

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE 2^{do} AÑO EN EDUCACIÓN BÁSICA DE
“LA UNIDAD EDUCATIVA BEJUMA”.
VALENCIA ESTADO CARABOBO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE 2^{DO} AÑO DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE “LA UNIDAD EDUCATIVA BEJUMA”.
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autor: Lic. Lesly A. Estrada P.

Tutor: Msc. Gerardo Barbera

Bárbula, Julio 2012



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE 2^{DO} AÑO DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE “LA UNIDAD EDUCATIVA BEJUMA”.
VALENCIA ESTADO CARABOBO

Autor: Lic. Lesly A. Estrada P.

Tutor: Msc. Gerardo Barbera

Trabajo presentado ante el Área de
Estudio de Postgrado de la
Universidad de Carabobo, para optar
al título de Magister en Desarrollo
Curricular

Bárbula, Julio 2012



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado designados para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado, **Evaluación del Desempeño de los Docentes de 2^{do} año de Educación Básica de la “Unidad Educativa Bejuma”**, presentado por la **Licda. Lesly Angélica Estrada Pérez**, titular de la Cédula de Identidad N° V- 12.930.654, para optar al título de Magister en Desarrollo Curricular, estimamos que el mismo reúne los requisitos para considerarlo como:

Apellido y Nombre	C.I N°	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

VALENCIA, _____ de _____ 2.012



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTE DE 2^{DO} AÑO EN
EDUCACIÓN BÁSICA DE “LA UNIDAD EDUCATIVA BEJUMA”.
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autor: Lic. Lesly A. Estrada P.

Tutor: Msc. Gerardo Barbera

Fecha: Julio 2012

RESUMEN

El estudio estuvo orientado al análisis del desempeño de los docentes del 2º año de Educación Básica, de la Unidad Educativa “Bejuma”, ubicada en Valencia; para determinar la praxis pedagógica del profesional a cargo de la enseñanza. Es por ello que se realizó un estudio de carácter descriptivo, de campo, el cual consideró la opinión de los alumnos mediante la aplicación de un cuestionario de 20 ítems con cinco alternativas de respuesta, validado por expertos de la materia y analizadas a través del coeficiente de alfa de Cronbach en concordancia con los objetivos planteados; la cual sirvió de datos para la confiabilidad obteniéndose un 0,93 considerándose muy alto. La población estuvo constituida por 63 alumnos seleccionando al azar dos de las tres secciones que conforman el octavo grado y una muestra total de 10 alumnos y 5 profesores para la aplicación de la prueba piloto. La investigación llegó a la conclusión siguiente: El Desempeño Docente según la valoración de los alumnos se caracteriza por ser aceptable en cuanto a sus competencias pedagógicas, utilización de recursos audio-visuales y en la comunicación eficaz, siendo similarmente admisible en referencia a la enseñanza de valores, el respeto personal hacia el alumno, y el desarrollo de la autoestima; sin embargo dentro de éste mismo aspecto otro grupo considera el desempeño del docente poco favorable, en cuanto al rol como planificador; los estudiantes en su mayoría respondieron que el docente declina en su función administrativa y evaluativa, y en cuanto al dominio del contenido de la asignatura, la presentación de material bibliográfico actualizado. Y en cuanto a la elaboración de textos de apoyo los alumnos respondieron ambiguamente en un 50% aceptable y un 50% poco aceptable respectivamente.

Palabras Claves: Desempeño Docente, Evaluación, Competencias Pedagógicas.

Línea de Investigación: Evaluación Curricular



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
ADDRESS OF GRADUATE STUDIES
MASTER OF CURRICULUM DEVELOPMENT



TEACHER PERFORMANCE EVALUATION OF TEACHERS
IN THE THIRD STAGE OF BASIC EDUCATION
"BEJUMA EDUCATIONAL UNIT"

Author: Ms. Lesly A. P. Estrada

Tutor: Msc. Gerardo Barbera

Year: 2012

ABSTRACT

The study is aimed at analyzing the performance of teachers, teachers of Stage of Basic Education, Educational Unit "Bejuma" located in Valencia, to determine the professional practice of teaching by teaching. Re is why a study of descriptive, evaluative and field, which considered the views of students through a questionnaire of 20 items with five answer choices, validated by experts in the field and analyzed through the Cronbach alpha coefficient in accordance with the stated objectives, which served as data for reliability considering obtaining a very high 0.93. The population consists of 63 students randomly selecting two of the three sections that make up the eighth grade and a total sample of 10 students and 5 teachers for the implementation of the pilot. The investigation led to the following conclusion: the performance of teachers based on assessment of students is characterized as acceptable in terms of their teaching skills, use of audio-visual resources and effective communication, being similarly admissible in reference to teaching values, respect towards the student staff, and developing self-esteem, but within that same look the other group considers the teacher's performance unfavorable, on the role as a planner, most teachers responded that the declines in administrative and evaluative function, and in their command of subject content, the presentation of updated bibliography. And as for the preparation of texts to support students responded ambiguously to 50% acceptable and an unacceptable 50% respectively.

Keywords: Teacher Performance Evaluation, teaching skills. Online Research: Curriculum Evaluation.

Dedicatoria:

A Dios, por haberme dado sabiduría y permitirme

llegar hasta donde he llegado.

A mis padres, **Elisa y Blas** por ser los pilares

fundamentales de mi vida, el apoyo moral y

el amor incondicional.

A mis **hijos Stephania y Elías** los seres que iluminan mi existir

A **Félix Manrique**, mi amigo, mi compañero y mi complemento.

A mi hermano **Adrian**, fuente de inspiración y motivación, eres mi **ÍDOLO**.

A mi sobrina **Oriana**, por ser ejemplo de fortaleza,

Perseverancia, Alegría, Amor.

Lesly...

Agradecimiento

A **Dios**, por guiar mis pasos y proveerme la salud que hoy disfruto;

Con el todo, Sin él Nada.

A mis **Padres** fuente de inspiración y amor.

A mis **hijos** por estar presente en cada paso que doy.

A **Félix** por su amor, paciencia, comprensión y motivación.

A mi hermano por su apoyo incondicional.

Lesly...

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	viii
Lista de Cuadros.....	xi
Lista de Gráficos.....	xii
Introducción	1

CAPÍTULOS

I EL PROBLEMA

Situación Problemática	4
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación.....	8

II MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	33
Fundamentos de la Investigación	34
Fundamentos Filosóficos.....	34
Fundamentos Psicológicos.....	36
Fundamentos Legales.....	40
Fundamentos Sociológicos.....	41
Definición de Términos.....	44

III MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación	48
Diseño de la Investigación	48
Población y Muestra	49
Técnica de Recolección de Datos	49
Validez y Confiabilidad del Instrumento	50
Aplicación del Instrumento.....	56

IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	
Análisis Descriptivo.....	57
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	73
Recomendaciones.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	80
A.- Instrumento Utilizado para los Docentes.....	81
B.- Instrumento Utilizados para los Alumnos.....	83
C.- Validación del Instrumento.....	85

LISTA DE CUADROS

Cuadro	p.p
1. Operacionalización de Variables	47
2. Criterios de Interpretación para el Coeficiente de Confiabilidad	51
3. Confiabilidad del Instrumento	54
4. Variable de la Dimensión Rol de Facilitador	58
5. Variable de la Dimensión Rol de Planificador	62
6. Variable de la Dimensión Rol de Orientador	66
7. Variable de la Dimensión Rol de Investigador	70

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	p.p
1. Competencias pedagógicas, Utilización de recursos audio-visuales, - Comunicación eficaz.....	58
2. Administración del programa de la asignatura, Claridad del proceso de evaluación	62
3. Enseñanza de valores, Respeto personal hacia el alumno, Desarrollo de la autoestima	66
4. Dominio del contenido de la asignatura, Presentación de material bibliográfico actualizado, Elaboración de textos de apoyo	70

INTRODUCCIÓN

La educación exige el compromiso del docente, de sus conocimientos y capacitación, más aún si se refiere al complejo mundo de enseñar, y en este caso específico; la capacidad que debe tener el docente para responder a retos educativos dentro de los paradigmas actuales.

Es por ello, que se hace énfasis en el tópico de este trabajo de investigación relacionado al desempeño docente como la base fundamental en la formación de los nuevos profesionales de hoy y del mañana.

El docente como pilar esencial, debe sustentar y dar respuestas a las necesidades de una determinada población, y por ello se hace necesario que su praxis sea de calidad; en contraposición se pudo apreciar durante este estudio, cómo está siendo emprendida la labor pedagógica de los profesores desde un significativo período; en la Unidad Educativa “Bejuma”, ubicada al sur de Valencia, en el estado Carabobo.

Es por ello, ésta investigación permite evaluar el desarrollo del proceso educativo a nivel de Educación Básica, específicamente del segundo año de Educación Básica, y de cómo repercute en los estudiantes la praxis deficiente del docente en el desempeño de sus funciones.

En tal sentido, se describe en el siguiente trabajo de investigación, la evaluación del desempeño docente, que permitió dar respuestas a las interrogantes que se plantearon; ilustrando y conceptualizando como se ve reflejado en el actual momento histórico – educativo del país, la praxis educativa, y por consiguiente la labor de los profesores de Educación Básica, de la Unidad Educativa “Bejuma”, antes mencionada.

Es importante destacar que la acción educativa debe involucrar la capacitación del docente, donde éste pueda propiciar el cambio a través de los procesos sociales que ameritan de transformaciones constantes adecuadas a su entorno; es decir,

generar cambios pedagógicos desde su accionar, utilizando herramientas mediadoras del proceso de enseñanza y aprendizaje. Y que a la par se platee retos para optimizar el conocimiento profesional, para una mejor pedagogía.

Así mismo, el docente debe prepararse para emplear estrategias que propicien el interés de los educandos por la habilidad en desarrollar sus potencialidades, y hacerlos copartícipes de su aprendizaje, que favorezca la retroalimentación y los procesos de evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Todo ello con la finalidad de establecer un contexto favorecedor, del quehacer educativo, para el entendimiento humano, haciendo énfasis en la esencia antropológica del ser humano desde lo espiritual, social y moral; que de muestras al docente para desarrollarse intrínsecamente, como un profesional competente, proactivo, investigador, humano, planificador y evaluador de su praxis pedagógica.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el objetivo de este trabajo de investigación es el de, evaluar el desempeño docente de los profesores de segundo año de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma del municipio escolar 14.4, de la parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo. Lo antes mencionado expresa la necesidad de emprender un proyecto de investigación que especifique el cómo abordar la problemática detectada.

En relación a ello Sabino (1994), expresa que, “un proyecto de investigación es el plan definido y concreto de una indagación a realizar, donde se encuentran especificados sus características básicas” (pág. 15).

Dicho esto se puede citar a Lerma (2001) quien señala lo siguiente: “El proyecto es un documento que tiene como objetivo presentar y describir detalladamente lo que se va a investigar, la base teórica conceptual, los componentes metodológicos y los recursos humanos, técnicos y económicos, necesarios para realizar la investigación”. (pág. 77)

Por consiguiente este trabajo se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I incluye planteamiento del problema, los objetivos y la justificación.

Capítulo II se presentan los antecedentes y las bases teóricas, cerrando este capítulo con el cuadro de operacionalización de variables.

Capítulo III se sustenta el diseño de la investigación, la población y muestra, la técnica de recolección de datos, el instrumento y el análisis.

Capítulo IV está descrito por el análisis y la interpretación de los datos; el cual consta de la confiabilidad del instrumento, operacionalidad de la confiabilidad, análisis descriptivo.

Capítulo V se presenta la conclusión y las recomendaciones y por último, las referencias bibliográficas y anexos que sustenta la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Situación Problemática

El rol del docente es muy importante, ya que deberá presentar a sus estudiantes situaciones que les permitan avanzar en su desarrollo y conocimiento, que los problematicen, que les permitan investigar experimentar. Él es el encargado de guiarlo en todos esos procesos, es un agente importante en el rendimiento escolar, debe identificar el desempeño como proceso sistemático que reúna e interprete todo el proceso educativo. Ratificando que educar, es contribuir a formar al educando en un proceso integral en donde al hombre se le planteen situaciones de aprendizaje, tanto a nivel cognitivo, afectivo, como conductual, que le permitirán contribuir al cambio de su realidad social y de sí mismo; además está considerada como una actividad necesaria e indispensable para la formación profunda de la sociedad. El acto de enseñar, es el único medio por el cual el docente desarrollará todas las actitudes necesarias hacia la actividad desempeñada y de esto dependerá en alto grado de la conducción del hecho educativo, la cual trasciende de manera fundamental y racional.

Sobre la trascendencia de la esencia racional del ser humano, como alternativa al conocimiento meramente útil, De la Torre (1997) expresa lo siguiente:

Uno de los acontecimientos más trascendentales ocurridos en el universo conocido no radica en la aparición de las gigantescas galaxias, ni en los cambios estelares, ni siquiera en el origen de la vida de nuestro planeta, sino en la aparición de la conciencia humana, en la capacidad autoreflexiva que nos lleva a calificar de “humano” al primer ser racional. (p. 30)

Partiendo de la cita anterior, en cuanto que la conciencia humana radica en la capacidad autorreflexiva que califica al humano como un ser racional; se desarrolló este trabajo de investigación por la inquietud de evaluar el desempeño de los docente de la “Unidad Educativa Bejuma” ubicada en la zona sur de Valencia, que permita tener elementos suficientes para reflexionar sobre su propia practica, desde una perspectiva racional dejando poca brecha para la subjetividad. Sustentando que la razón de esta investigación se debe a la importancia formativa del proceso educativo en los adolescentes de esta institución y de quienes están a cargo de ello.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo de instauración de políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

Actualmente, se vive una época de cambios constantes los cuales ocurren a velocidades vertiginosas, donde la evaluación de desempeño docente conforma una parte de la plataforma de referencia para la construcción del conocimiento. Por su parte, la educación, la investigación, la extensión, la gerencia y la producción, conforman, en la teoría, el eje de las actividades básicas de las y los participantes, las cuales deben incidir significativamente en la formación de las y los educandos requeridos para el tan ansiado desarrollo y para el mejoramiento continuo de la calidad de vida, Furnham (2000,)

Se puede considerar entonces que la evaluación representa una parte integral de un sistema de administración y satisface las diferentes necesidades organizacionales e individuales.

La evaluación del desempeño laboral de docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza – aprendizaje en las aulas.

Por consiguiente se realizó una evaluación diagnóstica del desempeño docente a los profesores de la Unidad Educativa Bejuma, centralmente en el cumplimiento de sus roles como: facilitador, planificador, orientador e investigador dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de medir hasta qué punto el proceso educativo real y cotidiano es efectivamente significativo en la formación de los educandos. Por lo cual, el proceso educativo demuestra como el conjunto de conocimientos que fundamentan las opciones transcendentales del hombre, permite dar sentido a su existencia y a sus opciones de vida.

Para Alvarado (2002) “El profesor internalizará que en el proceso se establece una estrecha relación entre quien ejecuta y dirige la función docente y el alumno que recibe lineamientos orientados para la obtención del saber. De allí que es prioritario mejorar el desempeño docente” (p.9). De tal manera, que la educación es un hecho intencionado y, en términos de calidad de la educación, todo proceso educativo busca permanentemente mejorar el rendimiento académico del estudiante, de ahí la necesidad de la evaluación en el desempeño docente, como elemento esencial de formación, pero que predomina verdadero sentido si lleva al alumno y al docente a la reflexión sobre elementos existenciales de su ser personal y profesional.

En este sentido, fue preciso una evaluación del desempeño docente de los profesores de la Unidad Educativa Bejuma como muestra real y concreta de la importancia de la misma. Refiriéndose a este aspecto del proceso educativo, Nieves (1993), afirma lo siguiente; “El nivel de desempeño docente está siendo cuestionado constantemente, razón por la cual se hace necesario revisar todos los aspectos relacionados con la formación, selección, mejoramiento, calificación, promoción y protección del profesorado” (p.237).

Este trabajo de investigación procura satisfacer la necesidad de una evaluación del desempeño docente de la Unidad Educativa Bejuma, con el objetivo de mostrar una evaluación diagnóstica, concreta del proceso de formación educativa real y cotidiana que se vive en la institución.

Esta evaluación del desempeño docente de la Unidad Educativa Bejuma, fue realizado tomando en consideración las funciones básicas desde la visión y juicio de los estudiantes del segundo año (2do) de Educación Básica y del personal directivo a través del proceso sistemático que tiene la finalidad de comprobar la efectividad de la acción docente de acuerdo con sus capacidades pedagógicas para garantizar la calidad de la enseñanza. Ante lo anteriormente planteado surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño docente, en la Unidad Educativa Bejuma?, ¿En qué situación concreta se encuentra la actuación de los docentes de la Unidad Educativa Bejuma, en los roles de facilitador, planificador, orientador e investigador, del proceso educativo?, ¿Cuáles son los parámetros, que emplean los docentes, para el abordaje y presentación de los contenidos y de las formas de planificar y evaluar a los alumnos (as)?.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- ✓ Evaluar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica de la Unidad Educativa Bejuma, de la parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- ✓ Indagar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica de la Unidad Educativa Bejuma, como facilitadores del proceso de enseñanza en el aula.

- ✓ Identificar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma, como investigadores en el área de la educación para mejorar el proceso de enseñanza en el aula.
- ✓ Detallar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica, de la de la Unidad Educativa Bejuma, en su rol como orientador del proceso de enseñanza en el aula.
- ✓ Señalar la calidad en el desempeño de los docentes de segundo año (2do) de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma, como planificadores del proceso de enseñanza en el aula.
- ✓ Verificar el desempeño de los docentes de segundo año (2^{do}) de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma, según el criterio de sus alumnos.

Justificación de la Investigación

El presente estudio se constituirá en un aporte para la realidad educativa actual e igualmente, permitirá determinar las posibles debilidades en lo que al desempeño docente se refiere, con la finalidad de fortalecerlo y por ende, beneficiar al alumno. Por otra parte servirá de fuente para dar soluciones a nivel educativo e institucional, de manera que es fundamental determinar, describir, precisar o explicar la praxis educativa de los profesores de Educación Básica de la Unidad Educativa “Bejuma”.

Este trabajo de investigación, presenta un análisis evaluativo de la situación en cuanto al actuar de los docentes, específicamente del 2º año de Educación Básica, en relación al proceso educativo, ya que fue clave para la interpretación de la realidad, desde la visión de los alumnos y de forma reflexiva para los docentes. Esta evaluación indica hasta qué punto real, y no ideal, (El Deber ser y Ser); del proceso educativo ayuda al alumno a establecer su norte en sentido antropológico.

Por tal motivo, este trabajo de investigación enfrenta el reto de una evaluación del desempeño docente, como un primer momento de pasar del deseo absoluto y ambiguo de los discursos, al discernimiento del problema de la enseñanza desde el

mundo real y cotidiano. (Abreu, 2006); así como también para tener basamento científico para ofrecer propuestas puntuales adecuadas a las fallas que puedan presentar los mismos. Y esta no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores. (Valdés, 2000).

Se trata, por lo tanto, de colaborar con un lento proceso de toma de consciencia de la verdadera importancia real del desempeño docente dentro del ámbito educativo, desde un análisis de la realidad, que sea producto de un trabajo de investigación, para describir el quehacer de estos profesionales, estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional, contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de la institución y favorecer la formación integral de los niños, niñas y adolescentes.

Por lo tanto, fue necesario evaluar el desempeño docente de los profesores de la Unidad Educativa Bejuma, ya que, si bien es cierto, que uno de los principios claves del constructivismo es el de lograr que los alumnos sean responsables de producir su propio aprendizaje, también es cierto que los docentes juegan un papel fundamental en este aspecto desde su praxis. Es por ello, que los mismos necesitan estar formados y/o capacitados para incorporar nuevas y adecuadas estrategias. (Dugarte, 2005 p.93).

La referencia anterior contradice lo observado por la autora, en los profesores del 2º año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Bejuma”, en los cuales se evidencia una deficiente praxis en el desempeño de la función docente, ya que constantemente improvisan sus clases, se observa poca motivación al logro de los estudiantes, entregas tardías al Coordinador Pedagógico y a los estudiantes en cuanto a los planes de evaluación e informes valorativos de avances y logros. Relacionado a ello, al prorrogar el tiempo establecido según lineamientos del Coordinador Pedagógico; éste no les permite recibir planificaciones o aclarar dudas en horario contrario, ya que generan interrupciones, en sus otras funciones académicas, las cuales cumple en la misma institución para abarcar la máxima carga horaria asignada por el Ministerio de Educación, de ahí que la función jerárquica, que debe ejercer el Coordinador Pedagógica en sus atribuciones para asentar, orientar, sugerir y corregir

los diferentes roles de los docentes, se ve contrapuesta a sus atribuciones laborales y al horario al cual está subordinado para poder cumplir con sus funciones. Todo ello crea un clima organizacional poco propicio, trascendiendo categóricamente en la instrucción de los estudiantes y en su aprendizaje, trayendo como consecuencia, baja motivación, un deficiente rendimiento académico y en algunos casos deserción escolar; estando al tanto que, el rendimiento está sujeto a la estrecha relación que tiene el docente con su asignatura y a su vez con sus estudiantes, además de la formación relacionada al cumplimiento de sus roles, en este particular a los de planificar, evaluar, investigar, orientar

Esta investigación se fundamenta en las diferentes concepciones científicas y psicológicas (humanista como constructivista), propuestas para abordar las exigencias del contexto educativo, el cual reclama docentes con una elevada capacitación formativa, además de valores éticos y morales.

En este sentido, la investigación tiene un aporte social, que favorece el proceso de enseñanza y aprendizaje que se imparte en la Unidad Educativa Bejuma.

La sistematización del hecho educativo ha originado el surgimiento de la institución escolar, con la finalidad de delinear el tipo de hombre que requiere una sociedad determinada en los diferentes momentos históricos; en tal sentido el hombre ha debido responder a las exigencias que la institución escolar plantea, sin embargo, ante estas exigencias se dan diversas maneras de responder, dependiendo de los múltiples factores que a veces se convierten en elementos que obstaculizan el proceso de aprendizaje del educando.

En este sentido, los resultados del estudio podrán aportar metodológicamente, información valiosa que permita que los docentes involucrados en la presente investigación transformen su praxis pedagógica, de igual modo, la investigación proporcionará la realización de estudios más profundos relacionados con el desempeño de los docentes de aula y por último servirá como un antecedente válido para otras investigaciones relacionadas con la temática planteada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Según la revisión bibliográfica en relación a esta investigación, basada en la evaluación del desempeño se pudo evidenciar estudios semejantes, considerando pertinente incluir sólo aquellos trabajos que guardan una conexión más directa y significativa con el proceso de evaluación del desempeño docente de los profesores de la Tercera Etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa “Bejuma”.

En cuanto a la Evaluación del Desempeño Docente se puede mencionar a Álvarez S. (2011), quien señala en su trabajo titulado “Las dificultades de evaluar el desempeño laboral de los docentes del Liceo Bolivariano “Mariano Montilla”, de la parroquia Carlos Soublette del Estado Vargas, el cual se evidencia la dificultad que trae consigo el desinterés y el desaprovechamiento de la jornada laboral. El objetivo general consistió en diseñar dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional de los docentes en el Liceo “Mariano Montilla” que contribuya a mejorar el proceso de dirección. El propósito consistió en ofrecer con el diseño de dimensiones e indicadores la posibilidad de crear las condiciones para mejorar la evaluación del desempeño y el proceso de dirección. La investigación se ubicó dentro de la modalidad de proyecto factible apoyada en una investigación de campo de carácter descriptivo. La población está constituida por 49 educadores y la muestra de 28 docentes, a los cuales se les aplicó 2 cuestionarios, el cual fue validado por 7 directivos con más de 15 años de experiencia. Del estudio se concluyó que la propuesta posee potencialidades de aplicación práctica, sustentadas en los criterios expresados por los expertos seleccionados, los cuales expresaron que las dimensiones atienden a los elementos básicos que deben caracterizar el desempeño de los

docentes de los Liceo Bolivarianos y los indicadores permiten medir lo relacionado con el modo de actuación en el cumplimiento de las funciones profesionales, las características personales asociadas a la creatividad y las relaciones interpersonales. Se recomienda a las autoridades educativas sindicales y docentes ponerlas en práctica.

Por otra parte, y semejante a la modalidad en Educación Básica, se encuentra la Educación Superior planteado por la profesora Segura (2003), quien elaboró una tesis de grado, cuyo objetivo fue generar perspectivas teóricas que contribuyan a la transformación de la gestión docente en la universidad de Carabobo. Esta investigación se desarrolló desde el modelo cuali-cuantitativo, a fin de establecer las relaciones casuales desde dos perspectivas: la docente y la estudiantil.

La autora se plantea la necesidad de describir el perfil actual del educador universitario y de modo específico, el de los docentes de la Universidad de Carabobo, para luego, desde el análisis de la situación actual y concreta, presentar la propuesta teórica, de cuál debería ser el perfil ideal, exigido desde las necesidades económicas, sociales y políticas de la sociedad venezolana. En relación con este planteamiento, Segura (2003) presenta su visión teórica, de algunos elementos del perfil ideal de los profesores de la Universidad de Carabobo, el cual describe del modo siguiente:

La investigación toma como punto de apoyo que entre los cambios que promueve la universidad de Carabobo, el aspecto académico tenga preponderancia. Esto indica la necesidad de ir a la búsqueda de un profesor universitario creativo, innovador, auténtico, optimista, con capacidad de inspirar confianza personal, apertura, respeto hacia las personas y perseverante (p. 18).

La población considerada en la investigación tuvo tres estratos: 1. Los estudiantes de las diferentes Facultades que conforman el escenario de la Universidad de Carabobo. 2. Los profesionales de la docencia, ordinarios y jubilados activos, que se desempeñan en las diferentes Facultades de la Universidad de

Carabobo. 3. Autoridades institucionales. Tomando como punto focales autoridades rectorales, decanos y directores de escuela.

Las conclusiones de esta investigación señalan diferencias significativas en cuanto a la apreciación evaluativo realizada por los estudiantes, y a las indicadas por los profesores, en cuanto al desempeño docente. Segura (2003) señala lo siguiente:

Como consecuencia del análisis de los resultados de la investigación se comprobó una diferencia sustancial entre las opiniones de los docentes y de los estudiantes. La perspectiva estudiantil muestra debilidad en todos los indicadores. Por su parte, la perspectiva docente, muestra una evaluación que supera el 94% de fortaleza de los indicadores, lo cual indica que los profesores estiman que su desempeño es alto y se ajusta a patrones de calidad, organización y liderazgo (p. 196).

En este estudio se demostró que el desempeño docente de los profesores de la Universidad de Carabobo puede ser evaluado desde diferentes perspectivas, y que los diferentes estratos de una población, pueden originar resultados evaluativos muy diferentes. La opinión de los estudiantes es solamente una de las tantas perspectivas desde la cual el desempeño docente puede ser evaluado, y en relación al valor de la opinión de los estudiantes en cuanto la calidad del desempeño docente de los profesores, firmemente podrá ser cotejada desde otras perspectivas por los diferentes protagonistas del proceso educativo.

Estos trabajos de investigación evidencian, que las contrariedades observadas durante la evaluación del desempeño docente se ven enmarcados en un sistema educativo poco eficiente y en la decadencia académica de los profesionales de la educación; que a su vez va en detrimento del ideal docente y de los principios éticos y morales que la sociedad exige.

Las investigaciones realizadas guardan estrecha relación al presente trabajo de investigación, en cuanto que la evaluación del desempeño de los profesores de la Unidad Educativa “Bejuma”, se realizó empleando la perspectiva de los estudiantes.

Antecedentes Conceptuales

Desempeño Docente

En relación al desempeño docente, Valenzuela (2004) sostiene que es “sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos” (p.152).

De acuerdo con la finalidad de esta investigación de campo- descriptiva; el desempeño docente es la realización de una serie de actividades y funciones de acuerdo a los roles de una determinada profesión u oficio. En este particular la evaluación del desempeño docente de los (as) profesores del 2º año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Bejuma”, está basada en la profesión docente de cada uno de ellos (as) y el cumplimiento de sus roles según sus funciones específicas, considerando factores personales, estudiantiles y contextuales del ámbito educativo objeto de este estudio.

Sobre el tema del desempeño docente, Graterol (2001) realizó un trabajo de investigación, que tuvo como propósito, evaluar el desempeño del docente como gerente de aula en la Escuela Básica “José Leonardo Chirinos” ubicada en el Estado Falcón. Fue una investigación de campo, evaluativo y descriptiva.

En cuanto a la situación problemática, que da origen a la investigación, éste autor plantea lo siguiente:

El docente, a través de los años ha representado cambio ya que la mística y la responsabilidad ante el cumplimiento de sus roles, del deber está deteriorado. Por lo tanto, es necesario que su trabajo sea eficiente y productivo para esta sociedad de crisis educativa. De allí la razón por la cual se realizó el presente estudio (p. 3)

Dada esta situación problemática, la autora se centra en la necesidad, que debe surgir en los planteles educativos de realizar una verdadera evaluación del desempeño docente, con la finalidad de reforzar la actualización del educador y

mejorar su praxis. Para fundamentar su posición, cita el Reglamento del Ejercicio Docente (1991) en su artículo 139: “La actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio” (p.72). Haciendo énfasis que para la fecha de 2.009, aun se mantenía en vigencia dicho Reglamento, fecha para la cual la autora realizó su investigación.

La autora sostiene, que el cumplimiento de las funciones docentes, obliga al educador a mantenerse en un proceso de aprendizaje constante, para elevar el nivel en el desempeño docente, sin el cual no hay un crecimiento personal, ni profesional.

El crecimiento personal, la autora lo vincula con el proceso de aprendizaje, que luego, el educador manifiesta, en forma concreta y real, en su quehacer gerencial en el aula de clase. Graterol (2001) opina lo siguiente:

Entre los roles del docente en el aula y el gerente existe una estrecha relación, por lo que se justifica la acción gerencial en el aula, ambos enfrentan situaciones de orden gerencial y les competen funciones como: planificador, organización, evaluación, control, dirección y comunicación, dentro de la organización donde se desempeñan, en este caso el aula de clase, la cual constituye la unidad organizacional crucial de la educación (p. 5)

Después de realizar la evaluación del desempeño docente de los profesores en el aula, la autora demostró en su investigación, el resultado siguiente: “...se puede concluir que los docentes cumplen su rol como gerentes de aula en forma moderada, lo que amerita una acertada preparación gerencial, para mejorar su desempeño laboral” (p110).

Entonces, se puede afirmar que, en el contexto educativo la formación pedagógica es relevante y que dependerá en gran medida de la preparación del docente para desenvolverse en su praxis diaria y por ende obtener resultados óptimos de enseñanza y aprendizaje, en pro del estudiante a quien forma.

Cabe destacar que el artículo del Reglamento del Ejercicio Docente antes citado por Graterol (2001), ha sido derogado según gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela de Octubre del (2004), haciendo referencia a: la actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio.

Herrera (2.000), plantea que en la evaluación del desempeño docente se debe valorar la opinión de los estudiantes, en cuanto al logro de los objetivos programados. Los alumnos pueden y deben considerar la evolución y el desarrollo de los alcances y debilidades del proceso de educación – aprendizaje. La opinión de los alumnos es clave para adquirir información que orienten la toma de decisiones para mejorar el desempeño docente de los profesores.

De allí que la coparticipación activa, de los entes involucrados en el proceso educativo, debe ser concatenada y permitir dar el valor que corresponda a la evaluación del desempeño docente; en virtud de favorecer el clima organizacional de las instituciones educativas.

González (2006) señala que; la participación en la evaluación a través de otros actores diferentes al docente no es de uso frecuente, sin embargo las modalidades de participación en la evaluación responden a la consideración que ésta no debe ser responsabilidad de un solo actor sino consensuada entre los sujetos involucrados; ello implica una planificación y ejecución en conjunto por parte de los actores (p.33).

Lo anteriormente expuesto está basado por la autora, desde el punto de vista andragógico, sin embargo se hace énfasis en ello, ya que, la evaluación del desempeño docente involucra a todo el contexto educativo, en cualquier modalidad de enseñanza y aprendizaje; en donde debe prevalecer la evaluación multidireccional, la reciprocidad, la horizontalidad y el mutuo consenso.

Es consecuencia a ello, Herrera (2001), en su trabajo de investigación eligió como referencia evaluativo del desempeño docente, la opinión de los alumnos.

La investigación de Herrera, demuestra que la evaluación del desempeño docente, además de ser un elemento esencial en el quehacer del educador, y que debe ser relacionado con otras áreas y dimensiones del ser del docente, tiene que ser evaluado desde la perspectiva de los alumnos, quienes son los verdaderos receptores del proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto, poseen criterios fundamentales que deben ser tomados en consideración si se pretende evaluar el desempeño docente, en función del avance del proceso educativo.

Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas establecerán programas permanente de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la educación. Así mismo, organizará seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional; así como también los oportunos y sistemáticos acompañamientos pedagógicos.

Por otra parte, la autora señala indicadores que conforman el desempeño docente, tales como: planificación, organización, evaluación y control. El proceso de evaluación del desempeño docente no se refiere a una actividad general, sino al conjunto de sus elementos concretos, que se hacen realidad en los indicadores presentes en un perfil del docente ideal.

Briceño (2000) señala la necesidad de establecer parámetros acerca de los diferentes roles que asume el docente en la actualidad y de crear una nueva cultura profesional y un concepto de docencia, pues ello repercute en la formación y en la práctica educativa.

Entonces, se puede afirmar que, en el contexto educativo la formación pedagógica es relevante y que dependerá en gran medida de la preparación del docente para desenvolverse en su praxis diaria y por ende obtener resultados óptimos de enseñanza y aprendizaje, en pro del estudiante a quien forma y de su labor docente, como agente de cambios paradigmáticos, al cual le son propias, específicas e innegables funciones, que deben corresponder a su moralidad y ética profesional.

Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla.

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

Por ello es que se suele afirmar que éste es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo). De estos tres procesos simultáneos, sin duda, el proceso axiológico es el más importante y significativo, porque cuando se evalúa no basta con recoger información, sino que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones, entre otros. Todo lo cual tiene como consecuencia fundamental la legitimación del valor de determinadas actividades, procesos y resultados educativos, es decir la

creación de una “cultura evaluativa”, en la que cada uno de los instrumentos empleados y los conocimientos generados adquiere sentido y significado. En tal perspectiva Valdez (2.000), afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”. La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser.

La evaluación del desempeño docente, se define entonces como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Con respecto a lo antes mencionado, González (2006), señala que; en el campo educativo al igual que en otras áreas, la evaluación es un proceso continuo, sistemático e integral, cuyo objetivo principal es comparar lo planificado con lo realizado, los objetivos trazados y los logros alcanzados, de manera de obtener información para la toma de decisiones y mejorar la eficacia, eficiencia, efectividad o pertinencia de la institución. Los gerentes en las instituciones de educación no pueden evitar la responsabilidad en cuanto a la evaluación no solo de las partes, sino también del sistema como un todo organizacional.

La evaluación constituye un proceso por el cual se estima el rendimiento global del docente o empleados de una organización. La mayor parte de ellos procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las

personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados, deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar (p.34).

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (Knox, 1977). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Ahora bien, es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

Para Brock (1981), existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, entre otros.)

Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.).

Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.).

Stiggins y Duke (1988) a través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional:

Fuertes expectativas profesionales.

Una orientación positiva hacia los riesgos.

Actitud abierta hacia los cambios.

Deseo de experimentar en clases.

Actitud abierta ante la crítica.

Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.

Conocimientos sólidos de su área de especialización.

Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

Credibilidad como fuente de información.

Tener una relación de cooperación con el profesor.

Confianza.

Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.

Paciencia.

Flexibilidad.

Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.

Capacidad para crear sugerencias.

Familiaridad con los alumnos del profesor.

Experiencia pedagógica.

Sugerencias útiles.

Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el profesorado.

Entre las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluyen las siguientes:

Claridad de los estándares de rendimiento.

Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares.

Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.

Uso de observaciones de clases.

Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron nueve características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con calidad y el impacto percibidos de la evaluación. Estas son:

Calidad de las ideas sobre la mejora.

Profundidad de la información.

Especificidad de la información.

Resumen de la información.

Grado en que la información era descriptiva.

Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.

Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.

Frecuencia de la retroalimentación formal.

Frecuencia de la retroalimentación informal.

Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resalta aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el profesor; en este particular la actuación de los profesores de la Unidad Educativa “Bejuma”, durante el desarrollo de la presente investigación de campo - descriptiva - evaluativa.

Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejorar, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio, en tal sentido Hellriegel y Slocum (2000), definen la evaluación del desempeño como: “El proceso de evaluación sistemático de las cualidades laborales, necesidades de desarrollo y avances en el cumplimiento de metas de cada empleado y de posterior determinación de los medios para la elevación de su desempeño”(p.436).

También es posible realizar una evaluación del desempeño a partir del tipo de proceso y su finalidad. Así, algunos la conciben como un proceso riguroso de

medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables entre una situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido. Una evaluación de esta naturaleza requiere hacer uso de un patrón de medida, lo que supone definir indicadores objetivamente verificables y cuantificables, determinar desde allí unidades de medida, construir escalas de medición y diseñar instrumentos válidos y confiables.

Es de recalcar que en la pretensión de una evaluación del desempeño docente a los profesores de la Unidad Educativa “Bejuma”, se niega cabalmente una intimidación, o persecución de sus labores en sus diferentes funciones; por el contrario, es una forma de recabar información concreta y precisa, del contexto de estudio, para una investigación de campo la cual persigue como fin proporcionar una retroalimentación de sus funciones como profesores (as) desde otra óptica.

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

Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes.

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

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

Un aspecto importante de las confusiones del proceso evaluativo, en el ámbito educativo y en el ámbito profesional también, tiene que ver con los sentimientos que respecto a ella se tienen como parte de la “cultura evaluativa” ya instalada y por los sentimientos que ella pueda producir una vez anunciado e iniciado su proceso.

En primer lugar, es importante sacar a la luz los sentimientos que la evaluación produce en todos, tanto cuando evaluamos a otros como cuando nos sentimos evaluados o susceptibles de serlo.

En nuestro medio, la evaluación provoca una multitud de sentimientos desagradables, especialmente cuando somos objeto de ella: Desconfianza, temor, miedo, inseguridad y, a veces, pánico. Es que, infortunadamente, tenemos una imagen traumática de la evaluación porque ésta, en nuestro medio, es sinónimo de arbitrariedad, de subjetividad, de irracionalidad y de poder autoritario y abrumador. Cabe enfatizar que las funciones de un coordinador pedagógico, a cargo de un supervisor, al cual se le considera de alto nivel, debe estar bajo el control de un profesional calificado, de reconocida trayectoria, académica, moral y humanística; ya que la realidad de hoy día, es un tanto cuestionada, siendo insatisfactorio su perfil profesional, su ética y hasta cuestionable moralidad, éste debido a atribuciones en las funciones administrativas de índole político, burocrático y hasta de la improvisación del sistema educativo actual, que tergiversa el currículo arbitrariamente e irrespeta las competencias profesionales de los docentes, ignorando su participación activa dentro del proceso educativo, considerando que todos son actores o piezas fundamentales. De igual manera, se observa la resignada privación de una eficiente y oportuna junta calificadora que de cumplimiento al sistematizar las normas, y leyes del reglamento docente y sus verdaderas funciones.

Héctor Valdez (2000), insiste en la necesidad de tener en cuenta los aspectos señalados en los párrafos anteriores y nos advierte de los peligros de no tenerlo en cuenta: desde el punto de vista de quien evalúa, en tanto que el evaluar otorga poder sobre los evaluados, quien tiene que hacerlo no puede evitar sentir que los destinos

ajenos están en sus manos y que la sensación de producir temor en el otro puede llegar a producir un débil placer en sus posibles manifestaciones, que pueden enturbiar y distorsionar los datos.

La Evaluación del Docente a través de la Opinión de los Alumnos.

Uno de los argumentos de mayor peso para justificar su inclusión en la evaluación del desempeño docente tiene que ver con el hecho que ellos sean los favorecidos directos de los servicios educativos del docente. Por ello se encuentran en una posición privilegiada para proporcionar información acerca de la efectividad de la docencia. Son los únicos que tienen información directa del tipo, naturaleza y calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula. Por ello se hizo preciso involucrar de primera mano la opinión de los alumnos del 2º año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Bejuma”, empleando un cuestionario para indagar y sustentar dicha investigación.

Es cierto que los juicios de los estudiantes tienen que ver básicamente con los niveles de empatía y sintonía que los docentes han logrado o no con ellos. Pero, si esto es así, debiéramos esperar sólo esa información de la utilización de este medio, con la seguridad que ella es absolutamente importante, porque del nivel de empatía y comunicación afectiva logrado por el docente, depende buena parte de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Que el profesor conozca las apreciaciones del alumno sobre su práctica docente y su actuación personal en el aula, independientemente de su valor formativo para alumnos y docentes, puede ser un importante escenario de interacción y acercamiento entre los alumnos y el docente.

Finalmente, cabe añadir que la información obtenida a partir de la opinión de los alumnos, puede resultar muy valiosa cuando se cruza con otras obtenidas mediante

otros medios, como la aplicación de cuestionarios a otros colegas de su mismo ámbito laboral, tal como se observa en la Unidad Educativa “Bejuma”, ubicada en Valencia.

Funciones del Desempeño Docente

Se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos las siguientes cuatro funciones, que según Valdés (2000), las describe en su modelo de evaluación de desempeño docente, como:

-Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la erradicación de sus imperfecciones.

-Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores.

-Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador.

-Función desarrolladora: Esta función se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar

crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo.

Fines de la Evaluación del Desempeño Docente

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los estudiantes.

Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003, sugieren lo siguiente:

Quando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada a la pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas (p. 28)

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales valga la pena trabajar,

para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo logre. En síntesis, el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora.

Principios que Orientan la Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación necesita de la aportación crítica de todos los participantes del claustro y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la Administración.

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. Es por ello que debe dar respuestas a las interrogantes siguientes: ¿Para qué se evalúa a los docentes?, ¿Qué se evalúa?, ¿Cómo?.

El modelo de evaluación del desempeño docente considera como fundamentales para su formulación teórica; los siguientes principios:

- Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento.

Dentro de esta perspectiva, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo.

Esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, tiende a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza.

En lo esencial, se plantea la tesis de que la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente; se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal. Ahora bien, si las cosas no han salido bien en el sistema educativo, el “fraude” sería culpa de los profesores.

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

- Criterios de Desarrollo, frente a Criterios de Evaluación Equivalente.

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiple, que describan las distintas condiciones y dimensiones del personal docente, desde diferentes perspectivas. En este sentido, se comprende, que una evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador; sino, se dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, el sexo, años de trabajo y condiciones laborales.

- Evaluación Subjetiva frente a Evaluación Objetiva.

Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, es aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. Sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición basada en otras perspectivas.

- Evaluación Formativa frente a Evaluación Sumativa.

En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo del desempeño docente, tal cual se presenta en la realidad.

Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente:

Modelo Centrado en el Perfil Ideal del Profesor.

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado.

Modelo Centrado en los resultados obtenidos.

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos.

Modelo Centrado en el Comportamiento del Docente en el Aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los estudiantes. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

Modelo de la Práctica Reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza según lo señalado por Schon (1987) citado por Koontz (ob.cit) como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” (p.234), esto es lo que el autor llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando se habla de acción se está refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos.

Indicadores del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

- Rol Facilitador.

Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. citados por Barbera (2004) afirman lo siguiente: “El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo” (p. 146).

- Rol Planificador.

Es una dimensión del desempeño docente, definida como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus alumnos, tomando en consideración los aspectos educativos, y socioeconómicos. Cabe recalcar a Barbera (2004) citando a Graterol quien define que:

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (p. 27)

-Rol Investigador.

Se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. En relación a la relevancia que tiene este rol en el proceso de investigación, el desempeño docente definido por Peroza y citado por Barbera (2004) señala: “El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación” (p37).

-Rol Orientador.

Se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, la cual permite establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa. Recordando la ya ausente profesora Ramos citada por Barbera (2004) afirmando lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más

importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que “nadie da lo que no tiene” (p. 119)

Bases Teóricas

El Modelo de Evaluación del Personal Docente

El modelo de Evaluación del Personal Docente propuesto por Blanco y Di Vora (1992), el cual parte de la premisa:

Todas las reformas educativas fracasan a menos que se tenga docentes de alta calidad. Se puede mejorar el curriculum, las instalaciones, los libros de texto, pero sin tener docentes bien adiestrados y eficientes que interactúen con los educandos, las reformas educativas serán inoperantes. El docente es el centro del universo educativo. (p.3)

De manera que la evaluación del desempeño docente propuesta por estos autores es antropológica, centrado en la persona del docente y se realiza a través del método inductivo para alcanzar sus objetivos. En este sentido, Blanco y Di Vora (ya citados) proponen 16 objetivos, de los cuales sólo se mencionaran 5, entre ellos están los siguientes:

1. Mantener al supervisor y al docente informado de las tareas y normas de ejecución específicas en los diferentes puestos.
2. Identificar el potencial de desarrollo de los profesores y fomentar sus deseos de superación y encaminar y guiar sus esfuerzos hacia la más plena realización de su potencial.
3. Fomentar mejores relaciones humanas, suministrando oportunidades de comunicaciones frecuentes, positivas y productivas entre supervisores y

docentes, basados en el esfuerzo colectivo hacia el logro de las metas de la organización educativa.

4. Determinar y corregir deficiencias en el trabajo, tanto organizacionales y administrativas como individuales, mediante el análisis de los problemas colectivos e individuales que se detecten a través del proceso de evaluación.
5. Documentar el desempeño docente.

Fundamentos de la Investigación

Fundamentos Filosóficos

La concepción filosófica en la cual se basa la Educación, orienta la formación del joven venezolano, tomando en cuenta los valores morales, sociales culturales, a fin de que pueda incorporarse armónicamente a la sociedad y satisfacer sus necesidades esenciales como individuo. En la educación las bases filosóficas contribuyen al entendimiento de la naturaleza de la existencia humana, de la verdad, de los propósitos y valores. Es por ello que el método filosófico que orienta y fundamenta este trabajo de investigación es el Humanismo, entendido como la opción antropológica que coloca al hombre como centro, protagonista y razón de ser de todo proceso de aprendizaje, como fundamento de las opciones éticas y como horizonte desde el cual se le da sentido existencial a la vida; actitudes que hacen hincapié en la dignidad y el valor de la persona. Uno de los principios básicos del humanismo es que las personas son seres racionales que poseen en sí mismas capacidad para hallar la verdad y practicar el bien. Los primeros estudios antropológicos analizaban pueblos y culturas, es por ello que se avocaban a realizar trabajos de campo y dan especial importancia a las experiencias de primera mano, participando en las actividades, costumbres y tradiciones de la sociedad a estudiar.

Dentro de este orden de ideas, Segura (2002), refiriéndose al caso de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo, plantea lo siguiente:

El hombre en su constante búsqueda de conocimiento, ha rebasado límites geográficos, planteado nuevos paradigmas y definido diferentes estrategias, como una alternativa de alcanzar la sinergia que le permita hacer más eficiente el proceso de enseñanza y aprender. Dentro de este contexto, la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, y particularmente la Escuela de Educación, desde su creación ha revertido un cúmulo de ideas, teniendo como norte la integralidad tanto del docente como del alumno. El currículo como herramienta de materialización de ideas e ideales, ha mostrado en todas sus reformas, la necesidad constante de alcanzar el equilibrio entre el conocimiento y las habilidades adquiridas, sin soslayar como base filosófica el Humanismo (p89).

Se plantea entonces, una concepción antropológica, que parte del hecho de que el hombre no sólo existe en el mundo, como si fuese una isla solitaria, sino que se relaciona con el mundo, y de manera especial con los otros hombres. De tal forma, que la existencia se interpreta como un convivir en esencia, y esta forma de existir en y desde la convivencia es la misma esencia que pertenece a lo más íntimo del yo personal, no se trata por lo tanto, de una condición secundaria del hombre, sino, de una dimensión constitutiva del ser persona. En este sentido, Rodríguez (1987) afirma lo siguiente: “La existencia es un convivir, un vivir con los otros. Se evidencia esta convivencia en la transformación del mundo, en las decisiones culturales, políticas, en el trabajo como condición fundamental de la existencia, en el lenguaje como comunicación” (p. 5).

Este aporte es en gran manera importante para la investigación ya que el ser humano no existe, ni puede desarrollarse como persona, sino en la intercomunicación personal. En lo esencial es el proceso de ser persona, desde la misma concepción biológica, hasta el fin de la existencia, el hombre es en sí mismo efecto de la relación intersubjetiva; es decir, el hombre es relación con el otro, por ello es que se sustenta de la: Corriente Humanista; la cual se apoya en la filosofía de la educación como

proceso permanente. Así como la concepción del alumno como una persona con intereses, necesidades y libertad para decidir. Toma el enfoque humanista que plantea la educación para la sociabilidad en función de los cambios del ambiente y de la sociedad.

Fundamentos Psicológicos

La educación necesita utilizar el conocimiento que sobre la naturaleza del hombre y su comportamiento aporta la Psicología. Entre los aportes que deben tomarse en cuenta para la Educación Básica, cabe señalar:

De la corriente constructivista social expone que el ambiente de aprendizaje más óptimo es aquel donde existe una interacción dinámica entre los instructores, los alumnos y las actividades que proveen oportunidades para los alumnos de crear su propia verdad, gracias a la interacción con los otros. Esta teoría, por lo tanto, enfatiza la importancia de la cultura y el contexto para el entendimiento de lo que está sucediendo en la sociedad y para construir conocimiento basado en este entendimiento.

El constructivismo sostiene que el conocimiento no es copia fiel de la realidad, sino una construcción del ser humano. Nuestro modo de ordenar la experiencia es secuencializándola con distinciones internas y externas, creando una nueva realidad que es la construcción del conocimiento. La concepción constructivista del aprendizaje se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación es promover los procesos de crecimiento cultural y personal del alumno, de allí la importancia de que los profesores de la Unidad Educativa “Bejuma”, se capaciten para facilitar un abanico de oportunidades a sus alumnos y poder potenciar sus conocimientos,

De la Corriente Cognoscitiva: El estudio sobre el desarrollo humano para comprender mejor al individuo así como los procesos que incluyen el razonamiento,

la conceptualización, la resolución de problemas, la transferencia, la maduración y la secuencia de habilidades de pensamiento.

Por consiguiente este trabajo de investigación se fundamenta, desde la perspectiva cognoscitiva y constructivista del aprendizaje. De esta manera, cabe señalar que las corrientes cognoscitivas surgen como reacción a las teorías conductistas del aprendizaje. El constructivismo piagetiano tuvo un momento particularmente influyente durante las décadas de 1960 y 1970, impulsando numerosos proyectos de investigación e innovación educativa. Ausubel (1918), propone considerar la psicología educativa como elemento fundamental en la elaboración de los programas de estudio, ofreciendo aproximaciones prácticas al profesorado acerca de cómo aplicar los conocimientos que aporta su teoría del aprendizaje a la enseñanza.

En relación al conductismo, se presenta como teoría del aprendizaje que proponía un modelo epistemológico “objetivista”, en donde el sujeto quedaba reducido a la pasividad, o a la no existencia de la subjetividad íntima. Dentro de este marco de ideas, Bigge (1986) hace referencia a la naturaleza teórica del conductismo, del modo siguiente:

Para los teóricos conductistas o del condicionamiento, el aprendizaje es un cambio conductual. Se produce por medio de estímulos y respuestas que se relacionan de acuerdo con principios mecánicos. Así, implica la formación de relaciones de algún tipo entre series de estímulos y respuestas. Los estímulos –las causas del aprendizaje— son agentes ambientales que actúan sobre un organismo, ya sea para lograr que responda o para incrementar las probabilidades de que emita una respuesta de un tipo dado. Las respuestas –efectos—son las reacciones físicas de un organismo a la estimulación interna o externa (p. 27)

Actualmente, el conductismo se presenta como un sistema de pensamiento totalizador, que desde su teoría del aprendizaje, da explicaciones antropológicas, educativas, ontológicas y metafísicas. De tal forma, que la teoría conductista del

aprendizaje, postula fundamentos filosóficos dentro de su propio sistema, que determinan la esencia de sus propuestas; es decir, las opciones en cuanto a las teorías del aprendizaje, implican opciones existenciales. Dentro de este contexto, Rivas (1992) expone lo siguiente:

El paradigma positivista sostiene el realismo ontológico al decir que se puede descubrir cómo funciona la naturaleza y predecir los fenómenos naturales. El conocimiento se obtiene al formular las preguntas correctas a la naturaleza y dejar que esta responda. La metodología utilizada es manipulativa y experimental. El centro del problema científico es lo empírico, o sea, la naturaleza misma en cuanto es capaz de someterse a experimentación cuidadosamente controlada. (p. 17)

Es por ello, que el conductismo reduce al ser humano a la inactividad, es decir, cada hombre se define en función de la calidad y cantidad de estímulos que ha recibido. Desde otra perspectiva, el conductismo presenta al hombre como un ser esencialmente pasivo y sujeto a cualquier proceso de aprendizaje intencionado. De ahí pues, que la teoría conductista del aprendizaje, se basa profundamente en la estructuración de estímulos convenientes al logro de objetivos programados. En el fondo, el aprendizaje se convierte en un problema de Estado y un arma perfecta para los regímenes totalitaristas.

En contraste a la referencia psicológica anterior, los cognoscitivos surgen como una teoría del aprendizaje que rechaza de plano los supuestos antropológicos del conductismo. Por consiguiente, desde la perspectiva del proceso educativo, la teoría cognoscitiva del aprendizaje presenta al alumno, que en lugar de recibir de modo pasivo las informaciones que le “dice” el profesor en el salón de clases, o que copia de los textos, se convierte en protagonista activo que interpreta a su modo la información de entrada, tratando de darle sentido y de relacionarla con los conocimientos previos que ya posee sobre el tema. En relación a la importancia de los conocimientos previos, Rodríguez (1999) presenta lo siguiente:

En los últimos años, el tema del conocimiento previo y sus relaciones con el cambio conceptual se ha convertido en uno de los más relevantes del panorama de estudios cognitivos y, más concretamente, en los que éstos tienen que ver con la educación. En lo que se refiere a la investigación cognitiva de carácter básico, la idea misma de “cambio conceptual” parece, a todas luces, de gran importancia ya que justamente lo que la Psicología y la Ciencia Cognitiva han pretendido llevar a cabo en las últimas décadas es el análisis del proceso de transformación del conocimiento, y resulta obvio que cualquier conocimiento cambia a partir de otro anterior (p.9)

En efecto, la información que surge cada estudiante la filtra e interpreta según el significado que tiene para él; en otras palabras, el sujeto “construye” su conocimiento; dentro de este contexto, Rodríguez (1999) en relación a las reflexiones actuales sobre la naturaleza de las teorías cognitivas, expresa lo siguiente:

Lo que todo docente pretende es que se modifiquen las ideas con las que los alumnos llegan a la escuela, normalmente de carácter cotidiano y superficial, y que estas sean sustituidas por otras más académicas y elaboradas. Por tanto, no es de extrañar que el campo de estudio sobre conocimiento previo y cambio conceptual haya crecido enormemente en los últimos años y esté ocupando un lugar de relevancia en muchos foros del debate cognitivo, ofreciendo importantes desafíos para nuestro campo de estudio y generando vivas discusiones en las que toman parte las tendencias más significativas del cognitivismo actual (p.9).

Por lo tanto, el sujeto es el constructor, por naturaleza, de su propio conocimiento; es decir, el cognitivismo abre las puertas a la teoría constructivista del aprendizaje.

Fundamentos Legales

El proceso educativo, se plantea desde el prólogo de nuestra Constitución de la república Bolivariana de Venezuela (1999) reafirmando en su artículo 104 la

necesidad, de que este proceso sea ejercido por personas de reconocida moralidad; por profesionales competentes moral e intelectualmente que le permita desarrollar su desempeño docente. En relación a ello el artículo 104 plantea lo siguiente:

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, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, será establecido por la ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza académica.

Cabe considerar, por otra parte, las directrices y bases de la educación como proceso integral, que se propone desde la Ley Orgánica de Educación. Esta Ley, en relación con el desempeño docente, define en el artículo 77, lo siguiente:

El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos. Son profesionales de la docencia, los egresados de los institutos universitarios pedagógicos, de las escuelas universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior, entre cuyas finalidades está la formación y el perfeccionamiento docente. La Ley especial de la Educación Superior y los reglamentos respectivos determinarán los requisitos y demás condiciones relacionadas con este artículo.

Dentro de este orden de ideas, La Reforma del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, en el Capítulo V referido al perfeccionamiento de los profesionales de la docencia, establece en el artículo 139, la necesidad de la formación permanente de los docentes, del modo siguiente:

La actualización del conocimiento, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al

mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio. Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas, establecerán programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la educación. Asimismo, organizará seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional.

En efecto, se debe establecer la necesidad de un proceso de evaluación constante, que señale las verdaderas dimensiones que deben ser mejoradas dentro de la tarea educativa.

Fundamentos Sociológicos

Los cambios científicos tecnológicos determinan que los centros de educación superior transformen sus misiones y objetivos para poder cumplir responsablemente con la preparación, recalificación y formación continua de los recursos humanos que exige la reestructuración económica de cada país.

Por tanto la actitud de los profesionales de la enseñanza y su formación profesional se debe lograr a través de una preparación para la investigación, el desarrollo, la aplicación y la transferencia de tecnologías adecuadas a los contextos, lo que implica una formación que responda a la magnitud de los cambios y transformaciones y permita un rápido accionar con criterio propio.

Según Triandis (1974) dice que: la actitud es una idea cargada de emotividad que predispone una clase de acciones a una clase particular de acciones sociales. Mientras que Villegas (1980), define la actitud como una predisposición aprendida para responder ante un objeto, de un modo consistente favorable o desfavorable.

A pesar de las muchas interpretaciones del significado de actitud, hay acuerdos en varias áreas:

La actitud es una disposición a responder a un objeto.

La actitud es persistente.

La actitud produce consistencia en las manifestaciones, conductuales.

La actitud tiene una cualidad direccional.

De acuerdo con las definiciones anteriores, podría decirse que la actitud de los profesores como planificador, facilitador, orientador e investigador en la Unidad Educativa “Bejuma”, es poco favorable según las observaciones realizadas.

Según lo descrito anteriormente, se puede decir que, un gran porcentaje del trabajo escolar depende directamente del desempeño que tenga el docente en el aula y que va a influir en la postura que el alumno adopte hacia su actividad escolar y la utilidad que pueda darle, es decir que dependerá en gran medida de la actitud que el docente adopte para influenciar el desarrollo armónico o no del estudiante. Se entiende entonces, que la evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso necesario para responder a las necesidades que surgen de los deberes y derechos del educador, así como a los requerimientos del curriculum.

Vivenes, citado por Correa (2004), sobre la actitud del docente expresa que, depende fundamentalmente de las conductas, motivaciones e interacciones, tanto del docente como del alumno, así como de la estructura del conocimiento para propiciar un ambiente de aprendizaje y enseñanza armónico.

Con relación a este aspecto, Miralet (1999), también citado por Correa (2004), asegura que la probabilidad de que el alumno ponga en práctica sus conocimientos, es afectada por la actitud del docente.

En este sentido, presumiendo de una carente calidad del nivel de desempeño de los profesores de la Unidad Educativa “Bejuma”, se estaría insinuando la posibilidad de la deserción y por ende el fracaso escolar.

Definición de Términos

Actitud: La disposición para conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje, determinada por la conducta de la persona, el conocimiento acerca del objeto y el componente afectivo.

Actitud del Docente: Es el sistema fundamental por el cual ordena y determina su relación, su conducta hacia los alumnos. Es decir, son predisposiciones estables a valorar de una forma y actuar en consecuencia.

Aprendizaje: Es la organización y estructuración de percepciones de pensamiento que tiene lugar en el interior del individuo. Esta reestructuración permite al alumno percibir nuevas relaciones, resolver nuevos problemas y avanzar en la comprensión de cada área académica (Sprinthall 1973), citado por Herrera 2002.

Desempeño del Docente: Es el papel que juega al desempeñarse de acuerdo a sus deberes y derechos establecidos en el modelo normativo del docente en cuanto a las funciones que debe cumplir como orientador, facilitador, promotor social, evaluador, planificador y administrador en la formación integral del producto que debe formar la Educación Básica.

Educación: Es un proceso integral donde al hombre se le plantean situaciones de aprendizaje, tanto a nivel cognitivo, afectivo, como conductual, que le permiten contribuir de forma afectiva al cambio de la realidad social y de sí mismo.

Enseñanza: Es participar activamente a la enseñanza con métodos sistemas y dar instrucciones mediante programas reestructurados e individualizados.

Escuela Básica: Es la tercera etapa del segundo nivel educativo, estructurado con directrices y características peculiares que definen el papel docente y el clima

organizativo que debe poseer para el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en forma eficaz y eficiente.

Estrategias de Enseñanza: Es el conjunto de métodos, técnicas y recursos planificados de acuerdo con las necesidades de la población a la cual va dirigida, los objetivos que persigue y la naturaleza del área y asignaturas que lo conforman, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Evaluación del Desempeño: Consiste en la revisión periódica y formal de los resultados del trabajo, que se efectúa de manera conjunta entre jefe y colaborador. Su valor principal reside en el hecho de que es un instrumento para que los jefes inmediatos de todos los niveles mantengan una comunicación sistemática con sus colaboradores, respecto de la forma en que se van cumpliendo los objetivos y metas de trabajo previamente acordados para el cumplimiento de nuestros compromisos emanados de las líneas estratégicas y directrices del Ministerio de Educación y los reglamentos internos de cada institución.

Formación Integral: Esta destinado a proporcionar una capacitación que comprende todas las partes o aspectos para el ejercicio profesional.

Motivación: Es la representación mental del estado ideal del sujeto, el cual orienta su conducta hacia la consecución de una meta, donde el sujeto evalúa los resultados de su conducta y produce una corriente de retro – información motivadora, experimentando la satisfacción de alcanzar el objetivo propuesto.

Rol del Docente: Es el papel que el docente debe cumplir como orientador, facilitador, investigador, planificador, promotor social, administrador y evaluador al formar los individuos de la Escuela Básica.

Sistema Educativo: Es la disposición de los cargos y las funciones que existen dentro de una organización.

Operacionalización de las variables

Objetivo general: “Evaluación del desempeño de los docentes del segundo año (2do) de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma, de la parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo.			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Desempeño docente: Se define como el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, su responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.	Rol de Facilitador	-Competencias pedagógicas. -Utilización de recursos audio-visuales. -Comunicación eficaz.	4,5,7,9,16,17
	Rol de Planificador	-Administración del programa de la asignatura. -Claridad del proceso de evaluación.	1,2,3,6,13
	Rol de Orientador	-Enseñanza de valores. -Respeto personal hacia el alumno.	8,10,11,15,19
	Rol de Investigador	-Desarrollo de la autoestima. -Dominio del contenido de la asignatura. -Presentación de material bibliográfico actualizado. -Elaboración de textos de apoyo.	12,14,18,20

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

Por la naturaleza y propósito del estudio, éste trabajo de investigación se concibe como un estudio descriptivo de campo, tal como lo refiere Hurtado (2000), según la fuente de donde provienen los datos es de campo, ya que se emplean fuentes vivas o directas, en su contexto habitual; los actores son entrevistados en su área de acción. Tanto la investigación descriptiva y de campo, se apoyan en fuentes documentales.

Diseño de la Investigación

El propósito de este estudio se consolida en una investigación de campo, transeccional descriptiva, ya que permitió recolectar datos de la realidad observada, siendo éstos primarios e inéditos, los cuales se obtuvieron a través de un proceso sistemático de investigación a cerca de la descripción del desempeño docente del 2º año de Educación Básica de la unidad Educativa “Bejuma”. Arias (1999) señala: “La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p.48). Por otra parte Hernández, Fernández y Baptista (2003) indican lo siguiente: “Los diseños transeccionales realizan observaciones en un momento único en el tiempo; cuando recolectan datos sobre cada una de las categorías, conceptos, variables, comunidades o fenómenos, y reportan lo que arrojan en esos datos descriptivos” (p.289).

“El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental.” (Arias, 2006, p.26).

Población y Muestra

Según Arias, (2006), señala que la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación; ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. Y la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. En este sentido la población objeto de estudio, estuvo conformado por 112 alumnos que cursan 8º Grado, considerando sólo una muestra de 63 alumnos y 05 docentes aleatoriamente. Cabe mencionar a Morles, (1994, p.54) él establece que la muestra es un “*subconjunto representativo de un universo o población*”.

Por otra parte, se calculó el tamaño de la muestra, la cual se concibe según Morles (1977) como un “subconjunto representativo de un universo o población” (p.54), utilizando la fórmula estadística para muestras finitas:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 p}{S^2 t} \right]$$

K: Número de Ítems

$\sum S^2 p$: Sumatoria de las varianzas parciales (de cada Ítems)

$S^2 t$: Varianza total (de todos los Ítem.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

De acuerdo a Fidias (2006), Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. Ahora bien, la aplicación de una técnica

conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento. (p.93)

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener o almacenar información.... El Cuestionario “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. (p.93).

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Referente a la validez a los instrumentos a ser aplicados, cada uno de los ítems que conformaron los cuestionarios, fueron sometidos al juicio de tres expertos con la finalidad de que emitiesen sus respectivas opiniones en cuanto a la claridad, precisión, pertinencia, y coherencia, de los ítems de los cuestionarios (A y B) a ser aplicados. En este sentido se consultó a los siguientes profesores: Alcides Mendoza (Estadística), José Antonio Díaz (Filosofía) y José Tadeo Morales (Matemática), quienes determinaron que los instrumentos son válidos en cuanto al contenido, a la claridad, precisión y coherencia, en cuanto a la relación de los ítems con el objetivo de la investigación, la variable, las dimensiones y los indicadores correspondientes a cada uno de ellos.

Confiabilidad

Una vez elaborado el instrumento según los criterios del proceso de validez correspondiente, se aplicó el cuestionario a 15 encuetados, diez de ellos son alumnos y cinco profesores, todos sujetos de la población en estudio para realizar la “prueba piloto” y establecer los niveles de confiabilidad del instrumento. Una vez aplicado el

instrumento a los sujetos que conformaron la muestra de la prueba piloto, la confiabilidad del instrumento se determinó mediante la aplicación del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Este coeficiente desarrollado por Cronbach. J, requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre “0 y 1”. Posee la ventaja adicional que los resultados obtenidos al ser multiplicados por cien, dan una lectura en porcentaje del nivel de confiabilidad del instrumento según el coeficiente de alfa de Cronbach. Por lo tanto, se plantea como criterio de medición la tabla siguiente de criterios de interpretación de coeficiente de confiabilidad del instrumento:

Criterios de Interpretación para el Coeficiente de Confiabilidad

ESCALA	CATEGORIA
+ 1	PERFECTA
0,81 -- 0,99	MUY ALTA
0,61 -- 0,80	ALTA
0,41 -- 0,60	MODERADA
0,21 -- 0,40	BAJA
0,1 -- 0,20	MUY BAJA
0	NULA

Fuente: Pérez. G (1981)

La fórmula para su cálculo es la siguiente:

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

Donde:

α = Coeficiente alfa de Cronbach

K = Número de ítems del instrumentos

$\sum S^2$ = Sumatoria de las varianzas por ítems

St^2 = Varianza total del instrumento

Sustituyendo los valores en el instrumento aplicado a los alumnos, se obtuvo los siguientes resultados:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{54,92}{498,8} \right]$$

$$\alpha = 1,05[1 - 0,11]$$

$$\alpha = 1,05[0,89]$$

$$\alpha = 0,93$$

La confiabilidad del instrumento es de $\alpha = 0,93$, la cual se ubica en muy alta confiabilidad (Pérez. G 1981), dentro de la escala de criterios lo que indica que cada vez que apliquemos el mismo instrumento a un grupo de personas en un 93% se obtendrán las mismas respuestas.

Ahora bien, sustituyendo los valores en el instrumento aplicado a los profesores, se obtuvo los siguientes resultados:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 p}{S^2 t} \right]$$

K: Número de Ítems

$\sum S^2_p$: Sumatoria de las varianzas parciales (de cada Ítems)

S^2_t : Varianza total (de todos los Ítems)

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{5,9}{25,5} \right]$$

$$\alpha = 1,05[1 - 0,23]$$

$$\alpha = 1,05[0,77]$$

$$\alpha = 0,81$$

El coeficiente es de 0,81 de grado muy alta, lo que indica que cada vez que apliquemos el mismo instrumento a un grupo de docentes en un 81% se obtendrán las mismas respuestas.

TABLA DE CONFIABILIDAD

ALUMNOS

Suj/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	
1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	4	3	3	3	3	2	4	60	
2	5	5	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	1	4	78	
3	1	1	3	5	3	3	3	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	47	
4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	107	
5	1	2	5	3	3	3	5	3	5	5	2	3	2	1	2	3	3	3	4	2	79	
6	2	2	5	3	3	3	5	5	5	1	3	3	3	2	1	4	4	3	1	1	78	
7	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	109	
8	1	2	1	3	2	3	2	2	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	80	
9	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	2	60	
10	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	43	
S2p	1,73	1,66	2,84	2,68	1,43	0,54	2,84	2,32	2,68	3,33	2,04	1,17	2,5	2,4	2,32	2,01	1,6	0,89	3,11	2,93	54,92	498,8

DOCENTES

Suj/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		total	
1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2		50
2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1			40
3	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1			40
4	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1			45
5	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1			46
S2p	0,3	0,2	0,3	0,2	0	0,2	0,3	0,2	0	0	0,7	0,5	0,2	0,8	0,8	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	5,9	25,2	

Aplicación del Instrumento

Para la recolección de la información se empleó un cuestionario a los alumnos y profesores sujetos de la muestra. El cuestionario que se aplicó estuvo conformado por 20 ítems, para ambas muestras entre diez alumnos y cinco profesores respectivamente, de manera que, cada indicador de la variable de estudio, le corresponda 5 ítems, donde las ponderaciones de las alternativas de respuestas se estimaran según la siguiente escala: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Rara vez (2) y Nunca (1).

Este instrumento permitirá recabar información en calidad de anonimato por parte de los alumnos, permitiendo así obtener respuestas objetivas, acerca de la percepción que tienen los alumnos que cursan el 8º Grado de Educación Básica sobre el desempeño docente de los profesores del grado, así como la percepción de los profesores acerca de sus colegas. El cuestionario evaluó las cuatro dimensiones que conforman la variable del estudio: el rol de Facilitador, el rol de Planificador, el rol de Orientador y el rol de Investigador.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Los resultados de la aplicación del instrumento se trataron de acuerdo a los criterios establecidos en el capítulo anterior. Con el propósito de analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva, construyéndose distribución de frecuencias, tablas y promedios estadísticos en base a las respuestas emitidas en cada indicador de los instrumentos que midan los aspectos a conocer.

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, para el análisis descriptivo de estos se procedió a agrupar por alternativas, Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Rara vez, Nunca, es decir de las respuestas obtenidas a cada ítem del cuestionario aplicado, en tablas de frecuencias absolutas convertidas en porcentajes. Así mismo dichos resultados fueron representados gráficamente y se realizó un análisis tomando en consideración los factores que se observaron y fueron relevantes ante los porcentajes obtenidos.

Establecido esto, se determina cual es la alternativa que posee mayor valor y a partir de allí se hace la lectura del cuadro, ello verifica cual ha de ser la configuración de las respuestas en su totalidad. El resultado de esto servirá para luego realizar las conclusiones pertinentes, en donde se verifica o se rechazan los postulados teóricos que se han plasmado en el trabajo.

Este tipo de análisis es importante ya que, en el se visualizan todos y cada uno de los veinte ítems sometidos a estudio y los datos de esta manera recogidos permiten realizar su contrastación.

DIMENSIÓN: Rol de Facilitador

INDICADOR: Competencias pedagógicas, Utilización de recursos audiovisuales, -Comunicación eficaz.

ÍTEMS:

4- Facilita la continuidad de los contenidos programados.

5- Emplea el material bibliográfico y audiovisual para impartir sus clases.

7- Utiliza mapas mentales a la hora de explicar un tema.

9- Motiva los alumnos (as) a investigar acerca de los temas tratados.

16- Mantiene el orden y la disciplina de todo el grupo de clases

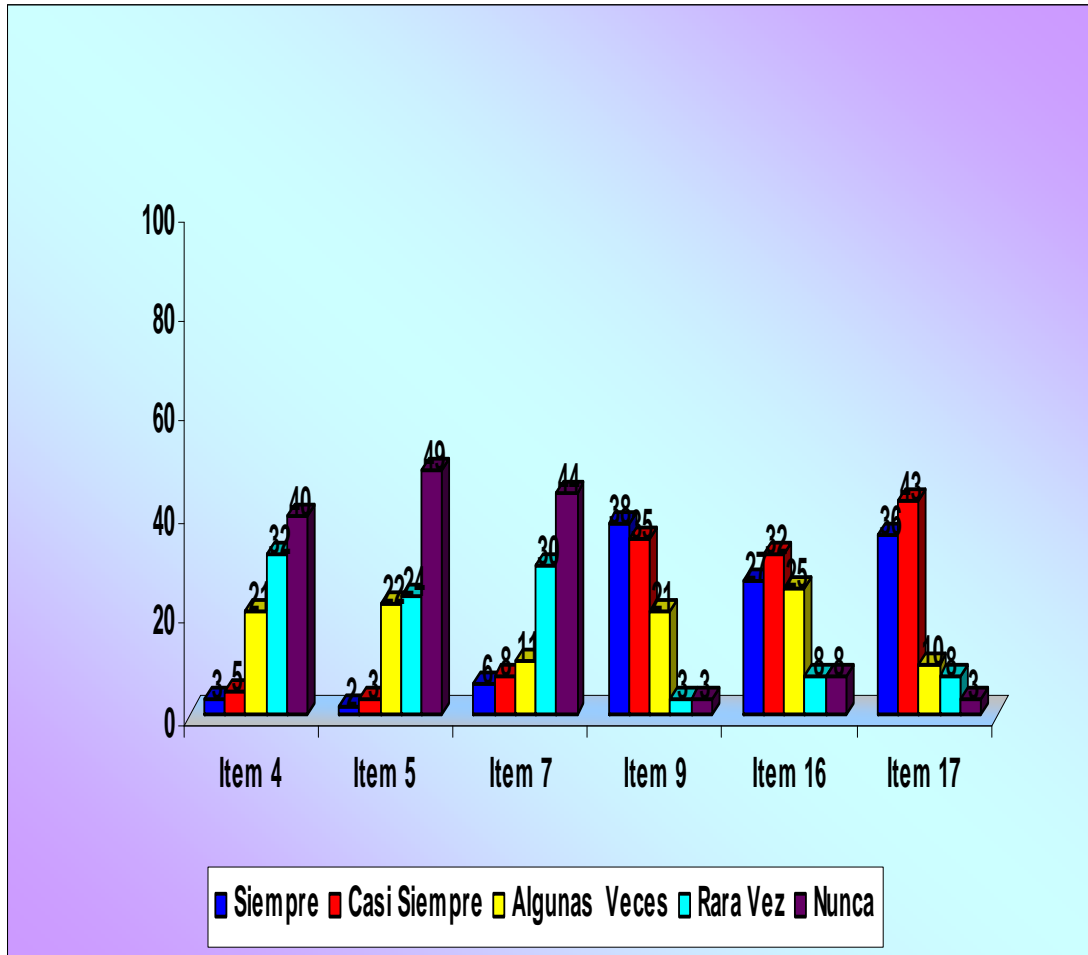
17- Su expresión verbal es clara y explícita

CUADRO N° 1

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Rara Vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	2	3	3	5	13	21	20	32	25	40
5	1	2	2	3	14	22	15	24	31	49
7	4	6	5	8	7	11	19	30	28	44
9	24	38	22	35	13	21	2	3	2	3
16	17	27	20	32	16	25	5	8	5	8
17	23	36	27	43	6	10	5	8	2	3

Fuente: Encuesta dirigida a los estudiantes del 2° año de Educación Básica de la U.E. "Bejuma". Elaborado por: Estrada. 2009

GRÁFICO N° 1 Competencias pedagógicas, Utilización de recursos audio-visuales, -Comunicación eficaz



INTERPRETACIÓN

La dimensión Rol de Facilitador, de acuerdo a los indicadores Competencias pedagógicas, Utilización de recursos audio-visuales, -Comunicación eficaz, a través del Ítems 4 se pudo evidenciar que el 3% de los encuestados afirmaron que siempre facilita la continuidad de los contenidos programados, el 5% respondieron que casi siempre facilita la continuidad de los contenidos programados, el 21% afirmaron que algunas veces facilita la continuidad de los contenidos programados, el 32% restante

afirmaron que rara vez facilita la continuidad de los contenidos programados y el 49% afirmaron que nunca facilita la continuidad de los contenidos programados.

En el Ítems 5 se pudo evidenciar que el 2% de los encuestados afirmaron que siempre emplea material bibliográfico y audiovisual para impartir sus clases, el 3% respondieron que casi siempre emplea material bibliográfico y audiovisual para impartir sus clases, el 22% afirmaron que algunas veces emplea material bibliográfico y audiovisual para impartir sus clases, el 24% afirmaron que rara vez emplea material bibliográfico y audiovisual para impartir sus clases y el 12% afirmaron que nunca emplea material bibliográfico y audiovisual para impartir sus clases.

En el Ítems 7 se pudo evidenciar que el 6% de los encuestados afirmaron que siempre utiliza mapas mentales a la hora de explicar un tema, el 8% respondieron que casi siempre utiliza mapas mentales a la hora de explicar un tema, el 11% afirmaron que algunas veces utiliza mapas mentales a la hora de explicar un tema, el 30% afirmaron que rara vez utiliza mapas mentales a la hora de explicar un tema y el 44% afirmaron que nunca utiliza mapas mentales a la hora de explicar un tema.

En el Ítems 9 se pudo evidenciar que el 38% de los encuestados afirmaron que siempre motiva los alumnos (as) a investigar acerca de los temas tratados, el 35% respondieron que casi siempre motiva los alumnos (as) a investigar acerca de los temas tratados, el 21% afirmaron que algunas veces motiva los alumnos (as) a investigar acerca de los temas tratados, el 3% afirmaron que rara vez Motiva los alumnos (as) a investigar acerca de los temas tratados y el 3% afirmaron que nunca motiva los alumnos (as) a investigar acerca de los temas tratados.

En el Ítems 16 se pudo evidenciar que el 27% de los encuestados afirmaron que siempre mantiene el orden y la disciplina de todo el grupo de clases, el 32% respondieron que casi siempre mantiene el orden y la disciplina de todo el grupo de clases, el 25% afirmaron que algunas veces mantiene el orden y la disciplina de todo el grupo de clases, el 8% afirmaron que rara vez mantiene el orden y la disciplina de

todo el grupo de clases y el 8% afirmaron que nunca mantiene el orden y la disciplina de todo el grupo de clases.

En el Ítems 17 se pudo evidenciar que el 36% de los encuestados afirmaron que siempre la expresión verbal del docente es clara y explícita, el 43% respondieron que casi siempre la expresión verbal del docente es clara y explícita, el 10% afirmaron que algunas veces la expresión verbal del docente es clara y explícita, el 8% afirmaron que rara vez consideran que la expresión verbal del docente es clara y explícita y el 3% afirmaron que nunca consideran que la expresión verbal del docente es clara y explícita.

El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, en esta investigación se evidencia que la expresión verbal del docente es clara y explícita, que casi siempre mantiene el orden y la disciplina de todo el grupo de clases, pero un 49% afirmaron que los docentes nunca facilita la continuidad de los contenidos programados, lo cual genera debilidad ya que el docente debe facilitar el desarrollo educativo ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo”, tal como lo refiere Izarra, D., López, M. y Prince, E. citados por Barbera (2004)

DIMENSIÓN: Rol de Planificador

INDICADOR: Administración del programa de la asignatura, Claridad del proceso de evaluación

ÍTEMS:

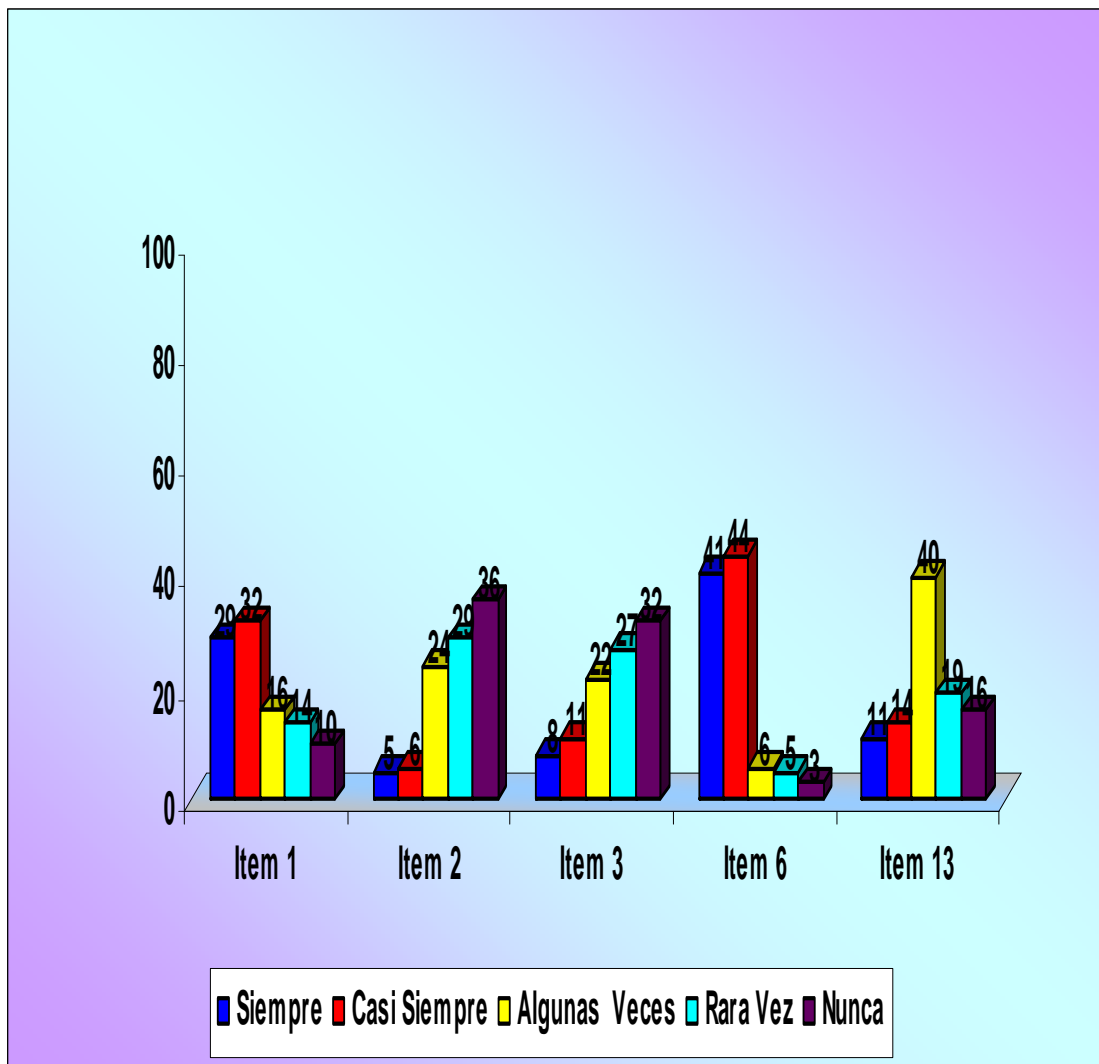
- 1-** El profesor (a), asiste con puntualidad a todas sus clases.
- 2-** Al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases.
- 3-** Entrega a los alumnos (a) el plan de evaluación de los contenidos de las clases programadas.
- 6-** Utiliza la técnica de la pregunta durante el desarrollo de las clases.
- 13-** Entrega a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo

CUADRO N° 2

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Rara Vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	18	29	20	32	10	16	9	14	6	10
2	3	5	4	6	15	24	18	29	23	36
3	5	8	7	11	14	22	17	27	20	32
6	26	41	28	44	4	6	3	5	2	3
13	7	11	9	14	25	40	12	19	10	16

Fuente: Encuesta dirigida a los estudiantes del 2° año de Educación Básica de la U.E. “Bejuma”. Elaborado por: Estrada. 2009

GRÁFICO N° 2 Administración del Programa de la Asignatura, Claridad del Proceso de Evaluación.



INTERPRETACIÓN

La dimensión Rol de Planificador, de acuerdo a los indicadores Administración del programa de la asignatura, Claridad del proceso de evaluación, a través del Ítems 1 se pudo evidenciar que el 29% de los encuestados afirmaron que siempre el

profesor (a), asiste con puntualidad a todas sus clases, el 32% respondieron que casi siempre el profesor (a), asiste con puntualidad a todas sus clases, el 16% afirmaron que algunas veces el profesor (a), asiste con puntualidad a todas sus clases, el 14% restante afirmaron que rara vez el profesor (a), asiste con puntualidad a todas sus clases y el 10% afirmaron que nunca el profesor (a), asiste con puntualidad a todas sus clases.

En el Ítems 2 se pudo evidenciar que el 5% de los encuestados afirmaron que siempre al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases, el 6% respondieron que casi siempre al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases, el 24% afirmaron que algunas veces al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases, el 29% afirmaron que rara vez al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases y el 36% afirmaron que nunca al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases.

En el Ítems 3 se pudo evidenciar que el 8% de los encuestados afirmaron que siempre entrega a los alumnos (a) el plan de evaluación de los contenidos de las clases programadas, el 11% respondieron que casi siempre entrega a los alumnos (a) el plan de evaluación de los contenidos de las clases programadas, el 22% afirmaron que algunas veces entrega a los alumnos (a) el plan de evaluación de los contenidos de las clases programadas, el 27% afirmaron que rara vez entrega a los alumnos (a) el plan de evaluación de los contenidos de las clases programadas y el 32% afirmaron que nunca entrega a los alumnos (a) el plan de evaluación de los contenidos de las clases programadas.

En el Ítems 6 se pudo evidenciar que el 41% de los encuestados afirmaron que siempre utiliza la técnica de la pregunta durante el desarrollo de las clases, el 44% respondieron que casi siempre utiliza la técnica de la pregunta durante el desarrollo de las clases, el 6% afirmaron que algunas veces utiliza la técnica de la pregunta

durante el desarrollo de las clases, el 5% afirmaron que rara vez utiliza la técnica de la pregunta durante el desarrollo de las clases y el 3% afirmaron que nunca utiliza la técnica de la pregunta durante el desarrollo de las clases.

En el Ítems 13 se pudo evidenciar que el 11% de los encuestados afirmaron que siempre entrega a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo, el 14% respondieron que casi siempre entrega a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo, el 40% afirmaron que algunas veces entrega a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo, el 19% afirmaron que rara vez entrega a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo y el 16% afirmaron que nunca entrega a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo.

El docente debe diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus alumnos, a éste le corresponde entregar a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo, sin embargo un 40% manifestó algunas veces lo recibe, y existe inconformidad por parte de los estudiantes quienes afirmaron que nunca al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases, a lo que Barbera (2004) citando a Graterol, refiere que un docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

DIMENSIÓN: Rol de Orientador

INDICADOR: Enseñanza de valores, Respeto personal hacia el alumno, Desarrollo de la autoestima

ÍTEMS

8- Sugiere a los alumnos (a) que participen, durante el desarrollo de las clases.

10- Es respetuoso (a) y atento con los alumnos (as)

11- Repite aspectos difíciles de entender

15- Motiva a los alumnos (as) al máximo de su capacidad para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo

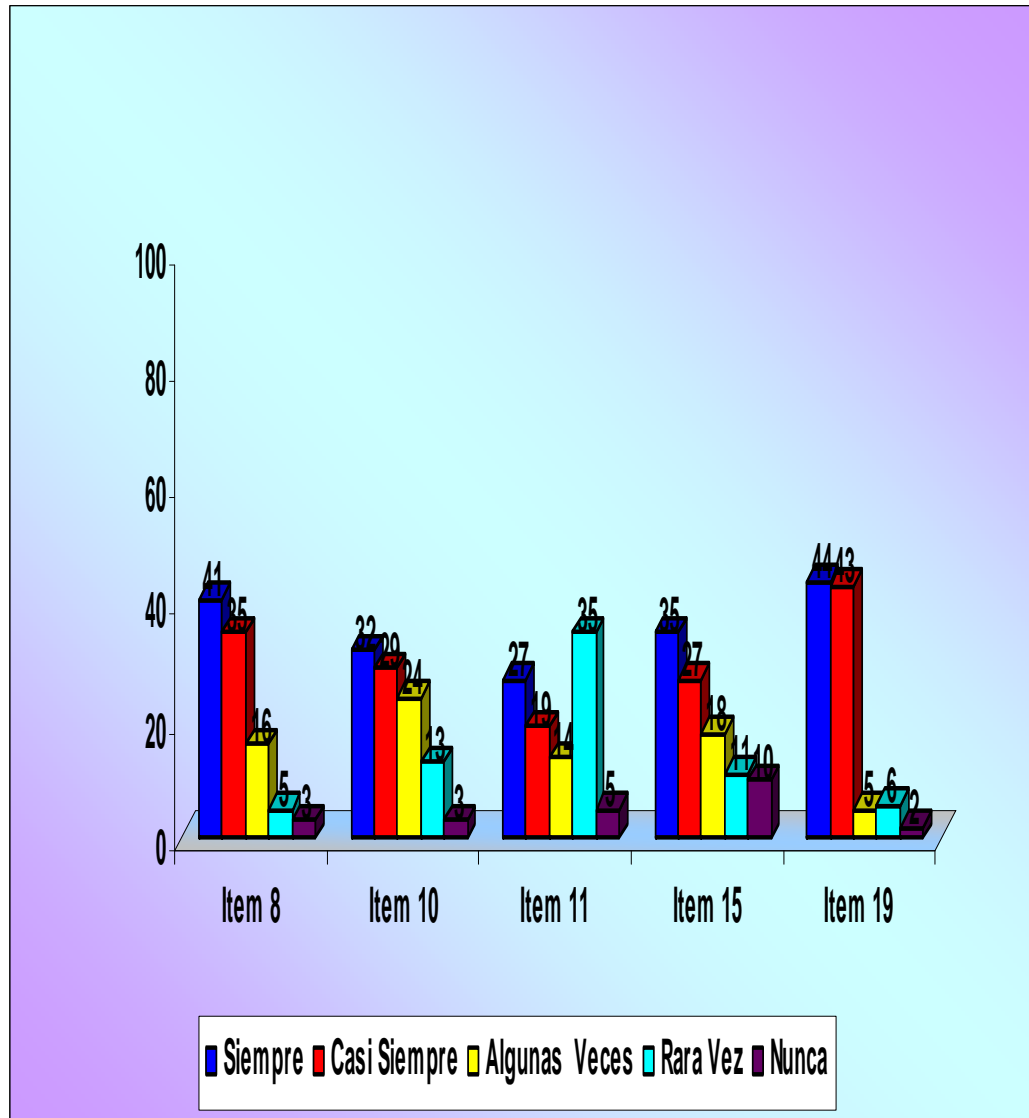
19- Acepta las opiniones y respuestas de los alumnos (as) sin ridiculizarlo

CUADRO N° 3

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Rara Vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
8	26	41	22	35	10	16	3	5	2	3
10	20	32	18	29	15	24	8	13	2	3
11	17	27	12	19	9	14	22	35	3	5
15	22	35	17	27	11	18	7	11	6	10
19	28	44	27	43	3	5	4	6	1	2

Fuente: Encuesta dirigida a los estudiantes del 2º año de Educación Básica de la U.E. “Bejuma”. Elaborado por: Estrada. 2009

GRÁFICO N° 3 Enseñanza de valores, Respeto personal hacia el alumno, Desarrollo de la autoestima



INTERPRETACIÓN

La dimensión Rol de Orientador, de acuerdo a los indicadores Enseñanza de valores, Respeto personal hacia el alumno, Desarrollo de la autoestima, a través del

Ítems 8 se pudo evidenciar que el 41% de los encuestados afirmaron que siempre sugiere a los alumnos (a) que participen, durante el desarrollo de las clases, el 35% respondieron que casi siempre sugiere a los alumnos (a) que participen, durante el desarrollo de las clases, el 16% afirmaron que algunas veces sugiere a los alumnos (a) que participen, durante el desarrollo de las clases, el 5% restante afirmaron que rara vez sugiere a los alumnos (a) que participen, durante el desarrollo de las clases y el 3% afirmaron que nunca sugiere a los alumnos (a) que participen, durante el desarrollo de las clases.

En el Ítems 10 se pudo evidenciar que el 32% de los encuestados afirmaron que siempre es respetuoso (a) y atento con los alumnos (as), el 29% respondieron que casi siempre es respetuoso (a) y atento con los alumnos (as), el 24% afirmaron que algunas veces es respetuoso (a) y atento con los alumnos (as), el 13% afirmaron que rara vez es respetuoso (a) y atento con los alumnos (as) y el 3% afirmaron que nunca es respetuoso (a) y atento con los alumnos (as).

En el Ítems 11 se pudo evidenciar que el 27% de los encuestados afirmaron que siempre repite aspectos difíciles de entender, el 19% respondieron que casi siempre repite aspectos difíciles de entender, el 14% afirmaron que algunas veces repite aspectos difíciles de entender, el 35% afirmaron que rara vez repite aspectos difíciles de entender y el 5% afirmaron que nunca repite aspectos difíciles de entender.

En el Ítems 15 se pudo evidenciar que el 35% de los encuestados afirmaron que siempre motiva a los alumnos (as) al máximo de su capacidad para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo, el 27% respondieron que casi siempre motiva a los alumnos (as) al máximo de su capacidad para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo, el 18% afirmaron que algunas veces motiva a los alumnos (as) al máximo de su capacidad para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo, el 11% afirmaron que rara vez motiva a los alumnos (as) al máximo de su capacidad para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo y el 10% afirmaron que nunca

motiva a los alumnos (as) al máximo de su capacidad para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo.

De acuerdo, a lo afirmado por Barbera (2004), un buen docente cumple su rol de orientador cuando.. ayuda a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente, por lo que se evidencia que existe buena relación entre docentes y alumnos ya que se ha establecido relaciones de comunicación eficaz.

En el Ítems 19 se pudo evidenciar que el 44% de los encuestados afirmaron que siempre acepta las opiniones y respuestas de los alumnos (as) sin ridiculizarlo, el 43% respondieron que casi siempre acepta las opiniones y respuestas de los alumnos (as) sin ridiculizarlo, el 5% afirmaron que algunas veces acepta las opiniones y respuestas de los alumnos (as) sin ridiculizarlo, el 6% afirmaron que rara vez acepta las opiniones y respuestas de los alumnos (as) sin ridiculizarlo y el 2% afirmaron que nunca acepta las opiniones y respuestas de los alumnos (as) sin ridiculizarlo.

DIMENSIÓN: Rol de Investigador

INDICADOR: Dominio del contenido de la asignatura, Presentación de material bibliográfico actualizado, Elaboración de textos de apoyo.

ÍTEMS

12- Evalúa continuamente

14- Interactúa con los alumnos (as) fluidamente dentro y fuera de aula

18- Incentiva a sus alumnos a autoevaluarse.

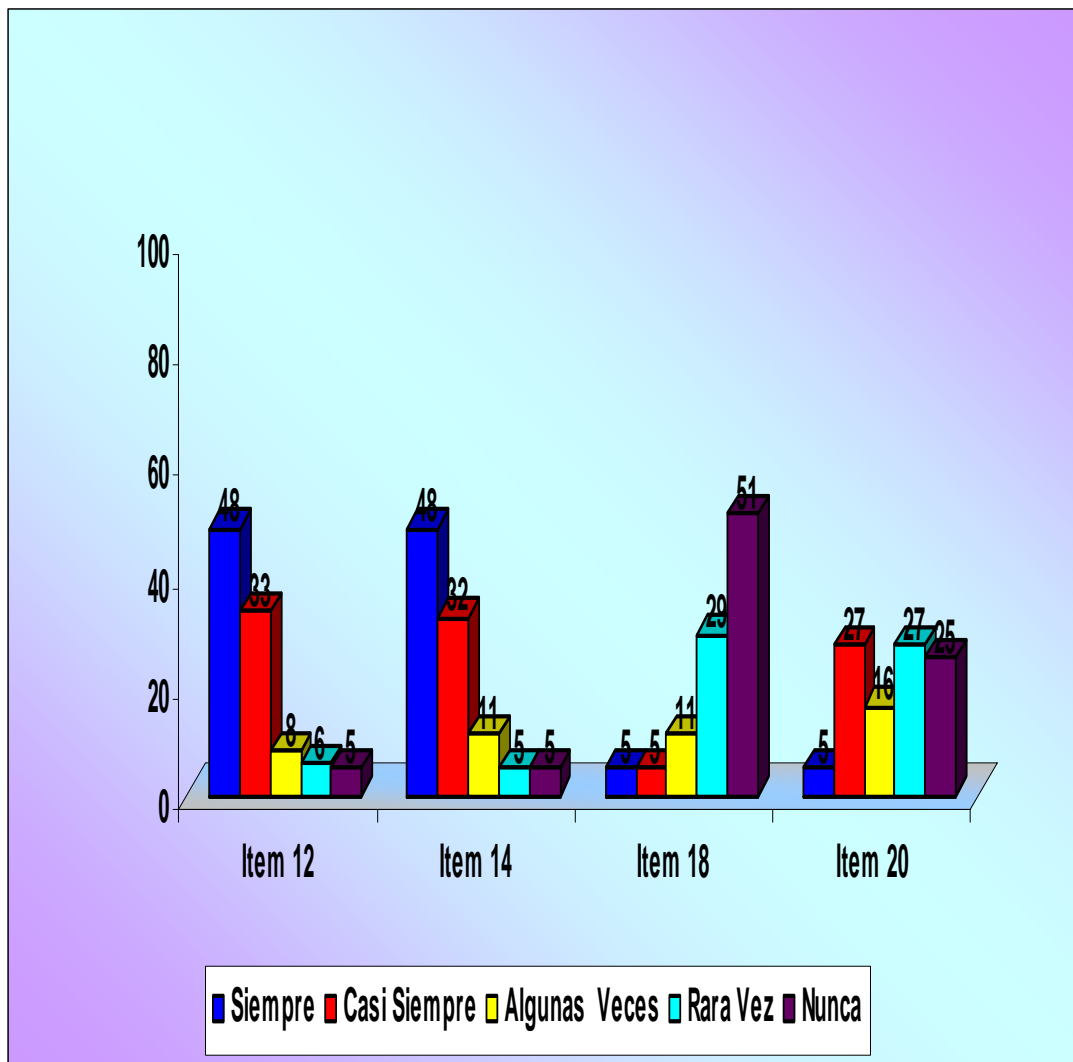
20- Permanece a la disposición de los alumnos (as), dentro y fuera de aula

CUADRO N° 4

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Rara Vez		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12	30	48	21	33	5	8	4	6	3	5
14	30	48	20	32	7	11	3	5	3	5
18	3	5	3	5	7	11	18	29	32	51
20	3	5	17	27	10	16	17	27	16	25

Fuente: Encuesta dirigida a los estudiantes del 2° año de Educación Básica de la U.E. “Bejuma”. Elaborado por: Estrada. 2009

GRÁFICO N° 4 Dominio del contenido de la asignatura, Presentación de material bibliográfico actualizado, Elaboración de textos de apoyo.



INTERPRETACIÓN

La dimensión Rol de Investigador, de acuerdo a los indicadores Dominio del contenido de la asignatura, Presentación de material bibliográfico actualizado, Elaboración de textos de apoyo, a través del Ítems 12 se pudo evidenciar que el 48%

de los encuestados afirmaron que siempre evalúa continuamente, el 33% respondieron que casi siempre evalúa continuamente, el 8% afirmaron que algunas veces evalúa continuamente, el 6% restante afirmaron que rara vez evalúa continuamente y el 5% afirmaron que nunca evalúa continuamente.

En el Ítems 14 se pudo evidenciar que el 48% de los encuestados afirmaron que siempre interactúa con los alumnos (as) fluidamente dentro y fuera de aula, el 32% respondieron que casi siempre interactúa con los alumnos (as) fluidamente dentro y fuera de aula, el 11% afirmaron que algunas veces interactúa con los alumnos (as) fluidamente dentro y fuera de aula, el 5% afirmaron que rara vez interactúa con los alumnos (as) fluidamente dentro y fuera de aula y el 5% afirmaron que nunca interactúa con los alumnos (as) fluidamente dentro y fuera de aula.

En el Ítems 18 se pudo evidenciar que el 5% de los encuestados afirmaron que siempre incentiva a sus alumnos a autoevaluarse, el 5% respondieron que casi siempre incentiva a sus alumnos a autoevaluarse, el 11% afirmaron que algunas veces incentiva a sus alumnos a autoevaluarse, el 29% afirmaron que rara vez incentiva a sus alumnos a autoevaluarse y el 51% afirmaron que nunca incentiva a sus alumnos.

En el Ítems 20 se pudo evidenciar que el 5% de los encuestados afirmaron que siempre permanece a la disposición de los alumnos (as), dentro y fuera de aula, el 27% respondieron que casi siempre permanece a la disposición de los alumnos (as), dentro y fuera de aula, el 16% afirmaron que algunas veces permanece a la disposición de los alumnos (as), dentro y fuera de aula, el 27% afirmaron que rara vez permanece a la disposición de los alumnos (as), dentro y fuera de aula y el 25% afirmaron que nunca lo hace.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Según lo expuesto a lo largo de esta investigación, se concluye que las transformaciones que deben presentarse en los favorecidos de la educación, que son los alumnos; es incluir la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que faciliten la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad adyacente.

Se hace necesario que el docente en cada ámbito de su quehacer profesional de lo mejor de sí, que el aprendizaje, el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, sea el principal motor de incentivo para la calidad de su praxis educativa. Pero también surge la expectativa, que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración es responsable y eficaz, respecto a la tarea colectiva e institucional. Se espera, así mismo, que los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional. Y la sociedad demanda la excelencia personal y ética y de su crecimiento profesional.

Es el momento de pasar de autoevaluarse y de centrarse en los procesos, que se vinculen progresivamente con resultados tangibles. Nuestros jóvenes tienen que aprender más y mejor. Nuestras instituciones tienen que orientar su quehacer al aprendizaje. Se debe promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre nuestros alumnos y sobre sus logros. Por

eso estamos induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en lenguaje y las matemáticas.

Lo anteriormente expuesto, en esta investigación guarda una pertinencia inherente a los objetivos específicos planteados por la autora, en cuanto que se pudo indagar cuál es la situación real de los docentes del 2° año de Educación Básica, identificando cómo investigan y transmiten los conocimientos aprendidos desde sus praxis, evidenciándose si hubo la continuidad, pertinencia y adaptación al contexto escolar, así como a la par de las nuevas tendencias tecnológicas. Del mismo modo, se detalla su rol como orientador, analizando si abordan las diferentes problemáticas sociales de sus alumnos y alumnas, dentro y fuera de aula. Se señaló la calidad de su desempeño al momento de planificar y lo que con ello se complementa, como lo es evaluar de forma continua y adaptada al Currículo; además de saber cómo lo hace, qué hace, para quiénes lo hace, con qué propósito lo hace. Considerando que no es solo el DEBER SER lo que justifica su acción, sino su HACER, y por último pero no menos importante, se señaló el desempeño docente desde la perspectiva de sus alumnos y alumnas, considerando que éste, no es la única fuente generadora de datos importantes para la Evaluación del Desempeño Docente; sin embargo es esta investigación en específico fue de mucha pertinencia, debido a que los actores directos fueron los alumnos en general, a los cuales se les observó gran afectación en cuanto a los procesos de enseñanza y aprendizaje, debido a la ligereza de las funciones docentes, por lo cual, con esta investigación se busca favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, al conocer cuáles deben ser los aspectos a mejorar en los docentes.

RECOMENDACIONES

Ahora bien, al clarificar definiciones, conceptos y procesos que facilitaron la ejecución del estudio, pueden recomendarse algunas propuestas significativas para la toma de decisiones, a través de la Dirección de la Unidad Educativa “Bejuma”, que incentive a los maestros a ampliar sus conocimientos, a encontrarse a sí mismo para favorecer éxito personal. Con la finalidad de organizar talleres de formación permanente, cursos de actualización curricular, asistencia a congresos, que pudieran canalizarse través del Distrito Escolar y los Círculos de Acción Docente (CAD). Además de considerar la evaluación permanente y oportuna, cooperativa y participativa en correspondencia con lo establecido en las leyes de la República Bolivariana de Venezuela en correspondencia de las normativas legales vigentes y posibilitando el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinentes y ajustadas a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Además de incluir, la participación de miembros de los Consejos Comunales, la Asociación de la Comunidad de Padres y Representantes, los colegas a través del Comité de Sustanciación y un grupo de alumnos y alumnas, todo ello según lo establecido en Gaceta Oficial, del Ministerio del Poder Popular para la Educación de la República Bolivariana de Venezuela y sus normativas emanadas según oficios de la Zona Educativa.

Es de suponer que los resultados obtenidos constituirán un beneficio frente al proceso de enseñanza para que los docentes cambien su visión simplista en cuanto su praxis educativa, ignorando su propio papel en la formación de principios, esenciales en el futuro del alumno y su repercusión en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y por ende, a su vida, comunidad y más ampliamente a la sociedad donde se desarrollo el alumno. El cambio de actitudes irá apareciendo gradualmente en función de los contenidos, las experiencias significativas y la presencia de recursos didácticos y humanos que favorezcan el ambiente de aprendizaje donde el docente este en la

capacidad de planificar, facilitar, orientar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dentro de las recomendaciones en relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad respecto a la diversificación del currículo como a la organización del ambiente de trabajo.

Fomentar en los docentes el valor por el respecto a los padres y/o familia, de los alumnos recíprocamente, en espera de su apertura, comunicación y colaboración profesional. A la espera un mayor compromiso de responsabilidad al educar, a través del comportamiento ético y ejemplar.

Promover el respecto a sí mismo, al activar la búsqueda permanentemente para lograr los mejores medios para crecer profesional y humanamente.

Así mismo, facilitar un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo favoreciendo la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados.

La presente evaluación del desempeño además de favorecer, a los actores involucrados en este estudio también pretende servir de aporte bibliográfico para similares investigaciones.

A través de la evaluación del desempeño docente también se lograría emplear la selección y elegir a quienes hayan logrado una mayor y mejor desarrollo de las competencias necesarias, entre quienes quieren incorporarse a la carrera magisterial o a un centro educativo determinado.

Y como último punto pero no menos importante, la evaluación del desempeño podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas disciplinarias a docentes individuales o colectivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006) *Proyecto de Investigación*. 5ª Edición. Editorial Episteme. Caracas-Venezuela. (p.p 81-95).

Alvarado, D. (2002) *Programa de formación docente para los profesores del área de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales "Rómulo Gallegos" (UNERG)*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Ausubel, D. (1976). Editorial Trillas México. *Psicología educativa un punto de vista cognoscitivo*.

Barbera, G. (2001) *Aplicación de estrategias didácticas para aumentar el nivel de participación de los alumnos de la sección 15 de Ética Profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo*. Trabajo de grado de especialización no publicado. Universidad de Carabobo.

Blanco, E. y Di Vora, M (1998) *Evaluación del Personal Docente*. Aragua (p.25).

Cerisola, M., Páez, H. (2003) *Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE*. Revista Ciencias de la Educación, (p.28).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas. Jueves 30 de diciembre de 1999.

De la Torre, S. (1997) *Creatividad y Formación*. México: Trillas.

Dugarte, A. (2005). Situación imagen y comunicación didáctica una aproximación funcional. *Revista de ciencias de la Educación*. Segunda Etapa. Año 5 / vol 2 / N° 26 pp 83 - 101.

Graterol, Ch. (2001) *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo. (p.27)

González, Y. (2006) *La Evaluación del Desempeño del Docente Universitario*. 1era Edición. (P.p36-41).

Hernández, R. y otros. (2004). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc. Graw Hill. México.

Herrera, J. (2002) *Desempeño docente y la actitud del alumno de Educación Básica hacia las Ciencias Sociales*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Hellriegel, D y Slocum, J (2000) *Administración*. 7ma ed. Mexico: Thomson. (p.436).

Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial No. 2635. Extraordinario. Caracas: Julio 28.

Morles, V. (1994). *Planeamiento y Análisis de Investigaciones*. UCV. Facultad de Humanidades y Educación. Caracas – Venezuela.

Nieves, F. (1993) *La evaluación del desempeño docente*. Liceo “Agustín Codazzi”. Revista Ciencias de la Educación, (7 y 8), 235-252.

Papalia, D. Y otros. (comp.), (2003). *Psicología del desarrollo*. Bogotá – Colombia.

Ramos, M (1999) *Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros*. Revista Ciencias de la Educación, (16), 117-157.

Reforma del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5496 (Extraordinario) Octubre, 2000.

Segura. E. (2003) *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.

Triandis, M. (1974). *Actitudes y Cambios de Actitud*. Barcelona, España, Toray.

Valenzuela G., J.R (2004) *Educación de Instituciones Educativas*. Mexico: Trillas. (p.152).

Villegas, J. (1980). *Actitudes y Conductas*. México. Editorial Trillas.

ANEXOS

ANEXO A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DESARROLLO CURRICULAR



Estimados alumnos (as): _____

Me dirijo a ustedes con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de responder objetivamente el presente instrumento. La aplicación del mismo, forma parte de un estudio que tiene como finalidad “Evaluar el nivel de desempeño de los docentes del 2º año de Educación Básica, de la U.E “Bejuma”, ubicada en la Parroquia Santa Rosa del Estado Carabobo, a partir de la opinión de los alumnos”.

Instrucciones:

A continuación se te presentan 20 enunciados (ítem) que describen las cualidades de los referidos profesores.

- Antes de responder lea detenidamente cada ítem.
- Responda a conciencia, ajustándose a las acciones realizadas por el (la) profesor (ra) en su desempeño laboral.
- Marque sólo con una X.
- Marque sólo una respuesta por cada ítem.
- Utilice lápiz de grafito o lapicero de tinta azul o negra.
- Utilice la escala de categorías del 1 al 5 (1: Nunca 2: Rara vez 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre).
- Este cuestionario es anónimo y confidencial.

¡Gracias por su opinión!

Prof. Lesly A. Estrada P.

ANEXO – A-1

Estimado Director, a continuación se le presenta un instrumento, para conocer qué opinión merece el nivel de desempeño de su personal a cargo; como docentes de aula. Para ello deberá seleccionar al azar un (1) profesor (a) del octavo grado (8vo)

Nº	ACTITUDES EVALUADAS	INADECUADO (A)	MEDIANAMENTE ADECUADO (A)	ADECUADO (A)
1.	Comunicación verbal			
2.	Comunicación gestual			
3.	Emplea un discurso acorde al grado			
4.	Relación Interpersonal con el personal docente.			
5.	Relación Interpersonal con el personal administrativo			
6.	Presentación Personal			
7.	Sentido de Pertenencia hacia la Institución			
8.	Nivel de Aceptación hacia las orientaciones y alternativas suministradas en cuanto a la forma de trabajo.			
9.	Manejo de Situaciones conflictivas			
10.	Motivación hacia el trabajo			
11.	Iniciativa al generar nuevas ideas			
12.	Asistencia a talleres de mejoramiento profesional			
13.	Asistencia - Puntualidad			
14.	Participación activa con los alumnos			
15.	Entrega Planificación (a tiempo)			
16.	Exposición de logros			
17.	Realiza enlace de trabajos comunitarios			
18.	Colaboración en actividades académicas, culturales y cívicas.			

Total de ausencias en el mes	Justificadas	Injustificadas
Total de Retardos en el mes		

Observaciones:

ANEXO B



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DESARROLLO CURRICULAR



Estimados alumnos (as): _____

Me dirijo a ustedes con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de responder objetivamente el presente instrumento. La aplicación del mismo, forma parte de un estudio que tiene como finalidad “Evaluar el nivel de desempeño de los docentes del 2º año de Educación Básica, de la U.E “Bejuma”, ubicada en la Parroquia Santa Rosa del Estado Carabobo, a partir de la opinión de los alumnos”.

Instrucciones:

A continuación se te presentan 20 enunciados (ítem) que describen las cualidades de los referidos profesores.

- Antes de responder lea detenidamente cada ítem.
- Responda a conciencia, ajustándose a las acciones realizadas por el (la) profesor (ra) en su desempeño laboral.
- Marque sólo con una X.
- Marque sólo una respuesta por cada ítem.
- Utilice lápiz de grafito o lapicero de tinta azul o negra.
- Utilice la escala de categorías del 1 al 5 (1: Nunca 2: Rara vez 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre).
- Este cuestionario es anónimo y confidencial.

¡Gracias por su opinión!

Prof. Lesly A. Estrada P.

Lee detenidamente cada ítem y marca con una X en la categoría correspondiente para indicar con qué frecuencia el (la) docente del 2° año de Educación Básica, realiza la conducta señalada.

De acuerdo con sus habilidades, destrezas en su rol como facilitador del aprendizaje y de acuerdo a sus cualidades humanas en su rol de orientador.		CATEGORÍAS				
		Siempre	Casi siempre	Algunas	Rara vez	Nunca
ÍTEMES		5	4	3	2	1
1	El profesor (a), asiste con puntualidad a todas sus clases					
2	Al iniciar cada lapso, el profesor (a), presenta a los alumnos (a) los objetivos de cada materia en todas sus clases					
3	Entrega a los alumnos (a) el plan de evaluación de los contenidos de las clases programadas					
4	Facilita la continuidad de los contenidos programados					
5	Emplea material bibliográfico y audiovisual para impartir sus clases					
6	Utiliza la técnica de la pregunta durante el desarrollo de las clases					
7	Utiliza mapas mentales a la hora de explicar un tema					
8	Sugiere a los alumnos (a) que participen, durante el desarrollo de las clases					
9	Acepta opiniones de los alumnos (a) sobre los temas tratados					
10	Es respetuoso (a) y atento con los alumnos (as)					
11	Repite aspectos difíciles de entender					
12	Evalúa continuamente					
13	Entrega a sus alumnos (as) las evaluaciones a tiempo					
14	Interactúa con los alumnos (as) fluidamente dentro y fuera de aula					
15	Motiva a los alumnos (as) al máximo de su capacidad para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo					
16	Mantiene el orden y la disciplina de todo el grupo de clases					
17	Su expresión verbal es clara y explícita					
18	Utiliza la técnica de la pregunta durante el desarrollo de las clases					
19	Acepta las opiniones y respuestas de los alumnos (as) sin ridiculizarlo					
20	Permanece a la disposición de los alumnos (as), dentro y fuera de aula					

ANEXO C



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DESARROLLO CURRICULAR



FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimada Profesor (a): _____

Me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración, en el sentido de que valore los presentes instrumentos de recolección de datos, los cuales pretenden ser aplicados en el marco de la investigación titulada: “Evaluación del Desempeño de los Docentes del 2º año de Educación Básica de “U.E Bejuma”.

Objetivo General de la Investigación

- ✓ Evaluar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica de la Unidad Educativa Bejuma, de la parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- ✓ Indagar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica de la Unidad Educativa Bejuma, como facilitadores del proceso de enseñanza en el aula.

- ✓ Identificar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma, como investigadores en el área de la educación para mejorar el proceso de enseñanza en el aula.
- ✓ Detallar el desempeño de los docentes del segundo año (2^{do}) de Educación Básica, de la de la Unidad Educativa Bejuma, en su rol como orientador del proceso de enseñanza en el aula.
- ✓ Señalar la calidad en el desempeño de los docentes de segundo año (2do) de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma, como planificadores del proceso de enseñanza en el aula.
- ✓ Verificar el desempeño de los docentes de segundo año (2^{do}) de Educación Básica, de la Unidad Educativa Bejuma, según el criterio de sus alumnos.

ANEXO C - 1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ÁREA DE ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DESARROLLO CURRICULAR



Estimado Director: _____

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de responder objetivamente el presente instrumento. La aplicación del mismo, forma parte de un estudio que tiene como finalidad “Evaluar el nivel de desempeño de los docentes del 2º año de Educación Básica, de la U.E “Bejuma”, ubicada en la Parroquia Santa Rosa del Estado Carabobo, desde la visión del personal directivo”.

Instrucciones:

A continuación se le presentan 18 enunciados (ítem) que describen las cualidades de los referidos profesores.

- Antes de responder lea detenidamente cada ítem.
- Responda a conciencia, ajustándose a las acciones realizadas por el (la) profesor (ra) en su desempeño laboral.
- Marque sólo con una X.
- Marque sólo una respuesta por cada ítem.
- Utilice lápiz de grafito o lapicero de tinta azul o negra.
- Utilice la escala de categorías especificadas de la siguiente manera: INADECUADO (A) MEDIANAMENTE ADECUADO (A), ADECUADO (A). Este cuestionario es anónimo y confidencial.

¡Gracias por su opinión!

Prof. Lesly A. Estrada P.

ANEXO C – 2

Formato (a) para Validar el Instrumento de Recolección de Datos.

Nº	CRITERIOS																
	CLARIDAD				PRECISIÓN				PERTINENCIA				COHERENCIA				OBSERVACIÓN
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	

Validado por: _____ C.I: _____ Fecha: _____

ANEXO C – 3

Formato (a) para Validar el Instrumento de Recolección de Datos.

N°	CRITERIOS																
	CLARIDAD				PRECISIÓN				PERTINENCIA				COHERENCIA				OBSERVACIÓN
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	

Validado por: _____ C.I: _____ Fecha: _____