratamiento de las teorías expuestas y se extraen de la bibliografía de diversos autores.

Desempeño Docente

Al hacer referencia al papel del docente y su desempeño, el mismo recae una responsabilidad esencial para el desarrollo social adecuado. Es por ello, que su servicio denota algunos aspectos fundamentales, representados por ámbitos preferentes. Se trata de un ejercicio ecléctico, guiado en muchos casos por la intuición, pero más que nada por la preparación. Este es el primero de los aspectos en los cuales, el trabajo del docente, debe ser evaluado. En efecto, la preparación académica del educador, debe guiarse por un sentido del carácter interdisciplinario y multifocal de su función. La preparación de este profesional, no se limita a los aspectos funcionales de la actividad, los mismos incluyen ámbitos complejos como conocimientos en torno a la didáctica, o el desarrollo estratégico para la enseñanza de contenidos, determinados por la necesidad de socialización del alumno.

Es por ello, que el trabajo docente carece de sustento teórico, es distinto a estándares a seguir. Son todas esas actividades que deben ser desarrolladas por el profesor en las esferas de sus atribuciones, así lo deja entrever Montenegro (2011) cuando al respecto expone:

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

Además, añade el autor antes mencionado que el desempeño docente se ejecuta en el entorno educativo en el cual convive el docente por lo que agrega lo siguiente: “Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto socio

cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 18). En efecto, el concepto de desempeño docente se relaciona con la posibilidad de que el mismo sea lo suficientemente efectivo como para vincularse en una acción que optimice los resultados de la institución. De tal manera, al hablar de desempeño docente se hace referencia a la realización de un ámbito de calidad educativa.

La profesión docente es de extrema responsabilidad, delimitada por la caracterización de sus elementos centrales como la actividad social. Su función, no está definida por su importancia absoluta y objetiva, sino por su trascendencia en el largo plazo, así lo refleja Gómez (1999) cuando expone:

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas (p. 45).

En efecto, la misma representa una de las concepciones más elevadas de la profesionalización en cualquier nación, y particularmente en los países en vías de desarrollo, en los que la educación constituye una herramienta necesaria e indispensable para alcanzar el potencial de desarrollo y evolución humana.

En otro orden de ideas, el educador debe hacer uso de sus potencialidades, optimizando el proceso de enseñanza y aprendizaje, asimismo debe dar cumplimiento a ese rol de promotor de aprendizajes recurriendo a instrumentos curriculares. Es por ello, que el desempeño docente en la educación básica, se percibe una acción para facilitar el aprendizaje. También debe integrarse en grupos de trabajo interdisciplinario donde participen todos los docentes apoyados por el personal directivo, para compartir experiencias y dificultades relacionadas con diferentes temas de interés general, demostrando una actitud positiva, creativa e integradora frente a los nuevos enfoques pedagógicos y estrategias de enseñanza innovadoras e información científica actualizada.

Del mismo modo, debe participar en las actividades colectivas que se realizan para el logro de los objetivos del programa educativo que generen actitudes de autoformación y capacitación, asimismo vincularse positivamente con los padres, o representantes y con la comunidad en general para que participen en la tarea educativa y a su vez logre promover el sentimiento comunitario en los educandos a través de actividades recreativas y formativas hacia la comunidad. Se puede indicar que el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación.

Perfil Docente

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

La reflexión sobre el perfil va más allá de un listado de características y que tratan de englobar todos los rasgos del profesional. Son capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas. Es de allí, donde se refleja la importancia del amplio y buen perfil que necesita tener un educador ante la formación de los individuos en su condición individual y colectiva.

El autor antes mencionado presenta un modelo sobre perfil docente, en el cual explica que está formado por un componente que él llama basal y otro componente que llama específico. En el componente basal: en el cual se encuentran todas las

competencias básicas de la persona en forma integral, y de allí se deriva el componente específico por lo que expone lo siguiente: “Primero se es persona y luego se es profesional. La formación de persona como ser integral está asociada al desarrollo de competencias básicas. La formación profesional está asociada al ejercicio de unas competencias específicas propias de la naturaleza del ser educador” (p. 12).

Más adelante, respecto a competencias básicas del docente continua diciendo el mismo autor lo siguiente: “En consecuencia, es posible denominar competencias básicas a aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida” (p. 12). Lo considera desde un modelo sencillo el cual contempla cuatro dimensiones que son: biológica, intelectual, social e intrapersonal. El docente debe ejercer un poder interpersonal de liderazgo, es decir, que posea la capacidad de modelaje ante los educandos, por lo cual requiere desarrollar un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para conseguir un verdadero aprendizaje significativo en sus educandos.

Además, es importante que el educador tenga conocimientos, de ese deber ser, para su éxito personal y profesional. Por esto Montenegro (2011), considera dentro de las competencias específicas el docente como profesional a cuatro grandes dominios globales en los cuales el docente despliega su actividad, siendo estos, el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal:

En lo más amplio, el docente se relaciona con el contexto socio-cultural; en el cual se haya inscrita la institución educativa. En un contexto más situado se encuentra la relación institucional. Dentro de esta, su campo principal es el estudiante con el cual interactúa a través de la relación pedagógica. El docente, además, realiza una acción reflexiva, una tarea consigo mismo, mediante la cual desarrolla conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica. (p. 13)

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

deberá ser: Conocedor de los procesos de desarrollo humano, habilidad para el manejo de estrategias pedagógicas, consistente en el establecimiento y cumplimiento de normas, en fin el docente tiene que poner en práctica todos esos conocimientos que ha adquirido para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional.

Del mismo modo, en lo pedagógico deberá promover el desarrollo y la conciencia en el estudiante de acuerdo con los lineamientos del currículo de estudio, diseñando planes y estrategias a fin de orientar el avance del plan de estudio. Referente a lo intrapersonal, esta perspectiva el docente deberá poseer salud física y mental, lo que favorece el desempeño eficiente de la función docente, cuidado de su apariencia personal, con estabilidad emocional, seguridad en sí mismo y con adecuados niveles de auto estima, capaz de dar y recibir afecto, capaz de aceptar y formular críticas, de una conducta ética, moral y cultural cónsona con los valores nacionales, regionales y locales, abierto a las creencias religiosas y filosóficas.

www.bdigital.ula.ve

Evaluación del Desempeño Docente

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

Así se ve reflejado en el Manual de la Evaluación de Desempeño (2003), cuando dice lo siguiente:

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

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

De la misma forma, la evaluación como el proceso 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, León (1993), citado por Chiavenato (1999) considera la evaluación del desempeño como:

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

Dentro de una organización deben existir controles que garanticen el éxito de la misma. 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. Al respecto, Valdés (2000) dice que el control administrativo constituye una necesidad por cuanto debe existir una rendición de

cuentas: "...tanto como sistema para controlar el cumplimiento de responsabilidades laborales como para evaluar y mejorar el desempeño docente en el aula" (p. 147).

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

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

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

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

De ahí, que la evaluación del educador debe realizarse con el fin de proporcionar una ayuda y nunca como un juicio castigador o amenazante sobre su actuación, puesto que su objetivo fundamental es encontrar a través de un seguimiento riguroso de las actividades desarrolladas las evidencias necesarias en cuanto a su desempeño,

es decir fortalezas, debilidades, errores de tal manera que los responsables puedan emitir un juicio sobre su valor educativo y profesional.

Lo que se busca a ciencia cierta, es la mejora de la calidad de la educación para contribuir de manera integral al desarrollo profesional e institucional. Es así como, Santos (2005), considera la evaluación como: "...lo que surge de la inquietud de los profesionales por comprender y transformar sus actividades" (p. 88); es decir, los docentes consideran necesario que se realice este proceso con el fin de que contribuya de alguna manera al perfeccionamiento de sus labores. Es importante señalar, que la evaluación puede inhibir el crecimiento profesional del educador, si esta trae como consecuencia una valoración que resulta amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada, lo que puede crear resistencia, tal como lo expone Álvarez (1995) cuando señala:

Sería de suma importancia conocer cuáles son los verdaderos motivos por los que el tema de la evaluación docente produce tanta resistencia en el gremio. Si estas resistencias se producen de igual manera en aquellas situaciones en que la evaluación es hecha por agentes externos al centro educativo, que cuando es realizada por agentes del mismo centro educativo. Si bien hay una práctica compartida y se habla de resistencia de los maestros a las evaluaciones por el uso que se hace con el resultado de las mismas, no hay información escrita, sistematizada, sobre esta experiencia acumulada. (p. 25)

Por esta razón, Santos (2005) plantea: "...lo que se persigue con la evaluación es transformar la realidad y mejorarla... la evaluación de los profesores tiene en su punto de mira la mejora de la acción profesional. Se evalúa, esencialmente para comprender y transformar la práctica" (p. 98). De acuerdo a esto, es importante hacer un balance sobre la evaluación que se ha realizado para aprovechar los aspectos favorables y poder conocer que conviene consolidar y no perder. Solo así se pueden efectuar los cambios necesarios y con la mayor profundidad, eficacia y satisfacción posible. Además, cada docente se ha de preguntar y reflexionar en forma individual y colectiva, cuáles son sus éxitos y logros, así como los aspectos que se deben reformar con mayor prioridad, para que puedan mejorar su actuación en el ámbito educativo.

Criterios para la Evaluación Docente

Cuando se habla de desempeño docente, no es nada fácil determinar con precisión y claridad qué se quiere evaluar, pues se reconoce que en el acto de enseñar es sumamente complejo, además intervienen muchos más factores y no sólo depende del trabajo docente. Por otra parte, también se deben tomar en cuenta ciertos criterios a la hora de realizar una evaluación de desempeño docente, ya que la práctica educativa es una actividad compleja, que involucra no solo los contenidos temáticos propuestos en un programa de estudios, sino que abarca también y de una manera muy puntual la formación social, y axiológica de los alumnos, lo cual resulta difícil a la hora de evaluar el papel que los docentes. Esta situación impide de forma clara realizar o proponer determinados criterios que permitan llegar a evaluar las actividades desempeñadas por los docentes en el ejercicio de sus funciones.

En este sentido, para saber cuál es el desempeño académico del docente, se debe tomar en cuenta sus particularidades académicas y laborales, así como la forma en que conduce el proceso educativo; sin dejar de lado el conocimiento o desconocimiento que tenga del contexto en el que está actuando. Por su parte Torres y Hernández en documento publicado en la web hacen una clasificación de algunos criterios de evaluación del docente los cuales se mencionan a continuación: (a) Desempeño profesional del docente. (b) Actualización Profesional y capacitación docente. (c) Respeto de la normativa institucional. (d) Participación en reuniones académicas y propuestas para mejorar el proceso educativo. (e) Relaciones con los alumnos, profesores y directivos.

En este orden de ideas, se puede decir que los criterios para la evaluación del desempeño docente juegan un papel muy importante en el juicio que se puede emitir acerca de la labor docente. Por lo cual, se consideran que sólo proporciona parámetros del comportamiento que pueden ser observados, pero no se traduce totalmente en la realidad de su desempeño. De ahí, se considera como una contribución interesante el que hace una investigación respecto a criterios que hay

que tener en cuenta para la evaluación del desempeño docente. Así lo reseña Álvarez (1995) cuando cita a Conelly (1989) planteando lo siguiente:

Un autor sumamente crítico respecto a las diferentes perspectivas y/o criterios desde las que se han enfrentado la evaluación del desempeño docente es Conelly (1989) quien considera que no se ha tenido en cuenta al plantear el tema a los mismos docentes. Según este autor la evaluación entre colegas es la forma más adecuada que da sentido a la evaluación de los docentes en tanto que logra el mejoramiento de su acción de educación en servicio dirigida fundamentalmente al mejoramiento de la instrucción. (p. 11)

De lo anteriormente expuesto, Álvarez coincide con Jiménez (2008) cuando éste cita a Peterson (2000) y a French-Lazovick (1987), refiriéndose al modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares, lo considera como una manera en donde los integrantes de una comunidad docente de una institución educativa califican el trabajo de los profesores, siendo parte de ellos mismos de esta. Además, añade que este tipo de evaluación del desempeño se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo educativo, así como en la disciplina y el modo del profesor ejercer su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de educadores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado.

Más adelante Álvarez (1995) continúa diciendo: “Este proceso es una noción de sentido común de cómo los profesores pueden desarrollar sus puntos fuertes mediante consultas con supervisores y colegas con respecto a sus prácticas de enseñanza” (p. 11), para lo cual Jiménez (2008) opina que es primordial el hecho de que los colegas tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos, más si son de la misma institución, lo cual facilita el proceso evaluativo. La contribución a la clarificación de criterios es un elemento importante que requiere en la evaluación por pares, pero que también viene de la misma experiencia en tanto que hay prácticas innovadoras que se atreven a plantear formas y procedimientos que aportan nuevos elementos.

Por otro lado, se describe el modelo basado en la opinión de los alumnos, como uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones educativas de diferentes niveles de educación, partiendo del hecho de que los educandos son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza – aprendizaje, así como

del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor, y al respecto Jiménez (2008) expone que se cree que los alumnos, desde su conocimiento y tomando como referencia a otros docentes, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades, además son ellos quienes pueden evaluar lo que realizan y como lo realizan, dentro del aula.

De la misma manera, contrasta algunas ideas como están expuestas en el mismo texto cuando cita a Peterson (2000) el cual explica que a pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente más utilizados y de vieja data, crea situaciones muy discutidas, ya que, mientras se puede afirmar que los estudiantes son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que ellos no tienen el conocimiento suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre su desempeño más aún en el caso de los niños. En efecto algunos autores, no aprueban la evaluación desde la perspectiva de los estudiantes, debido a que alegan, que los mismos no poseen el discernimiento, ni los conocimientos necesarios para realizar juicios de valor, ecuanímenes sobre el desempeño de sus profesores, y sobre todo en el caso de educandos de niveles educativos bajo y medios.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, es necesario presentar el modelo basado en la autoevaluación del desempeño docente, el cual es un modelo que generalmente es utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación que a pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo utilizado con fines formativos y su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo por lo cual el autor antes mencionado precisa que este modelo permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar.

Al mismo tiempo, cita a Caballero (1992) cuando éste expone que la autoevaluación se fundamenta principalmente en la idea de que es reflexión del docente hacia su propia actividad lo cual le permite mejorar en su trabajo, ya que deben ser capaces de evaluar sus fallas y aciertos, corrigiendo aquello que pueda

mejorar su trabajo dentro del aula. El modelo de la autoevaluación se caracteriza por que puede ser aplicado independientemente de la disciplina del profesor o del nivel educativo en el cual desee emplearse y el mismo puede ajustarse fácilmente a los objetivos de evaluación. Su utilización en la educación básica puede ser de gran utilidad, sobre todo si se implementa en conjunto con otros modelos de evaluación de desempeño docente. Los modelos de evaluación docente presentados poseen diversas cualidades orientadas a la evaluación justa del desempeño docente cada uno de ellos posee ciertas ventajas sobre los otros, sin embargo, cada uno tiene diversas limitaciones en su naturaleza y aplicación.

A pesar de esta situación ningún modelo en particular puede ser utilizado como forma única de acercamiento al complejo fenómeno del desempeño docente. La utilización de un modelo de evaluación docente (o de varios modelos) siempre dependerá del objetivo que se persiga. Además, corresponde ir acompañado de criterios o de un perfil de referencia que especifique claramente los indicadores de un buen desempeño en relación con las actividades como la disciplina, las habilidades requeridas por el plan de estudios, el modelo educativo, o bien, la opinión de los coordinadores o directores académicos. La aplicación de criterios para evaluar el desempeño docente deberá tener estándares de calidad.

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

Montenegro (2011) también parte de la premisa que para evaluar el desempeño docente se requieren de modelos a seguir, por cuanto, se requiere contar con una estructura que permita tener ciertos parámetros preestablecidos los cuales los educadores deben saber con anterioridad que es lo que se les va a evaluar, cómo,

cuándo y para qué, y expone un enfoque basándose en Valdés (2001) el cual describe cuatro criterios de estos modelos evaluativos.

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

El segundo criterio presentado en el modelo centrado en los resultados, el cual aplica la máxima de por sus frutos los conoceréis; no atañe lo que el docente sea en sí, sino cual es el fruto de su labor. Este modelo basa su significancia en el tipo de enseñanza que alcanzan los escolares y plantea cierta ventaja debido al realismo del mismo, dado que centra su interés en los resultados de la gestión del docente. Por lo que agrega que: “No se necesita evaluar al maestro directamente sino evaluar a sus estudiantes para saber que saben, cuanto saben y que tan bien lo saben” (p. 32). Pero también plantea una debilidad en las evaluaciones masivas a los educandos, la cual no permite distinguir los esfuerzos que realizan muchos docentes en la atención de casos especiales, de niños con dificultades. Y afirma que tendría que pensarse en un sistema de evaluación integral, que cubra todos los campos en los cuales el docente desarrolla su labor educativa.

Un tercer criterio, el modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje. Haciendo énfasis en la manera como el maestro realiza sus actividades de enseñanza y expone: “el modelo es interesante en la medida en que llama la atención sobre la forma como el docente trabaja, de su dedicación y compromiso, forma que indiscutiblemente determinan los resultados” (p. 32). No obstante, también el modelo tiene una debilidad que puede llegar a sobre-valorarse el activismo del docente, sin tenerse en cuenta los resultados de su labor, por lo cual contrastaría con el centrado en los resultados.

También muestra un cuarto criterio del modelo centrado en la práctica reflexiva, el cual estimula al maestro a tomar conciencia de su trabajo, observando sus fortalezas y debilidades para ir en un proceso de permanente mejoramiento. Y dice que: “Es un modelo bien intencionado porque genera disciplina en el proceso evaluativo, se apoya principalmente en la autoevaluación y compromiso del docente” (p. 32). Pero, no posee parámetros objetivos que puedan establecer cuan eficiente es su labor y cómo va progresando en su labor educativa.

Gerencia Educativa

La gerencia educativa es un proceso que compromete grandes recursos, tanto humanos como materiales, por esto es trascendental la búsqueda de la efectividad y la eficiencia para garantizar el logro de los objetivos; estas consideraciones dan preeminencia en los niveles jerárquicos superiores ya que son los encargados de velar porque la transformación que se haga en educación de un país a fin de obtener los objetivos y alcance las metas propuestas. La tarea de mejorar la educación es responsabilidad del docente del siglo XXI. Según Pérez (1996) define la Gerencia como: “es un trabajo intelectual realizado por personas en un medio organizacional” (p. 7). El gerente es la persona que logra que se hagan cosas a través del esfuerzo de otras personas y al actuar así, tiene como función principal alcanzar y producir resultados.

Desde la perspectiva de este autor reseñado, se tiene que el objetivo fundamental de la organización es la integración del recurso humano, la conformación de un verdadero equipo que ponga en funcionamiento de la mejor manera la estructura organizacional. Asimismo, estas definiciones implican, que el gerente educativo debe influir sobre el personal a su cargo, para lograr los objetivos en la organización de tal forma que estos desempeñen con eficacia y eficiencia.

De igual manera González (1993), señala:

...Un gerente es aquella persona que dentro de una estructura organizacional, ocupa una posición donde se representa un nivel de responsabilidad y autoridad por la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr los objetivos que establezcan entre sí o le sean indicados por la organización. (p. 17)

Con referencia a lo anteriormente expresado, el gerente educativo se obliga a convertirse en un agente promotor de relaciones y condiciones con el personal docente, de tal manera que conduzcan a una mayor participación y cooperación en pro de las metas institucionales. Por otro lado, el gestor educativo debe estar consciente de que a su cargo tiene un valioso recurso, los docentes, los cuales componen un conjunto de individuos cuyo objeto es desenvolverse para alcanzar las metas institucionales y los principios de la educación de un país.

Cada docente debe ser concebido como un individuo con experiencia propia o sin ella y con aspiraciones diferentes a los demás. Esto requiere a los gerentes educativos propiciar estímulos, motivación y comprensión para que las actividades de la organización se desarrollen en un ambiente de armonía y progreso. Significa entonces que la gerencia educativa se explica como una tarea de gestión, que atiende el desarrollo del sistema educativo; la dirección, fijación de planes, establecimiento de metas y objetivos son el cumplimiento de algunas de las funciones educativas gerenciales. El gerente de las instituciones educativas debe cumplir la labor de director, guía y supervisor de todas las actividades del proceso pedagógico de la institución que administra, a fin de prevenir las eventualidades que influyen negativamente en dicho proceso.

Percepción

El término percepción en la psicología social, tiene variadas aplicaciones y diversas teorías que lo fundamentan, pero en términos cotidianos, percibir significa darse cuenta, percatarse e interpretar la estimulación del ambiente, a partir principalmente de la experiencia, los valores, las expectativas y educación recibida. Así lo refleja la página web de la Red Escolar Nacional (RENa) del Ministerio del

Poder Popular para Ciencia Tecnología e Innovación de la República Bolivariana de Venezuela, cuando al respecto expone que la percepción se refiere a veces a los procesos cognitivos independientes de los sentidos, pero en general se refiere a las actividades sensoriales y del cerebro, incluyendo la interpretación de las sensaciones, dándoles significado y organización, en el cual el sujeto tiene la capacidad aprehender las propiedades del mundo a partir de la información sensorial que recibe.

Se puede considerar la interpretación de Robbins (1998) sobre la percepción cuando expone: “un proceso mediante el cual, los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de darle significado a su ambiente” (p. 90). Del mismo modo, Wittig (1979) agrega: “Los procesos sensoriales simplemente informan acerca de los estímulos ambientales; la percepción traduce estos mensajes sensoriales en forma comprensible”. (p. 72).

En este mismo orden de ideas, algunos estudiosos consideran, que la percepción se encuentra determinada por el conocimiento; de modo que, como proceso mental es un proceso cognoscitivo complejo, que depende tanto de factores exógenos, como de factores endógenos, que envuelven al sujeto que percibe. Así lo indica la enciclopedia Visor (1999) cuando reseña que la percepción es una acción por medio de la cual el espíritu capta intuitivamente las representaciones exteriores; al respecto señala lo que significa para Descartes la percepción, definiéndola como todo acto de inteligencia; para Leibniz, el estado pasajero que envuelve la multiplicidad en la unidad; para Hamilton, Spencer y Bergson, es el medio por el cual el espíritu tiene conciencia inmediata de la realidad exterior.

Del mismo modo, se presentan algunas teorías sobre la percepción, entre las cuales se destacan las del Asociacionismo, y la de la Gestalt. La primera plantea que inicialmente se captan las sensaciones aisladas, después el cerebro las asocia construyendo la percepción global del objeto y por último el sujeto actúa como receptor pasivo de los estímulos. En la psicología de la Gestalt, el hombre no percibe partes que sumadas dan un todo, sino que le es más fácil captar totalidades estructuradas. La mente posee una capacidad organizativa que le permite captar la información exterior agrupada.

Por otra parte, como ya se dijo anteriormente la percepción humana permite al individuo comprenderse a sí mismo y el mundo que le rodea. Pero, en el acto de percibir hay implícita y una cierta interpretación de la estimulación, lo cual implica que siempre es posible una distorsión o falta de objetividad, para interpretar o evaluar dicha estimulación ambiental. La percepción puede ser positiva o negativa, y en ella intervienen una serie de elementos como la sensación, la experiencia, los prejuicios y las mismas emociones. La forma en que la persona perciba es de suma importancia, ya que, cuando las personas o grupos perciben problemas o conflictos de interacción entre adversarios lo más seguro es que generen una reacción adversa, mientras que cuando se percibe como un evento ineludible al proceso de conocimiento o desarrollo personal y social la reacción será de apertura y confianza en una resolución pacífica.

De tal modo, la percepción que se tenga no siempre es exacta, condicionalmente estamos sujetos a posibles equivocaciones. Esto ocurre debido a la predisposición, al formar una impresión global sin una información completa, de la última impresión, y los estereotipos o utilización de un conjunto de creencias sobre las características de una categoría. Desde esta perspectiva, la percepción se presenta como la primera imagen que se forma en el sujeto, cuando éste todavía no posee la suficiente información o los datos todavía no son insuficientes para la comprensión de la totalidad que quiere interpretar, aspecto que repercute notoriamente en los docentes, en el proceso evaluativo.

Bases Legales

De acuerdo a las leyes examinadas, se ha observado que existen algunas que abordan aspectos relacionados con el tema en estudio. La revisión del conjunto de leyes venezolanas ha permitido verificar que la presente investigación se fundamenta legalmente en: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (2009) y Reglamento de la Ley Orgánica de Educación

(2000). De acuerdo, a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en sus artículos 102, 103 y 104, los cuales señalan:

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. (p. 25)

En el anterior artículo se plantea que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria e integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, en todos sus niveles y al servicio de los venezolanos. Asimismo, el Artículo 103 continúa diciendo:

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin... (p. 25)

De esta manera, pone de manifiesto el liderazgo que propicia la participación de todos los ciudadanos en las diversas actividades escolares, permitiendo alcanzar una educación de calidad, formación de equipos de trabajo donde cada miembro sea consciente de su papel que conlleve al mejoramiento educativo, perfeccionando el sistema democrático afianzado en valores. Más adelante en el Artículo 104 señala:

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. (p. 26)

Cabe destacar, el artículo 104 hace alusión al papel del educador como gerente del proceso, refleja la necesidad de recursos humanos dispuestos a laborar en la institución con vocación y sentido de pertenencia y trascendencia. Con capacidad de gerencia, que pueda desempeñarse tanto en la institución como en la comunidad, donde pueda aplicar de estrategias que garanticen la participación de sus miembros.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Educación (2009), establece en capítulo II la corresponsabilidad de la educación, en su artículo 19, refiere acerca de la Gestión escolar, y en el texto señala lo siguiente:

Artículo 19. El Estado, a través del órgano con competencia en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando tanto los colectivos internos de la escuela, como a diversos actores comunitarios participantes activos de la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control de gestión educativa bajo el principio de corresponsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República y la presente Ley. (p. 12)

Más adelante en capítulo IV, en el Artículo 40, dejar ver todo lo relacionado con el ingreso, promoción, permanencia y egreso a la carrera docente y expone:

Artículo 40. La carrera docente constituye el sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quien la ejerce en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. Tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente otorgado por instituciones de educación universitaria para formar docentes... (p. 21)

De acuerdo con la Ley Orgánica de Educación (2009), en el Capítulo V, hace referencia a la Administración y Régimen Educativo, en el Artículo 43, describe sobre la supervisión educativa y puntualiza sobre algunas consideraciones, de la misma forma en el Artículo 44, especifica sobre la evaluación educativa como parte del proceso educativo venezolano. Igualmente, en el Artículo 45, habla sobre la evaluación institucional, y las instancias competentes en materia de educación básica, y se expresa de la siguiente manera:

Artículo 44. La evaluación como parte del proceso educativo... 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. (p. 22)

Del mismo modo el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en el Título II, Del Ejercicio de la Profesión Docente, en su artículo 6 especifica algunos parámetros que tienen por objeto regular, una serie de deberes del docente:

Artículo 6° Son deberes del personal docente. 1) Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y Leyes de la República. 2) Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudio y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes. 3) Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas trabaja. 4) Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje... (p. 3)

En este sentido, se comprende que el comportamiento de los ciudadanos dentro de una institución educativa debe estar asociado con los principios éticos los cuales contribuyen a elevar el nivel cultural de la comunidad con su escuela, de manera que se produzcan acciones que coadyuven a potenciar el liderazgo directivo y el desempeño docente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico consiste en la descripción de un conjunto de procedimientos y técnicas que son utilizados para llevar a cabo la investigación, así como para sustentar el desarrollo de la misma, con la finalidad de lograr los objetivos planteados y responder a sus interrogantes. En este orden de ideas, se puede agregar que la metodología, es la forma como se deben seguir los pasos en una investigación, como lo expresa Martínez (2008) cuando afirma: "...es, por definición, el camino que se va a seguir para alcanzar conocimientos seguros y confiables" (p. 160).

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

El Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2011), de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, expone que en la metodología:

Se describen los métodos, técnicas y procedimientos aplicados de modo que el lector pueda tener una visión clara de los que se hizo, por qué y cómo se hizo. Además, deben mencionarse las razones por las cuales se seleccionó dicha metodología, su adecuación al problema en estudio y sus limitaciones. (p. 34)

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

Naturaleza de la Investigación

Considerando que la educación es inherente a la sociedad, y que va más allá de una cuantificación o reducción de la realidad social, se ha tomado como enfoque del estudio el paradigma cualitativo, ya que se destaca algo más que las cualidades, como lo exponen Lukas y Santiago (2004) quienes expresan: "... éste paradigma engloba un conjunto de corrientes humanístico–interpretativas cuyo interés se centra en comprender los significados de las acciones humanas para las distintas personas implicadas en la acción social" (p. 28). Estos autores, también lo han referido como el paradigma interpretativo, aclarando que "es también conocido como paradigma humanista, naturalista, etnográfico, cualitativo, fenomenológico, hermenéutico, etc." (p. 28).

En la presente investigación, se introducen elementos propios de otros enfoques, es decir, es una investigación cualitativa que utiliza o sustenta parte de misma con un instrumento cuantitativo. Muchos autores han tratado el tema de la investigación cualitativa, cuando usa métodos o técnicas propias de la investigación cuantitativa, no obstante el hecho que una investigación cualitativa utilice procedimientos de otro enfoque no deja de ser cualitativa, al contrario, se enriquece la investigación, tal afirmación la hace Arias (2006) refiriéndose a la complementariedad de los paradigmas y expone al respecto:

El hecho de que esta investigación recurra a las metodologías cualitativas y cuantitativas para la obtención y procesamiento de la información, implica estar acorde con la actual y marcada tendencia a la complementación que debe existir entre estas dos grandes visiones sobre el cómo investigar. (p. 63)

En este mismo orden de ideas, también añade: "lo cuantitativo utiliza el cuestionario como herramienta para obtener información, es un conjunto de preguntas con el fin de obtener en forma sistemática y ordenada la información sobre las variables objeto de estudio; contiene preguntas personales, de opinión y actitud" (p. 63). Asimismo agrega: "Por su naturaleza, es una investigación de carácter cualitativo complementada con aportes del paradigma cuantitativo" (p. 63), dejando claro la

utilización de las técnicas del enfoque cuantitativo en el cualitativo, por lo tanto la investigación necesariamente no deja de ser cualitativa.

Después de las consideraciones anteriores, se deduce que la naturaleza de la investigación va a depender de los principios que sustentan el estudio, siendo pertinente trabajar bajo este enfoque. Del mismo modo, Martínez (2008) refiriéndose a la investigación cualitativa expresa que la misma va a obedecer a las características que tenga el estudio en cuestión, y que tratará de comprender y relacionar el contexto de la problemática estudiada y los fenómenos observados en el entorno, para poder determinar la realidad (p. 145). En este mismo sentido, Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert (2006) declaran:

Los investigadores cualitativos, en cambio, postulan que la realidad es subjetiva e inter-subjetiva, y ellos mismos, en tanto actores sociales intervinientes, contribuyen a producir y reproducir el contexto de investigación que se desea investigar. De acuerdo con este supuesto, los investigadores cualitativos han insistido a reflexionar acerca de las implicancias de su rol como investigadores, de los efectos de sus propias prácticas de investigación sobre aquello respecto de lo cual se construye conocimiento (p. 47).

En la presente investigación, se indaga sobre el proceso de evaluación docente aplicado en las escuelas municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, Estado Táchira. Problemática la cual el investigador considera ser analizada y diagnosticada bajo el enfoque del paradigma cualitativo, ya que éste le permite profundizar en detalles sobre la percepción de los docentes en la evaluación de su desempeño laboral.

Tipo de Investigación

Según el nivel de medición y análisis de la información el tipo de investigación que determina el enfoque del presente estudio, se enmarca dentro de una investigación de tipo descriptiva, explicado por Nolla (2004), cuando al referirse a los tipos de investigación dice que este tipo de investigación describen los hechos como

son observados. Resulta oportuno entonces citar también a Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes exponen que:

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

Aunque más adelante, refiriéndose al valor de la investigación los mismos autores señalan que los estudios descriptivos poseen ventajas en el caso de ser empleados para exhibir las dimensiones de una problemática de una comunidad o el contexto de una situación y que describen los hechos tal y como son observados en su ambiente natural y trabajan sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Además, agregan “En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quienes se recolectaran los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.)” (p. 80).

Por su parte, Lukas y Santiago (2004) expresan “El objetivo básico de la investigación descriptiva es la descripción de los fenómenos, hechos y situaciones educativos” (p. 178). En este caso, se centró en la valoración de la percepción de los docentes, sobre la evaluación de su desempeño laboral, en las Escuelas Municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira.

En este mismo orden de ideas, los autores antes mencionados, continúan diciendo:

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

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

analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Por otra parte, la investigación también se encuentra enmarcada en una Investigación de Campo, de acuerdo al Manual de Trabajos de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011) define este tipo de investigación como:

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

Es pertinente afirmar que el estudio debe comprender alguna situación, necesidad o problema en un contexto determinado. Es decir, el investigador trabaja en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que obtiene los datos más relevantes para ser analizados, de este modo se busca conseguir la situación lo más real posible en el mismo terreno de los acontecimientos. Igualmente, Tamayo (2003) expresa “Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos...” (p. 110). En relación con el caso en estudio, la información se obtuvo directamente en las Escuelas Municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal.

Diseño de la Investigación

En relación con el diseño de la investigación, la misma se estructuró en tres fases, por decisión del investigador. De acuerdo con Martínez (1996) en artículo publicado en la Web, se refiere a que en éste tipo de estudio no existe un diseño de investigación específico o único, por el contrario señala que el diseño surge a lo largo de la investigación, ya que esto enriquece y viabiliza la misma, comprendiendo la

realidad estudiada. En tal sentido, la presente investigación se desarrolló en tres momentos denominados: Diagnóstico, Análisis y Valoración, en los cuales están inmersos los objetivos de la misma.

Fase I: Diagnóstica

Esta fase diagnóstica permitió conocer las necesidades que se abordan en la investigación, conociendo la realidad del entorno, y el objeto de estudio se ubicó en la situación problema, es decir, se presume que los docentes se sienten insatisfechos a la hora de ser evaluados por el personal directivo, por cuanto ellos consideran que no están siendo evaluados de la mejor manera, y creen que el instrumento que les está siendo aplicado para la valoración del desempeño, no está acorde con la realidad del sistema educativo venezolano, además, consideran que no fue elaborado por personal altamente calificado en el campo laboral educativo, por cuanto conjeturan que no cumple con los parámetros para tal fin, sino que esta evaluación viene siendo aplicada mediante formatos predeterminados diseñados en la oficina de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Fase II: Análisis

Una vez realizada la fase diagnóstica, se procedió al análisis de la situación planteada considerando aspectos teóricos relevantes, siendo contrastados con la realidad estudiada. Se determinó, que la situación idónea hace referencia al deber ser de la evaluación docente, para establecer este contexto se revisaron varios modelos de evaluación docente, fundamentados en diversos autores, los cuales han sido aprobados y aplicados en diferentes países. De allí pues, se considera que un modelo es complementario de otro, por lo que para evaluar el desempeño docente, es

necesario utilizar varios modelos, inclusive aún cuando estos sean apegados a la realidad que se vive en la institución educativa.

De la misma manera, se analizó la situación real de la evaluación del desempeño docente, consistente en la aplicación de un instrumento no acorde a una valoración de un profesional de la educación, de modo que los criterios utilizados de manera general para evaluar cualquier otro empleado de la alcaldía, son utilizados igual para evaluar a los docentes y debe existir una diferencia entre los indicadores para evaluar al personal obrero o administrativo con respecto a los docentes.

Fase III: Valoración

Se procedió finalmente a realizar la fase de valoración de la percepción de los docentes en lo concerniente a la evaluación de su desempeño laboral, en las Escuelas Municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, Estado Táchira. Así como también del instrumento que se utiliza en la evaluación de ellos, ponderándose el mismo, si está o no acorde para efectuar la valoración de los educadores, y si reúne los aspectos teóricos y legales, para realizar tal juicio de valor.

Sujetos de la Investigación

En los métodos cualitativos el modelo más conveniente a utilizar es la muestra intencional, para ello el investigador seleccionó los sujetos tomando en cuenta las indicaciones de Martínez (2008) quien señala lo siguiente “En la muestra intencional se elige una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación” (p. 148). De allí pues, dicha escogencia se hizo de manera cuidadosa, seleccionando personas colaboradoras y críticas cuyos hallazgos, evidencias u aportes constituyeran elementos sustanciales para la investigación,

logrando así dejar al descubierto elementos que revelaran y permitieran la comprensión la naturaleza del problema.

En este mismo orden de ideas, el sujeto de la investigación en el paradigma cualitativo adquiere una relevancia y participación inéditas. El sujeto es una acción y una conciencia al ser constructor y productor construcciones subjetivas de ese mundo en el cual vive y actúa. Desde esta perspectiva, la observación se inserta dentro de una matriz o marco referencial, constituido por los intereses, valores, actitudes y creencias, de la persona que investiga, lo cual le da un sentido subjetivo a lo observado. Esta afirmación deja en suspenso las clásicas polaridades de sujeto – objeto, hacia un ser subjetivo, un ser persona, que sólo se comprende al estar o vivir con, o al lado de las otras personas, que también poseen una matriz propia constituida por valores, actitudes, intereses y creencias, correspondiendo con Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert (2006) cuando manifiestan:

El universo de estudio y las unidades de análisis comienzan a delimitarse cuando se construyen los objetivos de investigación. Sin embargo, éstos adquieren mayor especificidad en la definición de la estrategia metodológica. En esta etapa del diseño, la selección de la muestra o los casos ocupa un lugar muy importante. Se trata de elegir un conjunto de unidades del universo del estudio de acuerdo a determinados criterios que el investigador considera relevante en función de su objetivo de investigación. (p. 156)

De esta manera, el investigador tuvo que desarrollar un proceso de indagación caracterizado por el reconocimiento detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad de casos particulares seleccionados para tal fin, que representan el fenómeno de estudio. De las ocho escuelas municipales pertenecientes a la Alcaldía de San Cristóbal, con ciento treinta y cuatro docentes y ocho directores, se procedió a seleccionar a cinco docentes por cada uno de los planteles municipales, para la aplicación de los cuestionarios y a dos directores y dos coordinadoras pedagógicas como informantes clave, para las entrevistas.

En lo concerniente a los informantes clave, se procedió a seleccionar a personas con conocimientos en el área de evaluación del desempeño docente, idóneas y aptas que pudiesen suministrar una información fidedigna y lo más apegada posible

relacionada con el tema del estudio, a fin de obtener unos buenos resultados, en tal sentido Martínez (2008) indica:

Es decir, se trata de buscar una muestra que sea comprensiva y que tenga, a su vez, en cuenta los casos negativos o deviantes, pero haciendo énfasis en los casos más representativos y paradigmáticos y explotando a los informantes clave (personas con conocimientos especiales, status y buena capacidad de información). (p. 148)

Es conveniente aclarar que en esta investigación los informantes clave se seleccionaron según el interés y sintonía con la investigación, a fin de establecer concordancia entre ellos y el investigador. Fueron seleccionadas dos directoras y dos coordinadoras pedagógicas, que por su perfil aportaron la información, las mismas se encuentran dentro del contexto de las escuelas municipales pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de la Información

Una vez seleccionada la naturaleza, el tipo, el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con el problema de estudio, la siguiente etapa es de recolección de información pertinente a la investigación y el análisis de los mismos. En este caso, el investigador seleccionó algunas técnicas de recolección de datos, apoyado en Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes exponen al respecto refiriéndose al papel del investigador en la recolección de datos cualitativos, lo siguiente “En la indagación cualitativa, los investigadores deben construir formas inclusivas para descubrir visiones múltiples de los participantes y adoptar papeles más personales e interactivos con ellos” (p. 410).

En este mismo sentido, para el presente estudio se seleccionó dos tipos de técnicas cualitativas que son: la entrevista semi-estructurada, y la revisión de documentos, y una de tipo cuantitativa que es el cuestionario, propio de la técnica de la encuesta. Aunque, el enfoque del estudio se enmarca bajo el paradigma cualitativo, se apoyó en una técnica de recolección de datos cuantitativa, que según Martínez (2008)

refiriéndose a la investigación cualitativa no contrapone los métodos cuantitativos, al contrario, los complementa “De aquí, que lo cualitativo (que es todo lo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante” (p. 136).

Por otra parte, se consiguió autorización de la Dirección de Educación Municipal de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, por medio de correspondencia enviada, para aplicar las entrevistas y los cuestionarios. Asimismo, se obtuvo permiso de cada uno de los directores de las escuelas municipales, a fin de lograr una mayor empatía y cooperación de su parte. Fue de vital importancia explicar al director de la escuela, y a los docentes consultados, el sentido de la investigación.

Como ya se ha aclarado, sobre el uso de las distintas técnicas e instrumentos que se van a utilizar para recolectar, validar y analizar la información, se procede a realizar una descripción del uso de los mismos, como también a justificar su empleo.

Entrevista Semi – estructurada

Respecto a la entrevista semi–estructurada, se puede decir que son técnicas que por su propia naturaleza, están en concordancia con el enfoque cualitativo, así lo expresa Martínez (2008) “La entrevista, en la investigación cualitativa, es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con este enfoque y también con su teoría metodológica” (p. 150). En este mismo sentido, al referirse a la entrevista semi–estructurada, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan lo siguiente “Las entrevistas semi–estructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)” (p. 418).

En la presente investigación, se realizaron entrevistas individuales a dos (02) directores de las escuelas municipales y dos (02) coordinadoras pedagógicas, quienes se seleccionaron como informantes clave, con un guión de cinco (05) preguntas, pero

en forma de charla a profundidad, con la cual se recogieron tópicos del tema en estudio, el orden en el que se abordó y el modo de formular las preguntas fue a libre decisión y valoración del entrevistador, el cual estableció un estilo propio y personal de conversación de manera como creyó conveniente efectuarlas.

Es importante destacar, el establecimiento de la empatía en la entrevista, que es la capacidad de comprender la situación total del desarrollo de la conversación desde el punto de vista del otro, lo cual permitió entrar en confianza y creó un clima pedagógico de aceptación entre las partes, que según Martínez (2008) la entiende como “La técnica de la entrevista es, en gran medida, un arte...” (p. 151), de forma que la información fluyó recíprocamente, para el logro de los objetivos. Este tipo de entrevista se realizó solo al personal directivo y coordinador pedagógico, por cuanto el investigador consideró un personal con un perfil de alto nivel.

Por otra parte, la información de estos encuentros se recogió utilizando equipos de grabación, los cuales son utilizados ampliamente en cualquier entrevista donde el entrevistado puede ir a su propio ritmo, además, permite que las informaciones útiles de la investigación puedan ser oídas y analizadas en repetidas ocasiones, así lo expresa el autor antes mencionado cuando dice:

En la actualidad, el investigador con metodología cualitativa, para facilitar el proceso de corroboración estructural, cuenta con... las grabaciones de audio y de vídeo, que le permitirán observar y analizar los hechos repetidas veces y con la colaboración de diferentes investigadores. (p. 148)

De acuerdo con lo expuesto por el autor, es de gran importancia las grabaciones de audio y video, pues estas permiten determinar reproducir una y otra vez la entrevista, captando detalles que no pudiesen ser distinguidos en un momento dado.

Revisión de Documentos

La revisión de documentos permitió al investigador obtener otros datos relacionados con el asunto que se estudió. Así lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2010) cuando presentan en relación a esto lo siguiente: “Una fuente muy

valiosa de datos cualitativos son los documentos, materiales y artefactos diversos. Nos pueden ayudar a entender el fenómeno central del estudio” (p. 433). Destaca que la revisión de documentos relacionados con el fenómeno estudiado, es relevante para la investigación.

Por su parte, Flórez y Tobón (2003) refiriéndose a las técnicas de investigación, y específicamente a recopilación de documentos, expresa que son técnicas complementarias, que el investigador puede recabar por medio de materiales impresos, que le van a suministrar información valiosa e importante, que tiene como finalidad de comprender mejor el objeto de estudio, siendo estos datos muy útiles al momento de realizar un análisis detallado de la información. De esta manera, la revisión documental permitió conocer el estado de la evaluación docente de nuestro interés, además de dar a conocer los elementos teóricos que ayudaron a comprender mejor el problema de investigación planteado y comparar el contenido de varias fuentes. Hecha la observación anterior, los autores antes citados exponen refiriéndose a estas técnicas lo siguiente:

Prácticamente la mayoría de las personas, grupos, organizaciones, comunidades y sociedades los producen y narran, o delimitan sus historias y estatus actuales. Le sirven al investigador para conocer los antecedentes de un ambiente, las experiencias, vivencias o situaciones y su funcionamiento cotidiano. (p. 433)

Después de las consideraciones anteriores, se puede decir que toda la información presentada se basa en lo que se ha encontrado en las fuentes para la obtención de la información. Se sometió a revisión los formularios utilizados por la Dirección de Educación de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, formatos que tiene por nombre Evaluación Semestral Desempeño Laboral Funcionarios Municipales. (Ver anexos B)

El Cuestionario

En la presente investigación se diseñó una guía de cuestionario, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) expresan “Tal vez el instrumento más utilizado para

recolectar los datos es el cuestionario” (p. 217). La información se recogió de manera clara y precisa, mediante un instrumento donde se formularon preguntas por escrito, de acuerdo con lo que dicen los autores antes mencionados, definen el mismo como “...un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217).

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

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

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

Más adelante, la misma autora al referirse al instrumento dice lo siguiente “Es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de opinión y de actitudes, las listas u hojas de control entre otros” (p. 116), por lo que en la aplicación de este instrumento se recabaron las respuestas utilizando varias opciones, en la cual los entrevistados manifestaron el grado de aceptación o rechazo ante la situación planteada en la presente investigación.

Estuvo conformado por veinte ítems, que contienen cinco opciones de respuesta: muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. Se seleccionaron cinco docentes por cada una de las ocho escuelas municipales, para un total de cuarenta cuestionarios, los instrumentos fueron orientados hacia el objetivo de la investigación el cual es valorar la percepción de los docentes, sobre la

evaluación de su desempeño laboral, en las escuelas municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira. (Ver anexos A).

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos en la Metodología Cualitativa

La validez de los instrumentos, se fundamenta en el hecho de la manera como fue recopilada la información para la investigación, de la misma forma, las técnicas que se emplearon para recogerla. Como lo expone Martínez (2008) cuando dice: “Un alto nivel de validez deriva de su modo de recoger la información y de las técnicas que se usan” (p. 171). Al referirse, el presente autor a la exactitud de la recopilación de información de los instrumentos, señala que “es la fuerza mayor de estas investigaciones” (p. 171). De allí que la define como: “En sentido amplio y general, diremos que una investigación tendrá un alto nivel de ‘validez’ en la medida en que sus resultados ‘reflejen’ una imagen lo más completa posible, clara y representativa de la realidad o situación estudiada”. (p. 171).

Por su parte, Cursio (2002) hace referencia al grado en que se mide realmente una variable, y señala “Se define como el grado en que un instrumento logra medir lo que se pretende, si se construye sobre la base de la operacionalización de la variables” (p. 117). Es decir, los instrumentos deben medir las características específicas de las variables para las cuales fueron diseñadas, si no poseen pertinencia no tienen utilidad alguna.

Para obtener datos confiables en el presente estudio, se sometió el instrumento a la Técnica de Juicio de Expertos, ésta técnica ayudó a validar el instrumento; ya que fue sometido a juicio de especialistas en la materia, como lo expresa la autora antes mencionada que indica lo siguiente “Esa característica es fácilmente alcanzable y se corrobora con la prueba de expertos... se basa en un juicio para adecuar el contenido de un área que se mide” (p. 117).

En la presente investigación, la exactitud de la obtención de la información se deriva del hecho de la propiedad de los instrumentos sobre el diagnóstico, análisis y

valoración de la percepción de los docentes, en la evaluación de su desempeño laboral. Los contenidos a medir estuvieron adecuados a las capacidades intelectuales de los sujetos que respondieron la entrevista y el cuestionario, tanto de los ítems como de las preguntas formuladas, haciendo énfasis en el criterio de utilidad logrando que tengan significado o importancia en la vida práctica.

La técnica de Juicios de Expertos, consiste en someter el cuestionario y a una revisión y análisis por especialistas en la materia, para que den las orientaciones y recomendaciones requeridas, a fin de mejorar la calidad del instrumento tanto en el contenido como en la metodología. En cuanto al guión de la entrevista, se hizo una revisión de las preguntas a fin de corroborar su claridad en la coherencia, pertinencia y redacción. En este sentido, el instrumento que se elaboró fue revisado por cuatro (04) expertos en la materia, quienes validaron el instrumento. Se les hizo llegar un sobre contentivo de: Título del trabajo, objetivos de la investigación, cuadro de unidad de análisis, cuestionario o entrevista, formato de validación, y una hoja para que emitieran las observaciones a fin de ser tomadas en cuenta para las correcciones. (Ver anexo C).

Al hacer referencia sobre la confiabilidad de los cuestionarios, siendo estos instrumentos utilizados por las investigaciones cuantitativas, pero utilizables en la investigación cualitativa, Ruiz (2002) expone al respecto lo siguiente:

A diferencias de otros instrumentos, tales como las pruebas o las escalas de estimación, a los cuestionarios no se les calcula el coeficiente de confiabilidad... Sin embargo, no es posible estimar la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, ya que ésta expresa el grado de homogeneidad del instrumento, y el cuestionario, por definición, es heterogéneo en la estructura de las preguntas. (p. 212)

Partiendo de las consideraciones anteriores, el citado autor, hace observaciones sobre la confiabilidad de los cuestionarios, y dice explícitamente, no es necesario utilizar la confiabilidad en los mismos, puesto que ellos son por principios diversos en el planteamiento de la estructura de las interrogantes, y la confiabilidad lo que busca es determinar la homogeneidad del instrumento. Para lo cual expresa: “De allí que sea un contrasentido efectuar este tipo de cálculo” (p. 212).

Por su parte, Palella y Martins (2006) al referirse al paradigma con enfoque cualitativo hace una referencia en lo que respecta a la aplicación de métodos del paradigma cuantitativo en el paradigma cualitativo, dejando entrever que no es necesaria la aplicación de los mismos como tal, sino que la aplicación de las técnicas utilizadas va a ir en función del problema que se desea investigar y en el estudio cualitativo el discernimiento de los problemas humanos demanda una vasta variedad sistemática. Más adelante estos mismos autores afirman: "...en el enfoque cualitativo lo cuantitativo no se opone sino que se integra, utilizando para ello un procedimiento porcentual simple que, además de ayudar a destacar las tendencias, permite fortalecer la interpretación de la información" (p. 41).

Se puede determinar, que no es necesario el rigor de los procedimientos de las técnicas cuantitativas al ser aplicadas en las investigaciones cualitativas, pues este tipo de investigaciones el investigador parte de supuestos, que para entenderlos y no adulterar sus particularidades hay que hacerlos desde adentro interpretando la forma como se manifiestan esos referentes sociales, y lo necesario para ello es definir las tendencias utilizando procedimientos porcentuales simples.

Triangulación de la Información

El uso de la técnica de triangulación de los resultados en la investigación social ha gozado de gran utilidad en los trabajos de investigación. Una gran parte de los estudiosos sociales han considerado que cuanto mayor sea la variedad de las metodologías, datos e investigadores empleados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados finales. Al mismo tiempo, el análisis de una realidad cada vez más diversa ha revelado la necesidad de combinar distintas técnicas de indagación para lograr hallazgos complementarios y desarrollar el conocimiento relativo a un determinado objeto de estudio. A este proceso de combinación se le denomina triangulación.

La triangulación se utiliza para analizar los datos cualitativos, esta se basa en estudiar datos recogidos por diferentes técnicas e instrumentos, lo cual permite comparar una situación de diversos ángulos. Se aplican diversos métodos para recaudar la información, contrastando los resultados, analizando coincidencias y diferencias. Para esto se pueden utilizar diferentes instrumentos, cualitativos o cuantitativos, para observar si se llega a las mismas conclusiones. Así lo expresa Martínez (2008) cuando dice “De una manera particular, pueden combinarse, en diferentes formas, técnicas y procedimientos cualitativos y cuantitativos. La idea central es utilizar todo lo que se considere pertinente, tenga relación y se considere útil” (p. 174).

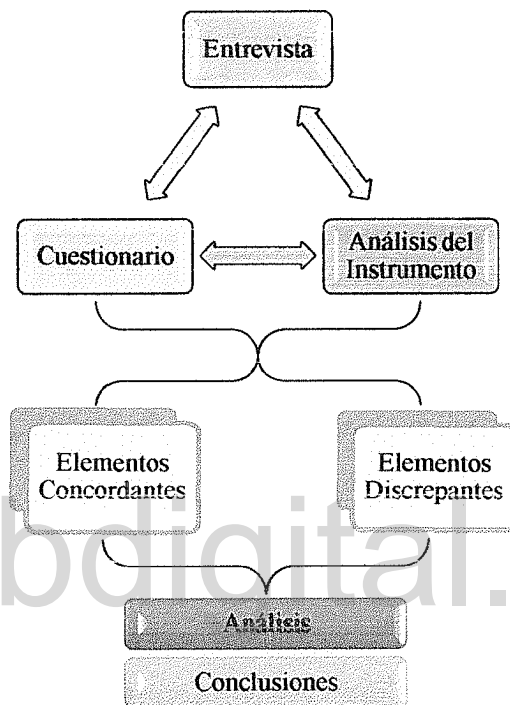
Desde un punto de vista general puede decirse que la triangulación de fuentes de datos permite utilizar el mismo método para obtener la máxima ventaja teórica. Al verificar una determinada teoría de distintas formas, se reduce el sesgo de los investigadores y se facilita el descubrimiento de hipótesis alternativas. Más adelante, el autor antes citado escribe sobre la triangulación, haciendo énfasis sobre la interdisciplinariedad de los métodos, los cuales permiten proporcionar una imagen casi real y crítica desde puntos de vista diferentes y constituye una poderosa herramienta estratégica para la investigación.

Por otra parte, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan al referirse a la triangulación, como “Al hecho de utilizar diferentes fuentes y métodos de recolección, se le denomina triangulación de datos” (p. 439). Y destacan que la investigación cualitativa tiene una gran caudal de datos, como también abundancia y profundidad al utilizar diferentes instrumentos para la recolección de la misma.

En la presente investigación, la información se trianguló de acuerdo a los instrumentos utilizados para la recolección de la información los cuales fueron: la entrevista semi-estructurada, la revisión de documentos, y el cuestionario, basándose en los autores antes mencionados, los cuales permiten tener una visión holística sobre las técnicas y procedimientos a utilizarse en el proceso de triangulación de la información en una investigación de carácter cualitativo.

Figura N° 1:

Esquema Sobre la Triangulación de la Información



Nota: Propia de la Investigación.

Categorización de la Información

Uno de los elementos básicos a tener en cuenta en la investigación, es la elaboración y distinción de tópicos a partir de los que se recoge y organiza la información, llamados categorías. Así lo refleja Martínez (2008) quien al respecto dice “Las verdaderas categorías que conceptualizaran nuestra realidad deben emerger del estudio de la información que se recoja” (p. 163). Estas temáticas surgen dentro de la investigación a partir de la formulación de los objetivos, tanto de tipo general, como específicos. En términos concretos, se realizan de acuerdo al diseño de

investigación, con su correspondiente desglose en sub categorías, constituyendo así la expresión orgánica que orienta y direcciona la construcción de los instrumentos recopiladores de la información. Por lo que el autor antes mencionado manifiesta:

Este proceso trata de asignar categorías o clases significativas, de ir constantemente diseñando y rediseñando, integrando y reintegrando el todo y las partes... tratando de hallarle un sentido a las cosas... para ubicar a cada elemento en un contexto... categorizar o codificar las cosas de acuerdo con los esquemas que nos son ya familiares. (p. 176/177)

En la presente investigación, se utilizó los criterios generales para la categorización de acuerdo con Martínez (2008), el cual los clasifica en seis criterios de la siguiente manera: “La información hay que buscarla donde está” (p. 143). Dando a entender que la búsqueda de los datos debe realizarse en el lugar donde ocurren los acontecimientos, por cuanto esto viene a representar una fuente fidedigna. En este caso fue recogida directamente en las Escuelas Municipales pertenecientes a la Alcaldía de San Cristóbal.

Por lo demás, sugiere “La observación no debe deformar, distorsionar o perturbar la verdadera realidad del fenómeno que estudia. Tampoco debe descontextualizar los datos aislandolos de su contorno natural” (p. 143). Además de señalar, que en los estudios cualitativos las variables no deben ser definidas sin antes de examinar el asunto en concreto, tampoco deben establecerse preconcebidas, sino que permitan distinguir cada característica del evento estudiado.

De la misma forma, el autor refiere: “Es sumamente conveniente que los procedimientos utilizados permitan realizar observaciones repetidas veces” (p. 143). Razón por la cual, en esta investigación se grabaron las entrevistas, con la finalidad de ser escuchadas las veces que fuese necesario. Igualmente se recabó información por medio de cuestionarios para su posterior análisis y verificación de la información, así como también la revisión y análisis del instrumento de evaluación. En este mismo orden de ideas, indica que aunque se manejen muchas muestras debe tomarse en cuenta la que guarde mayor relación y tenga más pertinencia, “Que ayude a descubrir las estructuras significativas que dan razón de la conducta de los sujetos en estudio”

(p. 144). Por lo que se seleccionaron los sujetos de la investigación y los informantes clave.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, sobre los criterios generales para las categorías Martínez (2008) exponen que el investigador cualitativo debe empaparse reflexionando sobre el problema tratado a fin de comprender su trabajo de campo. En este caso es la valoración de la percepción de los docentes, en la evaluación de su desempeño laboral, de las Escuelas Municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira.

Y por último, el autor antes mencionado señala otro criterio más de apreciación, en el cual explica que el investigador cualitativo ejerce una relación recíproca con el medio estudiado sin alterar la realidad observada, no dejando aminorar su valoración objetiva de la situación que está estudiando, por lo que señala:

El investigador cualitativo no tiene miedo de ser parte de la situación que estudia, de que su presencia parezca “contaminar” los datos, ya que considera imposible recoger datos “absolutos” o “neutrales”; pero trata de tenerlo todo en cuenta de evaluarlo todo, como el físico que tiene en cuenta la temperatura previa del termómetro que usa. El sabe que es uno de los actores de la escena. (p. 144)

Después de todo lo anteriormente expuesto, Martínez (2008), asevera que la aplicación de estos seis criterios relacionado con el tratamiento de la información cualitativa, le garantiza un valioso grado de validez y confiabilidad a la investigación, detallándose la información de tal modo que fueron emergiendo las categorías de la investigación, lo cual permitió establecer las siguientes: (a) El desempeño docente. (b) Criterios de evaluación. (c) Estructura del instrumento de evaluación. (d) Importancia y funciones de la evaluación del desempeño docente.

Unidad de Análisis

Reside en la interacción y un manejo operativo de cada categoría, es decir, definir las sub categorías, los indicadores e índices con los cuales se va a expresar

concretamente la categoría con base en los conceptos y elementos que intervienen en el problema de investigación. Así lo expresa Martínez (2008) cuando expresa:

Sería la nueva realidad que emerge de la interacción de las partes constituyentes, sería la búsqueda de esa estructura con su función y significado. Esta realidad no está en los elementos, sino que aparece por las relaciones que se dan por los elementos (p. 141).

Se puede decir que de cada una de las categorías, sub categorías, indicadores y el número de ítems que conformaron el instrumento se extrajeron deduciendo por medio de los razonamientos del investigador, ubicándolos en sus contextos específicos, para luego ser aplicadas por medio del instrumento a los docentes. De la misma forma, Martínez (2008) declara:

No sería, por consiguiente, nada lógico estudiar las variables aisladamente, definiéndolas primero y tratando, luego, de encontrarlas. Es necesario comprender primero o, al menos, al mismo tiempo, el sistema de relaciones en la cual las variables o propiedades se encuentran insertas, enclavadas o encajadas y del cual reciben su propio sentido. (p. 142)

En este caso, que el objetivo general fue, valorar la percepción de los docentes, sobre la evaluación de su desempeño laboral, en las Escuelas Municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira, de este se desglosaron los objetivos específicos, de los cuales se desprendieron las categorías, estas a su vez establecieron unas sub categorías, que dieron como resultados determinados indicadores, que se utilizaron para redactar las preguntas del instrumento (Cuestionario), con la finalidad de recabar la información para la presente investigación. A continuación se presenta el cuadro de Unidad de Análisis.

Cuadro 1. Unidad de Análisis

Objetivo General: Valorar la percepción de los docentes, sobre la evaluación de su desempeño laboral, en las Escuelas Municipales, pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira.

Objetivos Específicos	Categorías	Sub Categorías	Indicador	Cuestionario
Diagnosticar la opinión de los docentes sobre los criterios de evaluación que son utilizados por la Dirección de Educación del Municipio San Cristóbal.	Percepción de los docentes sobre su evaluación	Desempeño Docente	Calidad del Proceso	1, 2, 3
			Cumplimiento y responsabilidad	4
		Criterios de Evaluación	Manejo de Conflictos	8, 14, 15
			Motivaciones	16, 17
Analizar el instrumento de evaluación utilizado por la Dirección de Educación de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal para evaluar el desempeño docente.	Instrumentos de Evaluación	Estructura del Instrumento	Pertinencia	18, 19, 20
			Objetividad	9, 10
		Funciones	Efectividad y eficiencia	6, 7
			Transformación	11, 12, 13
			Fundamentos Legales	5

Nota: Sánchez (2012)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS CUALITATIVO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

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

En la primera parte del capítulo, denominado etapa de entrevistas, se encuentra los resultados obtenidos de las conversaciones realizadas con los informantes clave, las cuales se transcriben de la misma forma como fueron expresadas por cada uno de los entrevistados, a fin de dar mayor soporte fidedigno a la investigación. Además, se analizó el resultado de las entrevistas, siendo interpretadas cada una de las preguntas por parte del investigador, en la manera que surgían los elementos relevantes de las mismas para así poder llegar a una posible conclusión que determinara el resultado de la investigación.

Seguidamente, una etapa de análisis del instrumento de evaluación existente, se presenta una información detallada sobre el instrumento que se utiliza actualmente para evaluar el desempeño de los docentes municipales, en el cual se realiza una descripción general del mismo y un análisis posterior desde las perspectivas de los fundamentos teóricos, conceptuales y legales por parte del investigador.

Más adelante, en un tercer paso denominado Etapa de Cuestionarios, se revelan los resultados de los mismos que fueron aplicados a los docentes seleccionados para el estudio. Por otra parte, se agruparon las preguntas de acuerdo a las categorías, sub

categorías e indicadores en relación a la unidad de análisis y se presenta cada uno de los ítems con sus respectivas frecuencias simples y porcentuales. Al mismo tiempo, se realizó la interpretación de los mismos estadísticamente y cualitativamente de forma tal que dichas respuestas fuesen soportadas por algunos teóricos señalados en el marco referencial, con la finalidad de corroborar o contradecir la situación actual que se viene presentando en la evaluación del desempeño docente aplicada actualmente a los educadores de las escuelas municipales pertenecientes a la alcaldía del municipio San Cristóbal.

Por otra parte para finalizar el capítulo, se registra como se trianguló la información por medio de un diseño de las categorías, las cuales fueron emergiendo a lo largo de la investigación, siendo estas las siguientes: (a) El desempeño docente. (b) Criterios de evaluación. (c) Estructura del instrumento de evaluación. (d) Importancia y funciones de la evaluación del desempeño docente. En este sentido, al describir los procesos se pudo agrupar la información que se recolectó mediante las entrevistas, análisis del instrumento de evaluación y cuestionarios. Se detalló la información de tal modo que se pudo contrastar los elementos concordantes y discordantes a fin de poder llegar a una conclusión de la investigación.

Etapas de Entrevistas

Las entrevistas que se presentan a continuación, tuvieron como fin único obtener información acerca de la Valoración de la Percepción Docente, sobre la Evaluación de su Desempeño Laboral. Se seleccionaron cuatro personas (04) como informantes clave, según el interés y sintonía con la investigación, a fin de establecer relación entre ellos y el investigador. Fueron elegidas dos directoras (02) de escuela y dos profesoras (02) del área de Coordinación Pedagógica, que por su perfil aportaron la información necesaria para el desarrollo de la misma.

La entrevista consistió en un guión de cinco (05) preguntas enumeradas del 1 al 5, además surgieron otras a lo largo de la misma, las cuales se clasificaron con literales (a), (b),... La actividad se desarrolló en forma de conversatorio a profundidad, con la finalidad de recoger la mayor información posible. El orden en el que se abordó y el modo de formular las preguntas fueron a libre decisión y valoración del entrevistador, quien estableció un estilo propio y personal de conversación de manera como creyó conveniente.

Por otra parte, la información suministrada fue de carácter confidencial y anónima, por lo que se le agradeció a los entrevistados su colaboración y sinceridad al emitir la respuesta, ya que las mismas constituyeron una valiosa contribución al trabajo de investigación.

Informante Clave N° 1

1. ¿Qué opinión tiene sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente y sobre los criterios que son utilizados para evaluar los docentes de las escuelas municipales?

R: La opinión sobre la evaluación docente que hemos tenido por muchos años, me parece como falla, por decirlo así de alguna manera, pienso que se deben utilizar unos indicadores más apropiados donde realmente se pueda hacer la evaluación como es, referente al perfil que tiene el docente, porque la que nosotros tenemos ahora me parece que no llena los requisitos, o sea no se ajusta a la evaluación para un docente.

2. ¿Qué tareas deben desarrollarse en la evaluación del desempeño docente, para saber si tuvieron efectos positivos en la actuación del evaluado?

R: Planifico la evaluación, hago un cronograma de actividades, planifico, organizo, reviso y este, hago como una planificación de acuerdo a los requerimientos que yo veo en el docente, a las fallas, a las debilidades, a las fortalezas, ¿si es esa parte lo que ud. me está preguntando?

a) ¿Ud. le hace un seguimiento a todos los compromisos que debe cumplir el docente para evaluarlo?

R: Sí, observo al docente, lo que es su trabajo, claro exactamente se le hace un seguimiento y eso lo planifico y sigo observando al docente a ver si realmente está cumpliendo con lo solicitado, con lo que yo observo en los aspectos que el debe mejorar. A veces hay docentes que uno no evalúa ni está encima de ellos haciéndoles un seguimiento y ellos hacen un trabajo, no vamos a decir excelente pero si bueno, pero en cambio hay docentes que ud. esta siempre diciéndoles profesor recuerde que esta parte ud. no debe trabajarla de esta manera, ud. debe hacerlo así, pero igualito le entra por un oído y le sale por el otro.

b) ¿Ha observado si la evaluación se convierte a veces en un requisito, que debe cumplirse y llenarse los formatos en tiempo record, porque tiene que ser entregado a la dirección de educación?

R: Sí, pero yo no estoy de acuerdo con eso, esa no es la forma, porque se utiliza es para salir del paso, vamos a decirlo así, pero uno ya sabe cómo trabaja cada quien, sin ni siquiera ingresar al aula, yo aquí sé cómo trabaja la gente, porque a veces a través hasta de los mismos representantes, es decir, cuando se hace repetitiva una queja de los representantes, quiere decir que el docente está faltando o errando en eso, por decir algo el que no manda a estudiar o a realizar actividades para la casa y vienen cinco o seis o más y se quejan y uno va al aula a ver qué está pasando y se da cuenta y uno a veces a través de otras personas se da cuenta de las fallas de los docentes, como también hay otros que uno ve el trabajo que realizan, eso es como el refrán que dice: “por la maleta se conoce el viajero”. Hay cosas que son muy relativas en eso y muy diferentes.

3. ¿En qué medida los fundamentos legales de la evaluación de los docentes municipales, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela?

R: El instrumento que nosotros tenemos actualmente lo veo demasiado vago, o sea muy vacio de cualquier interpretación jurídica, no se ajusta a los instrumentos

jurídicos, no, yo pienso que hay que hacer una revisión del instrumento actual porque eso está muy desfasado de cualquier ley, como la de educación por lo menos.

4. ¿Qué opina ud. sobre la existencia de un solo instrumento para evaluar a los docentes y demás miembros que laboran en las escuelas municipales?

R: Pues, pienso que no debería ser, y aún más cuando se utiliza un solo instrumento para evaluar a todo el personal, tanto el docente, como el administrativo y el obrero... no debe ser. Deberían buscarse otras formas de evaluación para cada uno de acuerdo a la función que cumplen.

5. ¿Considera que la complejidad inherente al desempeño laboral, debe estar basado en la recolección de evidencias y que debe ser un proceso multimétodo, multirreferencial, para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes?

R: Claro, como ya lo dije anteriormente, uno como directivo se da cuenta la forma de trabajar de cada uno de los docentes, por lo que uno debe acudir a múltiples fuentes de información, y diferentes técnicas e instrumentos para evaluarlos y que como le dije debería buscarse formas de evaluación para cada uno de acuerdo a la función que cumplen.

Informante Clave N° 2

1. ¿Qué opinión tiene sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente y sobre los criterios que son utilizados para evaluar los docentes de las escuelas municipales?

R: En relación con la evaluación del desempeño docente, en el sentido general, es importante porque ella permite corroborar la actuación del profesional de la educación y a su vez le sirve para detectar las fortalezas y debilidades en el ejercicio de su práctica docente. Respecto a los criterios que son utilizados para evaluar los docentes de las escuelas municipales, considero que no son los más adecuados,

porque en resumidas cuentas son muy superficiales y en realidad no evalúan lo que deben ser... y si no evalúan lo que debe ser ¿Qué utilidad puede tener esa evaluación? es más esos criterios en realidad no son los más idóneos para evaluar un docente.

2. ¿Qué tareas deben desarrollarse en la evaluación del desempeño docente, para saber si tuvieron efectos positivos en la actuación del evaluado?

R: Bueno, como primer punto, se debe planificar la evaluación y organizarla, y saber el cómo y el qué se le va a evaluar al docente, también se le debe hacer un seguimiento continuo en el transcurso del año escolar sobre cómo es su desempeño en las actividades, ya que la evaluación es un proceso continuo e integral, sin olvidar que la evaluación es para corregir los errores... en el buen sentido de la palabra, que sirva para edificación y en ningún momento para censurar, además se le debe informar al docente sobre los aspectos que está fallando para que los pueda corregir, y también debe manifestársele los aspectos positivos y hacer reconocimiento.

3. ¿En qué medida los fundamentos legales de la evaluación de los docentes municipales, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela?

R: No creo que la evaluación de los docentes municipales esté ajustada a ningún instrumento jurídico vigente en Venezuela, puesto que lo único que menciona por ahí es una Ley del Estatuto de la Función Pública y de paso lo que menciona es referente a que será causal de destitución haber recibido tres evaluaciones negativas consecutivas... cosa que no debería ser, por cuanto lo que refleja es un aspecto coercitivo. Por otro lado, no creo que mencione ninguna otra ley ni reglamento menos referente a la parte educativa.

4. ¿Qué opina ud. sobre la existencia de un solo instrumento para evaluar a los docentes y demás miembros que laboran en las escuelas municipales?

R: Eso es algo que no debería ser... por cuanto no se puede evaluar con un mismo instrumento a un docente, como a una secretaria, y mucho menos al personal obrero... sin ánimos de menospreciar a ninguno, pero cada uno de ellos cumple funciones diferentes por lo cual deben ser evaluados de forma diferente. Creo en ese

aspecto se está errando al aplicar ese instrumento de evaluación, puesto que es muy genérico y no aplica para los efectos de una buena evaluación.

5. ¿Considera que la complejidad inherente al desempeño laboral, debe estar basado en la recolección de evidencias y que debe ser un proceso multimétodo, multirreferencial, para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes?

R: Es un proceso complejo, que debe coleccionar todas los aspectos de un docente a lo largo del año escolar si se pretende hacer una buena evaluación, además debe procesarse esa información para que pueda existir una retroalimentación para poder corregir los errores cometidos por los docentes durante el ejercicio de su labor. Por otro lado, existen diferentes métodos y técnicas de evaluación del desempeño docente que pudiesen ser aplicadas si se pretende mejorar la evaluación.

Informante Clave N° 3

1. ¿Qué opinión tiene sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente y sobre los criterios que son utilizados para evaluar los docentes de las escuelas municipales?

R: Bueno, sí es importante para saber en qué medida el docente trabaja, como se desenvuelve, que debe mejorar para que el trabajo quede acorde al grupo de estudiantes que tenga. En cuanto a los criterios uno no sabe cuáles son los criterios que utilizan, lo que creo que evalúan ahí es la puntualidad, si asiste a las actividades y otros más, pero no se evalúa a profundidad el trabajo didáctico docente.

2. ¿Qué tareas deben desarrollarse en la evaluación del desempeño docente, para saber si tuvieron efectos positivos en la actuación del evaluado?

R: Acompañamientos de aula, supervisiones, orientaciones en la planificación y en el desarrollo de las clases de acuerdo al grupo de estudiantes que tienen los docentes.

Con todas esas tareas se da uno cuenta si eso tuvo un efecto positivo para la evaluación del desempeño docente.

3. ¿En qué medida los fundamentos legales de la evaluación de los docentes municipales, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela?

R: En ninguna medida, porque la evaluación de los docentes municipales es un instrumento que nada tiene que ver, no está ajustado a los aspectos jurídicos legales vigentes en Venezuela, es más, es un instrumento muy obsoleto que no toma en cuenta ninguna ley ni reglamento, ni gaceta, ni resoluciones..., nada emanado por los entes educativos.

4. ¿Qué opina ud. sobre la existencia de un solo instrumento para evaluar a los docentes y demás miembros que laboran en las escuelas municipales?

R: Que no debe ser así, porque cada quien cumple una función diferente, y en el caso de la educación es muy delicado poder evaluar los aspectos didácticos de los profesores y todo lo que implica el desempeño docente.

a) ¿Por qué cree que exista un solo instrumento para evaluar los docentes municipales?

R: Por varias razones: primero porque no exista un personal capacitado para la elaboración de los diferentes tipos de instrumentos acordes a cada empleado, otra sería, para agilizar la recolección de información y porque se hace costumbre el uso del instrumento que se ha venido utilizando por tanto tiempo. En un momento realizamos un instrumento diferente más apegado al trabajo de los docentes y lo rechazaron, y la razón era que había que utilizar el que ya estaba, o sea el que habían enviado de la alcaldía.

5. ¿Considera que la complejidad inherente al desempeño laboral, debe estar basado en la recolección de evidencias y que debe ser un proceso multimétodo, multirreferencial, para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes?

R: Sí, debe ser basado en la recolección de evidencias, que puede ser a corto, mediano o largo plazo, que se deben utilizar varios métodos, mientras más se interactúe con los docentes más referencias se podrán tener para realiza la evaluación.

Informante Clave N° 4

1. ¿Qué opinión tiene sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente y sobre los criterios que son utilizados para evaluar los docentes de las escuelas municipales?

R: ¿Pero cuándo han evaluado?... las evaluaciones que yo sé que han hecho es la que firman los docentes, pero ni siquiera han entrado a los salones para ver si los ítems que aparecen allí se cumplen o no, o como se cumplen, entonces no puedo decir que evalúan, para mí esa evaluación no existe, es ficticia.

a) ¿Pero si existe un instrumento con que son evaluados los docentes municipales?

R: Existe un instrumento, pero no es aplicado como tal, y el mismo no es en realidad una evaluación docente.

2. ¿Qué tareas deben desarrollarse en la evaluación del desempeño docente, para saber si tuvieron efectos positivos en la actuación del evaluado?

R: Yo creo que la evaluación debe ser continua, si para eso se le pide al docente una evaluación diagnóstica de los niños, cómo los va a recibir, entonces para decir que el docente realmente cumplió con su trabajo como es yo debo tomar en cuenta esa evaluación que le hizo a los niños para ver el resultado a fin de año de esos niños, si hubo un resultado bueno se puede decir que el docente aplicó las estrategias adecuadas, aplicó instrumentos adecuados.

a) ¿Pero realmente como directivo, qué tareas debe cumplir en la evaluación del desempeño docente, para saber si tuvieron efectos positivos en la actuación del evaluado?

R: Los acompañamientos... no vamos a llamarlos supervisión, sino un acompañamiento del docente y saber que nosotros vamos a revisarle al docente, primero está la planificación, segundo está cómo él se desempeña en la clase, evaluarlo como le hacen en la universidad, ¿cómo es el tono de voz?, ¿cómo es la ortografía?, eso es muy importantes hay docentes que tiene errores ortográficos escribiendo en la pizarra, o sea yo creo que eso es una parte de lo que entra en la evaluación, ¿Cómo es con los niños?, son todas esas cosas, que tenemos que ver y observarlo en el salón de clases, es decir, un acompañamiento en el cual uno le diga en qué está fallando, para que en el próximo acompañamiento él lo haya superado.

3. ¿En qué medida los fundamentos legales de la evaluación de los docentes municipales, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela?

R: Yo creo que para los docentes municipales, no se lleva a cabo realmente como es, y carece de fundamentos legales la evaluación. No está reflejado por ninguna parte, y tampoco tiene ningún fundamento conceptual que sea importante para lo que es la parte educativa. Para mí, yo creo que en la parte municipal no se da como tal.

4. ¿Qué opina ud. sobre la existencia de un solo instrumento para evaluar a los docentes y demás miembros que laboran en las escuelas municipales?

R: No debe ser así, porque como le dije, la evaluación tiene que evaluar durante todo el proceso, para que ud. pueda llegar a emitir un juicio sobre un docente.

a) ¿Cree que con ese instrumento se puedan evaluar los docentes, los obreros y las secretarias?

R: No, porque cada uno tiene sus funciones diferentes, o sea, no me pueden evaluar a mí como docente coordinador como a un docente de aula, porque mis funciones son otras diferentes, no le pueden evaluar a un bedel, porque imagínese, ni siquiera al portero con el bedel porque cada uno cumple funciones distintas tiene que ser cada uno de acuerdo a cada miembro de la institución.

b) ¿Ha observado si la evaluación se convierte a veces en un requisito, que debe cumplirse y llenarse los formatos en tiempo record, porque tiene que ser entregado a la dirección de educación?

R: Bueno eso fue lo que hicieron el año pasado, que muchos profesores no quisieron firmar, porque los directores llegaron y dijeron firmen aquí y es por eso por lo que vienen los problemas, los profesores no quisieron firmar... y están en todo su derecho.

5. ¿Considera que la complejidad inherente al desempeño laboral, debe estar basado en la recolección de evidencias y que debe ser un proceso multimétodo, multirreferencial, para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes?

R: Claro eso es un proceso complejo, porque tiene que sentarse el directivo a realizar en función de qué se va a evaluar, ¿cuál es el objetivo que se quiere lograr?, porque ud. tiene que ver primero cuales son las funciones que tiene cada uno de ellos para que ud. en función de eso y tomando en cuenta ciertos aspectos ud. va a evaluar, para poder llegar a decir ud. si esa persona lo está haciendo correctamente o qué es lo que está sucediendo, y de allí viene el desempeño de toda la institución y la excelencia, porque si estamos mal allí imagínese... eso le corresponde a la dirección de educación municipal.

Resultado de las Entrevistas a Informantes Clave

A la pregunta sobre ¿Qué opinión tiene sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente y sobre los criterios que son utilizados para evaluar los docentes de las escuelas municipales? Se deduce que la evaluación del desempeño docente es un proceso importante que debe cumplirse en toda institución educativa, ya que ésta permite detectar las debilidades y fortalezas del ejercicio de la práctica profesional, además permite mejorar el trabajo y saber en qué medida está cumpliendo con su labor. Por otra parte, los indicadores que utiliza la evaluación del desempeño docente no son los más adecuados, para evaluar el perfil del educador y que no cumple con

los requisitos considerándolos no apropiados para realizar una evaluación docente, por cuanto no evalúan a profundidad el trabajo didáctico.

Asimismo, al ser interrogados sobre ¿Qué tareas deben desarrollarse en la evaluación del desempeño docente, para saber si tuvieron efectos positivos en la actuación del evaluado? Coincidieron en que la organización, planificación, supervisión y control sobre las actividades que realizan los docentes deben ser de manera continua, para poder determinar si la evaluación tuvo un efecto positivo en el evaluado. Del mismo modo, el acompañamiento docente, que forma parte de la supervisión y la oportuna información a este proceso de evaluación debe ser parte de las tareas que deben desarrollarse.

Al ser consultados sobre el tópico ¿En qué medida los fundamentos legales de la evaluación de los docentes municipales, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela? Se encontró concordancia en que el instrumento utilizado por la Alcaldía de San Cristóbal, para evaluar el desempeño docente, no se ajusta a ninguna ley, reglamento, gaceta o resolución emanada por los entes educativos venezolanos, y es demasiado ambiguo o genérico, por lo que se observa desfasado de la realidad de ser una evaluación docente.

Del mismo modo, al recoger la información referente a ¿Qué opina ud. sobre la existencia de un solo instrumento para evaluar a los docentes y demás miembros que laboran en las escuelas municipales? Manifestaron que la existencia de un solo instrumento de evaluación de desempeño del personal docente, administrativo y obrero, es algo que no debería ser, puesto que cada uno cumple funciones distintas, en tal sentido debería evaluarse de maneras distinta. Además, en el caso de la educación es muy delicado evaluar los aspectos didácticos y todo lo que ello implica, por lo que consideran que no aplica para realizar una buena evaluación.

En la última parte de la entrevista se indagó sobre, si considera que la complejidad inherente al desempeño laboral, debe estar basado en la recolección de evidencias y que debe ser un proceso multimétodo, multirreferencial, para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes, coincidiendo en la

complejidad del proceso, que debe estar basado en la recolección de evidencias, que puede ser a corto, mediano o largo plazo, por lo que se debe acudir a múltiples fuentes de información, y diferentes técnicas e instrumentos para evaluar, mientras más se interactúe con los docentes más referencias se podrán tener para la evaluación.

Etapa de Análisis del Instrumento de Evaluación Existente

Descripción General del Instrumento

El instrumento de evaluación que se aplica actualmente para valorar el desempeño a los docentes pertenecientes a la Dirección de Educación de la Alcaldía de San Cristóbal, consta de dos partes: un formulario A y un formulario B. (Ver anexos B)

Formulario A

Lleva por nombre, Informe Semestral de Funcionarios. Se observa en la primera parte de la planilla que debe ser llenado con los datos de identificación del evaluado, incluyendo el código que le corresponde por el cargo que ocupa dentro de la dirección de educación.

En la segunda parte, se coloca el objetivo principal, las metas que se tiene previsto cumplir durante el semestre que será evaluado, las actividades asignadas, los recursos utilizados, las limitaciones presentadas para la ejecución de las mismas y explicar los resultados obtenidos a través de su desempeño laboral. Igualmente debe informar sobre cursos, talleres o estudios realizados.

En la tercera parte del formulario, se encuentra un apartado que contiene una autoevaluación y la evaluación del directivo, denominado aspectos a evaluar, los cuales son calificados con una ponderación máxima especificada para cada ítems,

asimismo, presenta algunos aspectos como: (a) La responsabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas (puntuación máxima de 4 puntos). (b) La utilización eficaz del tiempo y los recursos (puntuación máxima de 4 puntos). (c) Los resultados obtenidos en función del cumplimiento de las metas y los objetivos trazados por la dirección (puntuación máxima de 4 puntos). (d) El dominio de conocimientos, habilidades y destrezas propias de las funciones en el cargo (una puntuación máxima de 2 puntos). (e) La disposición y el apoyo que muestra el funcionario al efectuar sus asignaciones (puntuación máxima de 2 puntos). (f) La presentación personal (una puntuación máxima de 2 puntos). (g) La motivación y el respeto por el trabajo, por sus compañeros y por sus superiores (una puntuación máxima de 2 puntos). Para un total de 20 puntos.

Además, el evaluado colocará su nombre y apellido, número de cédula de identidad y la firma procediendo a entregarla al director. Por otra parte, se tiene que el instrumento debe ser totalizado por el evaluador sumando las dos calificaciones obtenidas, y dividirá entre 2 el resultado para lograr un promedio del 1 al 20, que se colocará en el recuadro calificación final. Además colocará su nombre y apellido, el número de cédula y firmará la planilla, para anexarla luego al Formulario B.

Formulario B

Tiene por nombre, Evaluación Semestral Desempeño Laboral Funcionarios Municipales, Se observa en la primera parte de la planilla que debe ser llenado con los datos de identificación del evaluado, incluyendo el código y el cargo que ocupa dentro de la dirección de educación, así como también el grado de instrucción. Este formato viene digitalizado y está diseñado en Excel e incluye las fórmulas necesarias para calcular la puntuación definitiva en una Escala del 1 al 5, por lo que sólo deben anexarse los datos requeridos y ser transcrito e impreso luego para ser entregado a la Oficina de Recursos Humanos de la Alcaldía de San Cristóbal.

En la segunda parte del mismo, contiene los aspectos a evaluar los cuales se describen a continuación: (a) Calificación obtenida en el Informe presentado mediante el “Formulario A”. (b) Calificación por puntualidad y cumplimiento del horario laboral o jornadas efectivas (una puntuación máxima de 5 puntos). (c) Calificación por cursos o talleres realizados (no más de 2,5 puntos, con anexo de copia de certificados obtenidos). (d) Calificación por estudios realizados (no más de 2,5 puntos, con anexo de copia de constancias que certifiquen su condición de estudiante regular, con vigencia no mayor de seis meses).

En la tercera parte contiene un recuadro de observaciones. Todas estas calificaciones se suman para un total de 30 puntos que automáticamente serán divididos a través del sistema, por el Valor Constante 6, el cual arrojará una calificación final y definitiva en una escala del 1 al 5. Este valor se representará en términos cualitativos, según la escala de valores, que va desde “Muy Deficiente” hasta “Excelente”. Además debe ser firmado por el director, así como por el evaluado y enviado con todos los anexos a la dirección de recursos humanos, donde se dará el visto bueno del director de recursos humanos, para luego ser archivado en el expediente del funcionario. Si así lo desea, el funcionario puede obtener una copia certificada de esta evaluación. Es importante destacar, que los formularios llevan impreso lo siguiente: Evaluación según el Capítulo IV, artículos 57, al 62 sobre evaluación del desempeño laboral, de la Ley del Estatuto de la Función Pública. Nota: Será causal de Destitución haber recibido tres evaluaciones negativas consecutivas, de conformidad con lo previsto en el Art. 58 y 86 numeral 14 de esta Ley.

Análisis del Instrumento de Evaluación

El análisis del instrumento de evaluación fue realizado, con la finalidad de cumplir con uno de los objetivos específicos del estudio. Además, para detectar las fortalezas y debilidades que éste tiene para evaluar el desempeño docente, asimismo, para dar

sugerencias oportunas en vía de facilitar el proceso de evaluación que realiza el personal directivo y mejorar la calidad del desempeño docente, en los centros educativos pertenecientes a la Alcaldía de San Cristóbal.

Como se ha podido evidenciar en lo antes descrito, en el instrumento utilizado se determina que el mismo es muy general y no fue diseñado específicamente para ser aplicado a los docentes, sino a funcionarios de la administración pública, por cuanto se fundamenta legalmente en la Ley del Estatuto de la Función Pública, y no en artículos de la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Gaceta o Resolución, emanadas por entes educativos venezolanos, por lo que se observa desfasado de la realidad de ser una evaluación para educadores.

Desde el punto de vista conceptual, tampoco el diseño es pertinente para una evaluación de desempeño docente, puesto que no posee fundamentación en ningún diseño o modelo de evaluación de las funciones de éste profesional, o al menos en los estudiados en el marco teórico de la presente investigación. Según Montenegro (2011) opina que: “Tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué” (p. 31). De lo anteriormente citado podemos decir que la evaluación del desempeño docente necesita de un marco de referencia para facilitar su mejor comprensión, lo que hace imperioso poseer un modelo de evaluación.

Por otro lado, no es que los modelos sean la panacea de la evaluación educativa, pero sí puede ser complementario de otro, como lo plantea Jiménez (2008) cuando refiriéndose a la complementariedad de los modelos, haciendo énfasis en que las debilidades y limitantes de cada uno de ellos pueden ser disminuidas por las ventajas de otro, permitiendo valorar la pertinencia de algún modelo en particular.

En este mismo orden de ideas, en el marco teórico de la presente investigación se estudiaron varios modelos de evaluación docente, donde se encontraron los planteados por Valdés (2002) el mismo presenta cuatro que son: Modelo centrado en

el perfil del docente, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y el modelo de la práctica reflexiva. Asimismo, los cuatro modelos de evaluación docente presentado por Jiménez (2008) que son: Modelo basado en la opinión de los alumnos, modelo de evaluación a través de pares, modelo de autoevaluación y modelo de evaluación a través de portafolio.

La evaluación del desempeño docente, por su complejidad abarca y debe abarcar todas las áreas del perfil del maestro y el instrumento existente hace énfasis sólo en algunas áreas y no ofrece una panorámica global del desempeño del educador, de tal manera el investigador llega a la conclusión, que el mismo no cumple con los requerimientos dispuestos para tal fin.

Etapa de Cuestionarios

En este apartado denominado etapa de cuestionarios, se muestran los resultados de los mismos. Estos instrumentos fueron aplicados a cinco (05) docentes de cada una de las ocho (08) escuelas municipales, para un total de cuarenta (40) docentes, los cuales fueron seleccionados para la investigación. El cuestionario se realizó con preguntas cerradas con varias opciones de respuesta, las cuales debían contestar por sí mismos, por lo que no fue necesaria la presencia del investigador, ya que se utilizó un formulario impreso estandarizado de interrogantes.

Al mismo tiempo, se muestran los cuadros donde se muestran las categorías, sub categorías e indicadores y se presenta cada uno de los ítems con sus respectivas frecuencias simples y porcentuales. Conjuntamente, la interpretación de los mismos de carácter cualitativo. Este instrumento estuvo conformado por veinte ítems, que contienen cinco opciones de respuesta: muy de acuerdo (MA), de acuerdo (A), indeciso (I), en desacuerdo (D) y muy en desacuerdo (MD). (Ver anexos A)

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

Cuadro N° 2

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Calidad del proceso.

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
1.- La evaluación del desempeño docente fortalece y mejora la calidad de la educación.	17	42,5	19	47,5	2	5	0	0	2	5
2.- La evaluación del desempeño docente, puede producir cambios positivos en los procesos educativos	17	42,5	21	52,5	0	0	2	5	0	0
3.- La evaluación del desempeño docente busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores.	19	47,5	18	45	1	2,5	2	5	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 1, se observó que del total de los 40 docentes encuestados los cuales representan un 100%, el 47,5% estuvo de acuerdo, que la evaluación del desempeño docente fortalece y mejora la calidad de la educación, siendo respaldado por un 42,5% que estuvo muy de acuerdo, sumando entre los dos un 90%. En el ítems 2, de la misma sub categoría el 52,5% de los educadores encuestados estuvo de acuerdo que la evaluación del desempeño docente, puede producir cambios positivos en los procesos educativos, seguidos del 42,5 % que estuvo muy de acuerdo. En el ítems 3, un 47,5% que representa la mayoría de los encuestados está muy de acuerdo que la evaluación del desempeño docente busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, seguido de un 45% que también estuvo de acuerdo con lo mismo, siendo esto una representación significativa en los tres ítems.

En este mismo orden de ideas, en la categoría percepción del desempeño docente sobre la evaluación, relacionada con el indicador calidad del proceso, se tiene que la gran mayoría de los educadores están de acuerdo que la evaluación del desempeño

docente busca mejorar la calidad educativa, tal como lo indica el Manual de la Evaluación de Desempeño (2003), cuando expresa lo siguiente:

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

Se puede decir que la evaluación le permite detectar debilidades para poder transformarlas en fortalezas, por parte de cada uno de los agentes que integran las instituciones escolares, a fin de mejorar el proceso educativo de tal manera que los responsables puedan emitir un juicio sobre su valor educativo y profesional.

Cuadro N° 3

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Cumplimiento.

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
4.- El desempeño laboral de un docente, demuestra la capacidad del cumplimiento de sus funciones a través de las competencias.	14	35	17	42,5	2	5	7	17,5	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 4, de la sub categoría desempeño docente del indicador cumplimiento, la parte de docentes que estuvieron de muy de acuerdo fue de un 35%, y de acuerdo de un 42,5%, representando esto una posición mayoritaria en la proposición de que el desempeño laboral de un docente, demuestra la capacidad del cumplimiento de sus funciones a través de las competencias, dando a entender el compromiso con su labor educativa. Del mismo modo, Por esto Montenegro (2011), considera dentro de las competencias específicas el docente como profesional lo intrapersonal: “El docente, además, realiza una acción reflexiva, una tarea consigo mismo, mediante la cual desarrolla conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica” (p. 13).

Al referirse a lo intrapersonal, implica situarse en el contexto como persona responsable, con estabilidad emocional, seguridad en sí mismo y con adecuados niveles de autoestima, capaz de dar y recibir afecto, capaz de aceptar y formular críticas, de una conducta ética, moral y cultural cónsona con los valores nacionales, regionales y locales, abierto a las creencias religiosas y filosóficas, lo que favorece el desempeño eficiente de la función docente.

Cuadro N° 4

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Instrumentos de Evaluación. Sub categoría: Funciones. Indicador: Fundamentos Legales.

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
5.- Los fundamentos legales de su evaluación docente, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela (Constitución, LOE, Reglamento, LEPD).	1	2,5	1	2,5	10	25	9	22,5	19	47,5

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 5, de la categoría instrumentos de evaluación, sub categoría funciones, e indicador fundamentos legales, del total de los cuarenta docentes encuestados, un 47,5% está muy en desacuerdo, sumado con los que están en desacuerdo que representan un 22,5% suman un total de 70% por lo que se interpreta que los fundamentos legales de su evaluación, no se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Educación (2009), en el Capítulo V, hace referencia a la Administración y Régimen Educativo, en el Artículo 43, describe sobre la supervisión educativa y puntualiza sobre algunas consideraciones, de la misma forma en el Artículo 44, especifica sobre la evaluación educativa como parte del proceso educativo venezolano. Igualmente, en el Artículo 45, habla sobre la evaluación institucional, y las instancias competentes en materia de educación básica, y se expresa de la siguiente manera:

Artículo 44. La evaluación como parte del proceso educativo... 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. (p. 22)

En este sentido, se comprende que la evaluación del desempeño docente debe estar circunscrita dentro de un marco jurídico, de manera que se posean una legalidad y se produzcan acciones que coadyuven a consolidar la labor educativa.

Cuadro N° 5

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Instrumentos de Evaluación. Sub categoría: Estructura del Instrumento. Indicador: Efectividad y Eficiencia.

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
6.- Los fundamentos conceptuales y la metodología que se aplica para el proceso de su evaluación de desempeño, son los más adecuados.	0	0	3	7,5	9	22,5	11	27,5	17	42,5
7.- La evaluación de su desempeño se rige por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad.	1	2,5	3	7,5	7	17,5	11	27,5	18	45

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 6, la mayoría de los docentes consultados, representados por un 43%, estuvo muy en desacuerdo, con que los fundamentos conceptuales y la metodología que se aplica para el proceso de su evaluación de desempeño, son los más adecuados. Asimismo, en el ítems 7, demuestra que el 45% de los docentes interrogados se encontraron muy en desacuerdo con los principios que rigen su evaluación de desempeño. Se puede decir que para la categoría instrumentos de evaluación, sub categoría estructura del Instrumento e indicador, efectividad y eficiencia, los criterios para la evaluación del desempeño docente juegan un papel muy importante en el juicio que se puede emitir acerca de la labor docente. Por lo cual, se consideran que

proporciona parámetros del comportamiento que pueden ser observados, pero no se traduce totalmente en la realidad de su desempeño. De ahí, se considera como una contribución interesante los modelos de evaluación del desempeño docente presentados por varios autores, expuestos en el marco teórico de la presente investigación.

Cuadro N° 6

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Manejo de conflictos.

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
8.- Se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del personal docente que trabaja en las escuelas municipales.	1	2,5	4	10	11	27,5	19	47,5	5	12,5
14.- Se deben establecer diferencias para evaluar al personal docente, administrativo y los demás entes que laboran en la institución educativa.	21	52,5	11	27,5	4	10	2	5	2	5
15.- Los criterios que conforman el instrumento de evaluación usado para valorar su desempeño docente son los más adecuados para su evaluación.	1	2,5	4	10	10	25	12	30	13	32,5

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 8, Se observa que el 47,5% de los encuestados estuvo en desacuerdo con la proposición sobre si se establecían reglas y mecanismos generales para la evaluación del personal docente que trabaja en las escuelas municipales. De la misma forma, en el ítems 14, la mayoría de los consultados representados por un 52,5%, manifiestan estar muy de acuerdo en que deben establecerse diferencias para evaluar al personal docente, administrativo y los demás entes que laboran en la institución educativa. Además, en el ítems 15 un 33% estuvo muy en desacuerdo, que los criterios utilizados en el instrumento de evaluación para valorar su desempeño

docente son los más adecuados para su evaluación, seguido de un 30% que también manifestó estar en desacuerdo.

De la tabla anteriormente presentada, se puede inferir que los criterios de evaluación del instrumento utilizado, no son los más acordes para la evaluación del desempeño docente, al igual que también los mecanismos y reglas generales para la evaluación, razón por la cual Álvarez (1995) al referirse a ello expone: “Este proceso es una noción de sentido común de cómo los profesores pueden desarrollar sus puntos fuertes mediante consultas con supervisores y colegas con respecto a sus prácticas de enseñanza” (p. 11).

Después de las consideraciones anteriores, al hacer referencia al ámbito educativo y concretamente en la parte de los procesos administrativos de la evaluación docente, se puede decir que para darse el acto educativo con éxito y para que este se desarrolle armoniosamente, se debe propiciar un ambiente de fraternidad y de calidad entre los sujetos involucrados y particularmente entre quienes tienen una relación más directa y que les compete el proceso evaluativo, como son el personal directivo y los docentes. Así lo expone Hernández (2002) al referirse a la formación permanente del profesorado de los centros educativos, diciendo: “El liderazgo directivo es vital para ayudar a caminar con buen pie en la incertidumbre que se crea cuando se buscan fórmulas de formación desde el centro” (p. 158). Lo que refleja, que la confianza proporcionada a los profesores en la evaluación e institucionalización viene a ser los puntos cardinales de la estrategia de formación.

En este mismo orden de ideas, Jiménez (2008) opina que es primordial el hecho de que los colegas tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos, más si son de la misma institución, lo cual facilita el proceso evaluativo permitiendo evitar los conflictos entre el personal debido a su evaluación. La contribución a la clarificación de criterios es un elemento importante que se requiere en la evaluación por pares, pero que también viene de la misma experiencia en tanto que hay prácticas innovadoras que se atreven a plantear formas diferentes que aporten nuevos elementos a los cambios que se vienen produciendo.

Cuadro N° 7**Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Criterios de Evaluación. Indicador: Objetividad.**

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
9.- Su evaluación de desempeño docente, permite obtener información con el fin de emitir un juicio de valor de su práctica pedagógica.	0	0	11	27,5	1	2,5	18	45	10	25
10.- La ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, es informada a ud. luego de ser evaluado.	0	0	10	25	7	17,5	18	45	5	12,5

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 9, se aprecia que la mayoría representado por un 45% estuvo en desacuerdo, con la propuesta de que su evaluación de desempeño docente le permite obtener información con el fin de emitir un juicio de valor de su práctica pedagógica. Asimismo en el ítems 10, el 45% de los docentes están muy en desacuerdo con la consulta sobre la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, es informada luego de ser evaluado.

Refiriéndose a la objetividad que debe tenerse en el proceso de evaluación Jiménez (2008) opina sobre la forma de evaluar a los docentes posee someramente diversas maneras que ubican el desempeño muy objetivamente, que le dan mejoría a uno sobre otro método en la forma que se apliquen y como se utilicen, no obstante cada uno de estos tiene una serie de limitantes propias al valorar el desempeño. Lo que implica que el indicador objetividad, debe cumplirse en el proceso evaluativo a fin de que los educadores no perciban carecer de ella a la hora de ser evaluados.

Por su parte Dwyer (1997) declara: “A fin de ser beneficiosas para el sistema educativo en su conjunto, estas evaluaciones han de estar cuidadosamente vinculadas con estas entidades mayores” (p. 2). Dando a entender la necesidad de las

evaluaciones para que sean eficaces estando vinculadas con otras formas de carácter superior a fin de poder desarrollar bien el proceso educativo.

Cuadro N° 8

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Instrumentos de Evaluación. Sub categoría: Estructura del Instrumento. Indicador: Transformación.

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
11.- La evaluación que se le realiza busca identificar oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para su desarrollo personal y profesional.	3	7,5	10	25	6	15	13	32,5	8	20
12.- La evaluación de su desempeño docente propicia la reflexión sobre su ejercicio y responsabilidad frente a la calidad de la educación.	5	12,5	8	20	6	15	10	25	11	27,5
13.- En la evaluación de su desempeño se refleja las actividades que desarrolla en los procesos de enseñanza – aprendizaje, y las funciones de planeación, ejecución y evaluación de diferentes actividades curriculares, que responden a las particularidades del PEIC, P.A.	2	5	8	20	6	15	12	30	12	30

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 11, de los cuarenta docentes consultados, el 32,5% considera estar en desacuerdo con la pregunta, sobre si la evaluación a la que son sometidos busca identificar oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para su desarrollo personal y profesional. En el ítems 12, aunque se observa muy distributivos los porcentajes con respecto a la consulta sobre si la evaluación de su desempeño docente propicia la reflexión sobre su ejercicio y responsabilidad frente a la calidad de la educación, predomina muy en desacuerdo con un porcentaje de 28%. En el ítems 13, Se aprecia una proporción igual de un 30%, entre los que están en desacuerdo y muy en desacuerdo, con respecto que si en la evaluación de su desempeño se refleja las actividades que desarrolla y las funciones que cumple.

De la tabla presentada, se puede deducir que para la categoría instrumentos de evaluación, sub categoría estructura del instrumento e indicador transformación, la evaluación que se le realiza actualmente a los docentes municipales no propicia el desarrollo personal ni otros aspectos propios de la labor educativa, por lo cual una mayoría significativa se mostró en desacuerdo y muy en desacuerdo con la proposición. Es importante que el educador tenga conocimientos y preparación académica y formación permanente en relación a los cambios que se vienen suscitando en nuestra sociedad, de ese deber ser, que sirva para lograr su éxito personal y profesional.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, Montenegro (2011) expone: “La formación profesional está asociada al ejercicio de unas competencias específicas propias de la naturaleza del *ser educador*” (p. 12). Considera que el docente como profesional necesita poseer competencias específicas propias de la carrera docente y debe tener capacidad de actualizarse para así enfrentar los grandes retos de la sociedad.

Por otro lado, el Manual de la Evaluación de Desempeño de la República de Colombia (2003), dice lo siguiente:

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

De lo anteriormente señalado se desglosa que la función primordial de la evaluación del desempeño docente, se enfoca directamente en la necesidad de mejorar los resultados del aprendizaje, puesto que los docentes tienen gran responsabilidad en el logro de los mismos. De ahí que sea perentorio realizar una evaluación en su función con la enseñanza, a fin de establecer parámetros de control que brinden eficiencia al proceso, reafirmen fortalezas y permitan superar debilidades y limitaciones.

Cuadro N° 9**Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Desempeño docente. Indicador: Motivaciones.**

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
16.- Recibe ud. comentarios sobre su desempeño durante el transcurso del año escolar y consideran su opinión a la hora de ser evaluado.	2	5	3	7,5	14	35	14	35	7	17,5
17.- Ha recibido algún beneficio al haber participado en el proceso de evaluación.	0	0	2	5	16	40	13	32,5	9	22,5

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 16, Se distingue una gran proporción de indecisos y en desacuerdo representada por un 35%, con respecto a la proposición, sobre si ha recibido comentarios relacionados con su desempeño durante el año escolar y si consideran su opinión a la hora de ser evaluado. En el ítems 17, se aprecia una gran proporción de indecisos representados por un 40% sobre la propuesta de si ha recibido algún beneficio al haber participado en el proceso de evaluación. Lo que se puede concluir que los docentes no están seguros de haber recibido algún beneficio derivado del proceso de evaluación, en la categoría percepción de los docentes sobre su evaluación, sub categoría desempeño docente e indicador motivaciones.

Cada docente debe ser concebido como un individuo con experiencia propia y con aspiraciones diferentes a los demás. Los gerentes educativos deben propiciar estímulos, motivación y comprensión para que las actividades de la organización se desarrollen en un ambiente de armonía y progreso. Significa entonces que la gerencia educativa se explica como una tarea de gestión, que atiende el desarrollo del sistema educativo; la dirección, fijación de planes, establecimiento de metas y objetivos son el cumplimiento de algunas de las funciones educativas gerenciales.

Por otra parte, González (1993), señala:

“...un gerente es aquella persona que... representa un nivel de responsabilidad y autoridad por la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr los objetivos que establezcan entre sí o le sean indicados por la organización”
(p. 17)

Con referencia a lo anteriormente expresado, el gerente educativo se obliga a convertirse en un agente promotor de relaciones y condiciones con el personal docente, de tal manera que conduzcan a una mayor participación y cooperación en pro de las metas institucionales. Por otro lado, el gestor educativo debe estar consciente de que a su cargo tiene un valioso recurso, los docentes, los cuales componen un conjunto de individuos cuyo objeto es desenvolverse para alcanzar las metas institucionales y los principios de la educación de un país.

Cuadro N° 10

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Percepción de los docentes sobre su evaluación. Sub categoría: Criterios de Evaluación. Indicador: Pertinencia.

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
18.- El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la autoevaluación pudiera ser aplicado las escuelas municipales.	9	22,5	27	67,5	3	7,5	0	0	1	2,5
19.- El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares pudiera ser aplicado en las escuelas municipales.	7	17,5	20	50	9	22,5	3	7,5	1	2,5
20.- El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos pudiera ser aplicado en las escuelas municipales.	9	22,5	24	60	6	15	0	0	1	2,5

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes municipales 2012.

En el ítems 18, la gran mayoría de los docentes encuestados, representados en un 67,5%, está de acuerdo que pudiera ser aplicado las escuelas municipales el modelo de evaluación del desempeño docente basado en la autoevaluación. En el ítems 19, el 50% de los docentes consultados estuvo de acuerdo que el modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares pudiera ser aplicado en las escuelas municipales. En el ítems 20, indica que el 60% de los docentes encuestados se encontraron de acuerdo, con que pudiera ser aplicado en las escuelas municipales el modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos.

En este mismo orden de ideas, al interpretar la tabla presentada, para la categoría percepción de los docentes sobre su evaluación, sub categoría criterios de evaluación e indicador pertinencia, la gran mayoría de los educadores consultados estuvieron de acuerdo con la utilización de modelos evaluativos para valorar el desempeño docente.

De lo anteriormente expuesto, Montenegro (2011) parte de la premisa que para evaluar el desempeño docente se requieren de modelos a seguir, por cuanto, se requiere contar con una estructura que permita tener ciertos parámetros preestablecidos los cuales los educadores deben saber con anterioridad que es lo que se les va a evaluar, cómo, cuándo y para qué, y expone un enfoque basándose en Valdés (2001) el cual describe ciertos criterios de estos modelos evaluativos.

Del mismo modo, en artículo publicado en la web por Jiménez (2008) citado en el marco teórico de la presente investigación, éste hace referencia a los modelos de evaluación docente, y presenta desde una perspectiva el basado en la opinión de los alumnos, a través de pares, autoevaluación y a través del portafolio. La forma de evaluar a los docentes tiene someramente diversas maneras, que ubican el desempeño muy objetivamente y estos modelos le dan incuestionable mejoría a la evaluación del educador.

La utilización de varios modelos minimizará las ventajas o desventajas que tenga un modelo sobre otro, esto dependerá, en la forma que se apliquen y como se utilicen, no obstante cada uno de estos tiene una serie de limitantes propias al valorar el desempeño. Lo que implica que el uso de cada modelo se realiza a partir de sus principales supuestos, metodología, ventajas y desventajas en su aplicación. La revisión de las características de estos modelos de evaluación docente permite tener un panorama general de su posible aplicación a partir del objetivo, contexto y necesidades de la institución educativa, de lo que se infiere que el empleo de modelos evaluativos sea lo más recomendable.

Triangulación de la Información

En el capítulo anterior se explicó la selección de la técnica para la contrastación de los datos, la triangulación, lo cual perfecciona considerablemente los resultados del estudio, su validez y confiabilidad. Según Martínez (2008) expresa: “De una manera particular, pueden combinarse, en diferentes formas, técnicas y procedimientos cualitativos y cuantitativos. La idea central es utilizar todo lo que se considere pertinente, tenga relación y se considere útil” (p. 174). Por otra parte, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan al referirse a la triangulación, como “Al hecho de utilizar diferentes fuentes y métodos de recolección, se le denomina triangulación de datos” (p. 439). En esta investigación, la información se trianguló de acuerdo a los instrumentos utilizados, siendo estos: la entrevista semi-estructurada, el cuestionario y la revisión y análisis de documentos por parte del investigador, a fin de poder seleccionar elementos que coincidan o discrepen los cuales fueron analizados y finalmente es de allí donde se generan las conclusiones.

En este mismo orden de ideas, se establecieron varias categorías para realizar la comparación de las mismas, entre las que se destacan: (a) El desempeño docente. En relación con este aspecto, después de revisar las entrevistas, los cuestionarios se determina que concuerdan en que los docentes tienen claro su rol, su desempeño como docentes, así como también se determina por parte del investigador que el instrumento que se utiliza para evaluar a los docentes municipales no es pertinente. Otra categoría indica, (b) Criterios de evaluación. Todos los punto de vista concuerdan en que los criterios de evaluación no son los más adecuados, para valorar el perfil del educador y que no cumple con los requisitos, considerándolos no apropiados para realizar una evaluación docentes, por cuanto no revisa a profundidad el trabajo pedagógico.

Del mismo modo, se enumera otra categoría, (c) Estructura del instrumento de evaluación. En el cual los elementos concuerdan en que el instrumento utilizado es muy general y no fue diseñado específicamente para ser aplicado a docentes, razón

por la cual, no se debe evaluar con un mismo instrumento a un docente, a una secretaria y mucho menos al personal obrero, en tanto que cada uno de ellos cumple funciones diferentes, entonces deben ser evaluados de forma distinta y no aplica para los efectos de una evaluación pertinente.

Finalmente, una categoría (d) Importancia y funciones de la evaluación del desempeño docente. Todos concuerdan en que la evaluación del desempeño docente es un proceso importante que debe cumplirse a cabalidad en toda institución educativa, ya que ésta permite detectar las debilidades y fortalezas del ejercicio de la práctica pedagógica, además le permite mejorar su trabajo y saber en qué medida está cumpliendo con su labor.

De lo anteriormente analizado, se puede afirmar, que los docentes a través de su percepción sobre la valoración de su práctica profesional, se encuentran insatisfechos porque consideran que la misma no cumple con los requerimientos para un profesional de la educación y que los criterios que utilizan no son los más adecuados, porque no evalúan a profundidad el trabajo de un docente, además de que el instrumento de evaluación es muy obsoleto y general porque no está diseñado para el fin que persigue, al contrario, pareciese que hubiera sido diseñado y dirigido a cualquier funcionario no docente, de la administración de la Alcaldía de San Cristóbal.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Partiendo de los resultados obtenidos en el desarrollo de la presente investigación se puede indicar un conjunto de conclusiones para dar respuestas a los objetivos específicos propuestos en la investigación. En este sentido, se establece al hacer el diagnóstico de la opinión de los docentes sobre los criterios de evaluación que son utilizados por la Dirección de Educación del Municipio San Cristóbal, se encontró de acuerdo con las entrevistas, que no son los más adecuados además superficiales para realizar una evaluación docente y que no evalúan lo que debería ser. Por otra parte, en los cuestionarios la mayoría de los consultados sobre si consideran que los criterios que conforman el instrumento de evaluación usado para valorar su desempeño docente son los más adecuados para su evaluación, la mayoría manifestó estar muy en desacuerdo.

Del mismo modo, al analizar el instrumento de evaluación utilizado por la Dirección de Educación de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal para evaluar el desempeño docente, el investigador determinó que el mismo es genérico y no fue diseñado específicamente para ser aplicado a los docentes, y que la existencia de un solo instrumento de evaluación de desempeño del personal docente, administrativo y obrero, es algo que no debería ser, puesto que cada uno cumple funciones distintas, por lo tanto, debería evaluarse de manera distintas. Además, en el caso de la educación es complejo evaluar los aspectos didácticos y todo lo que implica el desempeño docente, por lo que consideran que no aplica ese instrumento para realizar una buena evaluación educativa, aparte de que el instrumento de evaluación existente

está dirigido a funcionarios de la administración pública, por cuanto se fundamenta legalmente en la Ley del Estatuto de la Función Pública, y no en artículos de la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Gaceta o Resolución, emanadas por entes educativos venezolanos, por lo que se observa desfasado de la realidad y de ser una evaluación para educadores.

De la misma forma, al tratar de determinar los aspectos teóricos relevantes, que puedan conformar un modelo evaluativo para los docentes de Escuelas Municipales, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, se encontró según las entrevistas, cuestionarios y análisis del instrumento de evaluación existente, que los fundamentos conceptuales y la metodología que se aplica para el proceso de su evaluación de desempeño, no son los más adecuados, por cuanto desde este punto de vista, el diseño no es pertinente para valorar el ejercicio del docente, puesto que no posee fundamentación en ningún diseño o modelo teórico de evaluación.

En este mismo orden de ideas, da a entender que necesita de un marco de referencia para facilitar su mejor comprensión, pues existiendo varios modelos de evaluación, pudiese ser aplicados algunos de ellos, llegando a ser complementario uno de otro, de tal manera que, las debilidades y limitantes de alguno de los modelos, minimicen o fortalezcan los de otro, permitiendo valorar el acertadamente el desempeño docente, de modo que su complejidad abarque todas las áreas del perfil del maestro, por lo que hacer énfasis sólo en algunas áreas no ofrece una panorámica global de la práctica del docente, así que el instrumento de evaluación existente, no cumple con los requerimientos dispuestos para tal fin.

Recomendaciones

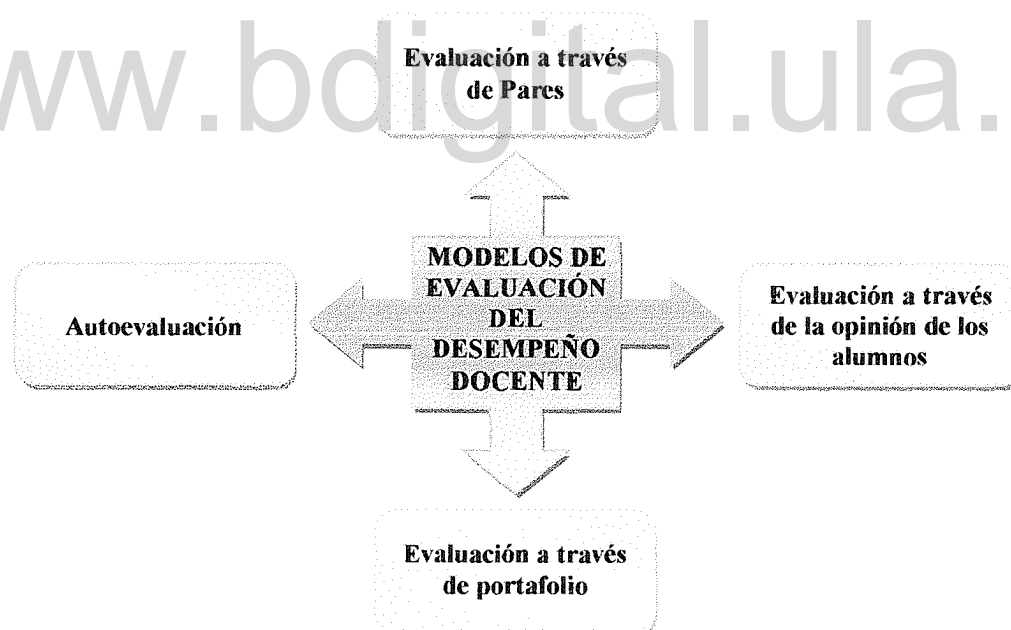
Es preciso que se reflexione sobre ciertos aspectos, que procuren una educación mejor, y consideren que la complejidad inherente al desempeño laboral, conviene

estar basado en la recolección de evidencias tras un proceso multimétodo, multirreferencial, para caracterizar mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes, coincidiendo en la complejidad del proceso, como se afirmó anteriormente, por lo que se debe acudir a múltiples fuentes de información, y diferentes técnicas e instrumentos para evaluar, lo que hace pensar al investigador que mientras más se interactúe con los docentes más referencias se podrán tener para realizar una buena evaluación.

De acuerdo a los razonamientos que se ha venido realizando, Jiménez (2008) presenta una perspectiva de evaluación del desempeño docente.

Figura N° 2:

Modelo de Evaluación del Desempeño Docente



Nota: Sánchez (2012)

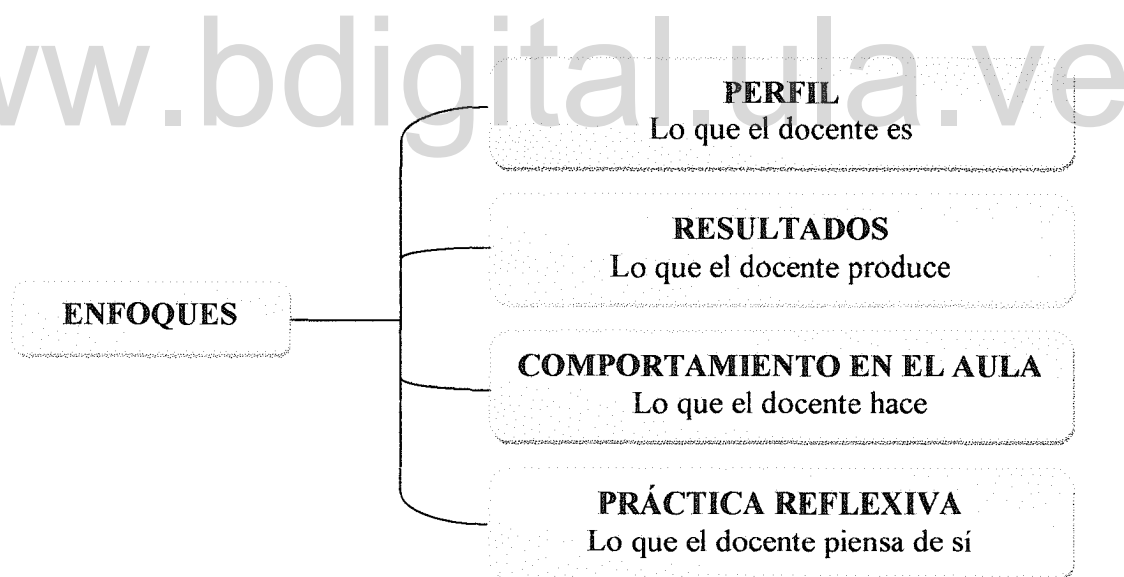
En otro orden de ideas, se recomienda diseñar instrumentos para la evaluación de los docentes, tratando de utilizar los modelos de evaluación propuestos por teóricos

en la materia, además de que los fundamentos legales deben ajustarse al marco jurídico vigente en Venezuela, en el caso de la educación al evaluar los aspectos didácticos y todo lo que implica el desempeño docente, requiere de experiencia, competencias, y pertinencia para realizar de manera efectiva estos procesos.

En referencia con los modelos de evaluación, Montenegro (2011) también parte de la premisa que para evaluar el desempeño docente amerita de modelos a seguir, por cuanto, se necesita contar con una estructura que permita tener ciertos parámetros preestablecidos los cuales los educadores deben saber con anterioridad que es lo que se les va a evaluar, cómo, cuándo y para qué, y expone un enfoque basándose en Valdés (2001)

Figura N° 3

Enfoques de Modelo de Evaluación



Nota: Montenegro (2011)

Finalmente, se recomienda la presentación y divulgación de los resultados de este estudio a la Dirección de Educación Municipal de la alcaldía de San Cristóbal, a fin de que conozcan la situación detectada, de manera que se tomen las medidas necesarias para corregir la realidad planteada, logrando así superar las debilidades en el proceso de evaluación, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS

- Álvarez, F. (1995). **¿Qué hay que Evaluar de los Docentes?** [Documento en línea] Disponible en: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8198.pdf>. Consultado [Marzo, 18 de 2011].
- Arias, F. (2006) **El proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. Editorial Episteme (5^o. ed.). Caracas – Venezuela.
- Arias, S. (2006) **Estudio Comparativo Sobre la Evaluación de los Aprendizajes que Utilizan los Docentes de la Carrera de Educación de la ULA Táchira, con la Evaluación que Practican sus Egresados**. *Evaluación & Investigación*, 1 (1), 60 – 69.
- Camacho, M. (2007) **Rol del Directivo en la Supervisión que Realiza a los Docenes Adscritos al NER 616 del Municipio Escolar Autónomo Independencia del Estado Táchira**. Trabajo de grado de especialización no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. Táchira.
- Carrero, F. (2001). **Enfoques y Principios Teóricos de la Evaluación**. Editorial Trillas. S. A. México. D. F.
- Catalán, J. y González, M. (2009). **Actitud hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo**. [Documento en línea] Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200007&script=sci_art_text Consultado [Diciembre, 16 de 2011].
- Chiavenato, I. (1999). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. (5^a. ed.). McGraw Hill Internacional S.A. México.
- Cisneros, M. (2006) **Cómo Elaborar Trabajos de Grado**. Ediciones ECOE. Primera Edición. Bogotá D.C. Colombia.
- Claret, A. (2005). **Cómo Hacer y Defender una Tesis**. 4ta. Edición. Editorial Texto C.A. Caracas. Distrito Federal. Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. N° 36 860 del 30 de Diciembre de 1999. Caracas – Venezuela.

- Curcio, C. (2002) **Investigación Cuantitativa (Una Perspectiva Epistemológica y Metodológica)** 1era. Edición. Editorial Kinesis. Colombia.
- Durán, R. (2006) **Evaluación de la Práctica Pedagógica de los Docentes de Educación de Adultos, Liceo Nocturno Carlos del Pozo y Sucre, Santa Bárbara Estado Barinas.** Trabajo de grado de especialización no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. Táchira.
- Dwyer, C. (1997). **Evaluación de los Maestros.** [Documento en línea] Disponible en: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8244.pdf>. Consultado [Marzo, 16 de 2011].
- Flórez, R. y Tobón, A. (2003) **Investigación Educativa y Pedagógica.** Mc Graw-Hill. Colombia.
- Gómez, T. (1999). **La Gerencia en el Aula. Perspectivas Sociológicas.** Editorial Kapeluz. Buenos Aires.
- Hernández, R. (2002) **La Formación Permanente del Profesorado de los Centros Educativos.** Universidad de Los Andes. Ediciones del Rectorado. Mérida – Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) **Metodología de la Investigación.** Quinta Edición. Mc Graw-Hill. Chile.
- Jiménez, J. (2008) **Cuatro Modelos de Evaluación Docente** [Documento en línea] Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-2-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html> Consultado [Marzo, 16 de 2011].
- Ley Orgánica de Educación (2009). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5 929 del 15 de Agosto de 2009.** Caracas – Venezuela.
- Lukas y Santiago (2004) **Evaluación Educativa.** Editorial Alianza. Madrid – España.
- Márquez, E. (2007) **Evaluación del Desempeño Docente en el Área Pedagógica Caso de estudio: Unidad Educativa Cristo Rey Municipio Bolívar Estado Táchira.** Trabajo de grado de especialización no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. Táchira.
- Martínez, M. (2008) **Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales.** Primera Edición. Editorial Trillas. México.

- Martínez, M. (1996) **El Método Etnográfico de Investigación** [Documento en línea] Disponible en: http://miguelmartinezm.atspace.com/metodoetnografico_2da_parte.html Consultado [Mayo, 11 de 2012].
- Ministerio de Educación Nacional (2003) **Manual de la Evaluación de Desempeño**. Bogotá – Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional (2008) **Guía Metodológica (Evaluación Anual de Desempeño Laboral)**. Bogotá – Colombia.
- Montenegro, I. (2011) **Evaluación del Desempeño Docente, Fundamentos, Modelos e Instrumentos**. Tercera Edición. Cooperativa Editorial del Magisterio. Bogotá – Colombia.
- Nolla Cao, N. (2004) **Los Tipos de Investigación**. Cuadernos Monográficos Candidus. Año 1, N° 2. Enero a Marzo 2004. Editorial Candidus Educativos. Acarigua – Portuguesa. Venezuela.
- Parella, S. y Martins, F. (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas. FEDUPEL
- Pérez, J. (1996). **El Liderazgo y la Gerencia**. Revista Universidad EAFIT. N° 102. Bogotá. Colombia.
- Red Escolar Nacional RENa (2008) **Percepción**. [Revista en línea] Disponible en: <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/psicologia/Tema10a.html>. Ministerio del Poder Popular para Ciencia Tecnología e Innovación de la República Bolivariana de Venezuela. Consultado [Diciembre, 16 de 2011].
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** N° 5 496 del 31 de Octubre de 2000.
- Robbins, S. (1998) **Comportamiento Organizacional**. Octava Edición. Mc Graw–Hill.
- Ruiz, C. (2002) **Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimiento para su Diseño y Validación**. II Edición. Tipografía y Litografía Horizonte, C. A. Barquisimeto – Lara.
- Santos, M. (2005). **La Evaluación un Proceso de Dialogo Comprensión y Mejora**. 3ra. Reimpresión. Aljive. Madrid.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2006). **Manual de Metodología**. Editorial Clacso. Buenos Aires. Argentina.

Romero, J. (2008) **El Desempeño Docente como Factor Fundamental para la Calidad Educativa de la Educación Básica Venezolana**. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Desempeño-Docente-Como-Factor-Fundamental/452064.html> Consultado [Diciembre, 16 de 2011].

Tamayo y Tamayo, M. (2003). **El Proceso de la Investigación Científica**. México. Editorial Limusa.

Torres, D. y Hernández, N. **Criterios de Evaluación e Indicadores de Desempeño Escolar** [Documento en línea] Disponible en: <http://www.didactica.umich.mx/> Consultado (Diciembre, 17 de 2011).

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. 4ta. Edición, Fedeupel. Caracas – Venezuela.

Visor Enciclopedia (1999) **Percepción**. Impreso en Argentina. Plaza & Janés Editores.

Weiss, C. (2008) **Investigación Evaluativa**. Tercera Edición. Editorial Trillas. S. A. México. D. F.

Wittig Arno, F. (1979) **Introducción a la Psicología**. Primera Edición. Edición. Mc Graw-Hill.

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

(ANEXOS A)



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

PROTOCOLO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado experto:

Reciba usted un respetuoso saludo en ocasión de solicitarle su valiosa colaboración con el estudio **Valoración de la Percepción Docente, Sobre la Evaluación de su Desempeño Laboral**. *(Caso Escuelas Municipales, pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira)*.

Este formato fue realizado con la intención de que usted, por ser especialista en contenido y metodología actúe como validador al Cuestionario y la Entrevista Semi – Estructurada, que se ha diseñado para recopilar información en torno al tema.

En este sentido, le anticipo mi más sincero agradecimiento ya que los juicios que pueda emitir al instrumento se anexaran con la finalidad de plantear la versión definitiva del mismo.

Anexo:

- Objetivos
- Operacionalización de las variables
- Modelo del cuestionario
- Guión de entrevista
- Instrumento de validación

Sin otro particular de usted, Atentamente
Wilmer Sánchez



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

CUESTIONARIO

Estimado Docente:

El presente instrumento tiene como fin único obtener información acerca de la **Valoración de la Percepción Docente, Sobre la Evaluación de su Desempeño Laboral**. (*Caso Escuelas Municipales, pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira*).

Usted ha sido seleccionado(a) para conformar la muestra de docentes, de quienes se aspira obtener la información requerida. Sus respuestas a este cuestionario constituirán una valiosa contribución al trabajo de investigación, que estoy desarrollando.

Los datos que usted suministre son importantes y útiles para elaborar un trabajo de grado. Dicha información será confidencial y anónima, por lo que agradezco su colaboración y sinceridad al emitir la respuesta. El Cuestionario está organizado con preguntas que tienen cinco alternativas de respuesta, Muy de Acuerdo (MA), De Acuerdo (A), Indeciso (I), En Desacuerdo (D) y Muy en Desacuerdo (MD).

Por favor lea cuidadosamente las preguntas y responda con sinceridad de acuerdo a su opinión, marcando con una equis (X) la respuesta seleccionada.

De antemano muchas gracias por la colaboración que me pueda prestar.

El Autor.



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

CUESTIONARIO

Instrucciones: El Cuestionario está organizado con preguntas que tienen cinco alternativas de respuesta, Muy de Acuerdo (MA), De Acuerdo (A), Indeciso (I), En Desacuerdo (D) y Muy en Desacuerdo (MD). Por favor lea cuidadosamente las preguntas y responda con sinceridad de acuerdo a su opinión, marcando con una equis (X) la respuesta seleccionada.

ÍTEMES	ASPECTO	MA	A	I	D	MD
1	La evaluación del desempeño docente fortalece y mejora la calidad de la educación					
2	La evaluación del desempeño docente, puede producir cambios positivos en los procesos educativos					
3	La evaluación del desempeño docente busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores					
4	El desempeño laboral de un docente, demuestra la capacidad del cumplimiento de sus funciones a través de las competencias					
5	Los fundamentos legales de su evaluación docente, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela (Constitución, LOE, Reglamento, LEPD).					
6	Los fundamentos conceptuales y la metodología que se aplica para el proceso de su evaluación de desempeño, son los más adecuados					
7	La evaluación de su desempeño se rige por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad					

ÍTEMS	ASPECTO	MA	A	I	D	MD
8	Se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del personal docente que trabaja en las escuelas municipales					
9	Su evaluación de desempeño docente, permite obtener información con el fin de emitir un juicio de valor de su práctica pedagógica					
10	La ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, es informada a ud. luego de ser evaluado					
11	La evaluación que se le realiza busca identificar oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para su desarrollo personal y profesional					
12	La evaluación de su desempeño docente propicia la reflexión sobre su ejercicio y responsabilidad frente a la calidad de la educación					
13	En la evaluación de su desempeño se refleja las actividades que desarrolla en los procesos de enseñanza – aprendizaje, y las funciones de planeación, ejecución y evaluación de diferentes actividades curriculares, que responden a las particularidades del PEIC, P.A					
14	Se deben establecer diferencias para evaluar al personal docente, administrativo y los demás entes que laboran en la institución educativa					
15	Los criterios que conforman el instrumento de evaluación usado para valorar su desempeño docente son los más adecuados para su evaluación					
16	Recibe ud. comentarios sobre su desempeño durante el transcurso del año escolar y consideran su opinión a la hora de ser evaluado					
17	Ha recibido algún beneficio al haber participado en el proceso de evaluación					
18	El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la autoevaluación pudiera ser aplicado las escuelas municipales					
19	El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares pudiera ser aplicado en las escuelas municipales					
20	El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos pudiera ser aplicado en las escuelas municipales					

TABLA DE VALIDACIÓN CUESTIONARIO

Evaluar acorde a la escala: 1= De Acuerdo; 2= Neutral; 3= Desacuerdo.

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

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

www.bdigital.ula.ve

Firma del Validador: _____



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

ENTREVISTA SEMI – ESTRUCTURADA

Estimado Director(a):

El presente instrumento tiene como fin único obtener información acerca de la **Valoración de la Percepción Docente, Sobre la Evaluación de su Desempeño Laboral.** (*Caso Escuelas Municipales, pertenecientes a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, del Estado Táchira*).

Usted ha sido seleccionado(a) para conformar la muestra de directivos, de quienes se aspira obtener la información requerida. Sus respuestas a esta entrevista constituirán una valiosa contribución al trabajo de investigación que estoy desarrollando.

Los datos que usted suministre son importantes y útiles para elaborar un trabajo de grado. Dicha información será confidencial y anónima, por lo que agradezco su colaboración y sinceridad al emitir la respuesta.

De antemano muchas gracias por la colaboración que me pueda prestar.

El Autor.

GUIÓN DE PREGUNTAS DE ENTREVISTA

La entrevista semi – estructurada, será aplicada sólo al personal directivo e informantes clave y está compuesta por cinco preguntas fundamentales, a las cuales deberá responder el entrevistado, además de las que pudiesen surgir a lo largo de la misma, con la finalidad de recoger la mayor información posible.

1. ¿Qué opinión tiene sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente y sobre los criterios que son utilizados para evaluar los docentes de las escuelas municipales?
2. ¿Qué tareas deben desarrollarse en la evaluación del desempeño docente, para saber si tuvieron efectos positivos en la actuación del evaluado?
3. ¿ En qué medida los fundamentos legales de la evaluación de los docentes municipales, se ajustan al marco jurídico vigente en Venezuela? (Constitución, LOE, Reglamento de LOE, Ley del ejercicio de la profesión docente)
4. ¿Qué opina ud. sobre la existencia de un solo instrumento para evaluar a los docentes y demás miembros que laboran en las escuelas municipales?
5. ¿Considera que la complejidad inherente al desempeño laboral, debe estar basado en la recolección de evidencias y que debe ser un proceso multimétodo, multirreferencial, para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes?

TABLA DE VERIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA

Evaluar acorde a la escala: 1= De Acuerdo; 2= Neutral; 3= Desacuerdo.

Nº	Coherencia			Pertinencia			Redacción			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1										
2										
3										
4										
5										

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

www.bdigital.ula.ve

Firma del Validador: _____

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: _____

Título(s) de Pre Grado: _____

Título(s) de Post Grado: _____

Otros estudios realizados: _____

Experiencia laboral: _____

Institución(es) donde se desempeña: _____

Cargo(s) que ocupa: _____

Firma del Validador: _____

(ANEXOS B)
**INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA
DE SAN CRISTÓBAL**

Para llevar a cabo la **Evaluación de Desempeño Laboral** de los funcionarios y funcionarias adscritos a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, todo supervisor evaluador debe seguir los siguientes pasos:

1.- TODO FUNCIONARIO FIJO DEBE SER EVALUADO, según se desprende de los artículos 57 al 62, Capítulo IV de la Ley del Estatuto de la Función Pública

2.- El supervisor-evaluador, debe reproducir tantas planillas del “Formulario A”, como número de empleados fijos tenga bajo su supervisión. Cada funcionario debe recibir un “Formulario A”, el cual debe ser llenado e inmediatamente entregado al supervisor.

3.- Para llenar el “Formulario A”, el funcionario debe colocar en la Primera Parte de la planilla, sus datos de identificación, incluyendo el Código que le corresponde por el cargo que ocupa dentro de la Oficina o Dirección (se anexa codificación de todos los empleados adscritos a las distintas oficinas y direcciones de la Alcaldía).

4.- El supervisor –al momento de entregar el “Formulario A”- debe reunirse con los funcionarios que están bajo su dependencia y definir el Objetivo principal de la Oficina o Dirección, así como las metas que se tiene previsto cumplir durante el semestre que será evaluado.

5.- El funcionario debe escribir esta información en el “Formulario A”, Segunda Parte, así como también, debe enumerar todas aquellas Actividades Asignadas para ser cumplidas de manera individual durante el semestre que será evaluado.

6.- Al finalizar el semestre, el funcionario debe resumir las Actividades Realizadas, informar sobre los recursos utilizados para cumplirlas,

identificar las limitaciones presentadas para la ejecución de las mismas y explicar los resultados obtenidos a través de su desempeño laboral. Igualmente debe informar sobre cursos, talleres o estudios realizados durante el semestre y anexar copia de certificados o constancias que avalen dicha información.

7.- El funcionario hará una auto evaluación de su desempeño, según se describe en la Tercera Parte del “Formulario A”, denominada “Aspectos a Evaluar”. La puntuación que se colocará bajo el recuadro “Autoeva”, no debe exceder a la puntuación dispuesta para cada ítems.

8.- El funcionario colocará en letra legible su Nombre y Apellido, Nro. de Cédula de Identidad, firmará la planilla y la entregará a su supervisor inmediato.

9.- El supervisor-evaluador inmediato, recibirá el informe del Funcionario, hará una evaluación sobre las actividades asignadas y las realizadas, para medir:

-La responsabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas.

-La utilización eficaz del tiempo y los recursos.

-Los resultados obtenidos en función del cumplimiento de las metas y los objetivos trazados por la Oficina o Dirección.

-El dominio de conocimientos, habilidades y destrezas propias de las funciones en el cargo.

-La disposición y el apoyo que muestra el funcionario al efectuar sus asignaciones.

-La presentación personal.

-La motivación y el respeto por el trabajo, por sus compañeros y por sus superiores.

Todos estos aspectos, serán evaluados en escala no mayor a la dispuesta en la numeración respectiva y se hará tomando en consideración la auto evaluación efectuada por cada uno de los funcionarios, a fin de establecer el equilibrio necesario.

10.- El supervisor-evaluador sumará las dos calificaciones obtenidas, y dividirá entre 2 el resultado para lograr un promedio (del 1 al 20), que se colocará en el recuadro “Calificación Final”.

11.- El supervisor-evaluador identificará su Nombre y Apellido, colocará el Nro. de Cédula y firmará la planilla, para anexarla luego al “Formulario B”, con sus respectivos soportes.

12.- El “Formulario B”, debe ser llenado por el Supervisor-evaluador inmediato, o por el Jefe Director superior a éste.

13.- El “Formulario B” está diseñado en Excel e incluye las fórmulas necesarias para calcular la puntuación definitiva en una Escala del 1 al 5, por lo que sólo deben anexarse los datos requeridos.

14.- Los datos requeridos para el “Formulario B” son los siguientes:

- Datos personales, incluyendo el Código del funcionario según el cargo que ocupa (se anexa la codificación respectiva.)

- Calificación obtenida en el Informe presentado mediante el “Formulario A”.

- Calificación por puntualidad y cumplimiento del horario laboral o jornadas efectivas (una puntuación máxima de 5 puntos).

- Calificación por cursos o talleres realizados (no más de 2,5 puntos, con anexo de copia de certificados obtenidos).

- Calificación por estudios realizados (no más de 2,5 puntos, con anexo de copia de constancias que certifiquen su condición de estudiante regular, con vigencia no mayor de seis meses).

15.- Todas estas calificaciones se suman para un total de 30 puntos que automáticamente serán divididos a través del sistema, por el Valor Constante 6, lo cual arrojará una calificación final y definitiva en la escala del 1 al 5. Este valor se representará en términos cualitativos, según la escala de valores, que va desde “Muy Deficiente” hasta “Excelente”.

16.- El “Formulario B”, debe ser impreso, firmado por el Jefe o Director de la Oficina, así como por el funcionario Evaluado y enviado con todos los anexos a la Dirección de Recursos Humanos, donde se dará el Visto Bueno del Director de Recursos Humanos, para luego ser archivado en el expediente del Funcionario. Si así lo desea, el funcionario puede obtener una copia certificada de esta Evaluación.

17.- LOS FORMULARIOS A Y B, DEBEN SER PRESENTADOS SIN ENMIENDAS NI TACHADURAS.

18.- Esta evaluación debe ser presentada dentro de los próximos 45 días siguientes al término de cada semestre, es decir antes del 15 de agosto y antes del 15 de febrero de cada año.

www.bdigital.ula.ve

FORMULARIO A: INFORME SEMESTRAL DE FUNCIONARIOS

NOMBRE DEL FUNCIONARIO		CÓDIGO	
CARGO		DEPENDENCIA	
Mes:	Año:	Informe Nro.:	Calificación Final

OBJETIVO GENERAL DE LA OFICINA O DIRECCIÓN:

METAS PRINCIPALES TRAZADAS POR LA OFICINA O DIRECCIÓN DURANTE ESTE SEMESTRE:
*
*

ACTIVIDADES PRINCIPALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL ASIGNADAS ESTE SEMESTRE:
*
*

ACTIVIDADES PRINCIPALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL REALIZADAS ESTE SEMESTRE:
*
*

RECURSOS UTILIZADOS:
*
*

LIMITACIONES:
*
*

RESULTADOS OBTENIDOS:
*
*

CURSOS REALIZADOS O ESTUDIOS ACTUALES:
*
*

ASPECTOS A EVALUAR	VALOR MÁXIMO	Calificación	
		Autoeva.	Supervisor
* Responsabilidad en el cumplimiento de la asignación.	4		
* Rendimiento del tiempo y los recursos.	4		
* Resultados Obtenidos por el trabajo realizado	4		
* Dominio de conocimientos, habilidades y destrezas para efectuar tarea asignada.	2		
* Disposición, apoyo y colaboración.	2		
* Presentación Personal	2		
* Motivación y respeto por los demás.	2		
TOTAL	20		
CALIFICACIÓN FINAL (PROMEDIO)			
NOMBRE DEL FUNCIONARIO EVALUADO	NOMBRE DEL EVALUADOR		
FIRMA:	FIRMA:		
C.I.:	C.I.:		

*Evaluación según el Capítulo IV, artículos del 57 al 62 de la Ley del Estatuto de la Función Pública. Nota: Será causal de destitución haber recibido tres evaluaciones negativas consecutivas, de conformidad con lo previsto en el art. 58 y 86, numeral 14 de esta ley.

FORMULARIO B: EVALUACIÓN SEMESTRAL DESEMPEÑO LABORAL FUNCIONARIOS MUNICIPALES

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
ESTADO TÁCHIRA



ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Evaluación según el Capítulo IV, artículos 57, 58, 59, 60, 61 y 62
sobre Evaluación del Desempeño Laboral, de la Ley del Estatuto de la
Función Pública. Nota: Será causal de Destitución haber recibido tres evalua-
ciones negativas consecutivas, de conformidad con lo previsto en el Art. 58 y 86
numeral 14 de esta Ley.

EVALUACIÓN SEMESTRAL DESEMPEÑO LABORAL FUNCIONARIOS MUNICIPALES			
OFICINA O DIRECCIÓN:			
NOMBRE DEL FUNCIONARIO EVALUADO:			
CI:	CARGO:	CÓDIGO:	
NIVEL INSTRUCCIÓN	SEMESTRE EVALUADO:		
ASPECTOS A EVALUAR		VALOR MÁXIMO	CALIFICACIÓN
CALIFICACIÓN EN EL INFORME		20	20
CUMPLIMIENTO HORARIO DE TRABAJO O JORNADAS EFECTIVAS		5	5
PUNTUACIÓN POR TALLERES O CURSOS REALIZADOS		2.5	2.5
PUNTUACIÓN POR ESTUDIOS ACTUALES		2.5	2.5
TOTAL		30	30
CALIFICACIÓN FINAL		5	5
CALIFICACIÓN CUALITATIVA			
Observaciones:			
NOMBRE DEL FUNCIONARIO EVALUADO:		NOMBRE DEL EVALUADOR	
FIRMA:		FIRMA:	
C.I.		C.I.	

ESCALA DE VALORES	
EXCELENTE	4.5 - 5
BUENO	3.5 - 4.4
REGULAR	2.5 - 3.4
DEFICIENTE	1.5 - 2.4
MUY DEFIC.	0.5 - 1.4

(ANEXOS C)
CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Bentti Parada, Fredy E.

Título(s) de Pre Grado: Licenciado en Educación
Estudios Especiales en Evaluación

Título(s) de Post Grado: Magister Scientiarum en Diseño,
Desarrollo y Evaluación.

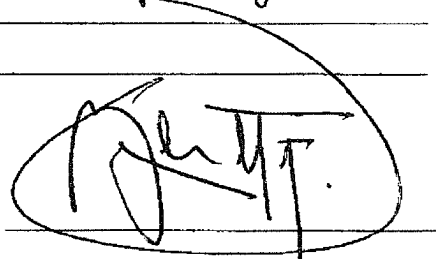
Otros estudios realizados: Especialista en Informática
Educativa.

Experiencia laboral: Director de Recursos Humanos
de Educación Superior, Ministerio de Educación.
Profesor a dedicación exclusiva de la UPEL

Institución(es) donde se desempeña: Instituto Pedagógico Rural
"Genaro Rubio", UPEL.

Cargo(s) que ocupa: Coordinador de la Especialización en
Evaluación

Firma del Validador:



CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Blanca Gutierrez, Oscar.

Título(s) de Pre Grado: Lic en Educación

Título(s) de Post Grado: Maestría en Administración y Supervisión Educativa
D^r en Pedagogía

Otros estudios realizados: _____

Experiencia laboral: Treinta y cinco años

Institución(es) donde se desempeña: ULA.

Cargo(s) que ocupa: Profesor Jubilado Activo

Firma del Validador: 

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Aguilar Parra Claudio Esperanza

Título(s) de Pre Grado: Profesor.

Título(s) de Post Grado: Especialista en Evaluación; Doctoro
en Educación

Otros estudios realizados: _____

Experiencia laboral: Universitario; básica;

Institución(es) donde se desempeña: UPEL-IPRGR

Cargo(s) que ocupa: Profesor.

Firma del Validador: Claudio Aguilar

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Bentti Oclwa Jura Stella

Titulo(s) de Pre Grado: Abogado

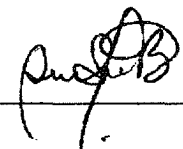
Titulo(s) de Post Grado: Especialista en Derechos Ambiental
Magister Educación Ambiental

Otros estudios realizados: Diplomado en Capacitación
Docente
Eseñaridad del Doctorado en Torno-
vaciones Educativas.

Experiencia laboral: Docente categoría Agregado
Asistente (2007-2011)
Instructor (2005-2007)

Institución(es) donde se desempeña: UPEL

Cargo(s) que ocupa: Docente

Firma del Validador: 

(ANEXOS D)

San Cristóbal, 02 de Julio de 2012

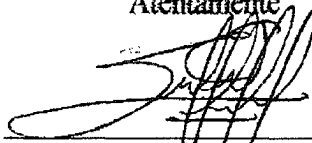
Lic. Ángela Rodríguez
Directora de Educación
Alcaldía de San Cristóbal
Ciudad.

Tengo el agrado en dirigirme a ud. en la oportunidad de saludarle y desearle éxito en sus funciones al frente de la Dirección de Educación de esta alcaldía, que lleva por eslogan "San Cristóbal Somos Todos".

La presente es para solicitar ante ud. un permiso especial, a fin de poder ingresar a las escuelas pertenecientes a esta dependencia, con la finalidad de aplicar instrumentos y realizar entrevistas a los directores y personal docente que laboran en las diferentes instituciones, con el propósito de recabar información y poder culminar la Tesis de Grado que he venido desarrollando y así dar cumplimiento al requisito parcial para optar al grado de Magister Scientiae en Evaluación Educativa, de la Universidad de los Andes Núcleo Universitario "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez" de San Cristóbal Estado Táchira.

Sin otro particular a que hacer referencia, y esperando pronta respuesta a mi solicitud, se despide de ud.

Atentamente



Prof. Wilmer Enrique Sánchez Moreno

C. I. V- 9 149 211

ALCALDÍA DEL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN

RECIBIDO
Fecha: 03/07/12 Hora: 10:05

Firma y Sello:
LA ACEPTACIÓN DE LA PRESENTE, IMPRIMIDA EN ANCOA,
NO INDICA COFORMIDAD CON SU CONTENIDO.
FAMILIA, GESTIÓN Y FUTURO



**Alcaldía del Municipio
San Cristóbal**



DEM/OF/ _____

San Cristóbal, julio 03.de 2012

CIUDADANANO:
PROF. WILMER SANCHEZ MORENO

Reciba un cordial saludo

Por medio de la presente me dirijo a usted en la oportunidad de darle respuesta al comunicado de fecha 02/07/2012 donde solicita entrevistar al personal Directivo y Docente de las ocho (08) Escuelas Municipales, como requisito indispensable para culminar la Tesis de Grado, al respecto le informo que esta **Autorizado**.

Sin otro particular a que hacer referencia, se despide de usted.

www.bdigital.ula.ve

Atentamente

**LCDA. ANGELA RODRIGUEZ
DIRECTORA DE EDUCACION MUNICIPAL**



AR/ Sandra

Entré Calle 4
Avenida Alberto
Carnevali
y Avenida
Oriental,
Edificio Sede
de la Alcaldía,
Urbanización
Mérica,
Parroquia
La Concordia,
San Cristóbal,
Estado Táchira.
Teléfono
Despacho:
0276-516.5571
Fax:
0276-347.2022



www.sancristobal-tachira.nob.us



alcaldiasc



@alcaldiasancris

(ANEXOS E)

San Cristóbal, Febrero del 2013

Ciudadano:

Lic. (MSc.) Sergio Arias Lara.

Coordinador de Maestría en Evaluación Educativa

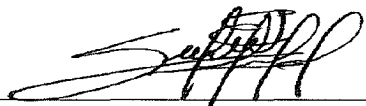
Universidad Los Andes Núcleo Universitario “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”

Presente.

Me dirijo a Usted en la oportunidad de informarle que el Trabajo de Grado que presenta el Prof. Sánchez Moreno Wilmer Enrique C. I. V – 9 149 211 Titulado: **VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE LA EVALUACIÓN DE SU DESEMPEÑO LABORAL Caso: Escuelas Municipales, de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal, Estado Táchira.** Para optar al grado de Magister en Evaluación Educativa.

Considero que dicha Tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que la Universidad convenga en nombrar para tal fin.

Agradeciendo su atención



Prof. Sánchez Moreno Wilmer E.
Participante



Lcda. Lourdes Barillas V. (MSc)
Tutora