

LB1025.3
D8



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

**MODELO EVALUATIVO DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS
DOCENTES EN CORDERO-ESTADO TÁCHIRA**

www.bdigital.ula.ve

**Autora: Lcda. Duque Flor Evelia
Tutora: Lcda. Lourdes Barillas V. MSc**

San Cristóbal, diciembre de 2013



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

**MODELO EVALUATIVO DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS
DOCENTES DE LA LOCALIDAD DE CORDERO-ESTADO TÁCHIRA**

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

Autora: Lcda. Duque Flor Evelia
Tutora: Lcda. Lourdes Barillas V. MSc

San Cristóbal, diciembre de 2013

San Cristóbal, diciembre de 2013

Ciudadano:

Lcdo. Sergio Arias (MSc.)

Coordinador de Maestría en Evaluación Educativa

Universidad Los Andes Núcleo Universitario "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"

Presente.

En mi carácter de Tutora del trabajo de investigación titulado: **"MODELO EVALUATIVO DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES EN CORDERO - ESTADO TÁCHIRA"**, presentado por la Licenciada: Flor Evelia Duque de Lozada, cédula de identidad N°. V-10.145.743, para optar al grado de Magister Scientiae en Evaluación Educativa, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que el Consejo de Estudios de la Maestría en Evaluación designe.

En tal sentido, solicito formalmente señalar la fecha, la hora y el sitio para efectuar la defensa correspondiente.

Agradeciendo su atención,

Lcda. Lourdes Barillas V. (MSc.)
Tutora

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía para culminar esta meta.

A mis Padres Ángel y Blanca por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante que me permitieron ser una persona de bien, por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan, por el valor que me mostraron para salir adelante, pero más que nada, por su amor.

A mi esposo Saúl Lozada que ha sido el impulso durante toda mi carrera, que con su apoyo constante y amor incondicional ha sido amigo y compañero inseparable, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento por su compañía llena de amor y comprensión.

A mis hijos Marinángela, Blanca y Edgardo que han sido mi orgullo y el regalo más grande y valioso que Dios me ha dado en la vida, son mi fuente de inspiración y la razón que me impulsa a salir adelante.

A mis compañeros de estudio, que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos; por los buenos momentos vividos y por su apoyo incondicional, en esta etapa de aprendizaje.

A la Universidad de Los Andes, núcleo universitario del Táchira “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”, por la oportunidad de formarme como Magíster, por hacerme el profesional que soy.

A la Lcda. Lourdes Barillas V., excelente tutora, quien me brindó su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación. Gracias.

A los profesores y profesoras que compartieron los espacios de enseñanza con nosotros, para aprender a valorar la educación.

Flor Evelia Duque Salcedo

www.bdigital.ula.ve

“La vida es una oportunidad, benefíciate de ella. La vida es belleza, admírala. La vida es un sueño, alcánzalo. La vida es un desafío, enfréntalo, La vida es un juego, juégalo.” - Madre Teresa

“Una persona usualmente se convierte en aquello que él cree que es. Si yo sigo diciéndome a mí mismo que no puedo hacer algo, es posible que yo termine siendo incapaz de hacerlo. Por el contrario si yo tengo la creencia que sí puedo hacerlo, con seguridad yo adquiriré la capacidad de realizarlo aunque no la haya tenido al principio.” - Gandhí

INDICE GENERAL

	Pág.
APROBACION DEL TUTOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PENSAMIENTOS.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
INDICE DE CUADROS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13
 CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA.....	16
Planteamiento del Problema.....	16
Objetivos de la Investigación.....	23
Justificación e Importancia.....	24
Alcances y Delimitaciones.....	25
II MARCO TEÓRICO.....	27
Antecedentes.....	27
Bases Teóricas.....	31
Evaluación Educativa.....	31
Evaluación del Desempeño Docente.....	35
Supervisión Docente y sus características.....	37
Acción Supervisora.....	37
Desempeño Docente Pedagógico.....	38
El Desempeño Docente Profesional.....	39
El Desempeño Docente Laboral.....	40
El Desempeño Docente.....	40
La Observación de la Clase.....	41
Aspectos Operativos de la Evaluación.....	42
Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente.....	43
Ejercicio Docente y su Rol.....	48
Formación Permanente de Directivos y Docentes.....	52
Bases Legales.....	55
III MARCO METODOLÓGICO.....	59
Naturaleza de la Investigación.....	59
Tipo de Investigación.....	61

Diseño de la Investigación.....	62
Sujetos de la Investigación.....	64
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información.....	65
Validez.....	70
Procesamiento y Análisis de Datos.....	72
Triangulación de la Información.....	73
Unidad de Análisis Cualitativo.....	74
Sistematización de la Unidades de Análisis.....	76
IV ANÁLISIS CUALITATIVO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS...	77
Análisis Cualitativo y Presentación de Resultados.....	77
Análisis de la Entrevista.....	78
Unidad de Análisis: Propuesta de un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes en Cordero. Categoría:	
Aspectos normativos del desempeño docente.....	78
Categoría: Aspectos Normativos del Desempeño Docente.	
Sub Categoría: Proceso sistemático.....	79
Categoría: Aspectos Normativos Del Desempeño Docente.	
Sub Categoría: Conocimiento de las Leyes Referidas al Desempeño Docente.....	81
Categoría: Proceso De Evaluación Del Área Pedagógica	
Sub Categoría: Cultura General Teoría-Práctica.....	82
Categoría: Desempeño Docente.	
Sub Categoría: En el entorno social.....	84
Categoría: En el Entorno Institucional.	
Sub Categoría: Construcción de un ambiente propicio en pos de un proyecto.....	85
Categoría: Desempeño Docente.	
Sub Categoría: En el entorno pedagógico.....	87
Categoría: Desempeño Docente.	
Sub Categoría: En el entorno pedagógico.....	89
Análisis del Cuestionario.....	93
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
Conclusiones.....	106
Recomendaciones.....	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110

VI LA PROPUESTA.....	114
Exposición de motivos y justificación.....	114
Objetivo general.....	115
Objetivos específicos.....	115
Instrumentos de evaluación estructurada	
Primer momento.....	116
Instrumentos de evaluación estructurada	
Segundo momento.....	118
Instrumentos de evaluación estructurada	
Tercer momento.....	122
ANEXOS.....	126
A. Protocolo de Validación de los Instrumentos.....	127
B. Cuestionario.....	128
C. Entrevista semi-estructurada.....	132
D. Currículo del Experto.....	135

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro	
Análisis del Cuestionario.....	92
1. Sistematización de las Unidades de Análisis.....	76
2. Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Aspectos normativos del desempeño docente. Sub categoría: Proceso sistemático.....	93
3. Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Proceso de evaluación del área pedagógica. Sub categoría: Cultura general Teoría-Práctica.....	96
4. Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: En el entorno social. Sub categoría: Interacción armónica con el entorno.	98
5. Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: En el entorno Institucional. Sub categoría: Construcción de un ambiente propicio en pos de un proyecto.....	100
6. Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: En el entorno Pedagógico. Sub categoría: Orientación al estudiante, diseño y desarrollo del currículo.....	102

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura	
1. Diseño de la Triangulación de la Información en la Evaluación del desempeño Pedagógico de los Docentes.....	74

www.bdigital.ula.ve

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

**MODELO EVALUATIVO DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS
DOCENTES EN CORDERO-ESTADO TÁCHIRA.**

Autora: Lcda. Duque Flor Evelia
Tutora: Lcda. Lourdes Barillas V. MSc
Fecha: Diciembre 2013

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: Proponer un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes en el Municipio Andrés Bello del Estado Táchira. Se planteó como un estudio de campo, de tipo descriptivo y bajo el paradigma cualitativo. Para recolectar los datos se aplicó como técnicas: la observación y la encuesta; es así que como instrumentos, se diseñó una entrevista semi-estructurada y un cuestionario con 22 ítems en escala de likert con alternativas de respuesta Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N). Los informantes clave fueron: Seis docentes graduados de cuarto nivel, por cada escuela, (cuestionario), un coordinador municipal, un director de un colegio privado, una subdirectora de una escuela nacional y una subdirectora de una escuela estatal (entrevista). Previa validación de los instrumentos a través de la técnica de Juicios de Expertos, fue revisado por tres docentes versados en la materia, y se procedió a su aplicación. El análisis de los datos se realizó a través de la técnica de la triangulación, para así iniciar el proceso de análisis de información. Los resultados evidencian la viabilidad de establecer un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes, concluyendo que, el proceso de evaluación se viene realizando de forma automática y siguiendo los canales regulares e instrumentos ya establecidos, asumiéndose que no hay consenso institucional por parte de los docentes y personal encargado de ejecutar tan delicado paso. También, se determina que el personal evaluador presenta algunas debilidades que pueden ser corregidas por medio de capacitación y consenso de colectivos pedagógicos, por lo que es pertinente realizar jornadas de actualización y formación en cuanto a los procesos de evaluación del desempeño pedagógico docente, para que permita establecer instrumentos apropiados y relacionados con su desempeño en las instituciones en las cuales laboran.

Descriptores: Modelo Evaluativo, Desempeño Pedagógico, Docentes Integradores y Área Pedagógica.

INTRODUCCIÓN

La formación docente se encuentra en los actuales momentos en un proceso de transformación, lo cual indica que los docentes deben mantenerse en constante preparación, para así, responder a los fines educativos. Parte de esta formación se encuentra en la evaluación del ejercicio docente, acción que siempre es realizada por directivos y supervisores, ésta debe estar enmarcada dentro de los perfiles y requerimientos educativos. Para ello se hace necesario la utilización y aplicación de instrumentos adecuados para determinar la forma como se realiza el quehacer docente.

El éxito organizacional, en consecuencia, está ligado a la excelencia individual, y la excelencia individual hoy requerida, en el desempeño docente, demanda mucho más que competencia técnica. Es por ello que, una de las interrogantes más importantes en educación está relacionada con cómo elevar su calidad, siendo uno de los elementos de interés el rol de los docentes y cómo su desempeño influye en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, esto no se observa en las instituciones educativas que pertenecen a Cordero del Estado Táchira, la evaluación del ejercicio docente se hace someramente, con instrumentos generados fuera del contexto real de las instituciones, en las que muchas veces los indicadores están deslindados del desempeño pedagógico docente.

La evaluación del ejercicio docente debe lograrse en la medida en que se entienda que además de importante sirve para corregir y mejorar, brindando los beneficios que de ella pueden obtenerse cuando se efectúa correctamente. De lo contrario, de seguir así, se estará frente a una educación que no proporcione los resultados esperados, pues, todo proceso necesita seguimiento y evaluación que permita la autovaloración, coevaluación y heteroevaluación, que faciliten el camino hacia el éxito.

Por lo que, se hace necesario que cada institución educativa se comprometa a desarrollar en forma continua un proceso de valoración de la actuación docente, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, por ello se plantea la ejecución de un proceso de investigación acerca de cómo se viene llevando a cabo esta actividad, de manera que, se pueda proponer instrumentos acordes con la realidad inmersa en las instituciones educativas, pues de seguir dándose un desempeño docente en el cual no exista una evaluación objetiva y sustentada en teorías de su quehacer pedagógico, la investigadora considera que es muy probable que sigan ocurriendo en el contexto educativo situaciones que ponen en riesgo la calidad en la formación de los estudiantes.

Al mismo tiempo, debe asegurar la implantación y alcance de procesos educativos eficientes y eficaces, entendidos como la aproximación existente entre lo observado en la realidad y el modelo que se considera como ideal o deseable, así pensada la evaluación dentro del aula, permitirá conocer si el docente es cónsono con el rol que le corresponde desempeñar en referencia a la planificación y proyectos a desarrollar en la institución donde labora. Ante tal situación, el profesorado es inducido a modificar sus prácticas, y para asegurar el éxito deben realizarse evaluaciones continuas al proceso que le permitan detectar necesidades e inquietudes para trabajar en función de la satisfacción de las mismas.

Es por ello que, la siguiente investigación se basa en una revisión de documentos, que le permitirán a la investigadora alcanzar el objetivo, el cual es: Proponer un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes en Cordero del Estado Táchira. En este sentido, se puede indicar que el proceso educativo se caracteriza por tener varias etapas, buscando el mejoramiento de la labor del docente, es así, como se llega a la evaluación de su desempeño para obtener una mejor calidad y cualificar su profesión.

Asimismo, el trabajo está organizado en seis capítulos: Un primer capítulo que presenta el planteamiento del problema, justificación, interrogantes y objetivos de la investigación. El segundo capítulo, desarrolla todo el referente teórico, en el cual se citan una serie de trabajos vinculados con la temática, definidos como los antecedentes y, el sustento documental y las bases legales. En el tercer capítulo, presenta el marco metodológico, que responde a la manera cómo se realizó la investigación, ya que se describen los procedimientos utilizados, se justifica la triangulación de la información, métodos y técnicas como estrategias para lograr los objetivos planteados.

De la misma manera, se presenta el cuarto capítulo que contiene el análisis y presentación de los datos obtenidos, producto de la aplicación de las entrevistas y el cuestionario que sustentaron la propuesta. El quinto capítulo donde se reflejan las conclusiones y recomendaciones de la investigación desarrollada, con éstas se finiquita la sistematización. Finalmente, el sexto capítulo en el cual se presenta la propuesta del modelo evaluativo en relación al desempeño pedagógico de los docentes, que se pueda aplicar en Cordero y en otros contextos educativos. Finalmente se organizan las referencias bibliográficas como evidencia de la consulta efectuada a diversos materiales, y en el último apartado se muestran los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento Problema

La necesidad de hacer investigación en el ámbito pedagógico, se evidencia en las inquietudes que muestran muchos de los participantes de los programas de postgrado en la educación superior venezolana. En la actualidad, a nivel mundial se está forjando cambios significativos en este contexto, lo que requiere de avances sociales que permitan encaminar al ritmo del momento histórico adelantos y propuestas educativas dirigidas a incrementar la calidad educacional. Por ende, los actores del hecho educativo no pueden permanecer pasivos a dichos cambios, siendo éstos promotores de procesos educativos que ofrezcan, beneficios con impacto social obligante a los diferentes contextos.

Por su parte, la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) (2010) menciona en sus publicaciones metas educativas 2021, “en la educación se concentran los modelos, las visiones y los valores que las instituciones sociales y los ciudadanos defienden como deseables para el funcionamiento de la sociedad y para la forma de vivir de las actuales y de las futuras generaciones” (p.13). Es por ello importante, analizar los retos actuales de la educación en Iberoamérica, la orientación de los cambios necesarios, los desafíos que supone la diversidad, la interculturalidad y la equidad, el sentido de los aprendizajes escolares y su evaluación, la centralidad de una educación para la ciudadanía democrática y el papel de la institución escolar; haciendo que el sistema educativo precise de nuevos modelos y estrategias para lograr la transformación de las estructuras educativas y sociales.

Es conveniente destacar la misión de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2012) donde exponen que: “se promueve una visión ampliada del tema docente que incluya su desarrollo profesional y humano que contemple: formación permanente y articulada en todos los niveles, carrera magisterial, políticas salariales, evaluación del desempeño, programas de desarrollo humano y cultural, entre otros” (p. S/N).

De esta misma manera, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) (2012) para cumplir las metas de Educación para Todos (EPT) plantea que:

Esto requiere comprender la complejidad del tema docente y los múltiples factores que intervienen en su desempeño, que afecta directamente al rendimiento de sus alumnos. La evaluación del desempeño y la carrera profesional docente son temas de actualidad en el debate educativo de la región por su influencia en la organización del trabajo de los docentes y los centros escolares, y porque son dos campos marcados por la polémica o la confrontación entre distintos enfoques y procesos de implementación (p. S/N).

En función a lo planteado anteriormente, se puede indicar que el proceso educativo se caracteriza por tener varias etapas, buscando el mejoramiento de la labor del docente, es así, como se llega a la evaluación de su desempeño para obtener una mejor calidad y cualificar su profesión.

De la misma manera, puede decirse que la evaluación del desempeño docente es un medio que contribuye en la precisión de políticas educativas que permitan mejorar la calidad de la educación en la región. Al respecto, el Sistema Educativo Venezolano (SEV) no escapa de esta situación, más cuando se generan transformaciones sociales, políticas y educativas. Con base en lo anterior, este sistema ha pasado por algunas reformas considerables. En las últimas décadas, se hace necesario de un profesional consustanciado y actualizado, transforme su aula de clase en una verdadera empresa de formación, ajustada a los valores espirituales, éticos y morales de la sociedad venezolana.

Al respecto, en el Currículo Nacional Bolivariano (2007), cuya propuesta aún está en revisión, se expresa:

La escuela se erige, entonces, en un centro del quehacer teórico práctico, integrado a las características sociales, culturales y reales del entorno; en el cual los actores sociales inherentes al hecho educativo dialogan, reflexionan y discuten sobre el sentir, el hacer y los saberes acumulados para construir conocimientos más elaborados que den respuesta a la comunidad y a su desarrollo (p. 11).

Por lo anteriormente citado, el éxito institucional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que competencias intelectivas y técnicas. Demanda además, un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos. Las destrezas necesarias para lograr una gestión innovadora fundamentada en evaluaciones al desempeño docente justo y hacia el logro de excelencia; debe hacer actividades cooperativas que satisfagan en lo posible a los integrantes de las instituciones educativas, fundamentalmente apoyadas en la comprensión y el interés que el gerente tenga por su espacio laboral.

Por otra parte, cabe resaltar, lo establecido por la Organización Estados Americanos (OEA) (2007) en el documento oficial de Las Cumbres de las Américas, donde se plantea que:

Las actividades dentro de la región se han centrado en lograr la educación primaria y secundaria universal, con un acceso equitativo y eficiente a la capacitación técnica/vocacional y la educación terciaria. El acceso a la enseñanza primaria y secundaria es universal en la mayoría de las economías regionales. No obstante, para algunos países el acceso universal a la educación secundaria y postsecundaria representa un desafío de desarrollo una situación que se ve exacerbada por la formación inadecuada de maestros (p. S/N).

La afirmación anterior, trata de impulsar la capacitación técnica en donde se dote de conocimientos teóricos y prácticos, a una persona para el dominio de un oficio formal de trabajo. También se puede referir a la capacitación que se le da a una persona, normalmente un trabajador, para

el conocimiento, dominio y experiencia en el manejo de un equipo determinado, maquinaria o tecnología específica. Además, la orientación vocacional es la ayuda y técnica constante, que se le ofrece a un sujeto, para que llegue a un mejor conocimiento y aceptación de sus características y potencialidades, de su propia realidad y del medio que le rodea. Todo lo anterior debe ir encausado al desarrollo de su personalidad y a unas contribuciones sociales más eficaces.

Resulta oportuno comentar la evaluación docente objeto de investigación en este caso. En educación hablar de la revisión y supervisión del trabajo docente resulta una tarea importante, difícil y exigente dentro de cualquier institución. Como lo afirma Chavarría y Adame (2007) en su obra, *Supervisión e Inspección Educativas*, afirma que:

La Supervisión Educativa es una función docente de gran importancia dentro del sistema educativo, ya que consiste en dirigir, orientar y reorientar el proceso educativo; además, se basa en el trabajo cooperativo y de equipo; implica el estudio de las condiciones en que se desarrolla el trabajo de los docentes; estimula y facilita la obtención de medios que conduzcan al docente hacia su crecimiento profesional; garantiza que los aprendizajes sean de óptima calidad" (p. S/N).

Sin embargo, esto no se observa en las instituciones educativas que pertenecen Cordero del Estado Táchira, la evaluación del ejercicio docente se hace someramente, con instrumentos generados fuera del contexto real de las instituciones, en las que muchas veces los indicadores están deslindados del desempeño pedagógico docente.

La evaluación del ejercicio docente debe lograrse en la medida en que se entienda que además de importante sirve para corregir y mejorar, brindando los beneficios que de ella pueden obtenerse cuando se efectúa correctamente. De lo contrario, de seguir así, se estará frente a una educación que no proporcione los resultados esperados, pues, todo proceso necesita seguimiento y evaluación que permita la autovaloración, coevaluación y heteroevaluación, que faciliten el camino hacia el éxito.

La educación siempre ha sido considerada como centro para la promoción y divulgación de los valores humanos, avances sociales, económicos y tecnológicos, es necesario que la educación vaya al ritmo de la época, en consecuencia, quienes tienen la responsabilidad de ejercer funciones directivas y de orientación no pueden seguir al margen de dichos adelantos, así como tampoco de permanecer estáticos en sus procedimientos, pues, esta actitud equivaldría a un retroceso. A lo que Rodríguez (2008) expresa:

La supervisión es un ente identificable que ha dado origen a innumerables definiciones y actitudes conflictivas dentro de la educación, pero todos coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionismo del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar (p.6).

Cabe destacar, la opinión del autor anterior, al expresar que la supervisión educativa es de suma importancia en el desarrollo formativo tanto de los docentes como de los discentes, esta evaluación veraz permitirá el mejoramiento y avance en los procesos educativos, puesto que, si se realizan con la óptica positiva de la formación permanente del docente, la acción de la misma se retribuirá en el perfeccionamiento del sistema educativo venezolano, pues, sólo puede justificarse en términos de su relación con los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

En el mismo orden de ideas, además de los conceptos de supervisión aquí expresados es conveniente manejar el contenido de la Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 43, expresa: "El estado formula y administra la política de supervisión educativa como un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico, con la finalidad de acompañar el proceso educativo" (p. 36)

Es interesante resaltar, con base en lo anterior, que ver la supervisión como una actividad de inspección y marcada autoridad sobre el personal supervisado es negativa para el desarrollo y progreso dentro de las

instituciones educativas, observando como otro síntoma, que es de esta manera como se está llevando a cabo el proceso de evaluación del desempeño pedagógico. Se debe transformar esa visión como un proceso único e integral, cuya acción va dirigida a ayudar, compartir, a contribuir para que los y las maestras en ejercicio docente, progresen en la formación permanente. Al respecto Rojas (2011), expresa que:

El ser humano tiene la capacidad de aprender, mejorar, transformar, reorientar su vida, y esto se realiza de mejor forma por medio de la educación. Por eso la importancia de saber ser maestro, de valorarse como tal, de defender con lucha propia sus intereses, de reivindicarse ante la sociedad, de asumir el reto y dar muestra fiel con sus hechos que el maestro no puede ni debe ser sustituido por otros. Debe reafirmarse cada día que pasa, que la sociedad necesita básicamente de ese ser humano que está encargado de guiar y de formar a los otros (p. 372).

En el marco de las observaciones anteriores, puede afirmarse, que el Rol Docente es de suma importancia para el hecho educativo, la oportunidad de desempeñarse y valorarse como figura fundamental en todo proceso de formación, necesita de una evaluación que esté a tono con el papel primordial del docente. De acuerdo a esto, Valdés (2004) expone que; "podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación", (p. 158).

Por ello, la actuación del educador se ha convertido en un tema prioritario y de gran relevancia en la República Bolivariana de Venezuela, así como en otros países del mundo. Esto se deriva de varias causales, especialmente la búsqueda de mejora en los resultados obtenidos en los aprendizajes y el hecho del rol decisivo que tienen los docentes en el logro de estos procesos y la satisfacción del entorno en la que se encuentra inmerso este proceso.

El autor antes mencionado considera necesaria la evaluación del profesorado, particularmente en estos momentos de transformación social

que vive el país, donde se están desarrollando diferentes experiencias dirigidas a optimizar los logros del sistema educativo procurando bajar los niveles de exclusión social, siendo ineludible que se lleve a cabo en forma permanente y periódica, de tal manera que sirva de orientación, revisión y reflexión a la práctica pedagógica, para alcanzar procesos genuinos y productivos en las diferentes escuelas, que a su vez estimule y desarrolle valores educativos que les permitan identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en las instituciones.

Una adecuada valoración de la práctica docente, constituye una vía fundamental para su atención y estimulación que va a dar como resultado la mejora de la calidad educativa. Por lo que, va a contribuir a que el mismo realice un mayor esfuerzo en el mejoramiento de su práctica, pues el conocimiento de la labor que desempeña es objeto de evaluación, que va a repercutir en el trabajo que desarrolla, evitando de esta manera la improvisación tanto en la planificación de actividades diarias, y recursos didácticos, así como en la preparación, diseño y ejecución de los instrumentos y técnicas de evaluación.

De igual manera, debe asegurar la implantación y alcance de procesos educativos eficientes y eficaces, entendidos como la aproximación existente entre lo observado en la realidad y el modelo que se considera como ideal o deseable, así pensada la evaluación dentro del aula, permitirá conocer si el docente es cónsono con el rol que le corresponde desempeñar en referencia a la planificación y proyectos a desarrollar en la institución donde labora. Ante tal situación, el profesorado es inducido a modificar sus prácticas, y para asegurar el éxito deben realizarse evaluaciones continuas al proceso que le permitan detectar necesidades e inquietudes para trabajar en función de la satisfacción de las mismas.

Cada institución educativa debe desarrollar en forma continua un proceso de valoración de la actuación docente, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, por ello se plantea la ejecución de un

proceso de investigación acerca de cómo se viene llevando a cabo esta actividad, de manera que, se pueda proponer instrumentos acordes con la realidad inmersa en las instituciones educativas. El contexto escolar en el que se encuentra inmersa la investigación corresponde a los docentes en ejercicios adscritos a las escuelas que se encuentran ubicadas en el casco de la población de Cordero del Estado Táchira. Para lo que se estipula que los informantes clave van a ser docentes en ejercicio de una escuela nacional, una escuela estatal y una escuela privada. Con el fin de abarcar objetivamente la realidad que se vive en este contexto.

De ahí que sea necesario proponer un instrumento de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de Cordero del Estado Táchira, puesto que, es de interés para la comunidad académica vislumbrar cuáles son las fortalezas y debilidades existentes, y así aportar aspectos para el mejoramiento del ejercicio docente. A lo que se plantean algunas interrogantes que formalizan y sistematizan la investigación, con la finalidad de darles respuestas a lo largo de la misma: ¿Qué elementos pueden conformar el modelo evaluativo dirigido al desempeño docente en el contexto de Cordero del estado Táchira? ¿Qué modelos evaluativos se han utilizado en los últimos cinco años en Cordero del estado Táchira? ¿En función de los modelos existentes para la evaluación del desempeño docente, cómo deben estar conformados? ¿Qué criterios deben considerarse para el diseño de un modelo evaluativo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes en Cordero Estado Táchira.

Objetivos Específicos

- Revisar los modelos evaluativos utilizados en los últimos cinco años con los docentes de Cordero del Estado Táchira.
- Identificar criterios para la evaluación del desempeño docente de los educadores a partir de modelos preexistentes.
- Analizar modelos evaluativos existentes para el desempeño de los docentes.
- Diseñar un modelo evaluativo del desempeño de los docentes de Cordero del Estado Táchira.

Justificación de la Investigación

La presente investigación tiene como finalidad hacer una revisión teórica sobre conceptos, aportes, paradigmas que definan y especifiquen los instrumentos, la formación permanente, la administración y supervisión o acompañamientos que se realizan para la evaluación del desempeño pedagógico docente. Por tal motivo, se justifica la realización de la misma, pues, ella aportará en lo pedagógico criterios, características, conceptos, enfoques para realizar una evaluación objetiva y formativa, más que descalificativa como aparentemente suele suceder.

Actualmente, se mantiene el concepto o idea que el éxito o debilidades de todo el sistema educativo está relacionado con la eficacia y eficiencia del ejercicio docente, por lo que se hace necesario que las instituciones educativas cuenten con los instrumentos adecuados para la ejecución de un control para evaluar la labor del docente; por cuanto la evaluación es un factor fundamental de la gerencia y planificación de toda institución educativa; se considera de suma importancia y por tanto, se justifica de manera práctica, la propuesta de un instrumento para la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de Cordero del Estado Táchira, que a su vez servirá en otros contextos educativos del estado y hasta del país .

En cuanto a lo metodológico la investigación presenta un camino sustentado en distintos autores, estableciendo de manera sistemática cada uno de los pasos que se siguieron y que bien pueden ser utilizados en futuros estudios relacionados con la evaluación docente. Los administradores (directivos, coordinadores) educativos requieren de instrumentos de apoyo que le sean de ayuda para mejorar el desarrollo profesional y personal del docente y que a la vez faciliten el establecimiento de un control sobre la labor educativa; razón por la cual se realiza este estudio de investigación sobre los instrumentos de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de Cordero, de manera que, aporte estrategias que permitan un proceso de evaluación justo y en concordancia con el currículo y sus fines del mismo; hecho éste que justifica la realización de la investigación.

Alcances y Delimitaciones

Los cambios en las últimas reformas educativas se basan y sustentan en una educación humanista, constructivista enmarcada en una evaluación flexible que permite la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Si estos procesos se reflexionan y asumen objetivamente la evaluación docente sería un hecho que generaría cambios positivos en pro del hecho pedagógico. Alcance éste en beneficio del cuerpo docente de las escuelas de Cordero. Asimismo, se puede vislumbrar como otro logro la indagación y revisión de los instrumentos que se utilizan, si éstos son los más recomendados y apropiados para realizar una evaluación objetiva en el acompañamiento que los gerentes educativos (supervisores, directores, coordinadores) hacen a los docentes en el quehacer pedagógico.

La Presente Investigación se desarrolló en las escuelas adscritas a la Zona Educativa Táchira, en Cordero del estado Táchira. Entre las cuales se encuentra una escuela nacional, una escuela municipal y un colegio privado. Esto permitirá proponer un instrumento sustentado en la realidad de los

procesos evaluativos que en ellas se generan, durante los últimos cinco años.

Finalmente, cabe resaltar que esta investigación responde a las líneas de la maestría en Evaluación Educativa de la Universidad de Los Andes del Táchira, los cuales se orienta hacia la evaluación y su proceso.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El conocimiento se produce por medio del desarrollo sistemático de las ideas y experiencias que ocurren en la realidad y en la medida, que el sujeto investigado, adquiera las destrezas necesarias para realizar consultas a teóricos, autores y, a otros investigadores en los temas que le sustentan la investigación que se ha propuesto. Éste alcanzará sus objetivos, por tanto, a continuación se establece los referentes teóricos pertinentes relacionados con la construcción de la investigación.

Antecedentes de la Investigación

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

Véliz (2007) define los antecedentes como la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio, realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones. Los antecedentes pueden ser tesis de grado o postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas, entre otros. Usualmente se exigen tres (3) antecedentes como mínimo. Estos también pueden ser de carácter nacional o internacional. Deben presentarse en orden secuencial.

Cuando no se encuentran antecedentes exactos sobre el tema en estudio, pueden utilizarse otros que sean los más próximos al área en cuestión en especial en la evaluación del desempeño docente. La consulta a las fuentes de indagación, permitieron la selección de algunos trabajos realizados, para afrontar un temario análogo al estudio. En este sentido, se muestran las siguientes investigaciones:

Giménez (2006) en su investigación, titulada “Acción Gerencial del Docente en el Rendimiento Estudiantil en la Primera y Segunda Etapa de la Educación Básica en la Unidad Educativa José María Blanco, del Municipio Crespo, Estado Lara”. Este estudio se ubica dentro del criterio de modalidad de investigación de campo, de carácter descriptivo inmerso en la línea de investigación gestión, administración y productividad educativa. Los sujetos de estudio lo conformaron once (11) docentes que laboran en dicha institución. Para recabar la información se aplicó un instrumento tipo cuestionario, basado en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó según juicio de expertos en gerencia. Para medir el cálculo de la confiabilidad se usó el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado 0.87, lo cual indica una alta confiabilidad.

Una vez obtenida la información, ésta se analizó mediante el procedimiento de estadística descriptiva a través de frecuencias absolutas, se utilizó la resolución porcentual y el promedio general de cada categoría, según las variables y sus dimensiones. De esta manera, los resultados permitieron concluir, que la mayoría de los docentes presentan deficiencia en la aplicación de la evaluación cualitativa para validar los aprendizajes, como lo establece el Currículo Básico Nacional. Se sugieren recomendaciones para coadyuvar a una efectiva y eficaz aplicación de la evaluación en el rendimiento estudiantil.

En este sentido, la investigación se relaciona con el presente estudio en cuanto a la acción gerencial del docente en el rendimiento estudiantil de los alumnos; y la necesidad de implementar la evaluación cualitativa para

obtener un fortalecimiento en el proceso educativo del estudiante. Al referirse el antecedente al proceso de evaluación bien vale la pena destacarlo, pues la investigación que se está desarrollando pretende proponer un instrumento de evaluación para el desempeño docente. Y aunque se hable de autores distintos la evaluación es un aspecto de suma importancia el campo educativo.

Por su parte, Méndez (2006) realizó una investigación que tituló "Modelo de perfeccionamiento dirigido al mejoramiento de la gestión docente en el aula, basado en el constructivismo". En la que el propósito fue construir un modelo de perfeccionamiento dirigido al mejoramiento de la gestión docente en el aula, basado en el constructivismo. Su soporte teórico: los postulados de las teorías constructivistas, los Ejes Transversales, los tipos de contenidos de la reforma curricular venezolana, la evaluación cualitativa, la Gestión Docente en el marco de la reforma, la Teoría del Cambio y la Teoría de Acción de Argyris y Shön.

Metodológicamente apoyada en la teoría Crítica y elaborada a través de la Investigación Acción Participativa, siguiendo el Modelo de Lewin y el paradigma fenomenológico para indagar la realidad de los docentes y directivos de la institución. Para el análisis se empleó: el Método Comparativo Constante de Glasser y Strauss, los Modelos I y II de Argyris y Shön, la Escalera de Inferencias y la Estrategia de Triangulación. Entre las conclusiones: la forma como se implementó la reforma, sin diagnóstico, de manera vertical, y aislada del contexto escolar; se recomienda usar el modelo de perfeccionamiento docente, que está construido desde la necesidad del docente, con la pedagogía del constructivismo, centrado en la teoría y la práctica.

La investigación de Méndez, tiene relación con el presente trabajo, por cuanto se quiere proponer un instrumento que permita evaluar el desempeño docente, por tanto, las conclusiones presentadas en esta investigación guardan pertinencia, pues en ellas se explicitan situaciones referentes a la

evaluación del personal docente. Asimismo se hace referencia a conceptos, competencias y al proceso de evaluación en el quehacer educativo docente. Y éstas están referidas a la idoneidad del docente.

En este mismo orden de ideas, puede destacarse el trabajo elaborado por Carrasquero y Chacón (2010) en el trabajo titulado “Correspondencia entre los Estilos de Pensamiento y los Estilos Gerenciales: Una Evaluación desde la Gerencia Educativa”. El mismo tuvo como objetivo evaluar la vinculación entre estilos de pensamiento y los estilos gerenciales de un grupo de gerentes del área de educación. El diseño del estudio correspondió a una investigación cualitativa con un enfoque interpretativo y base en la teoría fundamentada como método que guía el proceso analítico. Los resultados permiten evidenciar claras relaciones entre algunas dimensiones de unos y otros estilos; de manera más general se observa una baja correspondencia entre las formas de pensar y gerenciar en educación. El trabajo citado tiene conexión con la investigación en desarrollo, porque la evaluación del desempeño docente depende en gran manera de los estilos de pensamiento de quien gerencia la institución educativa. Por tanto, la referencia es oportuna, puesto que, aporta sustento teórico y pedagógico a la investigación en curso.

Los trabajos antes mencionados están relacionados con la investigación en desarrollo, porque los tres tienen como objeto de estudio la evaluación docente por parte del personal directivo o supervisores de educación. En ellos se presentan conclusiones que dan sustento a la actual investigación, pues, se explica la importancia de una formación permanente, tanto de docentes como de directores y directoras para un desempeño de calidad. Asimismo, se ponen de manifiesto la importancia del liderazgo directivo para realizar una administración educativa efectiva. Y también se resalta la necesidad que existe para el docente, con relación al apoyo de los jefes directos. Y así como ver la evaluación en sí misma como una opción de

reflexión y de mejora de la realidad. Para fortalecer al profesional, al entorno donde se desarrolla la acción pedagógica.

Bases Teóricas

La investigación educativa requiere del sustento teórico que se ha generado a través de los años, del estudio minucioso que han desarrollado distintos autores, e investigadores de la materia. Por tal motivo, es pertinente hacer referencia a tópicos directamente relacionados con el objeto de estudio en la presente investigación, tales como: la evaluación educativa, la evaluación del desempeño docente, la supervisión docente y sus características, la acción supervisora, el desempeño docente, la observación de la clase, los aspectos evaluativos de la evaluación, el ejercicio docente y su rol y la formación permanente de directivos y docentes.

Evaluación Educativa

La evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla. Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. 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.

Al respecto, es pertinente destacar lo que expresa Brown y Glasner (1999) "la evaluación es mucho más importante y debería ser una parte integrante del aprendizaje y, por tanto, algo que las instituciones consideren estratégicamente. No debe ser una opción extra, un añadido. Al contrario, las estrategias de evaluación que usemos debe ser el resultado de decisiones

conscientes basadas en la elección informada”. (p.23). Se puede considerar que todo 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.

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

En tal sentido, Valdez (2004) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”. Entonces, se puede decir que la evaluación, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser. Por otra parte, la evaluación educativa también se suele definir ateniéndose a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos se la define como evaluación sumativa. Si de manera diferente, se orienta al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos se la define como evaluación formativa.

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

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

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

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

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

Sin embargo, es importante tener en cuenta lo que muchos han hecho para evitar una evaluación reducida y miope, a saber, optar por una evaluación definida como la combinación de todas estas comprensiones, asignándole mayor peso y significatividad a alguno de los polos dentro de las

combinaciones resultantes. De esta opción, se podría concluir que al proponerse evaluar el desempeño docente es importante tener en cuenta que: a) Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto “cultural” de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma. b) Se debe prestar más atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación. c) No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. d) Es tan importante la información cuantificable y “objetiva” como la información imprecisa y los procesos “subjetivos” que pueden desencadenarse con la evaluación. Es tan importante que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como quien está dentro y totalmente involucrado pueda participar en la evaluación. Es tan importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular. e) No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora.

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

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

cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

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

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

Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación es un proceso sistemático, que debe realizarse con plena objetividad para que cumpla con la finalidad de explicar a través de la palabra el logro y dominio alcanzado por el sujeto evaluado. Su finalidad debe ser acompañar el desempeño y proceso de desenvolvimiento de la persona. Al respecto, cabe destacar lo planteado por Montenegro (2003) "el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación" (p. 18).

Sin embargo, puede decirse que en el lenguaje pedagógico es común hablar de evaluación docente, en éste se encuentran relacionados directamente los términos organización y administración escolar. La acción de administrar es la de congregar personas, distribuirle tareas y supervisar sus trabajos a efectos de que el conjunto produzca bien. La importancia de la

administración escolar es permitir elevar al máximo el nivel de eficacia para obtener mayor dominio de la acción intencional de educar.

El mismo autor, establece competencias docentes y estas son: a) competencia para interactuar de manera armónica con el entorno, b) competencia para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional, c) competencia para conocer y orientar al estudiante, d) competencia para diseñar y desarrollar currículo, e) competencia para reconocerse como profesional docente. Entonces, según lo planteado por Montenegro (2003), el éxito del quehacer escolar depende de la utilización de medios apropiados, instrumentación adecuada, con los recursos necesarios para el normal desenvolvimiento y de esta manera, se puede coordinar, planificar y supervisar a través de la experiencia y el rendimiento para ser evaluados objetivamente.

En el mismo orden de ideas, cabe destacar, que según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2001) “la supervisión escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza y de aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela” (p.49). Asimismo, Hicks citada en UPEL explicita que: “la supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas por personas competentes en materia de educación, cuándo y dónde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza y aprendizaje” (p. 49).

En este sentido, la escuela debe reconocer y corregir los errores y desvíos, debe ser flexible ante el aprendizaje, para apropiarse de procedimientos, respuestas y nuevos desafíos. Es aquí donde cabe destacar las características de las organizaciones inteligentes, basadas en: pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida y un aprendizaje en equipo.

Supervisión Docente y sus Características

La supervisión escolar es la expresión de liderazgo que tiene el personal directivo dentro de una institución, en ella están implícitas la organización y planificación institucional. Para Solis (2006) supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece.

Las principales características de la supervisión docente son explicita UPEL (2001) asevera:

- a) Atender los fines de la educación, y orientar el aprendizaje al perfeccionamiento de los mismos.
- b) El objetivo principal es el aprendizaje y todas las personas que en el trabajan.
- c) Planifica todo aquello que realiza.
- d) Es democrática.
- e) Es cooperativa: todos los actores participan en el proceso.
- f) Es Integrada: todos los responsables realizan una labor de integración de sus labores.
- g) Es Científica: estructurarse reflexivamente teniendo como base el control del proceso de enseñanza aprendizaje.
- h) Es Flexible: debe estar abierta a los cambios a fin de adaptarse, a la evolución social, necesidades de sus alumnos, docentes, entre otros.
- i) Es permanente: debe ser constante (p.49).

Acción Supervisora

Las principales acciones de la supervisión docente según UPEL (2001) dicen que:

Ayudar a los maestros a comprender mejor los objetivos reales de la educación y el papel esencial de la escuela en la consecución de los mismos, Ayudar a los maestros a comprender mejor los problemas y las necesidades de los jóvenes alumnos y a atender, en la medida de lo posible, a tales necesidades, Ejercer un liderazgo de carácter democrático en las siguientes formas: promoviendo el perfeccionamiento profesional de la escuela y sus actividades; procurando establecer relaciones de cooperación entre su personal; estimulándole desarrollo de los maestros en ejercicio y acercando la escuela comunidad, Establecer fuertes lazos morales entre los maestros en cuanto a su trabajo, de modo que obren en estrecha esclarecida cooperación, para alcanzar los mismos fines generales, Identificar el tipo de trabajo más adecuado para maestro, distribuyendo

las tareas, pero en forma que cada uno pueda desarrollar sus capacidades en otras direcciones promisorias, Ayudar a los maestros a adquirir mayor competencia didáctica, Orientar a los maestros principiantes para que se adapte a su profesión, Evaluar los resultados de los esfuerzos de cada maestro, de acuerdo con el desarrollo alcanzado por los alumnos, según los objetivos establecidos, Ayudar a los maestros a diagnosticar las dificultades de los alumnos en el aprendizaje y a elaborar planes de enseñanza para la superación de las mismas, Ayudar a la comunidad a interpretar el programa de enseñanza (p. 59).

Los principios más importantes de la Acción Supervisora son los siguientes según UPEL (2001):

Debe ser adoptada por un sistema educativo; Actuar democráticamente todos los que participan tienen libertad de opinión; Ser inclusiva todos los actores del proceso de enseñanza aprendizaje reciben orientación y asistencia de la supervisión; Ser cooperativa, todos participan; Ser constructivista; Ser objetiva; Ser científica; Ser permanente (p. 58).

Desempeño Docente Pedagógico

El docente venezolano debe moverse motivado por una mística, una vocación y una convicción de la dignidad y grandeza que supone el educar a hombres auténticos. Debe valorar altamente su vocación profesional. El primero en convencerse de la nobleza de su misión es el propio docente. Por ahí y desde ahí se irá creando conciencia colectiva de ello.

El docente debe estar bien preparado en relación a su rol para asumir la tarea de educar a las nuevas generaciones, y ello implica no sólo la responsabilidad de transmitir conocimientos básicos, sino también el compromiso de afianzar en los niños valores y actitudes necesarios para que puedan vivir y desarrollar sus potencialidades plenamente, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo.

El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, para Peña (2002) " Lo que define el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que para

maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorara" (p.34). Más adelante dice: "La evaluación del desempeño es la segunda etapa del control, consiste en evaluar o medir lo que se está haciendo" (p.34).

Por tanto, puede señalarse que el concepto de la evaluación del desempeño docente, es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferente teorías.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representante de las instituciones de la comunidad. (p. 34).

De esta definición se interpreta que, evaluar es proceder a identificar una realidad pasada en su más amplia expresión, donde destacan los conflictos en las condiciones y acciones realizadas. Evaluar el desempeño del maestro no es resaltar sus deficiencias y limitaciones, sino más bien, asumir un nuevo estilo o clima de reflexión compartida, para hacer posible las expansiones reales de desarrollo profesional de los docentes. Entonces, la evaluación favorece el perfeccionamiento continuo de la labor profesional que realiza el maestro en el aula. Por medio de este proceso se busca emitir juicios valorativos sobre la manera como desarrolla la práctica pedagógica, en lo referente al cumplimiento de sus responsabilidades en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

El Desempeño Docente Profesional

Los profesionales de la docencia deben poseer ciertas capacidades e idoneidades en el desempeño docente. Por lo que su quehacer es en distintos aspectos, es conveniente determinar ciertos dominios globales;

Montenegro (2003), particulariza los mismos y habla de cuatro grandes campos de relación “en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal” (p.14). Asimismo, el anterior autor también establece unas competencias específicas para cada campo de relación; respectivamente son las siguientes: para el entorno: interactuar de manera armónica con el entorno; institucional: construir un ambiente propicio en pos de un proyecto; pedagógico: conocer y orientar al estudiante, diseñar y desarrollar el currículo; intrapersonal: reconocerse como profesional docente.

El Desempeño Docente Laboral

En este aspecto el desempeño docente está relacionado directamente con la formación y la organización de la vida personal del docente. Montenegro afirma que: “la labor que desarrolla el docente sobre sí mismo está relacionada con su formación y la organización de su vida personal” (p.22). Entonces, la manera como el docente se interrelaciona tiene importancia y es primordial para el desempeño laboral; pues, el entusiasmo, la tranquilidad, lo emocional se va a ver reflejado directamente en su práctica.

El Desempeño Docente

Montenegro (2003) menciona: “el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.18). Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

La Observación de Clase

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

La observación directa ideal incorpora fuentes múltiples de datos sobre el desempeño del maestro y sus consecuencias sobre los alumnos, esta incluye su capacidad pedagógica, sistema de relaciones interpersonales con los alumnos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad y resultados de la labor educativa del maestro.

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

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

La observación es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Peña (2002). Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias inobjetables acerca de lo que acontece

Cuando se utiliza la observación, se debe asumir que la muestra de comportamiento obtenida indica competencia en dominios que no hayan observado, que las pruebas con respecto a los mismos no es esencial para evaluar. La observación deja fuera pruebas sistemáticas directas sobre la

planificación que hace el profesor de sus clases, su valorización y modificación de los materiales didácticos que emplea, sus adaptaciones y elección de métodos pedagógicos y sus relaciones de trabajo con colegas, padres y miembros de la comunidad escolar.

Es por ello que la observación como método de evaluación del desempeño docente puede tomar formas diversificadas, generalmente las realiza el director o el supervisor, basándose en una o más observaciones cortas durante las clases del profesor. Los procedimientos para la observación requieren de un formato especial.

Aspectos Operativos de la Evaluación

Los aspectos que se creen están relacionados con el desempeño docente, en los instrumentos de evaluación contemplan los siguientes datos: Información General (cultura general), Conocimiento de Teoría Pedagógica, Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación, Resolución de situación y problemas escolares, Comprensión lectora. Estos aspectos ofrecen posibilidad de evaluar objetivamente la capacidad pedagógica. El Contexto Escolar en beneficio del clima deseable en una institución escolar, existen cinco (5) condiciones necesarias para evitar la epidemia organizacional y lograr una adaptación efectiva de sus miembros:

- Habilidad para una comunicación eficaz, Flexibilidad y creatividad para implementar cambios necesarios, Fomento de la identificación y compromiso con los fines de la institución, Clima interno de apoyo y libre de amenazas, Habilidad para rediseñar la estructura organizativa, en función de su adaptación a los cambios sociales y políticos, y para mantener la congruencia con los fines y tareas de la institución.
- El Perfil de la Escuela después de haber descrito la relación significativa entre: a) estilo de gerencia; b) características de un

sistema organizacional de interacción-influencia; y c) efectividad de la organización.

- Para el funcionamiento interno de la organización se pueden describir sus características en cuanto a: a) Proceso de liderazgo; b) fuerza motivacional. c) proceso de comunicación. d) proceso de toma de decisiones. e) establecimiento de metas. f) Proceso de control.
- Las escuelas, en concreto, difieren no solamente en su estructura física, sino también en su población docente y estudiantil y en las experiencias que cada uno de sus miembros comunica a ellas. Reconocer esto es importante para sentir la individualidad de su fisonomía.

Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente

En la evaluación del desempeño académico del docente, se debe tomar en cuenta las particularidades académicas y laborales, así como la forma en que conduce el proceso educativo; sin dejar de lado el conocimiento o desconocimiento que tenga del contexto en el que está actuando.

En este sentido, se puede decir que los criterios para la evaluación del desempeño docente juegan un papel muy importante en el juicio que se puede emitir acerca de la labor docente. Por lo cual, se consideran que solo proporciona parámetros del comportamiento que pueden ser observados, pero no se traduce totalmente en la realidad de su desempeño.

De lo expuesto anteriormente, Jiménez (2008) coincide con Peterson (2000) donde se refiere al modelo de evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos, en el cual se describe como uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos, partiendo del hecho de que los estudiantes son los mejores jueces del desempeño de sus profesores. También existe la oposición de algunas ideas como las expresa Peterson (2000) en donde

indica que los educandos son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que ellos no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, sobre todo en el caso de niños.

En otro orden de ideas, se describe el modelo de evaluación a través de pares, esto es según French-Lazovick (1987), en el cual lo considera como una manera en donde los integrantes de una comunidad docente de una institución educativa califican el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario, además, este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado.

De las consideraciones anteriores, es necesario presentar el modelo fundamentado en la autoevaluación del desempeño docente, utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Este modelo se basa principalmente en la idea de que, una reflexión del docente hacia su propia actividad, le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula, Caballero (1992). Llama la atención, que, según la Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (1999) en el XI Congreso de formación del profesorado de la AUFOP (Asociación Universitaria de Formación del Profesorado), publica la intervención de Fuentes-Medina Miriam y de Herrero S. Jesús, titulada "Evaluación docente: hacia una fundamentación de la autoevaluación", en donde define la Autoevaluación como la evaluación donde quien es evaluado y evaluador coinciden. Al respecto, expone que es una evaluación eficaz del profesor, para que éste mejore en cuanto a su enseñanza y, de esta forma se

obtenga una mayor efectividad de la escuela, iniciándose desde el autoanálisis de los docentes.

Sin embargo, Fuentes-Medina y Herrera concuerdan con Solabarrieta, (1996) en cuanto a que la autoevaluación puede desarrollarse desde distintas instancias, partiendo de determinados supuestos, en busca de ciertos objetivos, aplicando un tipo de servicio y formación, a través de procedimientos y técnicas diversas y considerando a una audiencia en particular.

Las ideas expuestas, la autoevaluación sería un importante mecanismo para el desarrollo personal, porque el profesor que participe en ella estará motivado en lo que a su crecimiento y mejora se refiere. Es por ello importante, hacer notar, que se han identificado siete pasos para realizar una autoevaluación eficaz: el docente debe adoptar una visión global filosófica que examine los mitos que rodean la autoevaluación; identificar capacidades y comportamientos pedagógicos básicos para su posterior análisis; identificar elementos de análisis básicos de carácter verbal; identificar elementos de análisis básicos de carácter no verbal; aprender a planificar y evaluar los comportamientos pedagógicos identificados; utilizar hojas de observación.

Por otra parte, es de suma importancia, resaltar que, existen diversos modelos y técnicas mediante los cuales puede llevarse a cabo la autoevaluación de manera formal y sistemática. Los anteriores autores citados, ofrecen como una posible clasificación, en donde se distinguen la clase de autoevaluación de acuerdo a tres generales estrategias: Autoevaluaciones individuales, ya que no requiere de manera forzosa la colaboración de otra persona; Autoevaluación con feedback, requiere de compañeros, supervisores o alumnos que ofrezcan retroalimentación; y Autoevaluaciones interactivas, requiere de procesos sistematizados de análisis compartidos con otras personas.

Finalmente, se puede afirmar que la autoevaluación significa un ejercicio de reflexión acerca de uno mismo, de los conocimientos, las capacidades, las

potencialidades y las necesidades que se poseen en contextos particulares. En la autoevaluación, los profesores someten a escrutinio su actuación frente a los estudiantes, con la finalidad de valorar la pertinencia y efectividad de su labor. Para su ejecución, la autoevaluación debe considerar tanto la participación de diferentes sujetos como la diversidad de instrumentos. Larry Barber (1997, citado en Fuentes Medina y Herrero Sánchez, 1999) señala como técnicas e instrumentos posibles la retroalimentación proporcionada por cintas de video y audio, hojas de autoclasificación, informes elaborados por el propio profesor, materiales de autoestudio (como los programas diseñados para que el propio profesor valore y analice su estilo de enseñanza), así como la investigación de técnicas y materiales alternativos, el modelaje, la observación en el aula de un externo, los cuestionarios, un asesor (experto o colega), hojas de comparación de estándares, y el portafolio.

Diversas fuentes indican que la autoevaluación asistida resulta ser la única evaluación auténtica, dado que es el docente quien debe comprender e interiorizar las razones y sentidos de su evaluación, de tal suerte que pueda aprovechar los resultados obtenidos en ésta y utilizarlos para planificar una mejora en su actividad profesional (Rueda y Torquemada, 2004).

Así, la autoevaluación es una práctica que promueve en el docente la autocrítica y el desarrollo personal, ambos encaminados hacia la reflexión y formación continuas (Smitter, 2003).

A su vez, la participación de los docentes en su propia evaluación supone un apoyo a otras fuentes de indagación (como la evaluación por pares y la evaluación de los estudiantes), permite considerar y fundamentar sus diferencias, y, sobre todo, implica el establecimiento de una relación de confianza con las autoridades, al identificar que es el docente quien mejor conoce su situación y necesidades (Peterson, 1997, citado en Fuentes Medina y Herrero Sánchez, 1999); al mismo tiempo, ofrece un camino alternativo

a la evaluación para cubrir requerimientos administrativos o de procesos de acreditación.

El modelo de autoevaluación se caracteriza porque permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo utilizado con fines formativos.

El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo. También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo utilizado con fines formativos. Este modelo de auto evaluación, se caracteriza por su nobleza, dado que independientemente de la disciplina del profesor o del nivel educativo puede acoplarse fácilmente a los objetivos de evaluación. Su utilización en la educación superior puede ser de gran utilidad, sobre todo cuando se implementa en conjunto con otros modelos.

Otro modelo de evaluación docente es el que se refiere Martin-Kniep (2001), al portafolio, el cual es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de este modelo para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar varias evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio cuenta las reflexiones y el pensamiento

existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases, dando a conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza.

El modelo de evaluación a través del portafolio es constantemente utilizado en las instituciones educativas debido a su relativa facilidad de institucionalización. Además, es el modelo de evaluación docente con menos implicaciones políticas. Al igual que el modelo de auto evaluación, se sugiere su utilización en conjunto con otros métodos.

El uso de un modelo de evaluación docente (o de varios modelos) va a depender del objetivo que la evaluación persiga alcanzar, por eso ningún modelo en particular puede ser utilizado como una forma única de contacto al fenómeno del desempeño docente.

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

Ejercicio Docente y su Rol

El colectivo de profesorado es uno de los fundamentales actores sobre los que se apoya la calidad y, por ende, la evaluación del sistema educativo para Mateo (1996), el ejercicio docente es “considerada una actividad compleja, problemática y conflictiva, no habiendo encontrado todavía soluciones altamente satisfactorias entre las experiencias realizadas, surgiendo problemas y temores sobre su operativización” (p. 87). El mismo autor señala que “deben de ser valoradas todas las tareas que el profesorado realiza en su labor de docente, poniendo así de manifiesto: la capacitación sobre los contenidos, preparación para poner en práctica los contenidos, método y

proceso de enseñanza” (p. 94). Ante lo señalado, es prudente enfatizar la importancia del ejercicio docente. Sobre estos actores recae la mayor responsabilidad de honestidad, preparación y/o formación permanente, para que pueda responder de acuerdo a las necesidades e inquietudes de la realidad escolar.

Por otra parte, García (2000) indica que “sí el centro educativo quiere responder positivamente al principio de excelencia, debe, a pesar de que la evaluación es un proceso complicado, incorporarla a su actividad cotidiana” (p. 127). Se está consciente que en el aula se desarrolla un trabajo tanto a nivel del estudiante como del profesorado que debe de ser valorado y analizado en profundidad. El primero está evaluado desde siempre; pero es el segundo el que en este momento es objeto de estudio y del que deben de ponerse en marcha mecanismos que analicen en profundidad la labor docente.

Por otra parte el rol docente, en la Educación Básica consiste en lograr que el niño y la niña aprendan y logren su desarrollo integral. Por ello, facilita la realización de actividades y media a través de ella experiencias significativas, vinculadas con las necesidades, intereses y potencialidades de los mismos.

Mediador, Investigador y Orientador un concepto fundamental que debe manejar el maestro en su rol de mediador, investigador y orientador es el de la zona de desarrollo próximo. Se refiere a la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver problemas de forma independiente y el nivel de desarrollo potencial determinado por la resolución de problemas con la colaboración de un compañero más capaz o con la guía de un adulto. Se relaciona con el papel de mediación que realiza el maestro para llevar al niño y la niña a su nivel de desarrollo potencial, cuando no es capaz de llegar por sí mismo.

La característica más importante de un maestro que trabaja con un currículo cognitivo y constructivista es su rol de mediador, investigador y

orientador. Esto quiere decir que el maestro: a) Sirve como una especie de catalizador produciendo una relación cognitiva importante entre los niños y sus experiencias. b) Ayuda a los niños a entender el significado generalizado de sus experiencias, de nuevos aprendizajes y relaciones. c) La finalidad de estos roles con el niño es: Extraer de cada experiencia que los niños tengan el aprendizaje máximo de principios generalizadores.

- Aplicar estrategias sobre cómo percibir el mundo.
- Profundizar en el pensamiento sistemático, claro y efectivo de aprender y resolver problemas.
- El maestro como mediador y orientador cumple con las siguientes funciones de manera efectiva para el aprendizaje:
- El profesor, preferentemente, estructura el material, el medio o la situación de enseñanza, de modo que la interacción entre el estudiante y este ambiente organizado defina el camino a seguir o el objetivo a alcanzar.
- Organiza un ambiente rico en estímulos donde se dan las estructuras que quiere enseñar.
- Propone metas claras, apoya al estudiante en su elección.
- Desarrolla criterios para determinar si se llegó o no a la meta deseada. Luego de aceptadas, apoya el proceso de aprendizaje.
- En la función de apoyo mantiene una posición permisiva y atenta.
- Responde siempre a los aspectos positivos de la conducta del estudiante y construye a partir de ellos.
- Interviene sólo si se lo solicitan o si es muy necesario. En ambos casos con acciones más que con palabras.
- Acepta el error como un elemento natural e inherente al proceso de investigación.
- No se muestra ansioso por llegar a resultados. El aprendizaje es un proceso, a veces lento.

- Su actitud y actividad muestra a un adulto interesado en lo que sucede. Curioso frente a los resultados, su actitud muestra que sabe que también él está aprendiendo.
- Selecciona actividades que le interesan, demuestra saber que enseñamos lo que sentimos, hacemos o somos rara vez lo que decimos.
- Recurre tanto como puede a preguntar. Cada vez que lo hace espera la respuesta. Evita el uso de preguntas vacías, aquellas que no requieren o no aceptan respuestas.
- Si pregunta, da tiempo, propone medios, reformula, acepta y construye sobre las respuestas o las respuestas parciales.
- Al formular una pregunta no señala a un alumno en particular. (Con esto sólo se logra aumentar la ansiedad del alumno señalado, disminuye su actividad mental, por lo menos la actividad coherente) y crea una actitud de espera en el grupo muy distinta de la actitud de búsqueda que se pretende).
 - Si participa en un trabajo grupal, adopta el tono y la actitud de quien construye con el grupo, no imponga su criterio, sugiere y deja actuar.
 - Si sus argumentos no son aceptados, actúa como reconociendo que no son convincentes para el grupo. No recurre a su autoridad, deja actuar, escucha. Si procede, busca otro ángulo o las fallas de su argumentación.
- Usa un lenguaje matemático tan preciso como su auditorio puede aceptar y no exige lo mismo de los estudiantes. Prefiere que ellos usen sus propias palabras.
- Apoya a los estudiantes individuales a relacionar el conocimiento nuevo con el ya adquirido.
- Estimula la expresión personal de lo aprendido.

El desempeño docente está consustanciado en competencias y valores que deben indicar el norte del quehacer pedagógico, para ello las cualidades y virtudes deben estar presentes en el diario actuar de los docentes. Entre las competencias más pertinentes se encuentran la responsabilidad, el compromiso y el liderazgo, pues, se cree que de ellas arrancan otras de importancia. Entonces la primera competencia que se espera de los docentes: es ser capaz de gestionar un aula en la cual aprendan lo que se espera que aprendan los estudiantes.

Por otra parte, el docente debe tener el compromiso de promover la educación para la convivencia, para la el desarrollo afectivo de los alumnos también es una competencia para la cual se tiene que estar preparados. Hay que tener los mecanismos y las estrategias.

La función de los maestros ya no es sólo trabajar y enseñar en un aula con los niños, supone mucho más y es trabajar en equipo. En la profesión del docente hay que incorporar dos dimensiones más, el carácter del control, es algo más que las competencias estrictamente profesionales, que son el ámbito emocional y el ámbito moral, está relacionada directamente con el liderazgo que debe poseer todo docente en su actuar pedagógico.

Asimismo, la responsabilidad, se es responsable de sí mismo como profesionales y de los estudiantes. Ser responsables a pesar de que los compañeros no lo sean. Se asume responsabilidad en la tarea de cuidar a los alumnos porque son ellos quienes van a reconocer a aquella persona que les ayudó, les acompañó, les asesoró, les resolvió, les exigió y también les castigó en beneficio de su desarrollo.

Formación Permanente de Directivos y Docentes

El ejercicio de la profesión docente se encuentra enmarcado dentro de la credibilidad que el maestro o maestra tenga en la convivencia escolar. Por ende se hace necesaria una formación permanente, para que su

desenvolvimiento marche a la par de los cambios sociales, tecnológicos y científicos que se producen de manera dinámica en la sociedad.

En cuanto al Saber Pedagógico Díaz (2004) en su libro donde destaca la formación docente explicita que “la práctica del docente hace evidente el saber durante sus procesos de mediación y este saber pedagógico se considera en términos cotidianos, el saber enseñar; es decir las formas de transmisión institucional de saber social” (p.14)

Por otra parte, en el estudio señalado se destaca:

La formación del docente, licenciado o profesor, en la mayoría de los casos, concluye con la escolaridad al no disponer de un plan de formación permanente. Una vez concluidos los estudios universitarios, en parte, con carencias y vacíos, el docente ingresa al ejercicio profesional con un conjunto de saberes dispersos, difusos, superficiales que lo acompañan durante su desempeño. (p. 14).

Según lo anterior se puede afirmar que el desempeño docente es producto del saber pedagógico el cual responde a los conocimientos en su constructo individual, al espacio donde se desenvuelve y a las pautas marcadas en lo político y social. En este accionar se responde a un currículo previamente establecido y que se corresponde con un contexto nacional, que requiere de la educación un efecto de progreso.

Por otra parte el Abandono Intelectual por cuanto, que es un tema álgido que se encuentra inmerso en los problemas sociales de la educación, en él confluyen situaciones ideológicas - partidistas, culturales y otras. Para sustentar lo expuesto, Díaz (2004) asevera que:

La ausencia de programas de formación y un abandono intelectual que se apodera del docente ayudado por la fragilidad de un compromiso que no ha podido desarrollar. En la mayoría de los casos se intenta formar al docente solo, ignorando la necesidad de desarrollar un pensamiento curricular que le permita analizar y reflexionar sobre el programa que administra. De la misma forma no se considera la investigación como base y como guía, de la formación docente porque se cree que está reservada a los expertos, lo cual constituye un serio error (p.16).

Actualmente en Venezuela se realiza la creación del Consejo Educativo por medio de la Resolución 058 (2012), con la que se pretende darle solución a problemas que se presenten en cada institución educativa. Es por ello, que su propósito es popularizar la gestión escolar con base en el modelo sociopolítico de la democracia participativa y protagónica. De igual manera, el proceso educativo tiene actores claves y corresponsales que participan en los asuntos de interés de la comunidad educativa, organizándose en colectivos de estudiantes, docentes, padres, madres y representantes, directivos, para así tener su vocería en el Consejo Educativo, logrando establecer vínculos de comunicación entre la escuela y la localidad, apoyando una formación para el ejercicio pleno de los nuevos habitantes.

Los Consejos Educativos, están conformados y organizados por la participación de distintos Comités entre los que se pueden mencionar: los de Padres, Representantes y Responsables, Académico; Seguridad y Defensa Integral; Comunicación e Información; Ambiente, Salud Integral y Alimentación; Educación Física y Deportes; Cultura; Infraestructura y Hábitat Escolar; Estudiantes; Contraloría Social y, de otros que se consideren pertinentes, siempre y cuando su conformación sea impar, según lo propuesto en esta resolución. Por lo expuesto anteriormente, se destaca la importancia del Comité Académico ya que es la instancia que apoya a la formación permanente e integral de las ciudadanas y ciudadanos responsables y corresponsables de la gestión escolar, además, apoya el desarrollo de potencialidades para aprender propiciando la construcción e innovación del conocimiento, de saberes, fomentando la actualización, el mejoramiento y el desarrollo profesional de quienes lo integran.

Es decir, que fomente el desarrollo profesional, en los aspectos pedagógicos, ecológicos, ambientales, culturales, recreativos, deportivos, socio productivo, agroalimentarios, de salud, comunicacional, de investigación e innovación, tecnológico, experiencias de saberes, que aporte al desarrollo de la personalidad para la transformación social.

Así mismo, se debe señalar que la Asamblea Escolar es la máxima instancia de participación, reflexión y toma de decisiones del Consejo Educativo; proponiendo que debe estar conformada por sujetos clave del proceso educativo vinculados a la gestión escolar, para aprobar y legalizar el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), con los planes, programas, proyectos y recursos; también, se discute, aprueba o revoca proyectos de comunicación alternativa, salud socio-productivos, infraestructura, recreación, actividad física y deportes; para articularse con los proyectos de la Comunidad.

De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que el ritmo social en el cual se desenvuelve el docente ejerce sobre su actuación una apatía, desinterés, conformismo que influyen directamente en la necesidad de mejorar su formación. Para finalizar este capítulo queda por demás decir que se realizó una revisión pertinente con aspectos teóricos que sirven de referentes para consolidar los objetivos planteados. Aspectos que la investigadora considero relevante mencionar, en tanto que es un documento novedoso en el Sistema Educativo Venezolano (SEV).

Bases Legales

La presente investigación es necesario respaldarla con un fundamento Legal, por lo que se puede definir, según Pérez, A. (2004) como bases legales "al conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, etc., que establecen el basamento jurídico que sustentara la investigación" (p.60).

Es por ello, que se hace necesario contar con fundamento, que le proporcione soporte y validez legal a la problemática planteada, de manera de tomar todos aquellos aspectos jurídicos que ayudan a fundamentar el por qué y la relación que tienen los mismo con el estudio. Por esta razón, a continuación se presenta una serie de normativas, entre las que cabe mencionar: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999),

Ley Orgánica de Educación (2009), Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) y Resolución 058 (2012). En relación con lo antes expuesto, por rango Constitucional cabe destacar el artículo 104:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica; el estado estimulará su actuación permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta constitución y a la Ley en el régimen del trabajo y nivel acorde.

De allí que el docente se prepare para tener un desempeño adecuado y éste a su vez sea evaluado y supervisado oportunamente, de manera que, se fortalezca el proceso educativo y/o se tomen los correctivos necesarios en el espacio académico que se requiera.

Por otra parte, en la Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 43 reza:

El estado formula y administra la política de supervisión educativa como un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico, con la finalidad de acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela-familia-comunidad, acorde con los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Se realizará en las instituciones, centros, planteles y servicios educativos dependientes del Ejecutivo Nacional, Estatal y Municipal, de los entes descentralizados y las instituciones educativas privadas, en los distintos niveles y modalidades para garantizar los fines de la educación consagrados en esta Ley- la supervisión y dirección de las instituciones educativas serán parte integral de una gestión democrática y participativa, signada por el acompañamiento pedagógico.

Tal como se observa en el artículo anterior, da carácter de ley a la supervisión docente, por ende debe realizarse de manera justa y equilibrada dentro de los espacios académicos. De la misma manera, se destaca El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en su artículo 6 donde se establece como deberes del docente:

1º) Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y Leyes de la República.

2º) Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudio y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.

3º) Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas trabaja.

4º) Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje....

De igual manera, es de importancia destacar la Resolución 058 (2012), que con ella se crean los consejos educativos, los cuales se conforman como lo establece el artículo 7 por:

Los Comité de Madres, Padres, Representantes y Responsables; Académico; Seguridad y Defensa Integral; Comunicación e Información; Ambiente, Salud Integral y Alimentación; Educación Física y Deportes; Cultura; Infraestructura y Hábitat Escolar; Estudiantes; Contraloría Social y, de otros que se consideren pertinentes, siempre y cuando su conformación sea impar.

Es de mencionar esta resolución, en el sustento de esta investigación, porque la misión es pretender solucionar problemas que existan en las instituciones educativas, conformando dichos comités, entre los que tienen mayor aporte a la investigación es el Comité Académico.

Por otra parte, en el mismo Art. 7 en relación a la conformación y organización del Consejo Educativo, uno de los órganos constitutivos es el Comité Académico, que lo define como:

La instancia que contribuye a la formación permanente e integral de las ciudadanas y los ciudadanos responsables y corresponsables de la gestión escolar. Apoya en el desarrollo de potencialidades para aprender y propicia la construcción e innovación del conocimiento, de los saberes, fomentando la actualización, el mejoramiento y el desarrollo profesional de quienes lo integran. Está conformado por las vocerías del Colectivo de Formación e Investigación Permanente, estudiantes, trabajadoras y trabajadores administrativos, directivas, directivos, docentes, obreras y obreros.

Cabe resaltar, que dicho comité promueve la formación permanente e integral de todos los que constituyen el Consejo Educativo, en los aspectos pedagógicos, ecológicos, ambientales, culturales, recreativos, deportivos, socio productivos, agroalimentarios, de salud, comunicacional, de investigación e innovación, tecnológico, experiencias y saberes originarios; con el fin de promover la actualización y mejoramiento del nivel de conocimientos y desempeño de los docentes y que además participen, conjuntamente con los demás integrante del Consejo Educativo en la planificación y ejecución de la evaluación del desempeño los garantes de la tarea escolar.

Con lo expuesto anteriormente, se establece un piso de referentes legales que admiten mantener el orden lógico en el desarrollo de la investigación, los mismos permiten realizar análisis y reflexiones a lo largo de la investigación.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según algunos autores, el marco metodológico consiste en la descripción de un conjunto de procedimientos lógicos y operacionales requeridos para sustentar el desarrollo de la investigación, con la finalidad de lograr los objetivos planteados y responder a las interrogantes de la investigación. De igual manera, se puede agregar que la metodología, es la forma como se deben seguir los pasos en una investigación, como lo dice Martínez (2008) cuando expresa: "...es, por definición, el camino que se va a seguir para alcanzar conocimientos seguros y confiables" (p. 160)

La elaboración del marco metodológico exige al investigador asumir criterios razonados para la selección de los métodos, técnicas e instrumentos necesarios para ejecutar el estudio, tanto a lo concerniente a la recolección de datos, como al análisis de los resultados. Balestrini (1998) considera "a la perspectiva teórica que orienta la investigación desde el punto de partida para establecer las cuestiones metodológicas pertinentes" (p. 113)

Naturaleza de la Investigación

La investigación cualitativa, como lo detalla Martínez (2010), es una búsqueda usada principalmente en las ciencias sociales, que se basa en cortes metodológicos apoyados en principios teóricos tales como la fenomenología, hermenéutica, la interacción social empleando métodos de

recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los correspondientes. Esta investigación requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo administran, además, busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión, tomando muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos, como salas de clase, entre otros.

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

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

El término "cualitativo", ordinariamente, se usa bajo dos acepciones. Una, como cualidad, y otra, más integral y comprehensiva. Al observar los objetivos del estudio, se considera que el presente trabajo es congruente con el enfoque cualitativo. Según Martínez (2010) "la investigación cualitativa trata de identificar básicamente la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones" (p. 66). Es esta acepción idónea como sustento para el método de la presente investigación, por cuanto se pretende indagar acerca de los instrumentos de evaluación del desempeño docente, aplicado en las

escuelas de Cordero del Estado Táchira, pues estos aspectos forman parte del comportamiento docente.

Por otra parte, en un artículo publicado por Ortiz (2000) explica que este tipo de investigaciones cualitativas requieren un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan, es por ello, que esta investigación busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión, se basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos, como salas de clase, etc. Por ser la evaluación del desempeño docente un acto observable que normalmente se ajusta a patrones, este enfoque cualitativo puede generar conclusiones que bien señalen orientaciones hacia el hecho del proceso evaluativo del desempeño docente.

Tipo de Investigación

Lo referido al tipo de investigación y en atención a la problemática expuesta, es pertinente enmarcar el presente estudio dentro de una investigación descriptiva. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), adopta la clasificación de Dankhe, quien define la investigación descriptiva como: "los estudios que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación" (p.85).

En este tipo de investigación se describe las condiciones en que se da el proceso de evaluación del desempeño docente, tomada directamente del lugar de acción de los profesionales de la educación en Cordero. Su propósito es comprender la realidad de lo que sucede, para ello la investigadora, por ser parte de la comunidad de docentes de este contexto, pasa mucho tiempo en el lugar de estudio, lo que le permitirá observar y

comprender el significado que estos docentes, sujetos de la investigación, le dan a ese proceso de evaluación.

Por otra parte, de acuerdo con, los lineamientos del Manual de Trabajos de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012), el presente estudio se proyecta como una investigación de campo que se define como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su concurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo (p.18).

Es así como los datos fueron recogidos directamente por la investigadora con el fin de describir el desempeño docente e interpretar la realidad observada en los docentes de las escuelas de Cordero, de manera que pueda apreciarse el resultado de los mismos.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigaciones considerado como el procedimiento que seguirá la investigadora para dar respuesta a las cuestiones formuladas. A este respecto la investigación busca proponer un instrumento para la evaluación del desempeño docente en las escuelas adscritas al Ministerio de Educación, a la Dirección de Educación y a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC), en Cordero, del estado Táchira.

Es por ello, importante mencionar que los diseños cualitativos son: según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 686): "...cada estudio cualitativo es por sí mismo un diseño de investigación. Es decir, no hay dos investigaciones cualitativas iguales o equivalentes... Puede haber estudios que compartan diversas similitudes, pero no réplicas, como en la investigación cuantitativa." "...sus procedimientos no son estandarizados.

Simplemente, el hecho de que el investigador sea el instrumento de recolección de los datos y que el contexto o ambiente evolucione con el transcurrir del tiempo, hacen a cada estudio único.”

Con base en lo anterior, se determina que la investigación en curso se ajusta a este diseño, por cuanto cumple con las fases propuesta por los autores citados anteriormente, las cuales se mencionan a continuación: (1.) Observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), (2.) Pensar (analizar e interpretar), (3.) Actuar (resolver problemas e implementar mejoras).

(1.) Observar: esta fase de observar permitió construir un bosquejo del problema y recolectar datos, para así, conocer las necesidades que se abordan en la investigación, es decir, se describen las condiciones en que se da el proceso de evaluación del desempeño docente, tomada directamente del lugar de acción de los profesionales de la educación en Cordero. Por lo que, una merecida valoración de la práctica docente, constituye una vía fundamental para su atención y estimulación que va a dar como resultado la mejora de la calidad educativa y al mismo tiempo, va a contribuir a que realice un mayor esfuerzo en el mejoramiento de su práctica, pues el conocimiento de la labor que desempeña es objeto de evaluación, que va a repercutir en el trabajo que desarrolla, evitando de esta manera la improvisación tanto en la planificación de actividades diarias, y recursos didácticos, así como en la preparación, diseño y ejecución de los instrumentos y técnicas de evaluación.

(2.) Pensar: después de observado el problema, se procedió a analizarlo e interpretarlo, llegando a conocer el sentir de los docentes y como perciben el problema. Es por ello, que se debe asegurar la implantación y alcance de procesos educativos eficientes y eficaces, entendidos como la aproximación existente entre lo observado en la realidad y el modelo que se considera como ideal o deseable, así pensada la evaluación dentro del aula, permitirá conocer si el docente es acorde con el rol que le corresponde desempeñar

en referencia a la planificación y proyectos a desarrollar en la institución donde labora. Ante tal situación, el profesorado es inducido a modificar sus prácticas, y para asegurar el éxito deben realizarse evaluaciones continuas al proceso que le permitan detectar necesidades e inquietudes para trabajar en función de la satisfacción de las mismas.

(3.) Actuar: para llegar a la resolución del problema e implementación de mejoras, cada institución educativa debe desarrollar en forma continua un proceso de valoración de la actuación docente, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, por ello se plantea la ejecución de un proceso de investigación acerca de cómo se viene llevando a cabo esta actividad, de manera que, se pueda proponer instrumentos acordes con la realidad inmersa en las instituciones educativas, pues de seguir dándose un desempeño docente en el cual no exista una evaluación objetiva y sustentada en teorías de su quehacer pedagógico, la investigadora considera que es muy probable que sigan ocurriendo en el contexto educativo situaciones que ponen en riesgo la calidad en la formación de los estudiantes.

Sujetos de la Investigación

En la investigación cualitativa, por lo general, el método más conveniente a usar es la muestra intencional, por lo que, la investigadora selecciona los sujetos como lo indica Martínez (2010), quien expone: "...la muestra intencional, es donde se prioriza la profundidad sobre la extensión, y la muestra se reduce en su amplitud numérica" (p. 83). Es por esto, importante la selección de la muestra ya que va a depender de lo que pensamos hacer con ella, siguiendo este orden de ideas, el anterior autor citado señala que: "en las investigaciones cualitativas, se fijan unos objetivos que desean lograrse, algunos son generales y otros específicos, pero deben ser relevantes para las personas interesados en la investigación" (p. 71).

De lo señalado anteriormente, según Gurdían-Fernández (2007) menciona que: en el paradigma cualitativo adquieren una relevancia y participación original. Es por ello que, el sujeto es una gestión y una conciencia porque al ser constructor y creador del mundo elabora y re-elabora, desecha cada día construcciones subjetivas de ese mundo en el cual vive y actúa.

Para la selección de la muestra, que estará conformada por los informantes clave, es conveniente mencionar a Martínez (2010) que dice: “en la muestra intencional se eligen una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación” (p. 86)

Por esta razón, sujetos de la investigación serán los docentes de las instituciones adscritas al Ministerio del Poder Popular para la Educación, Dirección de Educación y los de la Educación privada que están en relación con la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC), de Cordero del estado Táchira. Para lo cual, la investigadora consideró oportuno establecer algunos criterios: (1.) Seis docentes graduados de cuarto nivel, (2.) Cinco años de experiencia como mínimo, (3.) Docentes Integrales de primero a sexto grado de cada escuela, (4.) Un Coordinador Municipal, un director de un Colegio Privado, una Subdirectora de una Escuela Nacional y una Subdirectora de una Escuela Estatal; dando como resultado la cantidad de veintidós a los que se les aplicó el cuestionario y la entrevista, quienes se seleccionaron como informantes clave solo diez docentes para la investigación, siendo así, seis docentes integrales a los que se les aplicó el cuestionario y a los tres directivos de cada una de las instituciones educativas y el coordinador municipal, a los que se les aplicó la entrevista.

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información

Es importante señalar lo que afirma Gurdían-Fernández (2007), que: “en la investigación cualitativa la investigadora es un instrumento más en el

proceso" (p.108). Es por ello, que una investigación cualitativa requiere de relaciones estrechas entre la investigadora, los sujetos y los fenómenos estudiados, para poder llegar a los fines que se propone. Para establecer relaciones cercanas y respetuosas con los sujetos y las realidades estudiadas y lograr los objetivos de la investigación, los investigadores "cualitativos" requieren de técnicas y razonamientos; cuyo propósito, de las técnicas cualitativas es la obtención de información de conductas de las personas con que se trabaja.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Martínez (2010), menciona que: el proceso cualitativo desarrolla etapas que vienen a ser acciones que ayudan a cumplir con el logro de los objetivos y a responder con las preguntas de la investigación. Además, al integrarse en el escenario de la investigación, y con el simple hecho de observar lo que ocurre, ya se puede decir que se está recolectando y analizando la situación.

Así mismo, en el enfoque cualitativo la recolección de datos es fundamental, ya que se busca recoger información, para analizarla y comprenderla; es por ello que una de las herramientas para su recolección es la entrevista, que se emplea cuando el problema de estudio no se puede observar o no se puede hacer por ética, permitiendo obtener información detallada de la situación estudiada.

Los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos de la presente investigación estarán dirigidos hacia la técnica de la encuesta, en sus dos modalidades (cuestionario y entrevista). La encuesta, cabe definirla como un conjunto de ítems presentados en forma de juicioso afirmaciones. Además, es importante señalar que para este estudio se seleccionó dos tipos de técnicas cualitativas que son: la entrevista semiestructurada y la revisión de documentos, y una de tipo cuantitativo que es el cuestionario. Por lo que, este tipo de entrevista, se basa en una guía de preguntas, en donde el entrevistador tiene la libertad de introducir nuevas preguntas que añadan más precisión a la investigación realizada. Así mismo, la otra herramienta de

recolección es el cuestionario, que Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo definen como: “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 285). Por lo que, Carlos Ruiz Bolívar (2002) afirma que: “el cuestionario es de uso generalizado en estudios sociológicos y psicológicos, de naturaleza económica y política” (p.192).

Por otra parte, es conveniente mencionar que por medio de la presencia de la investigadora y sus vivencias en el espacio educativo que se va a investigar, se podrá recoger la información para conocer los instrumentos de evaluación el desempeño docente en el área pedagógica de los docentes. En relación a esta técnica, Sabino citado en Arias (2002) parte de la siguiente premisa, “Si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo a ellas” (p.88).

De igual manera, en la investigación social, el uso del cuestionario, se basa en que el individuo dará respuestas verdaderas: es decir, se asume que el sujeto tiene tanto la voluntad como la capacidad para emitir respuestas sinceras y verdaderas acerca del objeto de estudio. De igual manera, es importante mencionar que, el cuestionario se utiliza con dos propósitos, como son: la descripción y la medición. Por lo que, la información que se obtiene a través de este instrumento puede facilitar detalles descriptivos de las características de los individuos, también precisa los elementos de cualquier situación social que beneficie al investigador.

Los instrumentos que se aplican en una investigación de naturaleza cualitativa permiten obtener de manos de los informantes clave, datos que ayudarán a interpretar y analizar la realidad estudiada. Para desarrollar la técnica de encuesta se formuló dos instrumentos tipo cuestionario, definido por Albert (2006) como “una técnica estructurada que permite la recogida rápida y abundante de información mediante una serie de preguntas... el cuestionario ha de cumplir la función clave de servir de nexo de unión entre los objetivos de la investigación y la realidad de la población encuestada” (p.115). Por tanto, este instrumento se aplicó a dieciocho docentes en

ejercicio en las tres escuelas seleccionadas, por la investigadora. Dicho cuestionario (ver anexo A) contiene las siguientes características: Instrucciones para su correcta aplicación; la cantidad de veintidós (22) ítems.

Sin embargo, Muñoz Giraldo (citado en Bernal C., 2006), asevera que en la investigación científica hay gran variedad de técnicas e instrumentos para la recolección de información en una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación a realizar, se utiliza unas u otras técnicas. Además, que “en la investigación cuantitativa se utilizan los siguientes instrumentos y técnicas para la recolección de información: encuestas, entrevistas, observación sistemática, análisis de contenido, test estandarizados y no estandarizados, grupos focales y grupos de discusión, prueba de rendimiento, inventario, fichas de cotejos, experimento, técnicas proyectivas, pruebas estadísticas, entre otras” (p. 4). De igual manera, los mencionados autores, comentan que la investigación de tipo cualitativo utiliza frecuentemente los siguientes instrumentos o técnicas, de acuerdo con el problema objeto de la investigación: entrevista estructurada y no estructurada, observación sistemática y no sistemática, historia de vida, autobiografías, relato, nota de campo, pregunta etnografía, análisis de documento, diario, cuadernos, archivos, cuestionarios, métodos sociométricos, survey social, inventarios y listado de interacción, grabaciones en audio y video, fotografías y diapositivas, test de rendimiento, técnicas proyectivas, grupos focales y grupos de discusión.

Por consiguiente, es importante señalar que no todos los instrumentos o las técnicas se aplican a toda investigación. Sin embargo, diversidad de investigadores aplican instrumentos que complementen la investigación. Por lo que existe, en la actualidad una tendencia contemporánea en la investigación, es el diálogo entre el enfoque, ya que se acepta el criterio de que no hay métodos ni técnicas autosuficientes para la comprensión de la realidad. Así pues, se mencionan las principales técnicas e instrumentos de recolección de información, las cuales pueden aplicarse en cualquier

enfoque, ya sea cualitativo o cuantitativo de la investigación: la encuesta, entrevista, observación directa, análisis de documento e internet (p.6).

En efecto, muchos autores han trabajado el contenido de la investigación cualitativa, en referencia al uso de métodos y técnicas que son aplicadas a la investigación cualitativa; es por ello que una investigación cualitativa pueda utilizar procedimiento de otro enfoque sin dejar de ser cualitativo es estudio; al contrario, se fortalece la investigación, tal como lo sustenta Arias, en la Revista de Investigación Evaluativa (2006) en donde hace referencia a:

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

Por consiguiente, el autor antes mencionado, también añade que “la naturaleza de la investigación puede ser una investigación de carácter cualitativo complementada con aportes del paradigma cuantitativo” (p.63). Además señala que, “en lo cualitativo, recurre a la teoría de la acción al idear acciones para el desarrollo del estudio, en donde realiza entrevistas abiertas no estructurada para obtener información que luego es categorizada y teorizada”, luego continua indicando que, “el cuestionario es utilizado como herramienta para obtener información, es un conjunto de preguntas con el fin de obtener en forma sistemática y ordenada la información sobre las variables objeto de estudio; contiene preguntas personales, de opinión y actitud”(p.63). Asimismo, se deja ver claro que, entre los enfoques cualitativos y cuantitativo debe darse un aproximamiento que permita arribar contextos desde diferentes visiones, ya que las investigaciones tienen diferentes finalidades que deben ser observadas; además, poseen variedad de condiciones, amerita el empleo de diversas técnicas por parte del investigador, por lo tanto, lo ideal sería que se la complementariedad entre lo cualitativo y lo cuantitativo.

Por otra parte, se diseñó una entrevista semi-estructurada, la cual es definida por Martínez (2010) como: “un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con este enfoque y también y con su teoría metodológica” “la gran relevancia del diálogo como método de conocimiento de los seres humanos, estriba, sobre todo, en la naturaleza y calidad del proceso en que se apoya” (p.93). Sobre la base de lo anterior, puede aseverarse que la entrevista permite acercarse a la realidad para describirla, interpretarla y analizarla. Por tanto, este instrumento fue aplicado a cuatro directores, contando tres directivos de las distintas instituciones educativas, más el coordinador municipal, siendo de gran importancia, para el desarrollo de esta investigación, la aplicación de estas técnicas e instrumentos, por lo que son medios muy valiosos para el logro de los objetivos planteados, pues permitió el acercamiento y la búsqueda a profundidad, así como el encuentro cara a cara con los sujetos de la investigación. Dicha entrevista semi-estructurada (ver anexo B) contiene las siguientes características: Instrucciones para su correcta aplicación; la cantidad de siete (07) ítems.

Validez

La validez, según Hernández y otros (2007), hace referencia al grado en que se mide realmente una variable. Visto de este modo, es un requisito imprescindible para determinar si el instrumento mide realmente lo que se pretende medir, en relación directa con el objeto del instrumento, de esta manera, para García (2005), “la validez está determinada en la medida en que los resultados concuerden con la riqueza de la realidad que se estudia, así como su poder de explicación y predicción.”(p.32).Entonces, la validez se verificó a través de juicio de expertos en la materia, quienes realizaron una revisión exhaustiva del instrumento de investigación antes de ser aplicados, con el fin de evitar errores.

Por su parte, Cursio (2002), se refiere a la técnica de juicio de experto

como una técnica que ayuda a validar el instrumento a utilizar en la investigación, en donde se somete a juicio de especialistas en la materia, por lo que afirma que: “esa característica es fácilmente alcanzable y se corrobora con la prueba de expertos... se basa en un juicio adecuado el contenido de un área que se mide” (p.117).

Para obtener datos confiables en el presente estudio, se sometió el instrumento a la Técnica de Juicio de Expertos, ésta técnica ayudó a validar el instrumento; ya que fue sometido a juicio de especialistas en la materia, como lo expresa el autor antes mencionado. Los contenidos a medir estuvieron adecuados a las capacidades intelectuales de los sujetos que respondieron la entrevista y el cuestionario, tanto de los ítems como de las preguntas formuladas, haciendo énfasis en el criterio de utilidad logrando que tengan significado o importancia en la vida práctica.

Es por ello que, por medio de la técnica de Juicios de Expertos, se sometió el cuestionario a una revisión y análisis por especialistas en la materia, para que aportaran las orientaciones y recomendaciones requeridas, a fin de mejorar la calidad del instrumento tanto en el contenido como en la metodología. En cuanto al guión de la entrevista, se hizo una revisión de las preguntas a fin de corroborar su claridad en la coherencia, pertinencia y redacción. En este sentido, el instrumento que se elaboró fue revisado por tres (03) expertos en la materia, quienes validaron el instrumento. Los mismos evaluaron la redacción, la construcción del mismo, la relación con los objetivos, la relación existente entre el instrumento, y la sistematización de las unidades de análisis, así como las bases teóricas expuestas. Las sugerencias aportadas por los expertos orientaron el logro del diseño final del cuestionario y así responder a los objetivos previstos en la investigación.

Para esto, se entregó una carpeta a cada experto, contentiva de una carta, una planilla de validación, donde se recogió la información, la cual contiene criterios para validar por cada ítems: congruencia, claridad, correspondencia con los objetivos, y finalmente una columna para observaciones. Luego de la

revisión de parte de los expertos se procedió a: (a) en los ítems con 100% de coincidencia favorable entre los expertos, semejaron incluidos en el cuestionario, (b) en los ítems donde hubo un 100% de coincidencia desfavorable entre los expertos se excluyeron del instrumento, (c) donde existió acuerdo parcial entre los expertos se revisaron los ítems, se reformularon y nuevamente validados.

Procesamiento y Análisis de Información

El procedimiento y análisis se inició con la búsqueda de información a través de los pasos siguientes: (a) localización de los docentes que laboran en el aula como docentes integradores (b) solicitud de autorización ante los directivos y el coordinador pedagógico quien está a cargo de este personal, para la aplicación del instrumento a los docentes; (c) recolección de las encuestas para procesar la información; (d) utilización del análisis de los datos por medio de la Técnica de la Triangulación de la información y categorización de la misma de acuerdo al tipo de ítem en el caso del cuestionario y, en el caso de la entrevista se hará el protocolo de información en un cuadro respectivo (e) anotación de las respuestas de acuerdo a las opciones indicadas; (f) organización de la información obtenida en cada una de las encuestas aplicadas; (h) totalización de las respuestas suministradas por los informantes claves, para iniciar el proceso de análisis de información. Esta se presentó en cuadros descriptivos, resaltándose las frecuencias de las respuestas de cada ítem e (i) agrupación de las opciones para el análisis de la información, aunado a la descripción e interpretación de las respuestas. Lo que permitió a su vez de triangularlos resultados del cuestionario, la entrevista y el sustento teórico de la investigación.

Triangulación de la Información

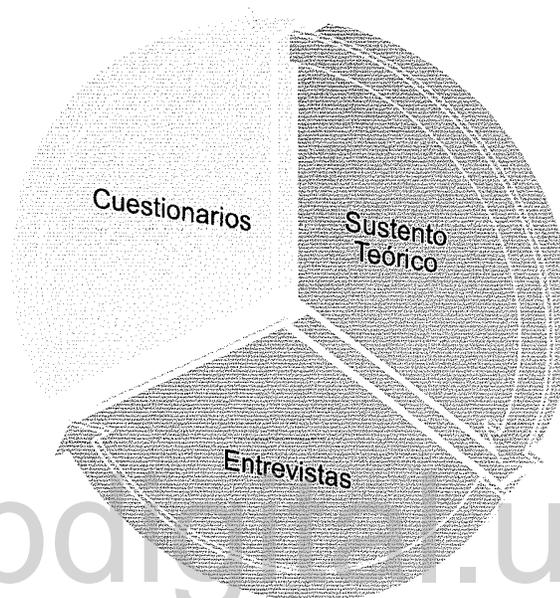
La triangulación se refiere al uso de varios métodos, de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes el estudio de un fenómeno. En este mismo orden de ideas, en artículo publicado por Vallejo (2009) comenta que en la investigación social presenta muchas ventajas porque el utilizar diferentes métodos, estos actúan como filtros a través de los cuales se capta la realidad de modo selectivo, por su parte, conviene recoger los datos del estudio con métodos diferentes, ya que si uno de los métodos difieren el uno del otro, le proporciona al investigador un mayor grado de confianza, minimizando la subjetividad que pueda existir en la investigación.

De esta manera, este capítulo recoge los aspectos teóricos referidos al marco metodológico y en el cual se realizará una selección minuciosa de los procedimientos más factibles según la naturaleza, el tipo y diseño de la investigación.

Por otra parte, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan al referirse a la triangulación, como “al hecho de utilizar diferentes fuentes y métodos de recolección, se le denomina triangulación de datos” (p. 623). De modo similar, en la investigación cualitativa se posee una mayor riqueza y profundidad en los datos si estos provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y al utilizar una mayor variedad de formas de recolección de datos.

Figura N° 1:

Diseño de la Triangulación de la Información en la Evaluación del Desempeño Pedagógico de los Docentes



Nota: Duque (2013).

Unidades de Análisis Cualitativo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen que el “análisis de contenido es la técnica para estudiar la comunicación de una manera objetiva, sistemática y que cuantifica los contenidos en categorías” p (356).

De igual manera, los autores antes mencionados señalan que “las unidades de análisis o registros constituyen segmentos del contenido de los mensajes que son caracterizados para ubicarlos dentro de las categorías” p (358). Las unidades se colocan en categorías y/o subcategorías, lo que conlleva a preguntarnos sobre qué unidad debe seleccionarse, esta va a depender de los objetivos y las preguntas de la investigación.

En el caso de la presente investigación, que el objetivo general es, generar una propuesta de un modelo del desempeño pedagógico de los docentes en Cordero, del estado Táchira, se sacan los objetivos específicos, de los cuales se emitieron las categorías, estas a su vez establecen sub categorías, que dan como efectos ciertos indicadores, que se usan para la redacción de las preguntas del instrumento, siendo en este caso el Cuestionario, para poder obtener la información que se necesita para el desarrollo de la investigación presente.

A continuación se presenta la sistematización de las unidades de análisis que sustentará el diseño de los instrumentos, de manera que, permita que los mismos estén directamente relacionados con los objetivos establecidos para el desarrollo de la presente investigación.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 1. Sistematización de las Unidades de Análisis

Objetivo General: Proponer un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes en Cordero del Estado Táchira.

Unidad de Análisis	Categorías	Sub categorías	Ítems cuestionario	Ítems entrevista
Propuesta de un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes en Cordero	Aspectos normativos del desempeño docente	Proceso sistemático	1, 2, 3, 4, 17, 21, 22	1
	Proceso de evaluación del área pedagógica	Conocimiento de la ley referidas al desempeño docente	-	2
	En el entorno social	Cultura general Teoría-Práctica	5,6,7,8	4
	En el entorno Institucional	Interacción armónica con el entorno	9,10	3
	En el entorno Pedagógico	Construcción de un ambiente propicio en pos de un proyecto Orientación al estudiante Diseño y desarrollo del currículo	11,12,13,14 15,16,18,19,20	5 6,7

Fuente: Elaborado con información del capítulo I y II de la presente investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS CUALITATIVO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Uno de los procesos más complejos y determinantes del acto investigativo lo constituye la fase en cuestión, ya que de nada sirve abordar una determinada situación local y aprender informaciones y experiencias si el investigador no se convierte en un analista reflexivo. Por lo que, resulta importante considerar que dentro de la investigación propuesta los resultados del cuestionario se estudiaron y organizaron con la instrumentación de un conjunto de procesos fundados en la transcripción, categorización, reducción de contenidos informativos y gráficos de la información emitida por los informantes claves seleccionados, que en este caso, son los docentes de escuelas: nacional, estatal y colegio AVEC, orientados hacia el análisis interpretativo.

El análisis de los datos se realizó a través de la técnica de la triangulación de la información y categorización de la misma. En este orden de ideas, durante el procesamiento de datos cualitativos Martínez (2008), plantea que: "...se formula una explicación lo más fidedigna posible de la cultura en estudio, resaltando lo verdaderamente significativo y estableciendo conexiones con el contexto en el cual se inserta la realidad abordada" (p. 62). Esto es, hallar como producto del análisis y la reflexión, el sentido del contexto que se está abordando.

De igual manera, el análisis de los datos de la investigación se hizo a través de la creación de una unidad de análisis, la cual se sistematizó en

cinco (05) categorías basadas en la observación directa del entorno, las entrevistas, los cuestionarios y todas aquellas reflexiones realizadas durante la revisión de la literatura para el marco metodológico y la recolección de los datos.

Análisis de la Entrevista

En este mismo orden de ideas, se presenta a continuación el protocolo de información en la que se refleja las respuestas dadas por los informantes. Para tal fin, se procedió a codificar de manera comprimida de la siguiente forma: C₁ (para denominar la categoría y el número) I₁ (para denominar el informante y el número) P₁ (para denominar la pregunta y el número). (Ver anexos A).

Unidad de Análisis: Propuesta de un modelo evaluativo del desempeño pedagógico de los docentes en el Municipio Andrés Bello.

Categoría: Aspectos normativos del desempeño docente.

Constituye todo lo concerniente al proceso sistemático de las normas del desempeño docente y al conocimiento de las leyes que lo rigen. Es por ello que, el docente debe estar bien preparado en relación a su rol para asumir la tarea de educar a las nuevas generaciones, y ello implica no sólo la responsabilidad de transmitir conocimientos básicos, sino también el compromiso de afianzar en los niños valores y actitudes necesarios para que puedan vivir y desarrollar sus potencialidades plenamente, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo.

Así mismo, se puede definir el desempeño como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, para Peña (2002) "el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará

a las recompensas que valorara" (p.34). Más adelante dice: "La evaluación del desempeño es la segunda etapa del control, consiste en evaluar o medir lo que se está haciendo" (p.34).

Al entrevistar a los informantes, sobre el Desempeño Pedagógico, respondieron de la siguiente manera:

Categoría: Aspectos Normativos del Desempeño Docente.

Sub Categoría: Proceso sistemático.

Primera pregunta de la Entrevista: 1. ¿Cómo considera usted que se realiza el proceso de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes? Para el análisis y comprensión de la entrevista se recurrió al uso del presente código: C₁ (para denominar la categoría y el número) I₁ (para denominar el informante y el número) P₁ (para denominar la pregunta y el número). Entonces esta pregunta se codifica así para el primer informante: C₁I₁P₁. Y el relato del primer entrevistado respondió: "regular, porque no se realiza con la frecuencia que se debería"

El código para el segundo informante es: C₁I₂P₁. Y su relato se refiere a: "evaluación del docente en varios ámbitos pedagógicos, culturales, deportivos y administrativos instrumento para cada caso orientaciones y sugerencias" El código para el tercer informante es: C₁I₃P₁. Y su relato se refiere a: "se desarrolla dentro de la ley y actualmente se está socializando la 058, ya que es necesario para la evaluación pedagógica" El código para el cuarto informante es: C₁I₄P₁. Y su relato se refiere a: "evaluación cualitativa constante, haciéndole seguimiento colectivo pedagógico, registro de evaluación y escala"

De la información obtenida por los informantes, se aprecia que aunque surgieron respuestas, se evidencia debilidades conceptuales de fondo para ser dadas por los profesionales encargados de realizar el proceso evaluativo docente, además, concuerdan que es un proceso sistemático y constante, aunque llama la atención, la manera como los informantes dejan ver su preocupación por la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes,

ya que debe realizarse en varios ámbitos, requiriendo un ajuste de los instrumentos de evaluación conforme a las habilidades y a la profesionalización de los evaluados. De igual manera, se puede distinguir, que los docentes evaluadores, están al tanto, que la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes se desarrolla en el marco legal, sobre todo en la base de la actualidad, como lo es la resolución 058.

Al respecto, cabe destacar lo planteado por Montenegro (2003) “el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente” (p. 18). Sin embargo, puede decirse que en el lenguaje pedagógico es común hablar de evaluación docente, en éste se encuentran relacionados directamente los términos organización y administración escolar. La acción de administrar es la de congregar personas, distribuirle tareas y supervisar sus trabajos a efectos de que el conjunto produzca bien. La importancia de la administración escolar es permitir elevar al máximo el nivel de eficacia para obtener mayor dominio de la acción intencional de educar. Entonces, según lo planteado por Montenegro (2003), el éxito del quehacer escolar depende de la utilización de medios apropiados, instrumentación adecuada, con los recursos necesarios para el normal desenvolvimiento y de esta manera, se puede coordinar, planificar y supervisar a través de la experiencia y el rendimiento para ser evaluados objetivamente.

En este sentido, la escuela debe reconocer y corregir los errores y desvíos, debe ser flexible ante el aprendizaje, para apropiarse de procedimientos, respuestas y nuevos desafíos. Es aquí donde cabe destacar las características de las organizaciones inteligentes, basadas en: pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida y un aprendizaje en equipo. Es acá, donde entra en acción la función de los directivos, con la supervisión escolar ya que es la expresión de liderazgo que tiene el personal directivo dentro de una institución, en ella están implícitas la organización y planificación institucional.

Categoría: Aspectos Normativos Del Desempeño Docente.

Sub Categoría: Conocimiento de las Leyes Referidas al Desempeño Docente.

Para comprender el desarrollo de la siguiente sub categoría, es importante definir la evaluación educativa como lo expresa Brown y Glasner (1999) “la evaluación es mucho más importante y debería ser una parte integrante del aprendizaje y, por tanto, algo que las instituciones consideren estratégicamente. No debe ser una opción extra, un añadido. Al contrario, las estrategias de evaluación que usemos debe ser el resultado de decisiones conscientes basadas en la elección informada”. (p.23). Se puede considerar que todo 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.

Segunda pregunta de la Entrevista: 2. ¿Es necesario tener conocimiento del marco legal para realizar la evaluación docente? Puede nombrar alguno. Para el análisis y comprensión de la entrevista se recurrió al uso del presente código: C₁ (para denominar la categoría y el número) I₁ (para denominar el informante y el número) P₁ (para denominar la pregunta y el número). Entonces esta pregunta se codifica así para el primer informante: C₁I₁P₂. Y el relato del primer entrevistado respondió: “sí, la constitución, LOE y LOT”

El código para el segundo informante es: C₁I₂P₂. Y su relato se refiere a: “sí, formación para supervisar, para el reglamento de la profesión docente”. El código para el tercer informante es: C₁I₃P₂. Y su relato se refiere a: “claro: primero: ejercicio de la profesión docente; segundo: se toma en cuenta el currículo básico nacional y tercero: perfil educativo de la Congregación de Hermanas Franciscanas”. El código para el cuarto informante es: C₁I₄P₂. Y su relato se refiere a: “el del reglamento de la profesión docente, del ejercicio de

la profesión, ley orgánica, resoluciones que salgan o información actualizada. Taller de la UPEL. Se guían por la evaluación del currículo básico nacional”

De acuerdo con lo indicado por los informantes clave, referido al marco legal, se desprende que para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño pedagógico docente, tienen el conocimiento del nombre de las leyes y reglamentos que regulan la evaluación docente, sin embargo, en ninguno de los casos se manifestó artículos, decretos, resoluciones u otros. Por lo que se estimó, que los docentes evaluadores y evaluados, desconocen de ciertas resoluciones emanadas del Ministerio de Educación, así como, del marco legal en general, haciendo que este proceso de evaluación, no aporte mejoras al desarrollo integral del individuo.

Categoría: Proceso de Evaluación del Área Pedagógica.

Sub Categoría: Cultura General Teoría-Práctica.

Es importante destacar que la evaluación del desempeño profesional docente, según Peña (2002), es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad aboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con educandos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. Por lo que es importante, conocer el para qué se evalúa el desempeño docente, entre lo que se puede mencionar las siguientes causas: (1.) Que se proponga un sistema que presente metas que se puedan alcanzar, en cuanto al mejoramiento docente y más oportunidades de desarrollo profesional, así los docentes se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados a mejorar su conocimiento y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, a el contexto de la escuela y a sus aspiraciones de carrera. (2.) Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional, para que mejore su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como encargado de

aportar aprendizajes y como orientador, sus relaciones con los colegas y su aportes a los proyectos de mejoramiento de su entorno laboral.

En la medida en que se cuente con profesionales que estén alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su esmero se detallara con más precisión en las peticiones los de aprendizajes de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Cuarta pregunta de la Entrevista: 4. ¿Cada cuánto tiempo se hace la evaluación del desempeño pedagógico? Para el análisis y comprensión de la entrevista se recurrió al uso del presente código: C1 (para denominar la categoría y el número) I1 (para denominar el informante y el número) P1 (para denominar la pregunta y el número). Entonces esta pregunta se codifica así para el primer informante: C₁I₁P₄. Y el relato del primer entrevistado respondió: “debería ser un vez al mes con el asesor pedagógico y la subdirección”

El código para el segundo informante es: C₁I₂P₄. Y su relato se refiere a: “es constante, permanente e institucional. Primero: coordinador pedagógico, asesor; segundo: directivo y tercero: supervisores, coordinación municipal”.

El código para el tercer informante es: C₁I₃P₄. Y su relato se refiere a: “actualmente se realiza anual y por coordinadores pedagógicos” El código para el cuarto informante es C₁I₄P₄. Y su relato se refiere a: “la realizan la subdirectora, directora docente en planificación y evaluación”.

Cabe destacar, que en cuanto a la regularidad y quiénes realizan la evaluación, los informantes manifestaron ligeramente cada cuanto tiempo y por quién es realizada la evaluación. Sin embargo, los docentes están conscientes que la evaluación es un aspecto importante al que hay que enfrentar cuando se busca mejorar la calidad educativa. También es importante destacar, que muy superficialmente, los docentes conocen que en las evaluaciones de docentes habrá más personas involucradas que las que actualmente participan, como se menciona en la Resolución 058, en donde

se indica la incorporación de los padres y trabajadores en la valoración del desempeño de maestros, y que los resultados de esta evaluación son los que van a determinar en el ingreso de los docentes, los ascensos y las mejoras en la enseñanza. Además, no está establecido el lapso de evaluaciones, de los docentes, este proceso se efectúan cuando es solicitado por el Ministerio del Poder Popular de la Educación.

Categoría: En el entorno social.

Sub Categoría: Interacción armónica con el entorno.

Constituye todo lo concerniente a la interacción armónica con el entorno. Según como lo menciona Montenegro (2003), en donde establece competencias docentes y estas son: "a) competencia para interactuar de manera armónica con el entorno, b) competencia para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional, c) competencia para conocer y orientar al estudiante, d) competencia para diseñar y desarrollar currículo, e) competencia para reconocerse como profesional docente" (p. 18).

Es conocido que, en el proceso de enseñanza y aprendizaje inciden muchos factores para el éxito o fracaso del mismo y determinan la calidad de los resultados, en la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el docente y el estudiante, quienes de acuerdo a la interacción que surja entre ellos, serán buenas o malas. En la relación docente y estudiante se establece a través de una comunicación horizontal, el cual las dos figuran se intercambian significados y aprenden, y también multidireccional en lo que se refiere a la comunicación e interacción de diferentes sentidos: estudiantes y estudiantes, docente y estudiante y docente y estudiantes, como otros.

Tercera pregunta de la Entrevista: 3. ¿Cuál es su apreciación entre la relación docente-estudiante? Para el análisis y comprensión de la entrevista se recurrió al uso del presente código: C1 (para denominar la categoría y el

número) I1 (para denominar el informante y el número) P1 (para denominar la pregunta y el número). Entonces esta pregunta se codifica así para el primer informante: C₁I₁P₃. Y el relato del primer entrevistado respondió: "normal".

El código para el segundo informante es: C₁I₂P₃. Y su relato se refiere a: "es buena". El código para el tercer informante es: C₁I₃P₃. Y su relato se refiere a: "diversas, depende del docente". El código para el cuarto informante es: C₁I₄P₃. Y su relato se refiere a: "mide por quejas del representante, cuidado con los niños y a los representantes hablar"

En el entorno social la relación docente-estudiante, puede considerarse como las más importantes de todo proceso de formación, puesto que, son los protagonistas de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Por ende, esta relación debe estar fortalecida, pues, la misma genera solidez y confianza, sobre todo permite mayor fluidez en el desenvolvimiento académico de los estudiantes. Por tanto, éste es un aspecto importante para ser tomado en cuenta en la evaluación del desempeño pedagógico docente.

Categoría: En el Entorno Institucional.

Sub Categoría: Construcción de un ambiente propicio en pos de un proyecto.

El ambiente social escolar es una escala que evalúa el clima social en clase, atendiendo especialmente a la medida y descripción de las relaciones estudiante y docente, y docente y estudiante y a la estructura organizativa de la clase (UPEL 2001, Supervisión Escolar).

En las instituciones, el liderazgo se define como un proceso administrativo que implica la dirección de los asuntos y acciones de otros; es un proceso de comportamiento desarrollado por los "jefes" y en el caso de las instituciones educativas por los directores, los cuales trata de guiar los esfuerzos de las demás personas. Con un buen liderazgo, la organización se mueve de acuerdo a los criterios de los directivos, que son quienes llevan la institución educativa al éxito o al fracaso, según la calidad de liderazgo, motivando al

docente hasta en la capacidad de ejecutar su trabajo. Es necesario que la directiva de una institución educativa, tenga tratos cara a cara con todos los miembros de la escuela, para crear el espíritu de compañerismo y unión que puede ser beneficioso para un mejor ambiente de trabajo, contribuyendo al gusto por hacer bien su trabajo, y por ende a lograr las metas trazadas a alcanzar.

Quinta pregunta de la Entrevista: 5. ¿Cómo se genera en la institución las decisiones importantes en cuanto a los procesos administrativos de la escuela? Para el análisis y comprensión de la entrevista se recurrió al uso del presente código: C1 (para denominar la categoría y el número) I1 (para denominar el informante y el número) P1 (para denominar la pregunta y el número). Entonces esta pregunta se codifica así para el primer informante: C₁I₁P₅. Y el relato del primer entrevistado respondió: “con participación y siguiendo lineamientos”

El código para el segundo informante es: C₁I₂P₅. Y su relato se refiere a: “primer ente rector y siguiendo los pasos regulares”. El código para el tercer informante es: C₁I₃P₅. Y su relato se refiere a: “por medio de consejos técnicos, directivos y coordinadores”. El código para el cuarto informante es: C₁I₄P₅. Y su relato se refiere a: “cuando lo solicita la Dirección de Educación”

Las respuestas dadas por los informantes, pueden indicar que las decisiones importantes en los procesos administrativos de la escuela se generan a partir de los lineamientos, canales regulares y por medio de lo que se emana de los consejos. Sin embargo, no se manifiesta un consenso de las decisiones tomadas por el cuerpo docente, que son los sujetos de la evaluación del desempeño pedagógico docente. Evidenciándose, que la gerencia por parte de los directivos de las instituciones educativas, son fundamentales en la organización, ya que, se valora de acuerdo a la facultad que tenga para decidir, porque es en este proceso en el cual se evalúan las acciones alternas a tomar y se puedan considerar las más factibles. Razón

por la cual, la escuelas como son consideradas un sistema social, el proceso de decisión está influenciado por la participación de cada una de las personas que se labora en ellas, tomando la responsabilidad de decidir cuál de las alternativas es la más conveniente para toda la organización escolar.

Categoría: Desempeño Docente.

Sub Categoría: En el entorno pedagógico.

Fuentes Medina y Herrero Tejedor (2008) mencionan que en la educación la evaluación de la actividad educativa, debe contener autoinformes del docente, opinión de los directivos de las instituciones académicas y opinión de los alumnos, entre otros. Por ello existen modelos de evaluación docente, entre los cuales se pueden considerar los siguientes: basado en la opinión de los estudiantes, a través de directivos, coordinadores de la institución, la autoevaluación; a través de portafolio; por pares o colegas. En donde, la autoevaluación del docente es un proceso en el que los maestros formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el fin de mejorarse a sí mismos. También, se refiere a la reflexión sobre su propia práctica, en donde el docente se critica su propio trabajo.

Es importante, señalar las razones por la que los docentes deben evaluarse a sí mismo, entre las que se pueden mencionar: para tomar conciencia de lo que se está haciendo y de los objetivos que pretende alcanzar, para realizar las modificaciones correspondientes en las planificaciones atendiendo a las dificultades que vayan apareciendo en el proceso de aprendizaje, para adaptar el P.E.I.C. a las condiciones de la práctica docente, para reflexionar sobre sus éxitos y sus fracasos basándose en esta reflexión a la hora de hacer modificaciones en su forma de enseñar, para percibir fielmente y con honestidad su actuación en el aula, para encontrarse con sus necesidades profesionales y buscar estrategias para alcanzarlas.

Sexta pregunta de la Entrevista: 6. ¿Cree usted que el personal docente ha iniciado una fase de autorreflexión sobre su práctica? ¿Por qué? Para el análisis y comprensión de la entrevista se recurrió al uso del presente código: C1 (para denominar la categoría y el número) I1 (para denominar el informante y el número) P1 (para denominar la pregunta y el número). Entonces esta pregunta se codifica así para el primer informante: C₁I₁P₆. Y el relato del primer entrevistado respondió: “no, en algunos casos porque en otros hay molestias”

El código para el segundo informante es: C₁I₂P₆. Y su relato se refiere a: “sí, por el proceso de cambio”. El código para el tercer informante es: C₁I₃P₆. Y su relato se refiere a: “está en proceso, es difícil aceptar los nuevos paradigmas”

El código para el cuarto informante es: C₁I₄P₆. Y su relato se refiere a: se le hace recomendaciones, se toman en cuenta por algunos docentes... otros no”.

La autorreflexión es un proceso que permite valorar todos y cada uno de los aspectos y estrategias que se desarrollan en el ejercicio docente. Ésta permite, comprender y superar las debilidades forjando un cambio en los procesos inmerso en el desempeño pedagógico del docente. Las respuestas pueden vislumbrar, que tal vez no esté ocurriendo la autorreflexión en los docentes en ejercicio. Ya que para lograr una autoevaluación objetiva, el docente debe poseer autonomía intelectual y capacidad crítica, en el ejercicio de su profesión; siendo imprescindible conocer y dominar las herramientas conceptuales de la profesión. Hay que tener claro, que ninguna autoevaluación que se realice con criterio objetivo y crítico, podrá arrojar como resultado valores de excelencia, es necesario elaborar criterios de análisis basados en lo que se cree que ha estado bien o mal, sino también buscar aquellos que escapan a la percepción, y estos ítems, solo podrán ser proporcionados por el entorno, en forma directa por parte de los estudiantes

y directivos, o en forma indirecta a través de los resultados de las evaluaciones desarrolladas al grupo de docentes.

Categoría: Desempeño Docente.

Sub Categoría: En el entorno pedagógico.

El concepto de docente investigador surge de la necesidad que tiene el docente de asumir una actitud investigadora sobre su propia práctica y define esta actitud como una disposición para examinar con sentido crítico y sistemático la propia actividad práctica. Es por ello, que Díaz 2004 en la Formación del Docente, señala que la investigación crítica en la acción puede afianzar, desarrollar y modificar el conocimiento profesional, para adaptarlo a las múltiples circunstancias concretas, que se dan en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Las experiencias prácticas se convierten en un tipo de conocimiento reflexivo y crítico, enfrentado la restricción que las instituciones políticas y sociales ejercen sobre la práctica educativa. Propender porque el docente tenga una práctica profesional reflexiva ha sido una constante de los informes que han hecho recomendaciones sobre el desarrollo profesional de los mismos. A esta concepción del docente como profesional reflexivo subyacen algunas propuestas de investigación derivadas del reconocimiento de su saber, entendido como un acumulado de conocimientos y de prácticas.

El conocimiento profesional del docente emerge en y desde la práctica y se legitima en proyectos de experimentación reflexiva y democrática, en el propio proceso de construcción y reconstrucción de la práctica educativa. La capacidad de comprender las situaciones globalmente y en su contexto, eje del comportamiento profesional del docente se cualifica mediante el análisis, la confrontación y la transformación, es decir, elaborando una cultura profesional crítica.

Séptima pregunta de la Entrevista: 7. ¿Considera usted que se debe ser un evaluador indagador cualitativo, participante y experimentado en la enseñanza? ¿Por qué? Para el análisis y comprensión de la entrevista se

recurrió al uso del presente código: C1 (para denominar la categoría y el número) I1 (para denominar el informante y el número) P1 (para denominar la pregunta y el número). Entonces esta pregunta se codifica así para el primer informante: C₁I₁P₇. Y el relato del primer entrevistado respondió: “claro que no... que debemos estar actualizados para ejercer la acción pedagógica” El código para el segundo informante es: C₁I₂P₇. Y su relato se refiere a: “sí, por pedagogía y por profesión se debe ser evaluado con una forma orientadora” El código para el tercer informante es: C₁I₃P₇. Y su relato se refiere a: “aparece en la ley del ejercicio docente, roles de un docente, para ser observador y conocer procesos son necesarias todas esas cualidades”. El código para el cuarto informante es: C₁I₄P₇. Y su relato se refiere a: “sí, tiene que estar actualizado cualitativo, esa es la norma. Sin experiencia no se puede tomar un cargo”.

El papel predominante de quien ejerce el proceso de evaluación del desempeño pedagógico docente, debe estar preparado y formado para ejercer su rol eficientemente. Aunque las respuestas de los informantes apunten hacia este aspecto, pueden considerarse un tanto tímidas ya que carecen de fundamentos propios de quien desempeña ese rol en el proceso.

Es por ello, que el docente toma su quehacer cotidiano como un objeto de reflexión y sistematización y utiliza para ello herramientas propias de la investigación cualitativa a la vez que asume el carácter de su investigación como limitada, más no por esto menos validada, es posible que el docente cualifique su cotidianidad. De esta manera el salón de clase se convertirá en un espacio de aprendizaje y no de rutina y la institución educativa se verá beneficiada por procesos de innovación y transformación que repercutirán en la función educativa de la sociedad.

En aras de interpretar la información recogida por medio de los instrumentos aplicados, se procede a realizar una triangulación, la cual Martínez (2008) afirma que se trata de triangular distintas fuentes con los sustentos teóricos. Estos procedimientos se centran en el lenguaje hablado o

escrito. Por tanto, en esta investigación es pertinente hacer uso de este procedimiento, para ir presentando la síntesis del proceso investigativo.

En cuanto a las categorías: Aspectos Normativos del Desempeño Docente y Proceso de Evaluación del Área Pedagógica, que se corresponden con las Sub categorías: Proceso sistemático, Conocimiento de la ley referidas al desempeño docente, Cultura general, teórico-práctica. Si se toma en cuenta a Brown y Glasner (1999) quienes expresan que: "la evaluación es mucho más importante y debería ser una parte integrante del aprendizaje y, por tanto, algo que las instituciones consideren estratégicamente. No debe ser una opción extra, un añadido. Al contrario, las estrategias de evaluación que usemos debe ser el resultado de decisiones conscientes basadas en la elección informada" (p.23).

Por lo antes señalado, y sobre la base de las respuestas de los docentes a quienes se les aplicó el cuestionario, puede señalarse que aunque han sido evaluados, que consideran que es pertinente el proceso de evaluación, que el evaluador debe ser un profesional experimentado, manifiestan en sus respuestas lo que podría interpretarse que no existe una reflexión sobre los aspectos que se evalúan en el desempeño docente. Aspecto este, que se opone al sustento teórico señalado y que por ende debe ser tomado en cuenta para la evaluación del desempeño pedagógico docente. Cuestión esta que es corroborada por las respuestas dadas en la entrevista que se aplicó al personal encargado de realizar este proceso. En ellas puede notarse que hay debilidades en cuanto los fundamentos teóricos que sustentan los procesos de evaluación docente. El ejercicio y formación pedagógica siempre serán un tema importante para la investigación educativa. La manera como se realiza la evaluación de los y las docentes son dinámicos, se supone, que debe generarse siempre formas y paradigmas distintos para observar, diagnosticar y evaluar la función y el desempeño profesional docente.

Después de presentar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, cabe destacar, lo interpretado con respecto a las Categorías:

entorno social, entorno institucional y entorno pedagógico que corresponden a las Sub categorías: interacción armónica con el entorno, construcción de una ambiente propio en pos de un proyecto y orientación al estudiante diseño y desarrollo del currículo. Para contrastar con el sustento teórico es conveniente referir a Montenegro (2003), el cual afirma que la evaluación docente debe ser para mejorar y cualificar la acción docente y que por ende, la evaluación debe presentar características definidas para ser aplicadas en los procesos de evaluación del desempeño docente. Este mismo autor, señala que hay competencias docentes que están directamente relacionadas con el desempeño en el entorno social, el desempeño con el entorno institucional y el desempeño en el entorno pedagógico. De manera que, de este sustento se extrajeron las categorías y a su vez estas categorías generaron sub categorías que fueron la referencia para producir los instrumentos aplicados.

Al respecto, puede inferirse que aunque se manifiesta aceptación y respeto hacia las ideas que son planteadas por quienes ejercen el proceso de evaluación; que existe adhesión entre los miembros de la comunidad; que están en total acuerdo con el desarrollo de los proyectos educativos y participación de manera activa y mancomunada en lo que se refiere a los informantes de los docentes encuestados. Las respuestas de la entrevista aplicada a quienes desarrollan el proceso de evaluación del desempeño docente son ciertamente débiles, que pueden estar generándose de manera unilateral y por tanto, sin previas consultas y formación pertinente para tal fin.

Análisis del Cuestionario

En esta sección se irá presentando las respuestas dadas por los informantes, de manera que, se pueda apreciar la escala estipulada en el cuestionario. Campos (2009) señala que “el procesamiento de los datos es el tratamiento estadísticos de los datos de naturaleza cualitativa...se pueden “cuantificar” estos datos a través de categorías y codificaciones numéricas” (p.79). Los porcentajes están dados según fueron agrupadas en su categoría.

En el sector de análisis del cuestionario, se muestran los resultados de los mismos. Estos instrumentos fueron aplicados a siete (07) docentes de cada una de las tres (03) escuelas nacional, estatal y el colegio (AVEC), para un total de veintidós (22) docentes, los cuales fueron seleccionados solo diez (10) docentes para la investigación. El cuestionario se realizó con preguntas cerradas con varias opciones de respuesta, las cuales debían contestar por sí mismos, por lo que no fue necesaria la presencia del investigador, ya que se utilizó un formulario impreso estandarizado de interrogantes.

Al mismo tiempo, se muestran los cuadros donde se expresan las categorías y sub categorías, donde se presenta cada uno de los ítems con sus respectivas frecuencias simples y porcentuales, también se da a conocer la interpretación de los mismos en forma cualitativa. Este instrumento estuvo conformado por veintidós ítems, que contienen tres opciones de respuesta: total desacuerdo (TD), De acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA). (Ver anexos B)

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

Cuadro Nº 2

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Aspectos normativos del desempeño docente. Sub categoría: Proceso sistemático.

ÍTEMS	Total Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
1. Ha sido usted evaluado en su desempeño docente.	1	17	1	17	4	66
2. Considera pertinente el proceso de evaluación de su desempeño docente en la institución donde usted labora.	1	17	3	50	2	33
3.- La evaluación del desempeño docente busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores.	1	17	4	66	1	17
4. El trabajo del docente se enfatiza en lo lógico-metodológico de construcción, el descubrimiento, la investigación y la solución de problemas, todo eso se registra en la evaluación del desempeño docente.	2	33	3	50	1	17
17. La adquisición de conocimiento y habilidades sobre evaluación del desempeño docente debiera realizarse de forma organizada y técnica, por el personal encargado	0	0	4	67	2	33
21. Considera que el evaluador del desempeño docente sea un indagador cualitativo, participante y experimentado en la enseñanza.	1	17	2	33	3	50
22. Luego de ser evaluados en su desempeño pedagógico, los docentes se reúnen con los evaluadores para reflexionar sobre su práctica.	4	67	2	33	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes de las escuelas de Cordero 2012.

En el ítems 1, se observó que del total de los 10 docentes encuestados los cuales representan un 100%, el 17% estuvo de acuerdo, que ha sido evaluado en su desempeño docente, siendo respaldado por un 66% que estuvo totalmente de acuerdo, sumando entre los dos un 83%. En el ítems 2, de la misma sub categoría el 50% de los educadores encuestados estuvo de acuerdo que el proceso de evaluación del desempeño docente es pertinente en la institución donde laboran, seguidos del 33 % que estuvo totalmente de acuerdo. En el ítems 3, un 66% que representa la mayoría de los encuestados que estuvieron de acuerdo que la evaluación del desempeño docente busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, seguido de un 17% que también estuvo en total acuerdo con lo mismo. En el ítems 4, el 50% estuvo de acuerdo, que el trabajo del docente se enfatiza en lo lógico-metodológico de construcción, el descubrimiento, la investigación y la solución de problemas, todo esto registrado en la evaluación del desempeño docente, siendo contrariado por un 33% que estuvo en total desacuerdo.

En el ítems 17, un 67% que representa la mayoría de los encuestados estuvo en de acuerdo que la adquisición de conocimiento y habilidades sobre evaluación del desempeño docente debiera realizarse de forma organizada y técnica, por el personal encargado, seguidos del 33% que estuvo totalmente de acuerdo, sumando entre los dos el 100%. En el ítems 21, un 33% considera que esta de acuerdo que el evaluador del desempeño docente sea un indagador cualitativo, participante y experimentado en la enseñanza, siendo respaldado por un 50% que estuvo totalmente de acuerdo, sumando entre los dos un 83%.

En el ítems 22, de la misma sub categoría el 33% de los docentes encuestado opinan que están de acuerdo que luego de ser evaluados en su desempeño pedagógico, los docentes se reúnan con los evaluadores para reflexionar sobre su práctica, pero existe un 67% que están en total desacuerdo, siendo esto una representación significativa en los siete ítems.

En referencia a los procesos sistemáticos que posee la evaluación del desempeño docente a la evaluación del docente, es preciso conocer de la evaluación educativa, ya que no ha sido un hecho aislado y particular, es un proceso que partiendo de la recolección de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervenciones educativas. Como lo afirma, Brown y Glasner (1999) “la evaluación es mucho más importante y debería ser una parte integrante del aprendizaje y, por tanto, algo que las instituciones consideren estratégicamente. No debe ser una opción extra, un añadido. Al contrario, las estrategias de evaluación que usemos debe ser el resultado de decisiones conscientes basadas en la elección informada”. (p.23).

En tal sentido, Valdez (2004) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”. Entonces, se puede decir que la evaluación, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser.

Al respecto, cabe destacar lo planteado por Montenegro (2003) “el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación” (p. 18).

Cuadro Nº 3

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: Proceso de evaluación del área pedagógica. Sub categoría: Cultura general Teoría-Práctica.

ÍTEMS	Total Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
5. La presentación de cada nuevo concepto acerca de la evaluación de su desempeño docente, resalta las afinidades y discordancias en el momento de ser evaluada (o) en la institución en la cual usted labora.	3	50	2	33	1	17
6. Las estrategias y técnicas con las que es evaluado su desempeño docente incrementan la vivacidad de su quehacer pedagógico.	3	50	2	33	1	17
7. Los ejercicios y actividades evaluativas y sus resultados responden al nivel y complejidad cognoscitiva que usted posee y aplica en su quehacer pedagógico.	2	33	3	50	1	17
8. El maestro debe estar formado en cuanto a los aspectos evaluativos sobre su desempeño.	0	0	4	67	2	33

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes de las escuelas de Cordero 2012.

En el ítems 5, de la categoría proceso de evaluación del área pedagógica, de la subcategoría cultura general teoría-práctica, de los docentes encuestados están en total desacuerdo en un 50%, y de acuerdo de un 33%, que sumando con el resultado de totalmente de acuerdo, que es un 17%, nos daría un resultado del 50%, lo que representan que la mitad de los docentes encuestados están de acuerdo, con que la presentación de cada nuevo concepto acerca de la evaluación del desempeño docente, resaltando las afinidades y discordancias en el momento de ser evaluada (o) en la institución en la cual se labora, y la otra mitad no esta de acuerdo.

En el ítems 6, un 50% que representa la mitad de los encuestados están en total acuerdo, en que las estrategias y técnicas con las que es evaluado su desempeño docente incrementen la vivacidad de su quehacer

pedagógico, pero existe la otra mitad de los docentes encuestados que están en total desacuerdo. En el ítems 7, el 50% de los docentes encuestado están de acuerdo que los ejercicios y actividades evaluativas y sus resultados responden al nivel y complejidad cognoscitiva que usted posee y aplica en su quehacer pedagógico, pero hay una contraparte que es el 33% que no está total desacuerdo. En el ítems 8, un 67% de los resultados obtenidos reflejan que están de acuerdo que el maestro debe estar formado en cuanto a los aspectos evaluativos sobre su desempeño, sumados con el 33% están en totalmente de acuerdo, dando como resultado el 100%.

De la tabla presentada, se puede deducir que para la categoría en el proceso de evaluación del área pedagógica, sub categoría cultura general teoría-práctica, la evaluación que se le aplica a los docentes del municipio Andrés Bello están de acuerdo que conozcan sus fortalezas y debilidades, así como que debe conocer la forma en que va a ser evaluado.

Así como lo destaca la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2001) "la supervisión escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza y de aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela" (p.49de igual manera, Hicks citada en UPEL explicita que: "la supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas por personas competentes en materia de educación, cuándo y dónde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza y aprendizaje" (p. 49). En este sentido, la escuela debe reconocer y corregir los errores y desvíos, debe ser flexible ante el aprendizaje, para apropiarse de procedimientos, respuestas y nuevos desafíos.

Cuadro N° 4

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: En el entorno social. Sub categoría: Interacción armónica con el entorno.

ÍTEMS	Total Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
9. El docente debe respetar las ideas y las aportaciones de quienes ejecutan la evaluación de su desempeño docente.	0	0	1	17	5	83
10. La actuación personal del docente genera adhesión entre los miembros de la comunidad educativa y esto debe ser tomado en cuenta al momento de la evaluación de su desempeño.	1	17	4	66	1	17

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes de las escuelas de Cordero 2012.

Continuando con el análisis de la categoría el entorno social, se puede observar que en el ítems 9, que se refiere al respeto que el docente debe respetar las ideas y las aportaciones de quienes ejecutan la evaluación de su desempeño docente, el 83% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo, y de igual manera se observa un 17% que están de acuerdo, lo que nos hace observar que sumados los dos nos da un total del 100%. Así mismo, en el ítems 10, se evidencia el 66% de los encuestados están de acuerdo con que, la actuación personal del docente genera adhesión entre los miembros de la comunidad educativa y esto debe ser tomado en cuenta al momento de la evaluación de su desempeño, pero de igual modo se igualan los porcentajes tanto en total de acuerdo como en total desacuerdo con un 17% cada uno.

Lo que se puede concluir que los docentes deben respetar las consideraciones que le aporte la evaluación y que por ser miembro de la comunidad educativa sea tomado en cuenta en la evaluación de su

desempeño, así como se determina en esta categoría del entorno social con la subcategoría de la interacción armónica con el entorno.

De lo anterior expuesto se deduce que, los profesionales de la docencia deben poseer ciertas capacidades e idoneidades en el desempeño docente. Por lo que su quehacer es en distintos aspectos, es conveniente determinar ciertos dominios globales; así mismo, Montenegro (2003), particulariza los mismos y habla de cuatro grandes campos de relación “en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal” (p.14). Asimismo, el anterior autor también establece unas competencias específicas para cada campo de relación; respectivamente son las siguientes: para el entorno: interactuar de manera armónica con el entorno; institucional: construir un ambiente propicio en pos de un proyecto; pedagógico: conocer y orientar al estudiante, diseñar y desarrollar el currículo; intrapersonal: reconocerse como profesional docente.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro N° 5

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: En el entorno Institucional. **Sub categoría:** Construcción de un ambiente propicio en pos de un proyecto.

ÍTEMS	Total Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
11. Es conveniente el desarrollo de la función docente en coherencia con el Proyecto Educativo Comunitario.	1	17	4	66	1	17
12. El docente debe participar activamente en las reuniones de consejo docente como aspecto de su desempeño docente.	0	0	4	67	2	33
13. Es necesaria la colaboración docente con el funcionamiento de coordinaciones, pastorales, académicos, cívicos, culturales y deportivas de la institución.	3	50	2	33	1	17
14. Se realiza un trabajo mancomunado de todos los actores del proceso educativo en la construcción del Proyecto Educativo Integral Comunitario.	3	50	2	33	1	17

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes de las escuelas de Cordero 2012.

En la categoría del entorno institucional se muestra en el ítems 11, que es conveniente el desarrollo de la función docente en coherencia con el Proyecto Educativo Comunitario, un 66% de los docentes están de acuerdo, sumándoles un 17% que están totalmente de acuerdo, dando como resultado 83%. Aunque, existe otro 17% que está en total desacuerdo. En el ítems 12, se evidencia que el 67% está en acuerdo que, los docentes deben participar activamente en las reuniones de consejo docente como aspecto de su desempeño docente. En el ítems 13, señala con un 33% de acuerdo, que es necesaria la colaboración docente con el funcionamiento de coordinaciones, pastorales, académicos, cívicos, culturales y deportivas de la institución, pero

Cuadro N° 5

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: En el entorno Institucional. **Sub categoría:** Construcción de un ambiente propicio en pos de un proyecto.

ÍTEMS	Total Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
11. Es conveniente el desarrollo de la función docente en coherencia con el Proyecto Educativo Comunitario.	1	17	4	66	1	17
12. El docente debe participar activamente en las reuniones de consejo docente como aspecto de su desempeño docente.	0	0	4	67	2	33
13. Es necesaria la colaboración docente con el funcionamiento de coordinaciones, pastorales, académicos, cívicos, culturales y deportivas de la institución.	3	50	2	33	1	17
14. Se realiza un trabajo mancomunado de todos los actores del proceso educativo en la construcción del Proyecto Educativo Integral Comunitario.	3	50	2	33	1	17

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes de las escuelas de Cordero 2012.

En la categoría del entorno institucional se muestra en el ítems 11, que es conveniente el desarrollo de la función docente en coherencia con el Proyecto Educativo Comunitario, un 66% de los docentes están de acuerdo, sumándoles un 17% que están totalmente de acuerdo, dando como resultado 83%. Aunque, existe otro 17% que está en total desacuerdo. En el ítems 12, se evidencia que el 67% está en acuerdo que, los docentes deben participar activamente en las reuniones de consejo docente como aspecto de su desempeño docente. En el ítems 13, señala con un 33% de acuerdo, que es necesaria la colaboración docente con el funcionamiento de coordinaciones, pastorales, académicos, cívicos, culturales y deportivas de la institución, pero

sumados al 17% de total acuerdo nos dar como resultado un 50% equilibrándolo con el 50% que está en total desacuerdo. En el ítems 14, señala que un 33% está de acuerdo, que se realice un trabajo mancomunado de todos los actores del proceso educativo en la construcción del Proyecto Educativo Integral Comunitario, y sumados al 17% de totalmente de acuerdo da como resultado un 50%, y este resultado se equilibra con el 50% que está en total desacuerdo con el planteamiento.

En este mismo orden de ideas, al interpretar la tabla presentada, para la categoría en el entorno Institucional, sub categoría construcción de un ambiente propicio en pos de un proyecto, la gran mayoría de los educadores consultados estuvieron de acuerdo que la profesión docente se debe desarrollar en un ambiente en donde sea participe de todas las actividades y decisiones que le compete en su proceso educativo.

De lo anteriormente expuesto Montenegro (2011) menciona que: “el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.18). Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

Cuadro N° 6

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Categoría: En el entorno Pedagógico. **Sub categoría:** Orientación al estudiante, diseño y desarrollo del currículo.

ÍTEMS	Total Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
15. Lo importante sería que cada docente alcanzara el nivel más alto de desarrollo de su desempeño docente después de haber sido evaluado.	1	17	3	50	2	33
16. Es necesario conocer las etapas mentales del niño para que el maestro pueda identificar y aplicar ejercicios y experiencias que alimenten su capacidad de pensar	1	17	1	17	4	66
18. Los maestros son los que controlan y dirigen los procesos de enseñanza y este proceso debe ser un aspecto para tomar en cuenta en la evaluación de su desempeño docente.	1	17	4	66	1	17
19. El conocimiento se desarrolla cuando responde a un currículo debidamente estructurado. Usted como docente conoce y maneja el currículo del nivel educativo en cual se desempeña	2	33	3	50	1	17
20. Lo importante en la escuela es que el niño adquiera información, destrezas y habilidades que le permitan adaptarse a las necesidades de la sociedad. Su papel como docente y actor del proceso, en este aspecto es importante para consolidar su desempeño pedagógico.	1	17	3	50	2	33

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a los docentes de las escuelas de Cordero 2012.

En la categoría entorno pedagógico, y en la subcategoría orientación al estudiante diseño u desarrollo del currículo, se determinan una serie de ítems, los cuales se detallan, en el ítems 15, el 50% dice que está de acuerdo con que, lo importante sería que cada docente alcanzara el nivel más alto de desarrollo de su desempeño docente después de haber sido evaluado, con un 33% de docentes totalmente de acuerdo. En el ítems 16, se observa un 66% que opina que, es necesario conocer las etapas mentales del niño para que el maestro pueda identificar y aplicar ejercicios y experiencias que alimenten su capacidad de pensar. En el ítems 18, se determina un 66% de encuestados opina que, los maestros son los que controlan y dirigen los procesos de enseñanza y este proceso debe ser un aspecto para tomar en cuenta en la evaluación de su desempeño docente. En el ítems 19, el 50% de encuestados están de acuerdo con que, el conocimiento se desarrolla cuando responde a un currículo debidamente estructurado. Además, está también en acuerdo con que el docente conozca y maneje el currículo del nivel educativo en cual se desempeña, aunque el 33% está en total desacuerdo. En el ítems 20, el 50% de los encuestados opina que, lo importante en la escuela es que el niño adquiera información, destrezas y habilidades que le permitan adaptarse a las necesidades de la sociedad. Su papel como docente y actor del proceso, en este aspecto es importante para consolidar su desempeño pedagógico, agregándosele a este resultado el 33% de los encuestados que también están en total acuerdo, arrojando como resultado un 83%.

De la tabla anteriormente presentada, se puede inferir que la categoría en el entorno pedagógico, la sub categoría orientación al estudiante, diseño y desarrollo del currículo, lo que hace que en este análisis se determine que el docente evaluado debe tener la máxima puntuación, y que es quien maneja y conoce a sus estudiantes y los niveles de aprendizaje que cada uno posee, para que éste sea un criterio para ser tomado en cuenta a la hora de la evaluación de su desempeño pedagógico.

Es importante resaltar, que de lo anterior expuesto, el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, para Peña (2002) " Lo que define el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorara" (p.34). Más adelante dice: "La evaluación del desempeño es la segunda etapa del control, consiste en evaluar o medir lo que se está haciendo" (p.34).

El análisis que se presenta está estipulado por cada una de las preguntas que se hicieron para cada categoría. En este aspecto, Martínez (2008) considera que la categorización, el análisis y la interpretación de los contenidos no son actividades mentales separables. Se trata de categorizar o clasificar las partes en relación con el todo, de describir categorías o clases significativas, de ir constantemente diseñando, integrando y reintegrando el todo y las partes, a medida que se revisa el material y va emergiendo el significado de cada sector, evento, hecho o dato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al finalizar este proceso investigativo es conveniente destacar algunas de las conclusiones a las que ha llegado la investigadora. Producto del esfuerzo y correspondencia a una metodología establecida para poder mantener la unidad de análisis y sustento teórico. A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones:

- En función del objetivo general de la investigación la autora propondrá un instrumento para la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de Cordero del Estado Táchira.
- En cuanto a la forma como se viene desarrollando el proceso de evaluación del desempeño pedagógico docente cabe destacar, que se está realizando este proceso de manera automática y siguiendo canales regulares e instrumentos emanados por los mismos, por tanto, se presume que no hay consenso institucional por parte de los docentes y personal encargado de ejecutar tan delicado proceso.
- Los informantes encuestados tienen la disposición para ser evaluados, aspecto este que se vio reflejado en las respuestas que dieron en el cuestionario. Distinguen que es un proceso pedagógico que debe cumplirse, pero que a su vez debe ser desarrollado bajo formalidades teóricas, prácticas y pedagógicas.

- El personal que administra la evaluación docente presenta algunas debilidades que bien pueden ser corregidas por medio de capacitación y consenso de colectivos pedagógicos.
- Es pertinente realizar jornadas de actualización y formación en cuanto a los procesos de evaluación del desempeño pedagógico docente. Esto permitiría establecer instrumentos apropiados y relacionados directamente con el desempeño de los docentes en las instituciones en las cuales laboran.

www.bdigital.ula.ve

RECOMENDACIONES

- Se recomienda desarrollar investigaciones docentes dentro del ámbito educativo. Que estén relacionadas con aspectos pertinentes con el quehacer pedagógico. Sería fructífero para el desarrollo de la educación desde las realidades escolares de cada comunidad.
- Los instrumentos además de contener aspectos que están regulados por los entes rectores, también pueden evaluar otras realidades más relacionadas con las actividades pedagógicas que se desarrollan en cada institución, sin que esto menoscabe las intencionalidades de los lineamientos normativos de los entes rectores.
- Que se informe a los docentes sobre los criterios usados para ser evaluados, en tanto, que cada quien debe tener los elementos probatorios y los niveles de formación necesarios para la valoración de su desempeño.
- Que el resultado de la evaluación, se presente a quienes fueron evaluados, para que conozcan los resultados en forma estadística, las recomendaciones, propuestas de mejora, y en su caso necesidades de formación, las cuales van a ser realizadas para el agregar calidad en la docencia. Igualmente, se harán del conocimiento de los docentes, las deficiencias detectadas y las actuaciones para mejorar el proceso de evaluación.
- Pensando en un nivel macro, sería importante promover y difundir experiencias exitosas que sobre evaluación del desempeño docente se hagan, con el fin de que se puedan tomar decisiones en materia de

salarios, designaciones, cargos y responsabilidades creadas y asumidas en la misma experiencia.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS

- Albert, M. (2008) *La Investigación Educativa. Claves Teóricas*. McGrawHill: España.
- Arias, F (2002) *El proyecto de Investigación*. Editorial Episteme. Caracas Venezuela.
- Arias, S. (2006) **Estudio Comparativo Sobre la Evaluación de los Aprendizajes que Utilizan los Docentes de la Carrera de Educación de la ULA Táchira, con la Evaluación que Practican sus Egresados**. *Evaluación & Investigación*, 1 (1), 60 – 69.
- Balestrini, M. (1998). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles*. Caracas: Editorial Consultores Asociados.
- Bolívar, C. (2002). *Motivación*. (2da. Ed.). Editorial McGraw Hill. España
- Brown, S. y Glasner, A. (1999) *Evaluar en la Universidad Problemas y Nuevos Enfoques*. NARCEA.S.A:Madrid.
- Carrasquero y Chacón (2010) *Correspondencia entre los Estilos de Pensamiento y los Estilos Gerenciales: Una Evaluación desde la Gerencia Educativa*. Trabajo no Publicado.
- Chavarría, A. (2007) Disponible www.buholegal.com/cedula/tamaulipas/2007/. Recuperado el 20 de noviembre de 2012
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Gaceta Oficial N°36.860* Caracas Venezuela.
- Consejo Educativo Resolución 058 (2012)
- Currículo Nacional Bolivariano (2007) Ministerio de Educación. Caracas Venezuela.
- Díaz, V. (2004) *Currículo, investigación y enseñanza en la formación docente*. Litoforma. Caracas. Venezuela.

- Díaz, V. (2005) ***Teoría emergente en la Construcción del Saber Pedagógico***. (Revista en línea) Revista Iberoamericana de Educación (I S S N: 1 6 8 1 - 5 6 5 3) CONSULTADO 5-1-2012.
- Mateo, A, (1996) ***Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria***. Disponible www.academia.edu/968570/Contenido_Summary. Recuperado el 12 de noviembre de 2012.
- García, R. (2000) Evaluación Docente vs Evaluación de Calidad. Disponible www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.htm. Recuperado el 12 de noviembre de 2012.
- Giménez, A. (2006) ***Acción Gerencial del Docente en el Rendimiento Estudiantil en la Primera y Segunda Etapa de la Educación Básica en la Unidad Educativa José María Blanco, del Municipio Crespo, Estado Lara***". Trabajo no Publicado.
- Guardián-Hernández (2007) ***El Paradigma cualitativo en la Investigación. Socio-Educativa***. Disponible: ceccsica.org/programas.../El_Paradigma_Cualitativo.pdf. Recuperado el 12 de diciembre de 2012.
- Hernández, R, y otros (2007) ***Metodología de la Investigación***. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2010) ***Metodología de la Investigación***. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Ley Orgánica de Educación (2009) ***Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela***. MPPE.
- Martínez, M. (2008) ***Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales***. Trillas: México.
- Martínez, M. (2010) ***Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa***. Venezuela. Editorial Trillas.
- Méndez, R. (2006) ***Modelo de perfeccionamiento dirigido al mejoramiento de la gestión docente en el aula, basado en el constructivismo***. Trabajo de grado. No publicado.
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del Desempeño Docente. Disponible: books.google.co.ve/books?isbn=9582007419. Recueprado el 12 de noviembre de 2012.

- OEA (2007). Documento oficial de Las Cumbres de las Américas. Disponible: www.eclac.org/.../2009-156-Indicadoresseleccionados-W. Recuperado el 12 de diciembre de 2012
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) (2010). *Publicaciones Metas Educativas 2021*. Disponible: www.metas2021.org/. Recuperado el 12 de diciembre de 2012
- Ortiz, Eladio Z. (2000) *Así se Investiga, Pasos para hacer una Investigación*. [Documento en línea] Disponible: biblioteca.unives.com.mx/.../f95359c5b08a204abfed8d5f9335de37.pdf. Recuperado el 30 de noviembre de 2012.
- Peña, A. (2002) *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente*. Puerto Plata. República Dominicana.
- PRELAC (2012) Metas de Educación para Todos. *Publicaciones Metas Educativas 2021*. Disponible: www.metas2021.org/. Recuperado el 12 de diciembre de 2012
- Reglamento de la Ley Orgánica de Educación (2000). *Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 5496* extraordinaria octubre 31, 2000.
- Rodríguez, A. (2008) Disponible www.scielo.org.ve/scielo.php?...00872008000200017. Recuperado el 20 de noviembre de 2012
- Rojas, D. (2011) *Reflexiones Teóricas para Repensar el Currículo Nacional Bolivariano y el Rol Docente*. Sinopsis Educativa. Revista Venezolana de Investigación. Caracas, Año 11, Número Extraordinario Digital, Memorias del Congreso Internacional de Investigación Educativa UPEL-IMP, octubre 2011 ISSN: 1317-8687 Depósito legal: pp200102CS1167.
- Sampieri, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill. España
- Solís, A (2006) *Supervisión educativa y evaluación de desempeño*. Costa Rica.
- UNESCO. Recuperado el 23 de enero de 2012. Disponible: www.unesco.org/new/es/educacion. Recuperado el 12 de diciembre de 2012.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2001) **Supervisión en el aula como acompañamiento formativo**. Gon Lug Publicidad. Caracas. Venezuela.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2012). **Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas: FEDUPEL.

Valdez. H (2004). **Evaluación del Desempeño Docente**. Candidus: Cuadernos monográficos, 3 (3), 158-183

Vallejo, R. (2009). **La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas** [Documento en línea] Disponible: www.publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/view/.../1578 Recuperado el: [10 de diciembre de 2012].

Véliz, Arnoldo. (2007) **Cómo hacer y defender una tesis**. 6ta. Edición. Caracas Venezuela: Texto.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

Modelo evaluativo del Desempeño Pedagógico de los Docentes de Cordero del Estado Táchira

Exposición de Motivos y Justificación

La presente propuesta educativa surge luego de la aplicación de la técnica de encuesta aplicada en sus dos modalidades, se pudo diagnosticar que los profesores están siendo evaluados de manera automática, cuyo proceso se orienta por lo establecido y reglamentado por los entes rectores (zona educativa Táchira). Situación que puede mejorar estableciendo instrumentos que sean resultado de un consenso y que se ajuste a la realidad

ad administrativa y profesoral, clima institucional de bienestar, disposición de los docentes para ser evaluados, reflexión de los profesores posterior a la evaluación realizada, necesidad de una evaluación que permita al profesor pensar que sus estrategias de enseñanza pueden mejorar, que exista una autoevaluación y que el proceso de evaluación del desempeño pedagógico docente sea administrado por un profesional indagador, cualitativo, participativo y experimentado en la enseñanza.

En consecuencia, se hace necesario proponer un instrumento cuyos indicadores vayan más allá del simple acto único y evaluador de las actividades que realizan los docentes en un momento determinado, con lo cual no se está evaluando el verdadero desempeño pedagógico, puesto que, se realiza de manera aislada. Por ende, esta propuesta busca realizar una evaluación que responda al proceso del quehacer pedagógico. Por tanto, se

diseñan tres instrumentos para ser aplicados en tres momentos distintos durante un año escolar. Brown y Glasner (1999) “la evaluación es mucho más importante y debería ser una parte integrante del aprendizaje y, por tanto, algo que las instituciones consideren estratégicamente. No debe ser una opción extra, un añadido. Al contrario, las estrategias de evaluación que usemos debe ser el resultado de decisiones conscientes basadas en la elección informada”. (p.23). La evaluación del desempeño docente debe ser un acto consciente de compromiso que debe cualificar la práctica pedagógica, más que cuantificarla y cuestionarla.

Objetivo General

- Presentar el modelo evaluativo del Desempeño Pedagógico de los Docentes de Cordero del Estado Táchira.

Objetivos Específicos

1. Reunir elementos que conforman el modelo evaluativo.
2. Organizar por los diferentes aspectos a evaluar en el desempeño docente.
3. Diseñar el modelo evaluativo.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ESTRUCTURADA
PRIMER MOMENTO: Evaluar en un primer momento la cultura general teórico-práctico que el docente posee para el desempeño pedagógico
(Se recomienda que sea aplicado entre septiembre y diciembre)

Institución: _____
Grado: _____ **Sección:** _____ **Turno:** _____
Matricula: _____ **Niños:** _____ **Niñas:** _____ **Fecha:** _____
Docente: _____

I PARTE: SABERES DEL DOCENTE

1. El contenido que desarrolla en las jornadas de clase se relacionan y articulan con los conocimientos de la ciencia que enseña. SI _____ NO _____
2. Los conceptos y contenidos desarrollados en las jornadas de clase están actualizados y sustentados en materiales contemporáneos. SI _____ NO _____
3. El desempeño docente enfatiza el proceso lógico y metódico en la construcción del aprendizaje. SI _____ NO _____
4. El docente adecua su enseñanza a los estilos de aprendizaje y desarrollo evolutivo de los estudiantes. SI _____ NO _____
5. La planificación del docente parte de las necesidades presentes en la realidad y diagnóstico previo que realiza a su grupo de estudiantes. SI _____ NO _____
6. Revisión de los saberes previos de los estudiantes. SI _____ NO _____
7. Hay registro de la planificación escolar. SI _____ NO _____
8. Utiliza material didáctico acorde con las experiencias de enseñanza y aprendizaje. SI _____ NO _____
9. Desarrolla estrategias que permiten la formación integral y holística de los estudiantes. SI _____ NO _____
10. Las actividades evaluativas cumplen con la intención de afianzar y rectificar los aprendizajes de los estudiantes. SI _____ NO _____

II PARTE: ESPACIO FÍSICO

a- Espacio físico del aula _____

- b- Iluminación _____
- c- Ventilación _____
- d- Recursos _____
- e- Distribución _____
- f- Cartelera _____
- g- Pupítrés _____
- h- Mesas _____
- i- Estantes _____
- j- Pizarrón _____
- k- Biblioteca de aula _____

www.bdigital.ula.ve

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ESTRUCTURADA
SEGUNDO MOMENTO: Evaluar en un segundo la relación armónica
entre el docente-estudiante, docente-planificación, desarrollo del
currículo y docente-entorno.

(Se recomienda que sea aplicado entre enero y abril)

Institución: _____
Grado: _____ Sección: _____ Turno: _____
Matrícula: _____ Niños: _____ Niñas: _____ Fecha: _____
Docente: _____

I PARTE Relación Docentes

- a- Comunicación _____
- b- Respeto _____
- c- Trabajo en equipo _____
- d- Círculos de estudio _____
- e- Ambiente de trabajo _____
- f- Actualización _____
- g- Participación _____

II PARTE Actuación general

- a- Descripción de la rutina de entrada

- b- Descripción del receso

c- ¿Cómo actúa la docente en el intercambio educativo dentro del aula?

d- ¿Cómo realiza la planificación?

e- ¿Cómo se desarrolla la socialización en el aula?

f- ¿El docente está sujeto a algún modelo pedagógico en específico?

www.bdigital.ula.ve

g- ¿Se adapta la docente a la realidad del aula?

h- ¿Toma en cuenta las individualidades?

i- Desarrollo del currículo

j- Construcción de los conocimientos.

k- Estrategias didácticas que usa el docente

l- Interacción de los estudiantes para activar los mecanismos de construcción

www.bdigital.ula.ve

m- Estrategias de enseñanza del docente

n- Desarrollo por parte de los estudiantes de las metas y objetivos del currículo

o- Aprovechamiento de la diversidad

p- Perfil del docente.

www.bdigital.ula.ve

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ESTRUCTURADA

TERCER MOMENTO:

Evaluar los aspectos normativos que se emana de los entes rectores.

(Se recomienda que sea aplicado entre mayo-julio)

Este instrumento es el que se aplica según los lineamientos emanados por el ente rector, por tanto, se considera mantener su forma para dar cumplimiento con la normativa vigente.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / TÉCNICO-PROFESIONAL

Período Evaluado: Desde __ / __ / __ Hasta __ / __ / __

Sección "A" / Datos de Identificación

DATOS DEL EVALUADO	
Apellidos y Nombres	Cédula de Identidad
Cargo	Código
Ubicación Adm.	Tiempo cumpliendo los objetivos asignados

DATOS DEL EVALUADOR	
Apellidos y Nombres	Cédula de Identidad
Cargo	Código
Ubicación Adm.	Tiempo Supervisando al Evaluado

DATOS DEL SUPERVISOR DEL EVALUADOR	
Apellidos y Nombres	Cédula de Identidad
Cargo	Código

Sección "D" / En esta sección se obtendrá el rango de actuación del evaluado.

Calificación Final	
Total Sección "B"	
Total Sección "C"	
Total Sección "B + C"	

Rango de Actuación

Sección "E" / En esta sección exprese comentarios con respecto a los resultados de la evaluación del funcionario, así como las **acciones a seguir para mejorar el desempeño.**

Comentarios del Evaluador

Firma del Supervisor

Firma del Jefe del Supervisor

El evaluado indicará en la casilla correspondiente su acuerdo o no, acerca de los resultados de la evaluación. Comentarios: El evaluado podrá expresar cualquier observación adicional que considere pertinente sobre su evaluación.

El evaluado deberá firmar en señal de haber sido notificado de los resultados de su evaluación sin que su firma implique la aceptación o no de los resultados.

En caso de que el empleado manifieste desacuerdo con los resultados de la evaluación podrá reclamar ante el Comité de Calificación de Servicios dentro de un lapso de cinco (05) días hábiles, contados a partir de la fecha en que fue notificado de los resultados.

Comentarios del Evaluado

¿Está de acuerdo con los resultados?

Si

No

Firma del Evaluado

C.E.P.

Consideraciones de la Coordinación de Evaluación de Personal

Certificación de la Coordinación de Evaluación de Personal (C.E.P.)		
	SELLO	
_____ Firma del Director (a)		_____ Firma del Coordinador (a)

El presente instrumento debe ser completado por el supervisor inmediato en bolígrafo, letra de imprenta y sin correcciones.

|

Sección "C" / En esta sección se ponderaran as competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que están presentes en el evaluado.

Competencias	Peso	Rangos					Peso X Rango
		1	2	3	4	5	
1. COMPROMISO CON VALORES ORGANIZACIONALES: Mide el grado de identificación y responsabilidad con los valores y cultura de la institución. Atiende mas a los intereses organizacionales que a las personales.	7						
2. AUTODESARROLO: Mide la motivación para el mejoramiento continuo a través de estudios, cursos, lectura y cualquier otra actividad individual u organizacional que aseguren su evolución personal y profesional.	6						
3. CALIDAD DE SERVICIO: Mide el grado en que los procesos de trabajo y las relaciones interpersonales reflejan el interés por satisfacer los requerimientos de los usuarios externos e internos ofreciéndoles el mejor servicio.	7						
4. COMUNICACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO: Mide la habilidad para recibir, comprender y transmitir información, e interactuar o unificar esfuerzos con compañeros y usuarios de manera eficiente.							
5. CREATIVIDAD E INICIATIVA: Mide la capacidad del empleado para aportar y concretar ideas útiles y oportunas que permitan el mejoramiento continuo para alcanzar los objetivos establecidos.							
6. GESTIÓN Y PROCESOS Y AUTOGESTIÓN: Mide la capacidad para planificar, organizar y dar seguimiento a las actividades emprendidas, enfatizando en la consecución de los resultados con una adecuada administración de los recursos, alcanzando logros con mínimo apoyo.							
7. CAPACIDAD DE ANALISIS Y SINTESIS: Mide la habilidad para identificar y jerarquizar los elementos, relaciones y principios que integran un sistema, situación o problema, formulando soluciones concretas relevantes.							
8. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO: Se mantiene actualizado en las áreas en que se desempeña aplicando los conocimientos, destrezas y técnicas correspondientes a sus funciones, con el nivel de calidad establecido.							
Total	50						Total

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

(ANEXO A)



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
PROTOCOLO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

PROTOCOLO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimada experto:

Reciba usted un respetuoso saludo en ocasión de solicitarle su valiosa colaboración con la investigación.

Este formato fue realizado con la intención de que usted, por ser especialista en contenido y metodología actúe como validador al Cuestionario y la Entrevista Semi –Estructurada, que se ha diseñado para recopilar información en torno al tema: Instrumento de Evaluación del Desempeño Pedagógico de los Docentes de Cordero del Estado Táchira.

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

Anexo:

Objetivos

Sistematización de las Unidades de Análisis

Modelo del Cuestionario

Guión de Entrevista

Instrumento de Validación

Sin otro particular de usted, Atentamente

Flor Duque

(ANEXO B)



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

CUESTIONARIO

Estimado Docente:

El presente instrumento tiene como fin único obtener información acerca de la Evaluación del Desempeño Pedagógico de los Docentes de Cordero del Estado Táchira.

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

Los datos que usted suministre son importantes y útiles para elaborar un trabajo de grado. Dicha información será confidencial y anónima, por lo que agradezco su colaboración y sinceridad al emitir la respuesta. El Cuestionario está organizado con preguntas que tienen tres alternativas de respuesta. Por favor lea cuidadosamente las preguntas y responda con sinceridad de acuerdo a su opinión, marcando con una equis (X) la respuesta seleccionada.

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

LA AUTORA



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

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información sobre el proceso de evaluación del desempeño pedagógico docente, en las escuelas adscritas al Municipio Andrés Bello del estado Táchira. Agradezco de su colaboración, pues, los datos suministrados serán solamente usados con fines investigativos en la construcción de la tesis de Maestría de Evaluación Educativa.

Instrucciones: Marcar con una equis (x) la casilla que usted considere que identifica con la realidad, de su desempeño docente.

Escala

1. Total desacuerdo 2. De acuerdo 3. Totalmente de acuerdo

Nº	Ítemes	1	2	3
1	Ha sido usted evaluado en su desempeño docente			
2	Considera pertinente el proceso de evaluación de su desempeño docente en la institución donde usted labora.			
3	Cree usted que los procesos de evaluación aplicados reflejan el nivel de calidad del desempeño docente.			
4	El trabajo del docente se enfatiza en lo lógico-metodológico de construcción, el descubrimiento, la investigación y la solución de problemas, todo eso se registra en la evaluación del desempeño docente.			
5	La presentación de cada nuevo concepto acerca de la evaluación de su desempeño docente, resalta las afinidades y discordancias en el momento de ser evaluada(o) en la institución en la cual usted labora.			
6	Las estrategias y técnicas con las que es evaluado su desempeño docente incrementan la vivacidad de su quehacer pedagógico			
7	Los ejercicios y actividades evaluativas y sus resultados responden al nivel y complejidad cognoscitiva que usted posee y aplica en su quehacer pedagógico.			

Nº	Items	1	2	3
8	El maestro debe estar formado en cuanto a los aspectos evaluativos sobre su desempeño			
9	El docente debe respetar las ideas y las aportaciones de quienes ejecutan la evaluación de su desempeño docente.			
10	La actuación personal del docente genera adhesión entre los miembros de la comunidad educativa y esto debe ser tomado en cuenta al momento de la evaluación de su desempeño.			
11	Es conveniente el desarrollo de la función docente en coherencia con el Proyecto Educativo Comunitario.			
12	El docente debe participar activamente en las reuniones de consejo docente como aspecto de su desempeño docente.			
13	Es necesaria la colaboración docente con el funcionamiento de coordinaciones, pastorales, académicos, cívicos, culturales y deportivas de la institución.			
14	Se realiza un trabajo mancomunado de todos los actores del proceso educativo en la construcción del Proyecto Educativo Integral Comunitario.			
15	Lo importante sería que cada docente alcanzara el nivel más alto de desarrollo de su desempeño docente después de haber sido evaluado			
16	Es necesario conocer las etapas mentales del niño para que el maestro pueda identificar y aplicar ejercicios y experiencias que alimenten su capacidad de pensar.			
17	La adquisición de conocimiento y habilidades sobre evaluación del desempeño docente debiera realizarse de forma organizada y técnica, por el personal encargado de realizar este proceso.			
18	Los maestros son los que controlan y dirigen los procesos de enseñanza y este proceso debe ser un aspecto para tomar en cuenta en la evaluación de su desempeño docente.			
19	El conocimiento se desarrolla cuando responde a un currículo debidamente estructurado. Usted como docente conoce y maneja el currículo del nivel educativo en cual se desempeña.			
20	Lo importante en la escuela es que el niño adquiera información, destrezas y habilidades que le permitan adaptarse a las necesidades de la sociedad. Su papel como docente y actor del proceso, en este aspecto es importante para consolidar su desempeño pedagógico.			
21	Considera que el evaluador del desempeño docente sea un indagador cualitativo, participante y experimentado en la enseñanza.			
22	Luego de ser evaluados en su desempeño pedagógico, los docentes se reúnen con los evaluadores para reflexionar sobre su práctica.			

Fd/20-11-2012



(ANEXO C)

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

ENTREVISTA SEMI – ESTRUCTURADA

Estimado Director(a):

El presente instrumento tiene como fin único obtener información acerca de la Evaluación del Desempeño Pedagógico de los Docentes de Cordero del Estado Táchira. Usted ha sido seleccionado(a) para conformar la muestra de directivos, de quienes se aspira obtener la información requerida. Sus respuestas a esta entrevista constituirán una valiosa contribución al trabajo de investigación que estoy desarrollando.

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

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

LA AUTORA.



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

Guión de Entrevista

1. ¿Cómo considera usted que se realiza el proceso de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes?
2. ¿Es necesario tener conocimiento del marco legal para realizar la evaluación docente? Puede nombrar alguno.
3. ¿Cuál es su apreciación entre la relación docente-estudiante?
4. ¿Cada cuánto tiempo se hace la evaluación del desempeño pedagógico docente y quiénes la realizan?
5. ¿Cómo se genera en la institución las decisiones importantes en cuanto a los procesos administrativos de la escuela?
6. ¿Cree usted que el personal docente ha iniciado una fase de autorreflexión sobre su práctica? ¿Por qué?
7. ¿Considera usted que se debe ser un evaluador indagador cualitativo, participante y experimentado en la enseñanza? ¿Por qué?

Fd/10-10-2012

TABLA DE VALIDACIÓN ENTREVISTA

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

N°	Coherencia			Pertinencia			Redacción			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										

www.bdigital.ula.ve

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Firma del Validador: _____

(ANEXO D)

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: _____

Título(s) de Pre Grado: _____

Título(s) de Post Grado: _____

Otros estudios realizados: _____

Experiencia laboral: _____

Institución(es) donde se desempeña: _____

Cargo(s) que ocupa: _____

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Blanca Gutiérrez Osorio

Título(s) de Pre Grado: Lic en Educación

Título(s) de Post Grado: D^a en Pedagogía

Otros estudios realizados: _____

www.bdigital.ula.ve

Experiencia laboral: _____

Institución(es) donde se desempeña: ULA

Cargo(s) que ocupa: _____

Firma del Validador: 

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres:

Mora de Dutén, Rita

Título(s) de Pre Grado:

Es.

Licenciada en Educación

Título(s) de Post Grado:

Especialista en Educación Posescolar

Otros estudios realizados:

Estudiante del Doctorado en Educación de
LA UPEL Gervasio Roba

Experiencia laboral:

Docente Jubilado del M.E.

Docente de Pregrado y Postgrado

Tutor de Trabajo de grado para Opinar Gta Esp.

Institución(es) donde se desempeña:

UPEL Instituto de Mejoramiento Profesional
del Magisterio Núcleo Tachira

Cargo(s) que ocupa:

Docente Contratado de Pregrado y
Postgrado

www.bdigital.ula.ve

Firma del Validador:



CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres:

Rojas Warróez Daisy Magaly

Título(s) de Pre Grado:

Profesora en Educación Integral mención Lengua

Título(s) de Post Grado:

Especialista en Docencia en Educación Básica

Otros estudios realizados:

Doctorando del Programa de UPEL-Rubio

Experiencia laboral:

25 años Ministerio de Educación
12 años Profesora Contratada en Pregrado,
Postgrado y Extensión UPEL-Táchira

Institución(es) donde se desempeña:

UPEL - Fábrica Instituto de Mejoramiento
Profesional del Magisterio.

Cargo(s) que ocupa:

www.bdigital.ula.ve

Firma del Validador:

