

LB 2022.25  
M67



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO UNIVERSITARIO  
"Dr. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"  
TÁCHIRA - VENEZUELA  
COORDINACIÓN DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

www.biblioteca.ve  
LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN  
DE LA UNIDAD EDUCATIVA GENERAL JUAN VICENTE GÓMEZ DEL  
MUNICIPIO TORBES DEL ESTADO TÁCHIRA

DONACION

Autor: Lcda. Nelly A. Moreno de Delgado  
Tutor: MSc Sandra Rodríguez de A.

SERBIULA  
Tullio Febres Cordero

San Cristóbal, Julio de 2012



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO UNIVERSITARIO  
“Dr. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”  
TÁCHIRA - VENZUELA  
COORDINACIÓN DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN  
DE LA UNIDAD EDUCATIVA GENERAL JUAN VICENTE GÓMEZ DEL  
MUNICIPIO TORBES DEL ESTADO TÁCHIRA**

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

Autor: Lcda. Nelly A. Moreno de Delgado  
Tutor: MSc Sandra Rodríguez de A.

San Cristóbal, Julio de 2012

## DEDICATORIA

A **Dios Todopoderoso y a la Santísima Virgen María** por darme la vida, la inteligencia, la esperanza, la fuerza para alcanzar mis metas.

A **Ricardo Delgado** mi esposo, mi compañero de vida, su apoyo incondicional para el logro de esta meta es una demostración de amor muy valiosa para mí.

A **Fabiola y María Victoria** mis hijas, son la razón de mi vida, que este logro les sirva de ejemplo para que siempre caminen hacia la búsqueda de nuevas metas.

A **Francisco y Victoria** mis padres que con su ejemplo de trabajo, constancia, responsabilidad y honestidad me motivaron desde pequeña a alcanzar metas.

A **Rosa, Juan, Gonzalo, Yovany, Mirla, Lorena y Franklin** mis hermanos, que siempre están para apoyarme y animarme en mis decisiones.

A todas aquellas personas que de una u otra forma me acompañaron el logro de esta meta

Nelly

www.bdigital.ula.ve

#### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco muy sinceramente a mis profesores de postgrado de la Universidad de los Andes, núcleo “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez” – Táchira, a mis compañeros de la III cohorte de la maestría, a mis compañeros de trabajo de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez”, a mi tutora Prof. Sandra Rodríguez. A todos (as) infinitas gracias, siempre agradeceré a Dios por haberme permitido conocerlos y haber compartido con todos Uds. esta experiencia invaluable de mi vida.

## ÍNDICE GENERAL

	pp.
ÍNDICE DE CUADROS .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
EL PROBLEMA .....	3
Planteamiento del Problema .....	3
Objetivos de la investigación .....	8
Objetivo General .....	8
Objetivo Específicos .....	8
Justificación de la investigación .....	8
Alcances de la investigación .....	10
Delimitación de la investigación .....	12
CAPÍTULO II .....	14
MARCO REFERENCIAL .....	14
Antecedentes de la Investigación .....	14
Bases Teóricas .....	20
Generalidades Sobre Evaluación .....	20
Evaluación Educacional .....	23
Ámbitos de la Evaluación Educativa .....	25
Procesos Administrativos y académicos en el sistema educativo .....	26
Planificación Educativa vs Evaluación Educativa .....	30
Los proyectos educativos en la Educación Bolivariana .....	37
Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) .....	37
Los Proyectos de Aprendizaje .....	39
Actividad Remedial .....	40

Departamento de Evaluación.....	41
Funciones de la Coordinación de Evaluación .....	49
Actualización permanente.....	51
Competencias del Coordinador (a) del Departamento de Evaluación .....	51
Perfil del Coordinador del Departamento de Evaluación.....	52
Agentes que intervienen en la gestión de la Acción Educativa .....	54
Bases Legales .....	57
 CAPITULO III .....	 69
 MARCO METODOLÓGICO .....	 69
Tipo de investigación .....	69
Población y Muestra .....	74
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos .....	76
Validez y Confiabilidad del Instrumento .....	77
Procesamiento y Análisis de la Información.....	80
 CAPÍTULO IV.....	 81
 INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	 81
 CAPÍTULO V.....	 101
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	 101
Conclusiones.....	101
Recomendaciones.....	103
 REFERENCIAS.....	 105
 ANEXOS .....	 110
A    Cuestionario dirigido a los docentes .....	111
B    Cuestionario dirigido a los directivos .....	115
C    Validación del instrumento .....	118
D    Confiabilidad del instrumento .....	143
E    Matriz de Datos .....	145
F    Representación gráfica de la lista de cotejo .....	149
G    Curriculum Vitae .....	151

## ÍNDICE DE CUADROS

	pp.
1 Funciones del Departamento de Evaluación .....	53
2 Instrumentos Legales .....	61
3 Cuadro de Operacionalización de la variable. ....	68
4 Cuadro de Población.....	74
5 Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. Dimensión: Técnico-docente. Indicador: -Planeación del proceso: dirige, controla, planifica, motiva, supervisa, Administra el Personal y evalúa.....	82
6 Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. Dimensión: Técnico-docente. Indicador: Planificación de la Evaluación: Objetivos, actividades, estrategias, técnica e instrumentos, PEIC, proyectos de aprendizaje, actividad remedial.....	87
7 Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. Dimensión: Ejercicio de funciones Asignadas. Indicador: actitudes y aptitudes hacia el desempeño del cargo. ....	92
8 Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. Dimensión: Ejercicio de funciones Asignadas. Indicador: la comunicación.....	96

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pp.
1. Representación gráfica del ítem 1 al 7.....	83
2. Representación gráfica del ítem 8 al 14.....	88
3. Representación gráfica del ítem 15 al 20.....	93
4. Representación gráfica del ítem 21 al 29.....	97

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## ÍNDICE DE FIGURAS

	pp.
1 Etapas del Proceso de Evaluación .....	72

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
COORDINACIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA  
SAN CRISTÓBAL-TÁCHIRA

LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN  
DE LA UNIDAD EDUCATIVA GENERAL JUAN VICENTE GOMEZ DEL  
MUNICIPIO TORBES DEL ESTADO TACHIRA

**Autor:** Lcda. Nelly A, Moreno de Delgado

**Tutor:** MSc. Sandra Rodríguez de A.

**Fecha:** Julio 2012

**RESUMEN**

El propósito fundamental de esta investigación es la de describir la gestión del departamento de evaluación de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", del Municipio Torbes, Estado Táchira, para lo cual propone un análisis del desempeño del departamento de evaluación visto desde la perspectiva de los actores que laboran en la institución. Se planteó como un trabajo de naturaleza descriptiva, de campo, sustentado en el Modelo de Discrepancias ("el es y debe ser"). La muestra estuvo conformada por (27) docentes. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario con (29) ítems en escala de likert con tres alternativas de respuesta (siempre, algunas veces y nunca), y una lista de cotejo a los directivos, previa validación de los mismos por expertos, dos en educación y uno en metodología, y su confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach, arrojando un resultado de (0,83) de rango cuya magnitud se considera altamente confiable. Con la información obtenida, se concluyó, que la gestión pedagógica desarrollada por el departamento de evaluación ("el es"), no cumple en las dimensiones evaluadas a las competencias y funciones establecidas al respecto ("debe ser"). En consecuencia, se planteó planificar y organizar de forma sistemática todas las actividades a desarrollar en el departamento durante todo el año escolar, donde se tome en cuenta todas y cada una de las competencias y funciones que tiene asignadas, dándole prioridad a aquellas en las que se involucre el trabajo pedagógico y no lo administrativo. Asignar en el cargo de coordinador del departamento de evaluación a un docente que tenga la preparación y la vocación para ejercer esa función, tomando en cuenta su capacidad de liderazgo que promueva en los docentes un cambio de actitud y de aptitud hacia la mejora educativa.

**Descriptores:**

Gestión Educativa, Departamento de Evaluación, Planificación de la evaluación.

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas como ente socializador y formador de ciudadanos cumplen un rol muy importante en los cambios sociales, en ellas se forma gran parte de lo que un individuo es y será, por lo tanto su función es considerada primordial para el logro de sociedades más equitativas, mejor estructuradas y comprometidas con la búsqueda de estrategias que generen soluciones a los problemas que se presenten, en tal sentido, las instituciones educativas son fundamentales en los procesos de cambio y corresponsables de los problemas que se van presentando a lo largo del tiempo en las sociedades.

Mejorar la calidad educativa que se imparte en los centros de enseñanza es el motivo primordial que las autoridades no deben perder de vista, esa mejora debe venir desde adentro, desde los distintos departamentos y coordinaciones y reflejarse en el resto de la institución y por ende también en la comunidad. La calidad se logra si se hacen evaluaciones periódicas a las diversas gestiones que se llevan a cabo, si se revisan planes y programas y se toman decisiones que permitan generar cambios positivos en pro de la educación.

De esta manera, se hace necesario que todos los entes involucrados en el proceso educativo, permitan, participen y fomenten, la evaluación institucional en pro de lograr una educación cónsona con las transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales que está viviendo la humanidad.

El propósito fundamental que justifica esta investigación es el de describir la gestión del departamento de evaluación de la Unidad Educativa General Juan Vicente Gómez, desde la perspectiva del personal directivo y docente.

El trabajo se desarrolló dentro de un enfoque cuantitativo, sustentado en una investigación de campo, de carácter descriptivo. La población la

conforman tres (3) directivos, setenta y siete (77) docentes de la Unidad Educativa "San Josecito", siendo la muestra de (24) veinticuatro docentes. Como instrumento fueron utilizados un (1) cuestionario tipo lista de cotejo comprendido por (9) ítems para los directivos, un (1) cuestionario basado en una escala de estimación conformada por veintinueve (29) ítems para los docentes; cuyas alternativas de respuesta fueron: siempre (S), algunas veces (AV), y nunca (N).

El estudio se estructuró en cinco (5) capítulos: el primer capítulo, se refiere al planteamiento del problema, justificación y objetivos de la investigación. El segundo capítulo, está conformado por el marco teórico, realizado mediante una revisión bibliográfica que describe las diferentes variables, además de los antecedentes aspectos legales y variables del estudio.

El capítulo tres, hace referencia al marco metodológico, que contiene el diseño de la investigación, población, muestra, técnica de recolección de los datos, descripción de instrumento, técnica de análisis y representación de los resultados.

El capítulo cuarto se refiere a la presentación y análisis de los resultados los cuales se mostraron en cuadros porcentuales y se representaron en gráficos de barras para su mayor comprensión y análisis. El capítulo cinco registra las conclusiones a las que se llegó con el estudio y las recomendaciones que se sugieren en función de las conclusiones obtenidas.

Finalmente, se concluye con las referencias bibliográficas y los anexos que sirven de apoyo al trabajo efectuado.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### Planteamiento del Problema

La educación representa para cualquier país del mundo el eje fundamental en el que se sustenta su desarrollo, el Libertador Simón Bolívar consideraba que la educación de un pueblo se iba a ver reflejada en el desarrollo económico, social, y cultural del mismo, para él era vital que un pueblo se educara, lo manifestó en su discurso ante el Congreso de Angostura el 15 de febrero de 1819 cuando dijo que “un pueblo ignorante es instrumento de su propia destrucción”, lo que indica que para él la educación representaba el arma principal con la que un individuo se podía defender, por eso la valoraba tanto, e insistía en que el Estado debería asumirla con mucha responsabilidad.

La valoración que se tienen por la educación se mantiene y se renueva constantemente, de hecho los Estados están en una constante revisión de la misma, adaptándola a los cambios que con frecuencia se están dando como consecuencia de la globalización y de las transformaciones propias que con el paso del tiempo se presentan, asumiendo con más responsabilidad una educación para todos, de calidad y centrada en el humanismo.

En este sentido, en Venezuela la educación viene presentando algunos cambios que pretenden corregir muchos aspectos importantes entre ellos, uno de gran relevancia: mejorar su calidad para brindarla a los niños y adolescentes del país, asumiendo esto como un compromiso y un deber con la Venezuela del siglo XXI. Estos cambios vienen enmarcados dentro de la necesidad de emprender una profunda transformación en el sector educativo

con énfasis en el cambio curricular, la inclusión social, y la lucha contra el analfabetismo.

En relación a esto, la meta que se ha propuesto el Ministerio del Poder Popular para la Educación, a través del currículo básico Bolivariano (2007), es adecuar la estructura, procesos y recursos a las nuevas exigencias que se plantean, sometiendo a una profunda reflexión, revisión y transformación toda la práctica educativa, entre ella la evaluativa, la cual desde hace algunas décadas se ha utilizado más para medir, penalizar, controlar que para reflexionar y tomar decisiones que mejoren la praxis escolar.

Ante esta realidad, hay que pensar en los posibles cambios que se deben dar en el ambiente educativo en el que cada docente se desempeña, y hacer una revisión de los diferentes departamentos que funcionan dentro de las instituciones, para adecuarlos a las propuestas del ente rector. El departamento de evaluación es precisamente una de las estructuras que merecen un cambio, éstos siguen centrando su trabajo en lo administrativo dejando en un segundo plano, la función pedagógica que les corresponde. Por tal motivo se requiere que los departamentos de evaluación redimensionen su actuación en cuanto a las funciones que posee y puntualicen las acciones para priorizar la función pedagógica sobre la administrativa.

Al respecto, López (2010:68) plantea que “el departamento de evaluación es un servicio de carácter técnico-docente”, y de acuerdo a las responsabilidades que tiene asignadas, éstas se pueden enfocar desde dos perspectivas: la administrativa y la pedagógica. Este departamento al igual que los demás departamentos que conforman la estructura organizativa del plantel, es responsable de la coordinación, asesoría y funcionamiento de las actividades especiales y de otra índole que se realicen para lograr una eficiente labor educativa. Así mismo, por las características del cargo (jefe de departamento), es necesario que mantenga comunicación efectiva con todo el personal de la institución, a fin de facilitar la participación, el compromiso de todos hacia el logro de los objetivos institucionales.

La labor administrativa del departamento de evaluación consiste en instrumentar, ejecutar, supervisar y controlar el proceso de evaluación, en el nivel y modalidad del sistema educativo que lleve cada institución. La labor pedagógica, permite recopilar datos que al ser analizados, evalúan el trabajo educativo y cualquier intento de evaluación que desarrolle, ya sea con estudiantes y/o docentes, genera material para posibles investigaciones.

Es así como, el docente coordinador del departamento de evaluación, divulga, cumple y hace cumplir los lineamientos, instructivos, normativas y planificaciones emanadas del Ministerio del Poder Popular para la Educación y, asesora en todo lo concerniente con el proceso de evaluación educativa. En función de lo referido, se infiere que la existencia de este departamento es fundamental para el desarrollo y éxito del proceso enseñanza-aprendizaje; porque genera rasgos positivos en la cultura escolar y cambios profundos y fundamentados. Ello viene a significar, que de su eficiente gestión depende no sólo el rendimiento escolar; sino el evidente progreso en materia educativa de los docentes y de la institución.

En ese mismo sentido, la gestión es definida por Botero (2009:19), como “el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones” éstos deben ser de calidad, coordinados de manera que satisfaga los requerimientos propios e institucionales. En los centros escolares, la gestión educativa es según Manes, (1999) citado por Graffe “el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno”. Es por ello, que el departamento de evaluación como ámbito específico de generación, tratamiento y diseminación del conocimiento; requiere una gestión de extrema complejidad porque afronta una demanda de calidad educativa que debe ser sostenible en el tiempo.

Por tanto, gestionar una dependencia educativa, constituye una tarea laboriosa y crítica, pues es preciso aclarar problemas, tomar decisiones y desarrollar eficientemente una serie de funciones administrativas dentro del

contexto educativo. Ello supone, un equipo de trabajo con visión estratégica, capacidad de liderazgo, espíritu innovador, competencia para decidir y actuar efectivamente y, dominio de herramientas administrativas y legales sobre evaluación.

Tomando en cuenta lo expresado con anterioridad, la autora durante el desarrollo de su labor docente en la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira, ha observado entre otros aspectos, que hace falta dedicar más tiempo a los aspectos pedagógicos o académicos que a los administrativos, como por ejemplo, supervisar, controlar, direccionar y orientar el trabajo que realizan los docentes para verificar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y contenidos planificados y su respectiva evaluación, llevar a cabo los consejos de sección bajo los criterios que emana la ley, preparar y dictar talleres que le permita al personal docente innovar y actualizarse en cuanto a estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación cuantitativa y sobre todo la que rige el Sistema Bolivariano: la evaluación cualitativa. También, analizar los resultados de las evaluaciones realizadas a los estudiantes para tomar decisiones con respecto a mejorar el rendimiento escolar.

Todo ello es causa, de reflexión en la actuación del docente coordinador y de las personas que laboran en esa unidad técnica, ya que depende de la óptima gestión que se realice en ella, y de la asistencia oportuna que se le brinde al docente al momento de ejecutar sus evaluaciones que se evitará la improvisación y el desinterés del docente por innovar la practica evaluativa.

De continuar con la situación expuesta, la gestión educativa que se lleva a cabo en la institución se verá empañada, así mismo, la gestión del departamento de evaluación.

En función de lo expuesto y dadas las implicaciones de tales actos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, se considera la necesidad de realizar un estudio exhaustivo para evaluar la gestión desarrollada por los

responsables del departamento de evaluación desde las perspectiva de los actores del proceso educativo como son los docentes y directivos tomando como elementos a investigar el desenvolvimiento del departamento de evaluación en su praxis académica, en aras de encontrar y tomar las decisiones acertadas en la búsqueda de la mejora de la gestión educativa en el departamento de evaluación.

Tal inquietud se refuerza aún más, si se parte de la evaluación como función formativa en cualquiera de los ámbitos en que se practique, dado que resulta apropiada para mejorar los procesos de funcionamiento de las instituciones y el desempeño de los profesionales docentes, responsables de la misma, y que deben ser los más interesados en poseer datos sobre los diferentes elementos que lo integran, para brindar acertadas soluciones a los problemas que se encuentren tanto en el proceso académico como en la práctica administrativa inherente a esta coordinación.

A continuación se formulan una serie de interrogantes cuyo propósito no es otro que el de orientar la investigación y sustentar la operatividad de los objetivos específicos:

¿Cómo se desarrolla la gestión en el ámbito académico del departamento de evaluación de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez” de San Josecito Municipio Torbes Estado Táchira?

¿Qué actividades en el ámbito académico de evaluación se lleva a cabo en el departamento de evaluación en la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez” desde las perspectivas de los directivos y docentes?

¿Cuáles son los lineamientos académicos emanados por la Oficina de Registro, Control de Estudios y Evaluación, del Ministerio del Poder popular para a la Educación, bajo los cuales se deben regir los departamentos de evaluación?

¿La gestión del Departamento de Evaluación de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez”, responde a los lineamientos emanados por la Oficina de Registro, Control de Estudios y Evaluación, del Ministerio del

Poder popular para a la Educación?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

Describir la gestión del departamento de evaluación de la Unidad Educativa General Juan Vicente Gómez del municipio Torbes del estado Táchira.

#### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar la gestión en el ámbito académico del departamento de evaluación de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" del municipio Torbes del estado Táchira.

Analizar tomando como criterio de comparación el deber ser establecido en los documentos teóricos y legales, sobre la gestión del departamento de evaluación en su función académica.

Valorar la gestión del Departamento de Evaluación de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira.

### **Justificación de la investigación**

La gestión del departamento de evaluación requiere de estar en constante revisión, puesto que es una unidad dinámica, que no solo atiende situaciones administrativas, sino que se involucra directamente con la gestión docente en relación a la planificación de la evaluación que estos realizan. Tal

situación justifica la realización de la presente investigación, que va a permitir señalar cuáles son los aspectos positivos que se deben mantener en la gestión y los aspectos mejorables que van a generar los cambios que debe asumir en respuesta a las necesidades que demanden los diferentes actores que forman parte de la institución.

En tal sentido, las proposiciones que surjan serán apreciaciones que beneficiarán la calidad educativa, pero el logro de las mismas va a depender exclusivamente de la disposición de quienes tienen la responsabilidad de ejecutarlas.

Existe una intención política y educativa para transformar los procesos educativos y que se deja ver a través de los cambios que se han venido generando como es la implementación de la Educación Bolivariana, la propuesta de un nuevo currículo que contiene un cambio en los enfoques para llevar a cabo el proceso de enseñanza y de evaluación, el incentivo a la familia y a la comunidad para que se involucren más con la escuela formando la llamada triada educativa, entre otros.

Conseguir una educación de calidad es una política de Estado que involucra también otras instituciones entre ellas a las universidades y sobre todo a aquellas que forman a los profesionales de la docencia, las mismas deben aportar con investigaciones científicas estrategias que incidan en la mejora de la gestión que se lleve a cabo en las dependencias educativas.

La presente investigación pretende a nivel institucional, contribuir para que los actores principales involucrados en el hecho educativo reflexionen, revisen su desempeño y generen los cambios pertinentes que redunden en sus estudiantes.

En lo que respecta al abordaje teórico, se justifica ya que se podrá utilizar para la solución de problemas que se ubiquen dentro de estas mismas líneas de investigación, con miras a estudios más profundos sobre el tema en referencia, aunado a esto, la importancia que tiene para el docente de aula que conozca los aspectos de la evaluación, las técnicas

imprescindibles, la normativa que regula todo el proceso evaluador y finalmente, los documentos en los que se recogen los datos y resultados de dicho proceso. Esto es, conocer y aplicar correctamente las pautas y orientaciones necesarias para desarrollar su actividad profesional.

Metodológicamente se justifica ya que, se aplican instrumentos y teorías que van a permitir diagnosticar la realidad presente y servir de base para futuras investigaciones, así como también podrá servir de aporte para aquellos docentes que deseen mejorar su desempeño para ser más competentes.

Desde la perspectiva práctica va a permitir que el departamento de evaluación de las instituciones que atienden la educación media general se conviertan en una herramienta privilegiada para la mejora continua de las actividades, los procedimientos de trabajo y por tanto de las funciones.

Igualmente, el gestionar una organización constituye una tarea difícil, y numerosos investigadores intentan dilucidar problemas y desarrollar estrategias eficaces para la toma de decisiones, es por esto que las instituciones educativas y dentro de ellas sus dependencias en particular, como ámbitos específicos de generación, tratamiento y diseminación del conocimiento; requieren una gestión de extrema complejidad y afrontan una demanda de calidad que sostenga su desarrollo actual y futuro, educativo y social.

### **Alcances de la investigación**

El presente estudio radica su importancia en lo referente a la gestión del departamento de evaluación, promoviendo la transferencia de conocimientos, experiencias y resultados, favoreciendo la formación profesional de quienes tienen la responsabilidad de dirigir e impulsar labores de evaluación a nivel administrativo, dada la importancia de la función evaluación y aunque existe amplísima bibliografía sobre la misma, los docentes echan de menos un

compendio que recoja de forma específica el proceso de evaluación, lo que explica que esta investigación desde la perspectiva teórica, está dirigida a los docentes que se están iniciando en el nuevo modelo educativo venezolano para que lleven a cabo un buen desenvolvimiento de los departamentos de evaluación.

Se considera que la investigación tiene alcances de tipo reflexivo de la práctica docente, pues permitirá examinar el desempeño educativo desde su propio contexto, sin cambiar ni alterar la realidad social, ya que la autora es docente de esta institución.

La evaluación educacional por ser un proceso inherente al proceso general de la educación emite juicios de valor sobre el elemento estudiado. Las diferentes definiciones sobre evaluación responden al enfoque o concepción evaluativa que se adopte, si es como sinónimo de medición; la información se obtiene sólo con base a instrumentos de medición, reduciendo la acción evaluativa a un proceso cualitativo y si es como comprobación de la coherencia entre objetivos y resultados, la evaluación se convierte en cualitativa, pues busca determinar si los objetivos propuestos fueron logrados. El criterio del evaluador o del experto no debe quedarse sólo en el juicio, sino que debe ir más allá, debe influir en la toma de decisiones acertadas que intervengan en el desenvolvimiento y respondan a la experiencia y a las necesidades institucionales.

En este sentido, el principal alcance de la presente investigación radica en mostrar que la responsabilidad del departamento de evaluación es mantener una constante revisión de todo lo concerniente al proceso evaluativo de la institución, detectar problemas, sus causas y sus consecuencias, comunicarlos a la dirección, a las coordinaciones, a los docentes, a los padres, representantes y a los alumnos, para que juntos busquen soluciones y tome las decisiones apropiadas y oportunas.

## **Delimitación de la investigación**

La presente investigación se desarrollará en el contexto de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez”, ubicada en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira. Es una institución de carácter público que atiende el Subsistema de Educación Básica en el Nivel de Educación Media General. La institución cuenta con mil quinientos (1500) estudiantes, (62) docentes, tres(03) directivos y dos (02) coordinadores de evaluación, dos (02) coordinadores de control de estudios, cinco (05) coordinadores pedagógicos, un (01) coordinador de formación docente, un (01) coordinador de recursos para el aprendizaje, un (01) coordinador de orientación, un (01) coordinador de bienestar estudiantil, un (01) coordinador de cátedra Francisco Tamayo, un (01) coordinador del programa de alimentación escolar, ocho (08) administrativo y quince (15) personal de apoyo.

La investigación se delimita dentro del contexto de la implementación del nuevo diseño curricular del Sistema Educativo Bolivariano, y se pretende evaluar la gestión del departamento de evaluación desde el ámbito académico y desde la perspectiva del personal docente y directivo.

Así mismo, se sustenta dentro de las líneas de investigación propuestas por la Universidad de los Andes, núcleo “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez” - Táchira; en el campo de las Ciencias Sociales, en el área de calidad educativa, en el nivel de Educación Media general y en el programa de investigación evaluativa del proceso educativo, dirigido hacia la evaluación de la gestión, en la línea temática de la gerencia educacional, analizando el desempeño del departamento de evaluación y dando énfasis a la evaluación de la gestión de éste en el transcurso del año escolar (2010-2011). En este sentido se asume la evaluación de la gestión como una estrategia de reflexión que permite determinar la capacidad de respuesta que actualmente poseen los escenarios educativos para enfrentar los retos derivados de este compromiso de cambio y renovación.

En la presente, se exponen dos componentes esenciales que sustentan todo proceso de investigación como lo son: Las investigaciones previas y las teorías que sustentan a la investigación. En el primero se hace referencia a los estudios previos sobre la temática. En el segundo se exponen el conjunto de proposiciones interrelacionadas que fundamentan y explican aspectos significativos sobre la misma temática ubicándola dentro de los paradigmas educativos que actualmente sustentan la acción de enseñanza y aprendizaje enfatizando particularmente en analizar lo que implica el tener que valorar o juzgar esos resultados.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPÍTULO II

### MARCO REFERENCIAL

#### 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 sobre el trabajo que realiza el departamento de evaluación en las instituciones educativas, lo que ofreció la oportunidad de conocer que ya se ha indagado sobre el tema en cuestión y que se ha buscado desde diversas perspectivas para mejorar la praxis de estas unidades de trabajo tan importantes para el éxito educativo.

Al respecto, Veliz (2007), se refiere a los antecedentes como la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudios realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones. 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.

Desde la perspectiva internacional, el Plan Nacional de Evaluación de

la calidad de las universidades (guía de evaluación), elaborado por el Consejo de Universidades de Madrid España, estableció que la evaluación seguirá un método mixto de autoevaluación y evaluación externa; cuyos indicadores fueron la enseñanza, la educación y los servicios, igualmente se dispone que el Consejo de Universidades elaborará un informe anual, cuya propuesta, según señala el artículo 7 corresponde al Secretario General del Consejo de Universidades. En los países más desarrollados, la evaluación de la calidad de la educación universitaria se ha convertido no sólo en una de las prioridades sino también en una exigencia tanto para las propias universidades como para los gobiernos y las administraciones públicas.

En el marco europeo, países como Holanda, Francia, Reino Unido y Dinamarca poseen sistemas consolidados de Evaluación de sus Instituciones de Educación Superior. Las metodologías de evaluación empleadas en estos países combinan la autoevaluación (self-evaluation) con la evaluación externa (peer review), donde la Autoevaluación es un proceso interno que lleva a cabo la propia institución. Es una reflexión participativa y en profundidad sobre la realidad de su institución en relación con la calidad. Dentro de este proceso podemos distinguir la fase de recogida de información, la fase de reflexión/valoración de esa información y, finalmente, la fase de elaboración del Autoinforme donde se substancian las valoraciones y propuestas de mejora, por tanto la autoevaluación va seguida de la evaluación externa como complemento necesario para cubrir adecuadamente los objetivos de toda evaluación institucional.

Esta fase, que llevan a cabo evaluadores externos a la Institución, tiene una primera etapa de recogida de información, donde el informe elaborado en la fase de autoevaluación es elemento esencial, una segunda de reflexión/valoración y una tercera de elaboración del informe. De esta manera, el ciclo completo cubre adecuadamente los dos objetivos fundamentales de la evaluación institucional: mejorar la calidad de la institución y rendir. La Guía de autoevaluación se estructura en nueve

elementos: los cuatro primeros son considerados como los agentes de la calidad y los cuatro últimos, como los resultados.

En el punto central se encuentran los procesos, mediante los cuales los agentes llegan a los resultados. Estos elementos o variables de evaluación son: liderazgo, política y estrategia, gestión del personal, recursos, procesos, satisfacción del cliente, satisfacción del personal impacto social, resultados. En cada universidad se constituirá un comité de evaluación de la universidad, presidido por el rector y compuesto por responsables y expertos de la universidad, así como el director de la unidad técnica, de soporte a la evaluación. Su misión es gestionar la evaluación y dar apoyo técnico a los distintos comités de autoevaluación que se pongan en marcha en cada convocatoria. El comité de expertos externos tendrá una composición equilibrada donde se conjuguen experiencias de tipo académico, investigador, profesional y evaluativa.

El comité técnico del plan nacional de evaluación de la calidad de las universidades aprobó esta guía de evaluación. el objetivo de la guía de evaluación es facilitar la preparación, coordinación y desarrollo del plan nacional de la calidad de las universidades. Consta de cinco partes: en la primera introducción, se repasan las principales cuestiones que explican la naturaleza del plan de evaluación; en la segunda método, se describen los procedimientos que deben utilizarse y los informes que se elaborarán en el transcurso del proceso; la tercera parte es la guía de la autoevaluación; la cuarta e la guía de la evaluación externa; y la quinta es un modelo para la publicación de resultados.

Se obtuvo como resultados de autoevaluación el cual deberá hacer una valoración sintética de sus principales dimensiones. Deberá especificar y explicar los principales puntos fuertes y débiles detectados. Para ello, tendrá en cuenta el autoinforme y el informe de evaluación externa, donde la resolución total o parcial de un punto débil (o la profundización en un punto fuerte) puede requerir medidas a tomar en ámbitos externos a la titulación

dado que será en esos ámbitos donde se encuentren las causas de los mismos o, al menos, la potestad de tomar aquellas decisiones que permitan una mejora de la situación, un proceso de evaluación no puede quedarse en el simple diagnóstico de una situación (qué va bien, qué va mal), sino completar éste con propuestas de solución que en el marco de la actuación de la titulación o unidad evaluada permitan una mejora de la situación actual.

La utilidad de un proceso de evaluación descansa precisamente en la citada mejora. Dicha mejora se basa en las decisiones o medidas que, fundamentadas en el análisis evaluativo, resuelvan los aspectos negativos y afiancen los positivos. La elaboración del informe sobre los resultados de la convocatoria del plan nacional para la evaluación de la calidad de las universidades corresponde al comité técnico del plan nacional, se sugiere que el informe debe contener una descripción general del plan nacional del procedimiento propuesto para la convocatoria, un balance general de la misma y una valoración de su desarrollo y contendrá además un resumen de los principales resultados de cada evaluación realizada tanto en el ámbito de la enseñanza, como de la investigación o de los servicios evaluados y de las propuestas aportadas por las universidades para mejorar la calidad para que finalmente aporte sugerencias para mejorar el plan nacional de evaluación de la calidad.

A nivel nacional se tiene a Rojas (2006) quien desarrolló una investigación en la universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL en el Distrito Federal, que tuvo como objetivo principal hacer una evaluación al departamento de evaluación de la Escuela Negro Primero de Caucaguita. Se fundamentó en las funciones que asigna la Oficina de Registro, Control y Evaluación de la Zona Educativa del Distrito Federal.

Esta investigación fue de carácter descriptivo evaluativo, desarrollada bajo la modalidad de estudio de casos, basado en el método de discrepancias de Malcon Provus. La población estuvo conformada por docentes de la institución y las variables a comprobar fueron: a) las

funciones; b) las actividades del departamento de evaluación. El instrumento utilizado para recoger la información fue el cuestionario y las conclusiones a las que llegó fueron: con respecto a la primera variable: a) incumplimiento en la elaboración del plan e informe anual, talleres sobre evaluación y supervisión de elaboración de pruebas, b) falta de asesoramiento en el uso de instrumentos y sistemas evaluativos, c) no se informa sobre los resultados de las evaluaciones.

Con respecto a la segunda variable concluyo que hay incumplimiento en: a) divulgación de la reglamentación sobre evaluación y cursos de actualización; b) ofrecer instrumentos para análisis de prueba c) planificación con el personal de las pruebas. Esto generó recomendaciones entre las más importantes están: diseñar y dictar talleres de evaluación, mantener una comunicación permanente con el personal docente.

También, Belandria (2006), llevó a cabo un estudio evaluativo referido al Departamento de Evaluación en la Escuela Básica "Estado Miranda"; con el objeto de reconocer por una parte su funcionamiento y por otra, determinar su influencia en el proceso de evaluación. La perspectiva evaluativa del estudio es compartida con el enfoque de investigación etnográfico y utiliza la metodología cualitativa como un abanico de posibilidades para incidir sobre la multifactorial realidad educativa. Con el mismo se concluyó, que las funciones administrativas se cumplían eficientemente, pero no influían realmente en el proceso de evaluación. Así mismo, se detectó una gran deserción y bajo rendimiento escolar producto de la aplicación rigurosa de los controles externos institucionales y desatención en los controles internos.

Así mismo, Andrade (2009) realizó una investigación en la universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL titulada "Plan estratégico para optimizar el desempeño del docente coordinador del departamento de evaluación" esta fue un proyecto factible, basado en un estudio de campo de carácter descriptivo y cuyo objetivo fue crear un plan estratégico para

optimizar el desempeño del docente coordinador del departamento de evaluación en los Liceos Bolivarianos “Guanipa”, “Alberto Arvelo Torrealba” y “Manuel Palacio Fajardo” del Estado Barinas. Los resultados del diagnóstico determinaron que existen debilidades en el departamento de evaluación y en el desempeño docente de los coordinadores de los liceos en estudio.

De igual Mendoza (2010) Realizó una investigación en la Universidad Valle del Momboy Trujillo, Titulada “Evaluación del departamento de evaluación en el liceo Cipriano Castro en el municipio Torbes del estado Táchira” elaboró un trabajo de naturaleza exploratoria, de campo, sustentado en el Modelo de Discrepancias (“el es y debe ser”). El propósito fundamental la investigación fue la de evaluar la gestión de los departamentos de evaluación del Liceo Nacional Cipriano Castro, Municipio Torbes, Estado Táchira, proponiendo un análisis del desempeño del departamento de evaluación visto desde la perspectiva de los actores que laboran en la institución. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario con 34 ítems en escala de Likert, y la investigación llegó a la conclusión de que la gestión administrativa y académica desarrollada por el docente coordinador de evaluación (“el es”), no obedece en las dimensiones evaluadas la totalidad de criterios, principios y funciones establecidos al respecto (“debe ser”), para ejercer tal cargo.

Entre las recomendaciones dadas para mejorar la gestión esta: planificar y organizar de forma sistemática y bajo cronogramas todas las actividades bajo las cuales se ha de regir la unidad desde el inicio hasta el final del año escolar; coordinar con los directivos y otras unidades especializadas dentro y fuera de la institución cursos de actualización docente; ampliar el sistema de comunicación a nivel interno como externo para retro alimentar la gestión y establecer periódicamente los retos establecidos en los planes e identificar los responsables de las actividades asignadas, para luego introducir los correctivos necesarios que tiendan a mejorar el desempeño.

## Bases Teóricas

### Generalidades Sobre Evaluación

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

Es así como, la función más genuina de la evaluación consiste en la elaboración de juicios sobre el valor o mérito de la enseñanza, en sus resultados, en sus procesos, en sus componentes e interacciones que se dan entre ellos. Cisterna (2007:26), explica que cuando se formulan juicios de valor se juzga la capacidad, haciendo lo más conveniente y para ello se va seleccionando alternativas, que los psicólogos llaman nuestro sistema valorativo. Las cosas que se hacen en la vida diaria, exige tomar decisiones ante varias posibilidades. Cada quien procura escoger bien, hacer lo que le conviene, juzgando cuál de esas posibilidades o alternativas es buena para sí mismo.

Desde una nueva visión de la gestión como alternativa de cambio, surge el interés por replantear la práctica evaluativa, cambiando su imagen reducida a números y levantamientos estadísticos por una acción valorativa orientada fundamentalmente a la identificación, comprensión y solución de necesidades. Se podría afirmar desde esta concepción que es la evaluación de los participantes y para los participantes.

Es así como, desde esta óptica la evaluación trae una serie de consecuencias que no sólo tocan a lo evaluativo como tal, sino a la organización institucional, la cual se fundamenta en un proceso lineal, inflexible y rígido. Si se quiere lograr el cambio en la realidad de las instituciones educativas, es necesario iniciarlo desde la misma práctica

evaluativa, apartándolo de ese proceso rígido basado solo en técnicas, humanizando la labor educativa desde la gestión de la evaluación.

Los juicios de valor, como todo lo humano, son falibles, es decir, se puede estar equivocado al evaluar algo, por eso para la gestión esta característica resulta ser la más exigente, y al ser los juicios de valor falibles e importantes, exigen conocimiento e información acerca del ser, objeto o fenómeno que se juzga, también por ser comparativos exigen criterios, o bases de comparación con lo que se cree que es mejor. El tipo de situación del objeto que se juzga hace que esas escalas de valor o regla de comparación sean definidas, exactas y fiables. También los juicios de valor son finalistas, apuntan a un fin que justifica el esfuerzo para obtener información y definir claros criterios y propósitos claves.

Cuando se considera importante algo y se quiere alcanzar, se le llama un fin. La importancia de los fines es lo que hace aconsejable el esfuerzo por conocer lo que se va a juzgar. Aunque los juicios de valor sean individuales se trata, de llegar a acciones que sean convenientes y deseadas por la comunidad, que atañen grupos de individuos y que tendrán consecuencias para ellos, que obedecerán a finalidades establecidas por el grupo y cuyas bases de comparación sean consideradas convenientes y deseables para sus miembros.

Es así como se entiende a juicio de Valenzuela (2008), la evaluación puede ser vista con fines diagnósticos, lo que tiene sentido para adecuar nuestro plan de trabajo a las necesidades reales de la comunidad, indagando si están presentes las áreas o sectores y contando previamente con soluciones metodológicas para cualquier resultado posible. Las nuevas propuestas en esta materia hacen mucho más apremiante la necesidad de conocer y juzgar tanto el estado inicial, como los sucesivos procesos de evaluación sectorizada. Una de las formas de contar con evaluaciones diagnósticas consiste en ir llevando en carpetas los registros de las informaciones sobre cada uno de los sectores evaluados, haciendo notar

aquellos vacíos o deficiencias que se hayan detectado.

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

Al igual, la evaluación con fines sumativos, debe llevar a calificar resultados, estas deben reflejar el resultado de un proceso e incluso el proceso mismo. Al informar por medio de calificaciones ya sea de manera cuantitativa o cualitativa se debe tener la mayor prudencia y discreción con el objeto de no causar daño a las personas responsables involucradas en las diferentes áreas. Ahora bien, cuando se analiza lo que implica el tener que valorar o juzgar esos resultados, se obtiene el criterio de la evaluación.

Es así, que según Valenzuela (2008), detrás de toda comparación hay un punto de referencia, una base común que sirve de regla para aclarar o clasificar lo que estamos juzgando, a esa regla se le denomina criterio, y permite formular un juicio, que encierra una valoración: mejor, bueno, malo, deficiente, regular.

Los criterios que siempre deben estar presentes son: los objetivos preestablecidos, que sirven como referencia para juzgar si la Institución funciona conforme a lo previsto o si cumple los objetivos propuestos, las situaciones previas, que sirven para comparar el estado actual con los estados anteriores del mismo hecho, fenómeno o circunstancia que juzga el progreso obtenido, una manera de hacerlo, es saber o conocer de dónde se partió, qué encontró y cómo ha ido evolucionando su institución. Para ello es necesario ir evaluando constantemente, de tal manera, que el juicio evaluativo que se realiza contenga como criterio la situación previa.

Así mismo, el criterio referido a las entidades similares, que no es otra cosa que realizar comparaciones con otras instituciones para otorgar la mejor evaluación a quien se distinga por su máxima característica en su grupo. Las situaciones ideales, son útiles porque cuando se establece un

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

## **Evaluación Educacional**

De acuerdo a López (2010), La evaluación educacional es un proceso inherente al proceso general de la educación. Ella consiste en emitir juicios de valor sobre el elemento estudiado: estudiante, compuesto educativo u organización. Las diferentes definiciones sobre evaluación responden al enfoque o concepción evaluativa que se adopte. Son ellas:

Evaluación como sinónimo de medición; la información se obtiene sólo con base a instrumentos de medición, reduciendo la acción evaluativa a un proceso cualitativo.

Evaluación como comprobación de la congruencia entre objetivos y los resultados; la evaluación debe determinar si los objetivos propuestos fueron logrados.

Evaluación como juicio experto; es el criterio del evaluador o del experto quien otorga la consistencia al juicio evaluativo.

Evaluación como toma de decisiones; el propósito esencial no es sólo el juicio, sino lo que se puede hacer después de emitido el mismo. Dichas decisiones pueden referirse a la determinación de necesidades de cambio, si sus resultados coinciden o no con lo planificado o si es necesaria la retroalimentación. En este enfoque, el suministro de información sirve para reducir la incertidumbre de la toma de decisiones.

En definitiva la concepción evaluativa debe responder a la experiencia y a las necesidades institucionales. De una concepción como sinónimo de medición a la evaluación como toma de decisiones. En este sentido, la principal responsabilidad del Departamento de Evaluación es detectar y

comunicar claramente las necesidades y los problemas de manera que los responsables de tomar las decisiones (Dirección, Coordinación, Docentes, padres y alumnos) lo hagan en función de evidencias concretas y en forma conjunta en muchos casos.

El funcionamiento del departamento se centra en: 1) Brindar los insumos para la toma de decisiones; 2) Involucrar las instancias particulares a través de la participación activa; 3) Analizar no sólo los problemas referidos al rendimiento sino a todos aquellos que puedan afectarlo y sean susceptibles de mejoramiento. En toda institución educativa el Departamento de Evaluación debe inscribirse como una unidad de staff, de asesoría, debe reportar directamente a la Dirección para facilitar su desempeño de manera eficiente y determinante.

El Departamento de Evaluación tiene como objetivo prestar un servicio de carácter técnico-docente, corresponde al segundo nivel jerárquico dentro de la estructura organizativa del plantel, ubicada como unidades especiales bajo las líneas de mando de la dirección docente y apoyo del director en los planteles de Educación Básica y/o Media.

Esta dependencia mantendrá una interrelación horizontal permanente con las unidades de Control de Estudio y comunicación vertical con los Departamentos Docentes y Bienestar Estudiantil a fin de desarrollar acciones dirigidas al reforzamiento del aprendizaje cuando se detecte que éste, es inconsistente o deficitario. Su propósito central consiste en cumplir y hacer cumplir las normas legales vigentes establecidas en la Ley Orgánica de Educación, sus reglamentos, decretos, resoluciones y circulares referidos a evaluación del rendimiento escolar; asimismo, velar por el desarrollo de los planes y programas de estudio y su correcta aplicación, asistiendo a los docentes en el mejoramiento de métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza, así como orientar a los docentes en el uso de materiales didácticos, coadyuvando en el mejoramiento profesional.

## Ámbitos de la Evaluación Educativa

En otro orden de ideas, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, (2007:1) consciente de la necesidad de un nuevo ciudadano, ha puesto en marcha un proceso para construir el currículo que responda a las necesidades de la actual sociedad venezolana y por tal razón, ha presentado a la comunidad educativa venezolana el Diseño Curricular del Subsistema de Educación Secundaria Bolivariana. Según el documento base del Currículo Nacional Bolivariano (C.N.B.), después de un largo tiempo, se tiene como resultado "un proyecto de gran envergadura, ya que dicta las bases históricas, pedagógicas, científicas y humanistas con las cuales se implementará la formación".

En tal sentido, el documento ya referido, manifiesta que dentro de los subsistemas de Educación Secundaria Bolivariana y de Educación de Jóvenes y Adultos y Adultas se debe aplicar la evaluación cuantitativa, pero la misma debe apoyarse en los criterios, métodos y técnicas de la evaluación cualitativa para el desarrollo de la evaluación formativa, es decir que debe dársele énfasis a la de tipo cualitativo porque ésta va a evaluar al estudiante con una visión integral, en donde el ser y el convivir se conjugan con el hacer y el conocer.

Asimismo, en el citado documento el Ministerio del Poder Popular para la Educación, (2007:3,7) define a la evaluación "como un proceso permanente, interactivo, cooperativo y reflexivo que permite comprender, analizar e interpretar el desarrollo real alcanzado por él y la estudiante y sus potencialidades... con la participación de los actores sociales corresponsales del proceso educativo" De la misma manera, el documento ya citado expresa que se debe evaluar "Las potencialidades (conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y virtudes)" y que la evaluación en la secundaria es cuali-cuantitativa.

## Procesos Administrativos y académicos en el sistema educativo

La administración comprende diversos elementos para su ejecución, por eso es necesario establecer procedimientos mediante los cuales se puedan generar soluciones claras a problemas determinados. Dentro de todo proceso los patrones establecidos siguen una serie de normativas y controles que permiten regular sus acciones. Valdez (2000:18) afirma que “en la administración intervienen conocimientos y acciones encaminadas hacia el control de determinados factores para la consecución de un objetivo cualquiera”.

Es así como en la Administración Educativa, cuando se refiere a la calidad de la educación, considera que ésta depende en gran medida de la administración desempeñada por los gerentes y administradores educativos, por tanto se debe realizar de manera organizada y eficaz dentro del sistema para cumplir los objetivos educacionales. De allí que éstos deben poseer determinadas aptitudes tales como tomar decisiones, dirigir, controlar, planificar, motivar, supervisar y evaluar, con el objeto de lograr las metas propuestas.

En este sentido, plantea la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2003:256): “la administración educativa por su parte, tiene como fin hacer posible, facilitar el cumplimiento de lo que tiene establecido el sistema educativo”. Evidentemente, la administración educativa como proceso, debe contar con gerentes y coordinadores que representen de manera eficiente los objetivos organizacionales del cargo que desempeñan. Además, se requiere que se conviertan en agentes impulsores por la excelencia educativa que conduzcan el logro de metas en el cumplimiento de sus funciones.

De igual manera, se hace necesario acotar que dentro de las funciones académicas del Departamento de Evaluación se contempla el entrenamiento en el sistema o funcionamiento de esta unidad técnica-docente, la gerencia

organizacional, la formación permanente del docente, la evaluación de los aprendizajes, la planificación educativa, y el análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones de los estudiantes, para tomar los correctivos necesarios en pro de la calidad de la educación.

A continuación se presentan algunos elementos que se llevan a cabo en administración educativa, entre ellos: planeación, planificación, organización, comunicación, integración y evaluación.

En la descripción de las fases del proceso administrativo Armas (2003:30), conceptualiza que planeación

Es la fase que evalúa la situación actual que determinan los objetivos a alcanzar, así como la valoración de los recursos que se dispone, el establecimiento de las normas, el análisis y la selección de acciones para el logro de las metas propuestas.

Desde este enfoque, Reyes (1999) expone que la planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientar, la secuencia de operaciones para realizarlo, la determinación de tiempos y números necesarios para su realización. Por otra parte Fernández Arenas (1991:44) indica que "la planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas". No obstante, la administración educativa cumple el proceso de planeación, donde se estructura la dimensión de múltiples acciones a desarrollar por los actores correspondientes y distribuidos de acuerdo a su función, sin embargo, se amerita seguimiento que oriente dicho proceso con mayor frecuencia.

Desde lo académico, la planificación es el principal elemento que rige y controla el desempeño docente en su praxis. Es por esto que el docente debe manejar de manera eficiente todo lo concerniente a la planificación diaria de sus actividades, de la planificación del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), anual y de lapso a desarrollar. De donde se debe

distribuirlos en los tres lapsos previstos, de acuerdo con su grado de complejidad, secuencia, prelación y otros criterios que el docente considere convenientes. Así mismo, en él se indican los contenidos, actividades, estrategias metodológicas, recursos y el tiempo previsto para su desarrollo.

Por otra parte el plan de clase, es el instrumento en el que el docente prevé en forma concreta las actividades educativas. Su duración dependerá del grado de complejidad de los objetivos y de las particularidades administrativas de cada plantel. En el mismo se contemplan las actividades que desarrollará cada uno de los agentes que participen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad el plan de clase se cumple a través de los Proyectos de Aprendizaje, los cuales se desprenden del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), donde se toman en cuenta las necesidades e intereses de la comunidad educativa.

Este plan de clase debe cumplir con las (3) fases que son: inicio, comprende la exploración de conocimientos previos del tema a desarrollar, el desarrollo, expresa el contenido, las estrategias y recursos que se utiliza para el logro del objetivo y el cierre, donde se destaca la verificación del aprendizaje logrado o no por los estudiantes.

Es por ello que, la Planificación de la Evaluación debe realizarse desde la perspectiva del docente a través de la planificación de la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa mediante el Plan de Evaluación, a fin de relacionar los objetivos a evaluar con las técnicas e instrumentos a utilizar, los momentos en los cuales realizará dicha evaluación y la ponderación que le dará a cada uno de los objetivos, contenidos y actividades a ejecutar. Para la elaboración del Plan de Evaluación se sugieren los siguientes pasos:

- Analizar los objetivos del programa
- Seleccionar la(s) técnica(s) e instrumento(s) apropiado(s) para evaluar las conductas establecidas en los objetivos.
- Prever los momentos en los cuales realizará la evaluación.

-Ponderar los objetivos cuando la evaluación requiera calificación. Se pondera de acuerdo con la importancia, nivel y grado de dificultad del objetivo

### **Planificación Educativa vs Evaluación Educativa**

En la propuesta de diseño curricular del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) (2007) se establece que entre los propósitos de la planificación educativa se encuentran: organizar, diseñar, implementar, direccionar, coordinar, evaluar y sistematizar la información, acciones y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje garantizando la transformación y la apertura de la comunidad en el quehacer escolar al proyectar su acción social y pedagógica y se considera que los principios de la Planificación Educativa tienen que ver con la participación porque favorece y propicia el análisis, reflexión, discusión y toma de decisiones de todos y todas en los espacios educativos y comunitarios. Esta participación tiene por objeto la búsqueda del bien social, propiciando las oportunidades para que los actores sociales involucrados y comprometidos con los procesos educativos contribuyan al cumplimiento de los fines de la escuela.

También debe ser intercultural que implica el tomar en cuenta las características y realidades existentes en la localidad, municipio o región donde se encuentra la escuela, asumiéndose la diversidad sociocultural de la población venezolana. Así mismo, debe desarrollarse con equidad es garantizar la inclusión de todos y todas en igualdad de oportunidades y condiciones en el proceso que caracteriza el quehacer de la escuela y su proyección pedagógica y social en el proceso de formación ciudadana. Ser integral para que considere a la sociedad como una gran escuela formadora de ciudadanos y ciudadanas.

Desde esta perspectiva, la escuela es el espacio de integración de todos los ámbitos del quehacer social, en donde se aprende a: crear para

aprender, reflexionar para crear y valorar, participar para crear y fomentar la convivencia, reflejándose en el trabajo integrado entre familia, escuela y comunidad.

En este mismo orden de ideas, el objeto de la Planificación Educativa según Nérici (1999) es:

- Hacer que una labor sea más consciente, mejor percibida y comprometida en sus detalles totalmente.

- Señalar los objetivos que se desean alcanzar.

- Indicar las actividades a realizar para la consecución de los mismos.

- Precisar los recursos materiales y humanos necesarios.

- Controlar la ejecución de las tareas parciales con la finalidad de corregir posibles desvíos.

- Evaluar las fases de previsión y programación con la finalidad de reajustarlas parcialmente o de sustituirlas.

- Tratar de obtener el mayor resultado con un mínimo de esfuerzo humano y recursos materiales.

Del mismo modo, se considera que la Planificación Educativa se caracteriza por ser flexible es decir, implica la adaptación a un trabajo cooperativo de los actores sociales comprometidos e involucrados en el proceso educativo, centrada en una valoración sistémica de la práctica de acuerdo a la pertinencia de los contextos socioculturales, en la que se toma en cuenta las necesidades de los entes. También se caracteriza por ser sistémica por que considera a la sociedad como una gran escuela formadora de ciudadanos y ciudadanas, esta visión permite que la escuela sea el espacio de integración de todos los ámbitos del quehacer social, ya que fomenta la convivencia, reflejándose en el trabajo integrado entre familia, escuela y comunidad. Otra característica es la que plantea que es intencionada, porque responde a los preceptos legales, entre ellos: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, planes y proyectos nacionales.

De igual manera el precitado autor expresa que, es importante tener claros los objetivos de la Planificación de la acción educativa, pues eso permitirá evitar improvisaciones en el aula, dará una visión total y a la vez específica de la acción educativa, organizará las actividades de docentes y estudiantes, proporcionará continuidad a las actividades escolares, facilitará la distribución de los contenidos en el tiempo disponible, permitirá proponer actividades adecuadas a las características de los educandos tomando en cuenta sus experiencias, se podrá prever la utilización de recursos adecuados al objetivo a lograr y la aplicación de estrategias de evaluación según los contenidos.

Con base a lo planteado anteriormente, los aspectos a considerar en la Planificación de la acción educativa son:

**A quién enseñar.** Se refiere al o los estudiantes a quien se destina la enseñanza, por lo que debe tomarse en cuenta la experiencia anterior y las características del educando.

**Por qué enseñar.** Se relaciona con los objetivos de la educación, así como con los de cada área o asignatura a dictar.

**Qué enseñar.** Está relacionado con el grado, año o nivel del mismo, así como el contenido a tratarse. En cuanto a este último, el docente debe considerar las demás áreas y asignaturas del Plan de Estudio a fin de lograr una integración entre las mismas.

**Cómo enseñar.** Tiene que ver con las estrategias metodológicas que el docente debe aplicar para lograr los objetivos que se propone. Incluye los métodos, técnicas y recursos que contribuyen a estimular y lograr el aprendizaje en el educando.

**Cómo verificar y evaluar.** Se refiere a la forma de recoger datos relacionados con el aprendizaje de los educandos y la manera de evaluarlos, con la finalidad de determinar si la enseñanza está logrando los objetivos planteados, si es adecuada a quien se destina y si es preciso hacer reajustes

en la planificación. De esta manera tanto docentes como coordinador de evaluación determinan si los propósitos han sido conseguidos.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2005:41) plantea que:

La evaluación de los aprendizajes debe entenderse como un proceso dentro de otro proceso; el educativo que actúa como un mecanismo de retroalimentación constante para el sistema, le provee información necesaria para conocer la forma en que está operando, y para analizar resultados logrados y proceder a tomarse decisiones necesarias para mejorar la calidad y funcionamiento.

Por tal razón es un proceso integral y comprensivo, porque debe abarcar todas las variables del ámbito sujeto a la evaluación. Además, algunos teóricos indican que la evaluación de los aprendizajes, es un instrumento de enseñanza exigida por la sociedad y la escuela, con el objeto de enseñar capacitar y renovar a los individuos de acuerdo a las metas establecidas y así certificar los aprendizajes. Sin embargo se evidencia que algunos docentes se limitan a calificar y aplicar solo exámenes "exigidos" por cumplir con unos contenidos, negando a los estudiantes cambios y alternativas impactantes a través del uso de estrategias de evaluación que permitan sustituirlas por las pruebas escritas.

En tal sentido, la planificación considerada como proceso donde se combinan objetivos, recursos, actividades y evaluación que deben ser ejecutados en un plazo determinado y tienen como finalidad la obtención de cambios positivos de alguna situación existente ya determinada. En el proceso de enseñanza y aprendizaje la importancia se centra en la planificación, ésta debe ser flexible y adecuada a las necesidades básicas de un grupo específico, debe abarcar también a las instituciones y comunidades donde operan, deben ser determinadas por el docente, además, de los propósitos, valores, intereses, necesidades sociales, fines y metas de la institución; todo ello con la finalidad de tomar decisiones en relación con los

componentes curriculares (ejes, objetivos, contenidos) que se incluirán en la planificación.

De esta manera se logran cambios sociales que favorecerán las condiciones de vida y la profunda crisis de valores, problemática que se ha generado en nuestro país. La planificación nos ofrece una descripción general de lo que se aspira lograr, qué aprenderán los alumnos, cómo van a aprender, que cantidad de aprendizaje han logrado y la secuencia que debe seguirse.

En el mismo sentido, Barrera (2000:13), señala que:

La planificación es la actividad continua relacionada con el acto de prever, diseñar, ejecutar y evaluar propósitos y acciones orientados hacia fines determinados; constituye el proceso mediante el cual se concibe, se estudia, se diseña, se desarrolla, se evalúa y se prosigue con propósitos y acciones.

Es decir que, planificar corresponde a la tarea de precisar en el plan, propósitos, acciones, inquietudes, aspiraciones, en fin, los aspectos relacionados con las motivaciones, las necesidades y las expectativas de un contexto. El planificar tiene como propósito concreto la elaboración del plan. Este constituye el documento formal en el cual se expresa de manera organizada y amplia lo relacionado con posibilidades, inquietudes, opciones, aspiraciones, recursos, métodos.

Bajo la perspectiva de lo expuesto en los párrafos anteriores, no existe ninguna duda de que la evaluación de los aprendizajes requiere de una rigurosa planificación. La planificación de la evaluación debe estar estrechamente vinculada con el proceso interactivo de clase. Esto significa que el docente al planificar debe incluir los elementos relacionados con la evaluación, tales como: el qué evaluar, el cómo evaluar, el con qué evaluar, el cuándo evaluar y el para qué evaluar.

**El qué Evaluar.** Estará dado por los objetivos generales, los niveles de competencia o de desempeño, que deben demostrar los alumnos, tomando

en cuenta los indicadores y criterios establecidos, a través de los cuales se podrá evidenciar los progresos alcanzados por los alumnos.

-Indicador: Es la señal que permite evidenciar el dominio de la competencia. Permite establecer diferencias cualitativas y cuantitativas en el logro de las mismas.

-Criterio: implica la norma o recurso que permite evidenciar en el alumno, el nivel del logro de la competencia, es decir, convalidar lo que sabe, que hace y cuáles son sus actitudes.

-Competencia: es lo que se aspira que desarrolle el alumno en las dimensiones del aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer, y aprender a convivir, que se evidencien a través de criterios e indicadores.

Es importante que el docente en su planificación, tenga presente éstos aspectos a fin de evitar el azar, la costumbre o la rutina, la arbitrariedad e irracionalidad.

**El cómo evaluar.** A través de, situaciones relacionadas con lo enseñado que involucren lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal, entre ellas están las tareas donde se manifieste el grado de significación de lo aprendido en el desarrollo de la clase, las actividades continuas que proporcionen información sobre todo el proceso, atendiendo el carácter dinámico de la evaluación, una gama diversa de actividades de evaluación que permitan la transferencia de lo aprendido a situaciones diferentes, finalmente la utilización de distintas estrategias de evaluación: actividades, funciones, formas de participación y diversas técnicas y procedimientos que permitan orientar el proceso de aprendizaje del alumno.

Según Blanco y Arias (2009:77) señalan, dentro de las técnicas que se pueden o se deben utilizar en el proceso de evaluación de los aprendizajes se tiene:

-Técnica de Observación: Mediante esta técnica se pueden evaluar procedimientos y actitudes, las cuales difícilmente se evaluarían con otro tipo de técnica, ya que de manera inmediata se identifican los recursos con que

cuentan los alumnos y la forma en que los utiliza, tales como: la identificación, selección, ejecución y/o integración, en función del producto, que genere en una situación real o simulada. Asimismo esta técnica resulta importante, ya que con ella se puede conocer, en algunos casos, el origen de sus aciertos y errores.

Las Técnicas de observación se clasifican en: Observación sistemática, observación estructurada, observación no estructurada, observación participante, observación no participante.

-Técnica de Análisis de las Producciones: Esta técnica se refiere a la solicitud de productos resultantes de un proceso de aprendizaje, estos productos deben reflejar los cambios producidos en el campo cognoscitivo y demuestren las habilidades que el alumno ha desarrollado o adquirido, así como la información que ha integrado, en relación con los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Las producciones pueden ser: Producciones orales (foro, panel, mesa redonda, entre otras); producciones escritas (monografías, ensayos, proyectos, reportes, informes); producciones plásticas; producciones musicales; simulaciones; dramatizaciones; expresión corporal.

-Intercambios Orales con los Alumnos: Diálogos, entrevistas, debates, puesta en común.

-Técnica de análisis de pruebas: Pruebas escritas, pruebas orales, pruebas prácticas, pruebas de ensayo.

-Técnicas Alternativas: Portafolio, mapas de conceptos.

-Técnica de Análisis de Trabajos de Campo y Trabajos de Investigación.

**El con qué evaluar.** Con instrumentos que son los medios a través de los cuales se recoge la información que se requiere y que permiten promover la interrelación docente -alumno. Instrumentos de evaluación que se caractericen por: Recoger aspectos concretos y al mismo tiempo permitan la

incorporación de otros no previstos. Ser de fácil interpretación y manejo diario. Evitar en lo posible el sesgo cuantitativo.

Algunos instrumentos de evaluación son los siguientes: Lista de cotejo, Escala de estimaciones, registro anecdótico, registro descriptivo, diario de clases, ficha acumulativa, guía de observación.

**El cuándo Evaluar.** La evaluación será de carácter continua, basada en la observación permanente, reflexiva y descriptiva de la actuación del alumno. Se realiza durante todo el proceso. Es una tarea de seguimiento que permite evidenciar el progreso alcanzado por los alumnos en sus aprendizajes. Permite también, orientar, retroalimentar, reorientar, motivar, estimular y mejorar. Es de carácter acumulativo.

**El para qué Evaluar.** Para fomentar, motivar y estimular toda habilidad, actitud e intereses sobresalientes en los alumnos; así como, para compensar y estimular las que se presentan con algunas limitaciones. Para revisar, reajustar, modificar, o ratificar logros, uso de estrategias, recursos, tiempo; así como otro tipo de dificultades que pudieran presentarse durante la ejecución del proceso de enseñanza y aprendizaje. Para tomar las decisiones a que hubiere lugar.

## **Los proyectos educativos en la Educación Bolivariana**

### **Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)**

Partiendo de que el Art. 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). (CRBV) establece la educación integral y de calidad para todos, la escuela está obligada a formar parte de las políticas integrales de desarrollo social, a través de la realización de un proyecto que involucre a la comunidad, este proyecto es lo que se conoce como Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), el cual es un intercambio de saberes entre docentes, estudiantes padres, madres, representantes y comunidad en

general, con la finalidad de generar estrategias que permitan crear espacios de discusión con una visión de equipo, donde todos y todas aportan y reciben información, en aras de lograr consensos para el diseño, ejecución y evaluación de las acciones propuestas y particularmente tomando en consideración las modalidades históricas y culturales de solidaridad colectiva.

Con referencia a lo anterior, CBIT San Francisco (S/F) plantea que el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) construye un lenguaje común entre los entes involucrados pues son producto de la construcción colectiva, reflexionan acerca de las relaciones existentes entre ellos, identifican, reflexionan y explican fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, asumen compromisos y posibilitan dichas acciones, transforman las acciones de acuerdo a los resultados posibles, reflexionan sobre lo actuado para realimentar la construcción de ese lenguaje común.

La elaboración del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) en una institución educativa, obedece a una metodología de trabajo que se desarrolla en fases y va enmarcado en el deber ser de la institución y el querer hacer de sus integrantes de acuerdo a las componentes de acción establecidas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPPE).

La distintas fases son: fase de identificación de la comunidad de aprendizaje, fase de revisión y/o redefinición de la visión institucional del ambiente educativo, fase de reconocimiento de los valores que desarrollan la actitud ciudadana, fase del análisis situacional desde la comunidad de aprendizaje, fase de jerarquización de problemas, fase de construcción de la matriz de impacto, fase de diseño del árbol de problemas, fase de establecimiento de estrategias, fase de elaboración del plan de acciones, fase de presentación del plan de acciones, fase de conformación del equipo técnico que llevará a cabo el control y la evaluación del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) y finalmente la fase de ejecución del plan de acción.

## **Los Proyectos de Aprendizaje (PA)**

Los Proyecto de aprendizaje (PA), brindan la oportunidad al docente de reconocer sus experiencias, conocimientos, habilidades, destrezas, potencialidades, permitiéndole asumir el rol de mediador y guiador de los aprendizajes, a tal efecto el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2006: p.46) acota que:

El proyecto de Aprendizaje, se define como una de las formas de organización de los aprendizajes, descrita como un conjunto de acciones planificadas de manera integral al contexto. Permite la organización del conocimiento, está concebido como un proceso estratégico que orienta, direcciona, organiza y monitorea la construcción de los aprendizajes abordados en una perspectiva investigativa, inmediata y real que hace énfasis en la reestructuración constante del saber.

Lo anterior indica que los Proyectos de Aprendizaje (PA), se conciben como un proceso de planificación metodológico y didáctico, contruidos con la participación de docentes, estudiantes, padres, representantes, responsables y miembros de la comunidad con la finalidad de organizar la práctica educativa para propiciar el proceso de aprendizaje. Se planifican a partir de los resultados del análisis situacional Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) y la incorporación de las acciones de carácter académico necesarias para hacer de la institución educativa un ente que promueve el desarrollo integral de sus estudiantes.

Cabe destacar que el Proyecto de Aprendizaje (PA) como metodología didáctica de investigación propicia la organización de temáticas en torno al estudio de situaciones, intereses y problemáticas generadas en la escuela y a la vez que promueve la integración de conceptos procedimientos y actitudes favoreciendo en los estudiantes la construcción de aprendizajes, al vincularlos con experiencias significativas derivadas de las actividades de investigación, lo que hace que optimiza el desarrollo personal y social del estudiante bajo un enfoque holístico.

Es importante que el proceso de enseñanza y aprendizaje se planifique a través de Proyectos de Aprendizaje (PA) pues permiten a los estudiantes promover el desarrollo de otras capacidades, lograr aprendizajes de determinados procedimientos y actitudes, planificar una determinada tarea, identificar distintas formas de resolver problemas y conflictos, cuidar de su propia salud y la de los otros y considerar reglas o normas establecidas. El papel del docente en el desarrollo y ejecución de estos proyectos es primordial ya que es él quien los debe dirigir y si es necesario reorientarlos en función del logro de objetivos planteados.

Los Proyectos de Aprendizaje (PA) se caracterizan porque, utilizan los componentes del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), toman en cuenta la comunidad en su contexto general de allí que surge a partir de necesidades reales ya sean locales, regionales y/o nacionales, los contenidos se construyen a partir de la investigación, se basa en saberes significativos y útiles a la sociedad, promueven un tipo de conciencia colectivista y comprometida con los intereses sociales, son flexibles en cuanto a contenidos y competencias, generan aprendizaje en todos los entes participantes (alumnos, docentes , padres y representantes...)

### **Actividad Remedial**

Por lo que respecta a la búsqueda de mejorar el rendimiento escolar, en el subsistema de educación básica, específicamente en el nivel media general y técnica es necesario señalar, que las autoridades, hacen hincapié en el cumplimiento de la Circular 04 del 26 de agosto de 2009, que norma el Artículo 112 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (REGLOE) (2003).

Para lo cual se establece que:

**Artículo 112.** Cuando el treinta por ciento (30%) o más de los alumnos no alcanzare la calificación mínima aprobatoria en las evaluaciones parciales, finales de lapso o revisión, se aplicará a

los interesados dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la publicación de dicha calificación, una segunda forma de evaluación similar, sobre los mismos objetivos, contenidos y competencias, bajo la supervisión y control del Director del plantel o de cualquier otra autoridad designada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (hoy Ministerio del Poder Popular para la Educación), todo ello sin perjuicio de los análisis que resulten aconsejables y procedentes según el caso. La calificación obtenida en esta segunda oportunidad será la definitiva.

Al respecto la misma Circular N° 04 plantea los lineamientos a seguir para la aplicación de ese artículo, y contempla que: (p.2)

La segunda forma de evaluación deberá ser aplicada, luego de haberse realizado la actividad remedial, con el objeto de que los (las) estudiantes alcancen el dominio de aquellas competencias, bloques de contenido y objetivos que no lograron alcanzar en la primera forma de evaluación.

Así mismo indica que:

La actividad remedial debe garantizar que los (las) estudiantes presenten la segunda forma de evaluación en condiciones pedagógicas favorables, a fin de que obtengan resultados satisfactorios". Y que "no debe entenderse como una nueva evaluación, sino como un conjunto de acciones pedagógicas planificadas y estructuradas que realiza el (la) docente, con el fin de que los y las estudiantes alcancen aquellos aspectos cuyo dominio no lograron demostrar en la primera forma de evaluación". "Las acciones pedagógicas que se realicen durante la aplicación de la actividad remedial deben responder al diagnóstico que realiza el (la) docente sobre la base de los resultados evidenciados en la primera forma de evaluación.

Lo anterior indica la importancia que representa la actividad remedial en la búsqueda de la calidad educativa, con ella se persigue que los estudiantes alcancen los objetivos propuestos y mejoren su rendimiento.

### **Departamento de Evaluación**

El Departamento de Evaluación es según López (2010:68) un servicio de carácter técnico-docente, ubicado en el segundo nivel jerárquico de la

estructura organizativa de una institución educativa, bajo las líneas de mando de la dirección.

Su objetivo, según el prenombrado autor consiste en:

Cumplir y hacer cumplir las normas legales vigentes establecidas en la Ley Orgánica de Educación, sus reglamentos, decretos, resoluciones y circulares referidos a evaluación del rendimiento escolar. Asimismo, velar por el desarrollo de los planes y programas de estudio y su correcta aplicación, asistiendo a los docentes en el mejoramiento de los métodos, técnicos y procedimientos de enseñanza. Orientar a los docentes en el uso de materiales didácticos y estimularlos en el mejoramiento profesional.

Esto es, apreciar y registrar permanentemente mediante procedimientos apropiados, el rendimiento del educando en función de los rasgos de su personalidad; valorar la actuación docente y en general, todos los elementos que integran el proceso educativo, en cada institución. No obstante, ello requiere de una persona (Coordinador de Evaluación) con preparación académica, capacidad y eficiencia para cumplir como mínimo con dos objetivos de la política educativa nacional, como son elevar la calidad de la acción educativa y mejorar la eficiencia de la gestión educativa.

Las condiciones anteriores indican que, el Docente Coordinador de Evaluación se convierte en un gerente, que basa su gestión en el logro de los fines, objetivos y metas de la educación; cuyo trabajo se sustenta en su desarrollo personal y profesional. Esta es una exigencia que se produce por múltiples factores, entre ellos: ética profesional, la organización del trabajo, la autonomía en la gestión educativa y los cambios en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En tal sentido, López (2010:69), señala que el Docente Coordinador de Evaluación como responsable del cargo dentro de la institución educativa, debe cumplir con una serie de características personales y profesionales; a saber: Formación docente en la Especialidad de Evaluación; Capacidad de liderazgo para incentivar el cambio de actitud docente y la introducción de

correctivos requeridos; Espíritu de equidad, maduración y templanza de carácter para impartir órdenes y distribuir responsabilidades; Visión prospectiva frente a situaciones educativas y Probidad y rectitud de conducta.

Así mismo, dentro de su gestión, requiere cumplir con múltiples actividades administrativas y académicas, tales como: planificación, organización, administración de personal, dirección y control. López (2010: 70), las desglosa de la siguiente manera:

**Planificación.** Desarrollar todas las actividades atendiendo la normativa legal vigente, emanadas de la Oficina de Registro, Control de Estudios y Evaluación, elaborar proyectos de acuerdo a los resultados obtenidos en cada lapso, con la finalidad de lograr la recuperación del rendimiento estudiantil en las asignaturas que así lo requieren, presentar planes de actividades de mejoramiento profesional para los docentes, fomentar actividades de investigación docente, atendiendo diversas áreas del conocimiento.

**Organización.** Elaborar y divulgar entre los docentes, el cronograma de actividades del Departamento de Evaluación; es decir, debe diseñar, instrumentar, ejecutar, controlar y evaluar el Plan Anual de Trabajo del Departamento, elaborar cronogramas de reuniones y visitas de supervisión para obtener y suministrar información relativa al proceso de evaluación, presentar oportunamente el calendario de reuniones de consejos de sección, elaborar y dar a conocer suficientemente el calendario de pruebas de lapso, revisión y materia pendiente, velar porque no coincidan las fechas de evaluaciones parciales de las diferentes asignaturas en cada sección, exigir a los docentes y publicar oportunamente el temario de objetivos a evaluar en pruebas de materia pendiente, establecer los criterios e instrumentos de evaluación y velar porque los mismos presenten las características establecidas según el plan de estudio, mantener el control de los documentos que registren la actuación y el rendimiento escolar de los

alumnos.

**Administración de Personal.** Facilitar material de apoyo necesario para la elaboración de los diferentes tipos, formas y estrategias de evaluación, asesorar y participar activamente durante el desarrollo de los consejos técnicos docentes de sección, analizar y dar a conocer los resultados obtenidos en el rendimiento escolar por año, sección y asignatura, cooperar en el desarrollo de acciones de reforzamiento y recuperación de alumnos, gestionar y coordinar talleres, jornadas y cursos de actualización docente en materia de evaluación educativa, elaborar informes trimestrales y anuales sobre los resultados de la evaluación, participar en la elaboración de los planes de supervisión de clase.

**Dirección.** Informar a los docentes sobre la normativa legal vigente en materia de evaluación, cumplir y hacer cumplir la normativa en materia de evaluación. Informar y orientar al personal docente, alumnos y representantes en materia de aprendizaje escolar, dirigir investigaciones docentes sobre evaluación y rendimiento escolar, asesorar a los docentes cuyas asignaturas revelan altos índices de aplazados, orientar a los docentes en el diseño, aplicación y corrección de técnicas e instrumentos de evaluación, desarrollar reuniones con padres y representantes para intercambiar apreciaciones en relación con la actuación del alumnado, analizar conjuntamente con otras unidades del plantel (Control de Estudios, Orientación, Departamentos Docentes).

Así mismo, debe encargarse de los casos de estudiantes con problemas de rendimiento; así como aquellas situaciones relacionadas con asignaturas regulares, irregulares o quedadas, certificaciones, modificaciones de datos, transferencias y equivalencias entre Planes de Estudios Nacionales, sustanciar los expedientes relativos a la nulidad y revisión de cualquier forma de evaluación y otros aspectos relacionados con esta materia, tomar decisiones inherentes al proceso de evaluación, aportar soluciones a las dificultades surgidas, coordinar el proceso de aplicación de

pruebas de ubicación, de lapso, extraordinarias y de revisión.

**Control.** Revisar los instrumentos de evaluación como paso previo para su aplicación; para lo cual ha de determinar su confiabilidad y validez, controlar la elaboración y entrega de los respectivos planes de evaluación, supervisar el cumplimiento de los planes de evaluación, realizar seguimiento a los procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, atender los casos de incumplimiento de deberes en los docentes en el área de evaluación.

En función de las características planteadas, se deduce que el Docente Coordinador del Departamento de Evaluación como responsable de la gestión de una unidad bajo la conducción de la Dirección del plantel, tienen la finalidad de detectar, comunicar de manera clara las necesidades y analizar los diversos problemas referidos no sólo al rendimiento sino a todos aquellos que puedan afectarlo y sean susceptibles de mejoramiento; para coordinar la toma de decisiones e involucrar a las instancias particulares a que participen activamente en la solución de los mismos.

No obstante, ello sólo es posible a través del ejercicio eficiente de las funciones administrativas (planificación, organización, administración de personal, dirección y control) y de una sólida preparación profesional y rasgos personales que posibiliten las diversas relaciones a establecer con cada una de las personas inmersas en el proceso evaluativo y educativo. En concordancia con lo anterior, se señala que la calidad de la educación depende de la manera como se desarrollen éstas; pues a través de la ejecución de los elementos citados se derivan juicios de valor, conclusiones y experiencias que propician la toma de decisiones o correctivos. Esta tarea es relevante, porque en ella se aplica la evaluación de manera sistemática y permanente, en cada una de las fases del proceso evaluativo.

**Comunicación.** El departamento de evaluación cumple funciones gerenciales, lo que indica que el gerente que desea ser eficiente, logra a través de su influencia que otros trabajen en función del logro de las metas

organizacionales, por lo tanto debe hacer uso constante de un eficiente proceso comunicacional. En este orden de ideas Koontz y O'Donnel (1994: 682) señala que "una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas". De lo expresado se deduce que el proceso comunicacional es de vital importancia en cualquier organización, este proceso se constituye en el pilar fundamental de toda institución y debe ser prioritario ante cualquier situación.

La comunicación como actividad gerencial persigue dos propósitos fundamentales: la información y la comprensión necesaria al refuerzo de las personas en el desarrollo de su actividad, a la vez proporcionar las orientaciones para lograr los grados deseados de motivación, operación, y satisfacción en los cargos. A partir de la misma se conduce a un ambiente de trabajo en equipo y a mejorar el desempeño de la actividad desarrollada con armonía.

Lo expresado hasta ahora, implica que la comunicación es importante en la relación entre gerentes, los docentes y coordinadores, permitiendo el esclarecimiento y explicación de decisiones tomadas. Los gerentes guían y orientan personas y el arte de gerenciar tiene que estar orientado al máximo rendimiento de cada persona. Esto se logra lógicamente con una comunicación efectiva, ya que esta se constituye en el medio ideal para tomar y ejecutar decisiones, para obtener información y corregir los procesos y procedimientos de acuerdo con la situación.

En virtud de lo señalado, Fernández (1992:9), dice que:

Para lograr una vigorosa comunicación se hace necesaria la presencia de las relaciones humanas, pues ello permite la integración del recurso humano con la organización cubriendo los conflictos inevitables que se presentan, y los mecanismos diversos que deben ser utilizados para que los inconvenientes y controversias puedan ser canalizados a través de actividades directivas.

Esto significa que la comunicación efectiva entre los miembros de la organización debe estar siempre precediendo cualquier evento, de ello dependerá el éxito de cada una de las actividades planificadas.

Dentro de este orden de ideas, Tovar (1996:60), señala que la comunicación sirve como lubricante para el funcionamiento uniforme del proceso administrativo. La comunicación se constituye así en un factor que incide directamente en la creación de un clima organizacional de trabajo donde reine la motivación, la confianza y la satisfacción de los involucrados. Su uso adecuado ayuda a que cada miembro de la organización tenga perfectamente delimitado su campo de acción y sepa lo que debe hacer en cada momento y, a la vez tenga la posibilidad de exponer las dificultades con que se encuentre en su tarea, así como el rendimiento obtenido.

Diversos son los tipos de comunicación que se encuentran en una institución educativa u organización. Los autores citados anteriormente, se refieren a la comunicación formal e informal, ascendente y descendente. La comunicación formal la concibe como la que se lleva a efecto a través de canales establecidos y oficialmente reconocidos dentro de ellos se pueden mencionar, las entrevistas, las reuniones de departamentos, entre otras. A la comunicación informal se le designa comúnmente rumor, y existe la desventaja de que presenta la posibilidad de distorsionar la información, enrarecer el clima organizacional, romper las relaciones humanas y crear un clima que se dirija en contra de la consecución de los objetivos organizacionales.

La comunicación descendente, es la que parte de los niveles jerárquicos superiores y se desplaza a los niveles administrativos inferiores. Es la comunicación que utiliza la alta gerencia para comunicarse con los subalternos. Por su parte la ascendente actúa en sentido contrario, aquí los subalternos se comunican con los gerentes. El gerente en este tipo de casos particular debe aflorar todas sus condiciones de líder para aprender a escuchar y en base a ello, tomar las decisiones que le sean pertinentes. El

gerente en estas circunstancias debe ser un individuo muy racional y objetivo para no constituirse en presa de las informaciones subjetivas, que desarticulen los esfuerzos y la integración de los miembros de la organización.

En virtud a lo expresado en párrafos precedentes, la comunicación como proceso dinámico que fundamenta la exigencia, progreso, cambios y comportamientos de todos los sistemas vivientes, individuos y organizaciones, según lo expresa Chacón (2000:276), debe encaminarse: A buscar objetivos comunes dentro de la institución, satisfacer al empleado y su desempeño, integrar el recurso humano con la organización, lograr buenas relaciones humanas en los distintos niveles gerenciales, cumplir con los canales regulares de comunicación, conocer la eficacia de los que ejecutan los trabajos, canalizar el éxito y el fracaso de los subalternos y disipar del ambiente la apatía y el desanimo

**Evalúa.** La Evaluación es definida por Mateo (2006:21) "como el proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios, de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa". Partiendo de lo expresado por el autor, la evaluación es una forma específica de conocer y relacionarse con la realidad educativa para tratar de favorecer cambios optimizadores en ella. Es una praxis transformadora que para incidir en profundidad, precisa activar los resortes culturales, sociales y políticos más relevantes de los contextos en lo que actúa.

Se puede considerar que aproximarse al conocimiento y a la práctica evaluativa en el campo educativo, resulta fundamental para la mejora y la innovación de todos los ámbitos que la conforman, entre ellos: sistemas, programas, servicios, docentes, estudiantes, entre otros, y es desde la evaluación que se le da sentido y significado a la medición de los procesos durante la recopilación de información.

Al respecto conviene decir que la evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo, es decir, que permanentemente evaluamos porque en cada momento se emiten interpretaciones sobre personas, estudiantes, objetos o circunstancias. No obstante, la evaluación es considerada como el medio que nos permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verifica si los procesos para alcanzar las metas son adecuados, y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos, esto nos lleva a crear alternativas del mejoramiento que comprometen a todos los actores del sector educativo para avanzar con mayor asertividad.

### **Funciones de la Coordinación de Evaluación**

El Ministerio del Poder Popular para la Educación, a través de la División de Registro Control de Estudio y Evaluación (DRCEE) (2006) establece las siguientes funciones para el Departamento de Evaluación:

- Planificar conjuntamente con la Dirección del Plantel, el cumplimiento del Proceso de Evaluación como parte del proceso educativo.
- Organizar periódicamente actividades de mejoramiento profesional tales como seminarios, jornadas, talleres a fin de mantener debidamente actualizado al personal docente en el área de evaluación.
- Mantener debidamente informados a los miembros del Plantel acerca de los Decretos, memorandos, circulares emanadas desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Elaborar un plan anual del departamento y velar por su cumplimiento.
- Elaborar el calendario y la normativa para la aplicación de las pruebas de lapso, materia pendiente, revisión, actividades remediales.
- Participar conjuntamente con el Departamento de Control de Estudios, en la planificación y posterior publicación de calendario de los consejos de sección y/o curso.

- Nombrar los docentes de las pruebas de Materia Pendiente y No Cursantes en los plazos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE)
- Llevar el control de la materia vista por lapso.
- Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel.
- Instrumentar el plan de evaluación por disciplina, área o departamento.
- Elaborar las normas y requisitos que deben cumplir los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel.
- Asesorar a los Departamentos Docentes en la elaboración de pruebas, guías y material de apoyo que se requieran.
- Asesorar y orientar a los Coordinadores de Departamento en consultas técnicas y/o administrativas referentes al proceso de evaluación.
- Implementar conjuntamente con los Departamentos de Control de Estudios y de Orientación, las medidas y recursos necesarios para que los estudiantes, padres y representantes conozcan los resultados del proceso de evaluación.
- Analizar los resultados de las evaluaciones por lapso, con el objeto de promover mejoras al proceso educativo.
- Controlar el proceso de firmas por parte de los docentes de las planillas de resumen final de calificaciones.
- Participar conjuntamente con la Dirección y el Departamento de Control y Estudios en la tramitación de situaciones irregulares tales como:
  - Solicitud de revisión de pruebas.
  - Asignatura pendiente.
  - Modificación de calificaciones.
  - Otras que señale la Dirección.
- Promover conjuntamente con los departamentos de Control de Estudios y de Orientación la aplicación de estímulos para los estudiantes con actuación destacada.

-Supervisar que el proceso de evaluación se cumpla en forma continua, integral, cooperativa y humanista.

### **Actualización permanente**

La enciclopedia *Práctica del Docente* (2004:27) expresa que "es considerada como la preparación requerida de un trabajador, para la adquisición de conocimientos que asegure y garantice el éxito de su acción formativa". Al respecto, se ha dicho que para luchar contra la resistencia al cambio, es necesario reflexionar y conocer las causas que lo impiden. De nada sirven los esfuerzos e intentos por superarse, si no se asume con responsabilidad el rol que le corresponde de acuerdo al comportamiento laboral vinculado al área ocupacional que desempeña.

Desde la perspectiva educativa, los centros educativos tienen el compromiso de mantener actualizado al docente en su formación profesional a través de diversas estrategias y el docente tiene la responsabilidad de mejorar su desempeño profesional asistiendo a los talleres, mesas de trabajo, seminarios entre otras estrategias que se diseñe para tal fin.

### **Competencias del Coordinador (a) del Departamento de Evaluación**

De acuerdo a la circular de asunto: lineamientos a seguir en las coordinaciones de evaluación de los planteles de fecha, primero de enero del 2008, buscando la unificación de criterios en la aplicación de los instrumentos, circulares, funciones y demás normas que rigen la Coordinación de Evaluación, se presenta una compilación de éstos, buscando mejorar el trabajo y coordinar los procesos y aplicación correspondiente en los diferentes subsistemas del Sistema Educativo Bolivariano.

-Elaborar el Plan Anual del Departamento.

-Orientar a los docentes sobre el proceso de evaluación de los aprendizajes.

-Orientar a los docentes en la planificación de las evaluaciones a ser aplicadas durante el período escolar.

-Planificar la aplicación de los tipos de evaluación durante el proceso de aprendizaje, en concordancia con lo establecido en el Capítulo V del Reglamento de la ley orgánica de educación (RGLOE) y Resoluciones, (35, 213, 266 y 49).

-Analizar los resultados de las evaluaciones obtenidas por los estudiantes y reorientando el proceso evaluativo, si así se requiere.

-Elaborar calendarios de Pruebas Final, Revisión, Materia Pendiente.

-Determinar la nulidad de las evaluaciones cuando se compruebe inconsistencia de criterios didácticos en su elaboración.

-Coordinar los Consejos de Sección.

-Elaborar transferencias y equivalencias de estudios en concordancia con lo establecido por la Dirección General de Registro y Control de Estudio.

-Procesar los casos de irregularidades no imputables al alumno detectadas en las Planillas de Resumen Final del Rendimiento Estudiantil.

-Procesar y tramitar ante la Autoridad Educativa los casos de materia quedada.

-Gestionar ante la Autoridad Educativa reconocimientos de estudios.

### **Perfil del Coordinador del Departamento de Evaluación**

Para López (2010). El cargo de Jefe de Evaluación se otorgará en función a la preparación académica, capacidad y eficacia y debe estar íntimamente relacionada con su experiencia docente. Dentro de las características que debe poseer el aspirante se indican las siguientes:

Profesionales: Formación docente en Educación Superior con mención en la especialidad de evaluación, postgrado en evaluación o cursos de mejoramiento en el área.

Desde el área Ocupacional debe:

- Tener una experiencia docente mínima de cuatro (4) años.
- Ejercer cargo de tiempo completo.
- Haber ejercido la jefatura de un departamento docente y/o administrativo.
- Experiencias en investigaciones docentes.

Desde el área Personal debe poseer:

- Capacidad de liderazgo para estimular e incentivar el cambio de actitud en el personal docente del plantel.
- Espíritu de equidad, maduración y templanza de carácter para impartir órdenes y asignar responsabilidades.
- Visión prospectiva frente a situaciones educativas.
- Probidad y rectitud de conducta.

**Cuadro 1**  
**Funciones del Departamento de Evaluación**

<b>PLANIFICAR</b>	<b>ORGANIZAR</b>	<b>ADMINISTRAR PERSONAL</b>	<b>DIRIGIR</b>	<b>CONTROLAR</b>
Actividades y procedimientos de evaluación en atención a la normativa legal vigente.	Las actividades de evaluación	Proporciona el material necesario para la elaboración de los diferentes tipos, formas y estrategias de evaluación.	Informa a los docentes sobre las actividades y procedimientos de evaluación.	Vigila la aplicación y cumplimiento de los procedimientos de evaluación.
Proyectos de recuperación y reforzamiento del aprendizaje.	El establecimiento de criterios e instrumentos de evaluación ajustados a las características de los planes de estudio.	Participa en: a) La elaboración de los planes de supervisión de clase.	Orienta a los coordinadores y docentes sobre la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos de evaluación.	Controla la elaboración y entrega de los respectivos planes de evaluación.

**Fuente:** López (2010) Manual del supervisor, director y docente / Volumen 5

**Continuación del Cuadro N° 1**  
**Funciones del Departamento de Evaluación**

<b>PLANIFICAR</b>	<b>ORGANIZAR</b>	<b>ADMINISTRAR PERSONAL</b>	<b>DIRIGIR</b>	<b>CONTROLAR</b>
Actividades de investigación docente en atención a las áreas del conocimiento.	El calendario de reuniones del Consejo de Evaluación.	b) Los consejos Técnico- Docentes de Sección, de docentes en general.	Informa y orienta al personal docente, estudiantil y representantes sobre el aprendizaje escolar.	Supervisa el proceso de evaluación diagnóstica, formativa, sumativa.
Actividades de mejoramiento profesional para docentes.	La realización de talleres de actualización de docentes en materia de evaluación.	c) Talleres de actualización del docente.	Coordina el proceso de aplicación de pruebas de ubicación, lapso. Extraordinarias y de revisión.	Procesa los resultados del rendimiento escolar.
	Establece los cronogramas de reuniones, supervisiones con el fin de impartir instrucciones sobre el proceso.	d) Las acciones de reforzamiento y recuperación de alumnos.	Dirige: Investigaciones docentes sobre evaluación y rendimiento escolar.	
		Analiza los resultados obtenidos en el rendimiento escolar y diagnostica los mismos.	Reuniones relativas al área. Publica en carteleras informativas sobre los deberes y derechos de los alumnos, tipos de pruebas, lapsos de evaluación, resultados académicos de cada lapso, etc.	
		Elabora informes trimestrales y anuales sobre los resultados de la evaluación.	Asesora al personal docente cuyas asignaturas tengan índices de aplazados.	

Fuente: López (2010) Manual del supervisor, director y docente / Volumen 5

## **Agentes que intervienen en la gestión de la Acción Educativa**

La planificación de la acción educativa requiere de la participación de los siguientes agentes: estudiantes, docentes, padres, representantes y comunidad. Algunos de ellos tienen mayor grado de participación que otros en la planificación de la acción educativa, esto se debe al desempeño de la función que les corresponde dentro del proceso enseñanza y aprendizaje. A continuación se especifican algunas formas de participación, de cada uno de esos agentes, en la planificación de la gestión.

**Estudiantes.** La participación de los estudiantes en la planificación puede darse de una manera indirecta, cuando al planificar son considerados sus intereses necesidades y expectativas, de manera directa cuando los propios Jóvenes proponen la programación de actividades conjuntas. Los educandos participarán en la planificación y realización de actividades que los involucren física, intelectual y emocionalmente con el ambiente. Estas actividades podrían incluir, elaboración de carteleras, campañas de aseo, reforestación., jornadas de mantenimiento, actos culturales, visitas alrededor del plantel y otras que contribuyan al logro de los objetivos programados. La participación de los estudiantes en la planificación aumenta su nivel de motivación, contribuye al mejoramiento de su aprendizaje y al desarrollo de su capacidad para la toma de decisiones.

**Docentes.** En la planificación del trabajo escolar deben participar, junto con el docente de aula, el personal directivo, coordinadores y de supervisión. La participación de los mismos se hará mediante el asesoramiento sistemático al docente, quien es el responsable de realizar la planificación de la actividad educativa en el aula. Este asesoramiento abarcará todas las etapas de la planificación. Por lo general, en las instituciones de educación secundaria existe la figura del Coordinador Pedagógico, quien cumple funciones tanto académico como de evaluación sin embargo, se hace indispensable considerar que se cumpla la integración de todos los agentes involucrados en ámbito educativo, en especial del Personal Directivo y el Coordinador de

Evaluación Control y Estudio y de ésta forma clasificar y verificar la optimización de los resultados evaluativos. Además al planificar, el docente tomará en cuenta la realidad socio cultural existente, las características, necesidades e intereses de los estudiantes, la participación de los otros agentes, así como también los recursos disponibles en el plantel y la comunidad que faciliten dichos procesos.

**Padres y Representantes.** El hecho de que los padres y representantes intervengan en la planificación del proceso educativo los compromete y responsabiliza a hacerse co-partícipes del aprendizaje de sus representados. Los padres y representantes participan en la planificación aportando sus opiniones tanto para la programación de actividades, como para la evaluación del trabajo educativo realizado. Para ello se hace necesario, en la elaboración de los diferentes tipos de planes, incluir reuniones con los padres, representantes y demás actores del quehacer comunitario. Los padres y representantes deben apoyar y complementar la labor del docente mediante charlas, demostraciones, etc., en áreas de su competencia que sean de interés para los educandos.

**Comunidad.** En Educación Básica el término comunidad se refiere, no sólo a la comunidad educativa, sino además al ambiente que rodea a la escuela, sus habitantes, sus organizaciones e instituciones. Es por ello que se amerita lograr la incorporación de la comunidad en la elaboración y ejecución de la planificación, es recomendable realizar reuniones con personas representativas de la comunidad y otros agentes educativos. Las mismas tendrán como finalidad que todos aporten ideas para la planificación y se comprometan en la realización de actividades o suministro de recursos. Esto permitirá la elaboración de un plan amplio, flexible y participativo, contribuyendo así al mejoramiento del proceso enseñanza y aprendizaje en beneficio de todos.

## Bases Legales

El sistema educativo venezolano está sustentado por leyes jurídicas, posibilitando los programas, proyectos y objetivos propuestos para alcanzar los fines deseados. El presente estudio está sustentado en los lineamientos del sistema y del proceso educativo bolivariano, expresados en las disposiciones legales contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de (1999), el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (REGLOE) (1999) y la Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009).

Es de resaltar, que en el actual ordenamiento jurídico se plantea un nuevo tipo de sociedad humanista, centrada en la libertad, igualdad y justicia social para construir un país soberano, con el desarrollo de la capacidad creadora de sus habitantes. Tales postulados están expresamente consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999:3), cuando en su preámbulo, plantea refundar la república: estableciendo una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural... se rige por los principios de integridad territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad..."

De lo anterior, surge el sistema educativo bolivariano que busca atender las exigencias de esa nueva república planteada por la carta magna, colocando el acento en el proceso de aprendizaje y enfatizando el "aprender a aprender" como respuesta a los rápidos cambios del saber. Al mismo tiempo, postula el aprendizaje globalizado e integral para formar en los estudiantes una actitud creativa, transformadora, científica, humanística y tecnológica, donde el aprendizaje sea significativo como expresión de sus potencialidades en el desarrollo de la vida.

El artículo 102 de la mencionada ley, establece los valores en los cuales descansa la educación, planteando que:

La educación es un derecho humano y un deber social

fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Se puede inferir que este artículo establece la importancia que tiene la educación en el desarrollo de cada individuo que forma parte de la sociedad venezolana, a través de ella se incentiva el desarrollo de un espíritu democrático, participativo y creativo que le permita estar apto para desempeñarse eficientemente dentro y fuera de su entorno.

En cuanto a la Ley Orgánica de Educación (2009), el artículo 44 plantea que:

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

En el referido artículo se observa una concepción amplia del concepto de evaluación al interactuar no sólo con los aprendizajes de los educandos,

sino la actuación del docente y aspectos del entorno. En relación a los aprendizajes de los estudiantes también se observa "una mayor amplitud al considerar aspectos de la personalidad del educando; siendo esto parte esencial de los principios de la evaluación bajo el enfoque de competencias, ya que esta no solo plantea la medición de conocimientos sino también la formación y evaluación en el saber, ser y hacer.

Asimismo, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (1999) expone en el artículo 88 lo siguiente:

La evaluación constituye un proceso permanente dirigido a: 1) Identificar y analizar tanto las potencialidades para el aprendizaje, los valores, los intereses y las actitudes del alumno para estimular su desarrollo, como aquellos aspectos que requieran ser corregidos o reorientados. 2) Apreciar y registrar en forma cualitativa, de primero a sexto grado, o cuantitativa en la tercera etapa de educación básica y en media diversificada y profesional, el progreso en el aprendizaje y dominio de competencias del alumno... (3) Determinar en qué forma influyen en el rendimiento estudiantil los diferentes factores que intervienen en el proceso educativo, para reforzar los que inciden favorablemente y adoptarlos correctivos necesarios.

De lo anterior, se determina que el rendimiento estudiantil es influenciado por los diferentes factores que intervienen en el proceso educativo, y además señala una de las funciones del departamento de evaluación de adoptar correctivos necesarios para fortificar dicho rendimiento, es decir llevar el control o seguimiento en los resultados de las evaluaciones.

Artículo 89. Da por sentado que la evaluación debe ser:

(1) Continua: porque se realizará en diversas fases y operaciones sucesivas que se cumplen antes, durante y al final de las acciones educativas. (2) Integral: por cuanto tomará en cuenta los rasgos relevantes de la personalidad del alumno, el rendimiento estudiantil y los factores que intervienen en el proceso de aprendizaje, (3) Cooperativa: ya que permitirá la participación de quienes intervienen en el proceso educativo.

alumnos.

**Administración de Personal.** Facilitar material de apoyo necesario para la elaboración de los diferentes tipos, formas y estrategias de evaluación, asesorar y participar activamente durante el desarrollo de los consejos técnicos docentes de sección, analizar y dar a conocer los resultados obtenidos en el rendimiento escolar por año, sección y asignatura, cooperar en el desarrollo de acciones de reforzamiento y recuperación de alumnos, gestionar y coordinar talleres, jornadas y cursos de actualización docente en materia de evaluación educativa, elaborar informes trimestrales y anuales sobre los resultados de la evaluación, participar en la elaboración de los planes de supervisión de clase.

**Dirección.** Informar a los docentes sobre la normativa legal vigente en materia de evaluación, cumplir y hacer cumplir la normativa en materia de evaluación. Informar y orientar al personal docente, alumnos y representantes en materia de aprendizaje escolar, dirigir investigaciones docentes sobre evaluación y rendimiento escolar, asesorar a los docentes cuyas asignaturas revelan altos índices de aplazados, orientar a los docentes en el diseño, aplicación y corrección de técnicas e instrumentos de evaluación, desarrollar reuniones con padres y representantes para intercambiar apreciaciones en relación con la actuación del alumnado, analizar conjuntamente con otras unidades del plantel (Control de Estudios, Orientación, Departamentos Docentes).

Así mismo, debe encargarse de los casos de estudiantes con problemas de rendimiento; así como aquellas situaciones relacionadas con asignaturas regulares, irregulares o quedadas, certificaciones, modificaciones de datos, transferencias y equivalencias entre Planes de Estudios Nacionales, sustanciar los expedientes relativos a la nulidad y revisión de cualquier forma de evaluación y otros aspectos relacionados con esta materia, tomar decisiones inherentes al proceso de evaluación, aportar soluciones a las dificultades surgidas, coordinar el proceso de aplicación de

pruebas de ubicación, de lapso, extraordinarias y de revisión.

**Control.** Revisar los instrumentos de evaluación como paso previo para su aplicación; para lo cual ha de determinar su confiabilidad y validez, controlar la elaboración y entrega de los respectivos planes de evaluación, supervisar el cumplimiento de los planes de evaluación, realizar seguimiento a los procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, atender los casos de incumplimiento de deberes en los docentes en el área de evaluación.

En función de las características planteadas, se deduce que el Docente Coordinador del Departamento de Evaluación como responsable de la gestión de una unidad bajo la conducción de la Dirección del plantel, tienen la finalidad de detectar, comunicar de manera clara las necesidades y analizar los diversos problemas referidos no sólo al rendimiento sino a todos aquellos que puedan afectarlo y sean susceptibles de mejoramiento; para coordinar la toma de decisiones e involucrar a las instancias particulares a que participen activamente en la solución de los mismos.

No obstante, ello sólo es posible a través del ejercicio eficiente de las funciones administrativas (planificación, organización, administración de personal, dirección y control) y de una sólida preparación profesional y rasgos personales que posibiliten las diversas relaciones a establecer con cada una de las personas inmersas en el proceso evaluativo y educativo. En concordancia con lo anterior, se señala que la calidad de la educación depende de la manera como se desarrollen éstas; pues a través de la ejecución de los elementos citados se derivan juicios de valor, conclusiones y experiencias que propician la toma de decisiones o correctivos. Esta tarea es relevante, porque en ella se aplica la evaluación de manera sistemática y permanente, en cada una de las fases del proceso evaluativo.

**Comunicación.** El departamento de evaluación cumple funciones gerenciales, lo que indica que el gerente que desea ser eficiente, logra a través de su influencia que otros trabajen en función del logro de las metas

organizacionales, por lo tanto debe hacer uso constante de un eficiente proceso comunicacional. En este orden de ideas Koontz y O'Donnel (1994: 682) señala que "una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas". De lo expresado se deduce que el proceso comunicacional es de vital importancia en cualquier organización, este proceso se constituye en el pilar fundamental de toda institución y debe ser prioritario ante cualquier situación.

La comunicación como actividad gerencial persigue dos propósitos fundamentales: la información y la comprensión necesaria al refuerzo de las personas en el desarrollo de su actividad, a la vez proporcionar las orientaciones para lograr los grados deseados de motivación, operación, y satisfacción en los cargos. A partir de la misma se conduce a un ambiente de trabajo en equipo y a mejorar el desempeño de la actividad desarrollada con armonía.

Lo expresado hasta ahora, implica que la comunicación es importante en la relación entre gerentes, los docentes y coordinadores, permitiendo el esclarecimiento y explicación de decisiones tomadas. Los gerentes guían y orientan personas y el arte de gerenciar tiene que estar orientado al máximo rendimiento de cada persona. Esto se logra lógicamente con una comunicación efectiva, ya que esta se constituye en el medio ideal para tomar y ejecutar decisiones, para obtener información y corregir los procesos y procedimientos de acuerdo con la situación.

En virtud de lo señalado, Fernández (1992:9), dice que:

Para lograr una vigorosa comunicación se hace necesaria la presencia de las relaciones humanas, pues ello permite la integración del recurso humano con la organización cubriendo los conflictos inevitables que se presentan, y los mecanismos diversos que deben ser utilizados para que los inconvenientes y controversias puedan ser canalizados a través de actividades directivas.

Esto significa que la comunicación efectiva entre los miembros de la organización debe estar siempre precediendo cualquier evento, de ello dependerá el éxito de cada una de las actividades planificadas.

Dentro de este orden de ideas, Tovar (1996:60), señala que la comunicación sirve como lubricante para el funcionamiento uniforme del proceso administrativo. La comunicación se constituye así en un factor que incide directamente en la creación de un clima organizacional de trabajo donde reine la motivación, la confianza y la satisfacción de los involucrados. Su uso adecuado ayuda a que cada miembro de la organización tenga perfectamente delimitado su campo de acción y sepa lo que debe hacer en cada momento y, a la vez tenga la posibilidad de exponer las dificultades con que se encuentre en su tarea, así como el rendimiento obtenido.

Diversos son los tipos de comunicación que se encuentran en una institución educativa u organización. Los autores citados anteriormente, se refieren a la comunicación formal e informal, ascendente y descendente. La comunicación formal la concibe como la que se lleva a efecto a través de canales establecidos y oficialmente reconocidos dentro de ellos se pueden mencionar, las entrevistas, las reuniones de departamentos, entre otras. A la comunicación informal se le designa comúnmente rumor, y existe la desventaja de que presenta la posibilidad de distorsionar la información, enrarecer el clima organizacional, romper las relaciones humanas y crear un clima que se dirija en contra de la consecución de los objetivos organizacionales.

La comunicación descendente, es la que parte de los niveles jerárquicos superiores y se desplaza a los niveles administrativos inferiores. Es la comunicación que utiliza la alta gerencia para comunicarse con los subalternos. Por su parte la ascendente actúa en sentido contrario, aquí los subalternos se comunican con los gerentes. El gerente en este tipo de casos particular debe aflorar todas sus condiciones de líder para aprender a escuchar y en base a ello, tomar las decisiones que le sean pertinentes. El

gerente en estas circunstancias debe ser un individuo muy racional y objetivo para no constituirse en presa de las informaciones subjetivas, que desarticulen los esfuerzos y la integración de los miembros de la organización.

En virtud a lo expresado en párrafos precedentes, la comunicación como proceso dinámico que fundamenta la exigencia, progreso, cambios y comportamientos de todos los sistemas vivientes, individuos y organizaciones, según lo expresa Chacón (2000:276), debe encaminarse: A buscar objetivos comunes dentro de la institución, satisfacer al empleado y su desempeño, integrar el recurso humano con la organización, lograr buenas relaciones humanas en los distintos niveles gerenciales, cumplir con los canales regulares de comunicación, conocer la eficacia de los que ejecutan los trabajos, canalizar el éxito y el fracaso de los subalternos y disipar del ambiente la apatía y el desanimo

**Evalúa.** La Evaluación es definida por Mateo (2006:21) "como el proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios, de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa". Partiendo de lo expresado por el autor, la evaluación es una forma específica de conocer y relacionarse con la realidad educativa para tratar de favorecer cambios optimizadores en ella. Es una praxis transformadora que para incidir en profundidad, precisa activar los resortes culturales, sociales y políticos más relevantes de los contextos en lo que actúa.

Se puede considerar que aproximarse al conocimiento y a la práctica evaluativa en el campo educativo, resulta fundamental para la mejora y la innovación de todos los ámbitos que la conforman, entre ellos: sistemas, programas, servicios, docentes, estudiantes, entre otros, y es desde la evaluación que se le da sentido y significado a la medición de los procesos durante la recopilación de información.

Al respecto conviene decir que la evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo, es decir, que permanentemente evaluamos porque en cada momento se emiten interpretaciones sobre personas, estudiantes, objetos o circunstancias. No obstante, la evaluación es considerada como el medio que nos permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verifica si los procesos para alcanzar las metas son adecuados, y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos, esto nos lleva a crear alternativas del mejoramiento que comprometen a todos los actores del sector educativo para avanzar con mayor asertividad.

### **Funciones de la Coordinación de Evaluación**

El Ministerio del Poder Popular para la Educación, a través de la División de Registro Control de Estudio y Evaluación (DRCEE) (2006) establece las siguientes funciones para el Departamento de Evaluación:

- Planificar conjuntamente con la Dirección del Plantel, el cumplimiento del Proceso de Evaluación como parte del proceso educativo.
- Organizar periódicamente actividades de mejoramiento profesional tales como seminarios, jornadas, talleres a fin de mantener debidamente actualizado al personal docente en el área de evaluación.
- Mantener debidamente informados a los miembros del Plantel acerca de los Decretos, memorandos, circulares emanadas desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Elaborar un plan anual del departamento y velar por su cumplimiento.
- Elaborar el calendario y la normativa para la aplicación de las pruebas de lapso, materia pendiente, revisión, actividades remediales.
- Participar conjuntamente con el Departamento de Control de Estudios, en la planificación y posterior publicación de calendario de los consejos de sección y/o curso.

- Nombrar los docentes de las pruebas de Materia Pendiente y No Cursantes en los plazos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE)
- Llevar el control de la materia vista por lapso.
- Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel.
- Instrumentar el plan de evaluación por disciplina, área o departamento.
- Elaborar las normas y requisitos que deben cumplir los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel.
- Asesorar a los Departamentos Docentes en la elaboración de pruebas, guías y material de apoyo que se requieran.
- Asesorar y orientar a los Coordinadores de Departamento en consultas técnicas y/o administrativas referentes al proceso de evaluación.
- Implementar conjuntamente con los Departamentos de Control de Estudios y de Orientación, las medidas y recursos necesarios para que los estudiantes, padres y representantes conozcan los resultados del proceso de evaluación.
- Analizar los resultados de las evaluaciones por lapso, con el objeto de promover mejoras al proceso educativo.
- Controlar el proceso de firmas por parte de los docentes de las planillas de resumen final de calificaciones.
- Participar conjuntamente con la Dirección y el Departamento de Control y Estudios en la tramitación de situaciones irregulares tales como:
  - Solicitud de revisión de pruebas.
  - Asignatura pendiente.
  - Modificación de calificaciones.
  - Otras que señale la Dirección.
- Promover conjuntamente con los departamentos de Control de Estudios y de Orientación la aplicación de estímulos para los estudiantes con actuación destacada.

-Supervisar que el proceso de evaluación se cumpla en forma continua, integral, cooperativa y humanista.

### **Actualización permanente**

La enciclopedia *Práctica del Docente* (2004:27) expresa que "es considerada como la preparación requerida de un trabajador, para la adquisición de conocimientos que asegure y garantice el éxito de su acción formativa". Al respecto, se ha dicho que para luchar contra la resistencia al cambio, es necesario reflexionar y conocer las causas que lo impiden. De nada sirven los esfuerzos e intentos por superarse, si no se asume con responsabilidad el rol que le corresponde de acuerdo al comportamiento laboral vinculado al área ocupacional que desempeña.

Desde la perspectiva educativa, los centros educativos tienen el compromiso de mantener actualizado al docente en su formación profesional a través de diversas estrategias y el docente tiene la responsabilidad de mejorar su desempeño profesional asistiendo a los talleres, mesas de trabajo, seminarios entre otras estrategias que se diseñe para tal fin.

### **Competencias del Coordinador (a) del Departamento de Evaluación**

De acuerdo a la circular de asunto: lineamientos a seguir en las coordinaciones de evaluación de los planteles de fecha, primero de enero del 2008, buscando la unificación de criterios en la aplicación de los instrumentos, circulares, funciones y demás normas que rigen la Coordinación de Evaluación, se presenta una compilación de éstos, buscando mejorar el trabajo y coordinar los procesos y aplicación correspondiente en los diferentes subsistemas del Sistema Educativo Bolivariano.

-Elaborar el Plan Anual del Departamento.

-Orientar a los docentes sobre el proceso de evaluación de los aprendizajes.

-Orientar a los docentes en la planificación de las evaluaciones a ser aplicadas durante el período escolar.

-Planificar la aplicación de los tipos de evaluación durante el proceso de aprendizaje, en concordancia con lo establecido en el Capítulo V del Reglamento de la ley orgánica de educación (RGLOE) y Resoluciones, (35, 213, 266 y 49).

-Analizar los resultados de las evaluaciones obtenidas por los estudiantes y reorientando el proceso evaluativo, si así se requiere.

-Elaborar calendarios de Pruebas Final, Revisión, Materia Pendiente.

-Determinar la nulidad de las evaluaciones cuando se compruebe inconsistencia de criterios didácticos en su elaboración.

-Coordinar los Consejos de Sección.

-Elaborar transferencias y equivalencias de estudios en concordancia con lo establecido por la Dirección General de Registro y Control de Estudio.

-Procesar los casos de irregularidades no imputables al alumno detectadas en las Planillas de Resumen Final del Rendimiento Estudiantil.

-Procesar y tramitar ante la Autoridad Educativa los casos de materia quedada.

-Gestionar ante la Autoridad Educativa reconocimientos de estudios.

### **Perfil del Coordinador del Departamento de Evaluación**

Para López (2010). El cargo de Jefe de Evaluación se otorgará en función a la preparación académica, capacidad y eficacia y debe estar íntimamente relacionada con su experiencia docente. Dentro de las características que debe poseer el aspirante se indican las siguientes:

Profesionales: Formación docente en Educación Superior con mención en la especialidad de evaluación, postgrado en evaluación o cursos de mejoramiento en el área.

Desde el área Ocupacional debe:

- Tener una experiencia docente mínima de cuatro (4) años.
- Ejercer cargo de tiempo completo.
- Haber ejercido la jefatura de un departamento docente y/o administrativo.
- Experiencias en investigaciones docentes.

Desde el área Personal debe poseer:

- Capacidad de liderazgo para estimular e incentivar el cambio de actitud en el personal docente del plantel.
- Espíritu de equidad, maduración y templanza de carácter para impartir órdenes y asignar responsabilidades.
- Visión prospectiva frente a situaciones educativas.
- Probidad y rectitud de conducta.

**Cuadro 1**  
**Funciones del Departamento de Evaluación**

PLANIFICAR	ORGANIZAR	ADMINISTRAR PERSONAL	DIRIGIR	CONTROLAR
Actividades y procedimientos de evaluación en atención a la normativa legal vigente.	Las actividades de evaluación	Proporciona el material necesario para la elaboración de los diferentes tipos, formas y estrategias de evaluación.	Informa a los docentes sobre las actividades y procedimientos de evaluación.	Vigila la aplicación y cumplimiento de los procedimientos de evaluación.
Proyectos de recuperación y reforzamiento del aprendizaje.	El establecimiento de criterios e instrumentos de evaluación ajustados a las características de los planes de estudio.	Participa en: a) La elaboración de los planes de supervisión de clase.	Orienta a los coordinadores y docentes sobre la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos de evaluación.	Controla la elaboración y entrega de los respectivos planes de evaluación.

**Fuente:** López (2010) Manual del supervisor, director y docente / Volumen 5

**Continuación del Cuadro N° 1  
Funciones del Departamento de Evaluación**

<b>PLANIFICAR</b>	<b>ORGANIZAR</b>	<b>ADMINISTRAR PERSONAL</b>	<b>DIRIGIR</b>	<b>CONTROLAR</b>
Actividades de investigación docente en atención a las áreas del conocimiento.	El calendario de reuniones del Consejo de Evaluación.	b) Los consejos Técnico- Docentes de Sección, de docentes en general.	Informa y orienta al personal docente, estudiantil y representantes sobre el aprendizaje escolar.	Supervisa el proceso de evaluación diagnóstica, formativa, sumativa.
Actividades de mejoramiento profesional para docentes.	La realización de talleres de actualización de docentes en materia de evaluación.	c) Talleres de actualización del docente.	Coordina el proceso de aplicación de pruebas de ubicación, lapso. Extraordinarias y de revisión.	Procesa los resultados del rendimiento escolar.
	Establece los cronogramas de reuniones, supervisiones con el fin de impartir instrucciones sobre el proceso.	d) Las acciones de reforzamiento y recuperación de alumnos.	Dirige: Investigaciones docentes sobre evaluación y rendimiento escolar.	
		Analiza los resultados obtenidos en el rendimiento escolar y diagnostica los mismos.	Reuniones relativas al área. Publica en cartelera informativas sobre los deberes y derechos de los alumnos, tipos de pruebas, lapsos de evaluación, resultados académicos de cada lapso, etc.	
		Elabora informes trimestrales y anuales sobre los resultados de la evaluación.	Asesora al personal docente cuyas asignaturas tengan índices de aplazados.	

**Fuente:** López (2010) Manual del supervisor, director y docente / Volumen 5

## **Agentes que intervienen en la gestión de la Acción Educativa**

La planificación de la acción educativa requiere de la participación de los siguientes agentes: estudiantes, docentes, padres, representantes y comunidad. Algunos de ellos tienen mayor grado de participación que otros en la planificación de la acción educativa, esto se debe al desempeño de la función que les corresponde dentro del proceso enseñanza y aprendizaje. A continuación se especifican algunas formas de participación, de cada uno de esos agentes, en la planificación de la gestión.

**Estudiantes.** La participación de los estudiantes en la planificación puede darse de una manera indirecta, cuando al planificar son considerados sus intereses necesidades y expectativas, de manera directa cuando los propios Jóvenes proponen la programación de actividades conjuntas. Los educandos participarán en la planificación y realización de actividades que los involucren física, intelectual y emocionalmente con el ambiente. Estas actividades podrían incluir, elaboración de carteleras, campañas de aseo, reforestación., jornadas de mantenimiento, actos culturales, visitas alrededor del plantel y otras que contribuyan al logro de los objetivos programados. La participación de los estudiantes en la planificación aumenta su nivel de motivación, contribuye al mejoramiento de su aprendizaje y al desarrollo de su capacidad para la toma de decisiones.

**Docentes.** En la planificación del trabajo escolar deben participar, junto con el docente de aula, el personal directivo, coordinadores y de supervisión. La participación de los mismos se hará mediante el asesoramiento sistemático al docente, quien es el responsable de realizar la planificación de la actividad educativa en el aula. Este asesoramiento abarcará todas las etapas de la planificación. Por lo general, en las instituciones de educación secundaria existe la figura del Coordinador Pedagógico, quien cumple funciones tanto académico como de evaluación sin embargo, se hace indispensable considerar que se cumpla la integración de todos los agentes involucrados en ámbito educativo, en especial del Personal Directivo y el Coordinador de

Evaluación Control y Estudio y de ésta forma clasificar y verificar la optimización de los resultados evaluativos. Además al planificar, el docente tomará en cuenta la realidad socio cultural existente, las características, necesidades e intereses de los estudiantes, la participación de los otros agentes, así como también los recursos disponibles en el plantel y la comunidad que faciliten dichos procesos.

**Padres y Representantes.** El hecho de que los padres y representantes intervengan en la planificación del proceso educativo los compromete y responsabiliza a hacerse co-partícipes del aprendizaje de sus representados. Los padres y representantes participan en la planificación aportando sus opiniones tanto para la programación de actividades, como para la evaluación del trabajo educativo realizado. Para ello se hace necesario, en la elaboración de los diferentes tipos de planes, incluir reuniones con los padres, representantes y demás actores del quehacer comunitario. Los padres y representantes deben apoyar y complementar la labor del docente mediante charlas, demostraciones, etc., en áreas de su competencia que sean de interés para los educandos.

**Comunidad.** En Educación Básica el término comunidad se refiere, no sólo a la comunidad educativa, sino además al ambiente que rodea a la escuela, sus habitantes, sus organizaciones e instituciones. Es por ello que se amerita lograr la incorporación de la comunidad en la elaboración y ejecución de la planificación, es recomendable realizar reuniones con personas representativas de la comunidad y otros agentes educativos. Las mismas tendrán como finalidad que todos aporten ideas para la planificación y se comprometan en la realización de actividades o suministro de recursos. Esto permitirá la elaboración de un plan amplio, flexible y participativo, contribuyendo así al mejoramiento del proceso enseñanza y aprendizaje en beneficio de todos.

## Bases Legales

El sistema educativo venezolano está sustentado por leyes jurídicas, posibilitando los programas, proyectos y objetivos propuestos para alcanzar los fines deseados. El presente estudio está sustentado en los lineamientos del sistema y del proceso educativo bolivariano, expresados en las disposiciones legales contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de (1999), el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (REGLOE) (1999) y la Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009).

Es de resaltar, que en el actual ordenamiento jurídico se plantea un nuevo tipo de sociedad humanista, centrada en la libertad, igualdad y justicia social para construir un país soberano, con el desarrollo de la capacidad creadora de sus habitantes. Tales postulados están expresamente consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999:3), cuando en su preámbulo, plantea refundar la república: estableciendo una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural... se rige por los principios de integridad territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad..."

De lo anterior, surge el sistema educativo bolivariano que busca atender las exigencias de esa nueva república planteada por la carta magna, colocando el acento en el proceso de aprendizaje y enfatizando el "aprender a aprender" como respuesta a los rápidos cambios del saber. Al mismo tiempo, postula el aprendizaje globalizado e integral para formar en los estudiantes una actitud creativa, transformadora, científica, humanística y tecnológica, donde el aprendizaje sea significativo como expresión de sus potencialidades en el desarrollo de la vida.

El artículo 102 de la mencionada ley, establece los valores en los cuales descansa la educación, planteando que:

La educación es un derecho humano y un deber social

fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Se puede inferir que este artículo establece la importancia que tiene la educación en el desarrollo de cada individuo que forma parte de la sociedad venezolana, a través de ella se incentiva el desarrollo de un espíritu democrático, participativo y creativo que le permita estar apto para desempeñarse eficientemente dentro y fuera de su entorno.

En cuanto a la Ley Orgánica de Educación (2009), el artículo 44 plantea que:

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

En el referido artículo se observa una concepción amplia del concepto de evaluación al interactuar no sólo con los aprendizajes de los educandos,

sino la actuación del docente y aspectos del entorno. En relación a los aprendizajes de los estudiantes también se observa "una mayor amplitud al considerar aspectos de la personalidad del educando; siendo esto parte esencial de los principios de la evaluación bajo el enfoque de competencias, ya que esta no solo plantea la medición de conocimientos sino también la formación y evaluación en el saber, ser y hacer.

Asimismo, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (1999) expone en el artículo 88 lo siguiente:

La evaluación constituye un proceso permanente dirigido a: 1) Identificar y analizar tanto las potencialidades para el aprendizaje, los valores, los intereses y las actitudes del alumno para estimular su desarrollo, como aquellos aspectos que requieran ser corregidos o reorientados. 2) Apreciar y registrar en forma cualitativa, de primero a sexto grado, o cuantitativa en la tercera etapa de educación básica y en media diversificada y profesional, el progreso en el aprendizaje y dominio de competencias del alumno... (3) Determinar en qué forma influyen en el rendimiento estudiantil los diferentes factores que intervienen en el proceso educativo, para reforzar los que inciden favorablemente y adoptarlos correctivos necesarios.

De lo anterior, se determina que el rendimiento estudiantil es influenciado por los diferentes factores que intervienen en el proceso educativo, y además señala una de las funciones del departamento de evaluación de adoptar correctivos necesarios para fortificar dicho rendimiento, es decir llevar el control o seguimiento en los resultados de las evaluaciones.

Artículo 89. Da por sentado que la evaluación debe ser:

(1) Continua: porque se realizará en diversas fases y operaciones sucesivas que se cumplen antes, durante y al final de las acciones educativas. (2) Integral: por cuanto tomará en cuenta los rasgos relevantes de la personalidad del alumno, el rendimiento estudiantil y los factores que intervienen en el proceso de aprendizaje, (3) Cooperativa: ya que permitirá la participación de quienes intervienen en el proceso educativo.

Del mismo modo, el artículo 90, establece que "Los métodos y procedimientos que se utilicen en el proceso de evaluación deberán responder a un conjunto de reglas, principios, técnicas e instrumentos acordes con las distintas competencias, bloques de contenidos y objetivos para evaluar...".

Para complementar la anterior cita, el artículo 94, determina:

Las estrategias de evaluación se aplicarán mediante técnicas e instrumentos tales como: observaciones de la actuación del alumno, trabajos de investigación, exposiciones, trabajos prácticos, informes, entrevistas, pruebas escritas, orales y prácticas, o la combinación de éstas y otras que apruebe el Consejo General de Docentes.

Mientras que en el artículo 97 (32-33) se aclara que la evaluación ya no solo la realiza el docente sino también los alumnos o estudiantes, al exponer lo siguiente:

a) El docente, quien hará la aplicación, análisis, seguimiento, calificación y registro de los resultados de las actividades de evaluación... El docente, al evaluar cuantitativamente en la tercera etapa de educación básica y en la educación media diversificada y profesional, apreciará no sólo el rendimiento estudiantil, sino también su actuación general y los rasgos relevantes de su personalidad, sin menoscabo de los juicios valorativos que deba emitir en el proceso de evaluación, (b) El alumno mismo, quien mediante la autoevaluación, valorará su actuación general... (c) La sección o grupo, que evaluará, por medio de un proceso de coevaluación, tanto la actuación de cada uno de sus integrantes, como la de la sección o grupo como un todo... Los resultados de la autoevaluación y de la coevaluación se utilizarán para orientar el proceso de aprendizaje.

Los artículos 99 y 100 expresan que dentro de la tercera etapa de educación básica y en el nivel de educación media y diversificada la evaluación se expresará en términos cuantitativos, pero igualmente se evaluará y en función del logro de competencias, bloques de contenidos y objetivos programáticos propuestos. De igual manera, el artículo 106 (24), define el rendimiento estudiantil como "el progreso alcanzado por los

alumnos en función de las competencias, bloques de contenidos y objetivos programáticos propuestos".

Se puede deducir entonces, que el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación propone el desarrollo de la evaluación bajo el enfoque por competencias tanto en la primera, segunda como en la tercera etapa de educación básica y, en el nivel de educación media y diversificada; pues hace referencia directa en los artículos ya citados a los principios, dimensiones, funciones, técnicas e instrumentos propios de la evaluación por competencias. De la misma forma, en que incorpora el término competencia en diferentes artículos incluyendo el 106, en el cual se define el rendimiento estudiantil.

Aspectos como la estructura del sistema, la evaluación, el personal docente y procesos administrativos en materia de educación, se rigen básicamente por los instrumentos legales que se presentan en el Cuadro 3, y que conforman aspectos relevantes del "debe ser" de la gestión del Docente Coordinador del Departamento de Evaluación.

**Cuadro 2**  
**Instrumentos Legales**

Instrumento Legal	Artículo	Contenido
Ley Orgánica de Educación (2009)	Artículo 19.	El Estado, a través del órgano con competencia en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando tanto los colectivos internos de la escuela, como a diversos actores comunitarios participantes activos de la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control de gestión educativa bajo el principio de corresponsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República y la presente Ley.

**Continuación del Cuadro N° 2  
Instrumentos Legales**

<b>Instrumento Legal</b>	<b>Artículo</b>	<b>Contenido</b>
<b>Ley Orgánica de Educación (2009)</b>	<b>Artículo 24.</b>	El Sistema Educativo es un conjunto orgánico y estructurado, conformado por subsistemas, niveles y modalidades, de acuerdo con las etapas del desarrollo humano. Se basa en los postulados de unidad, corresponsabilidad, interdependencia y flexibilidad. Integra políticas, planteles, servicios y comunidades para garantizar el proceso educativo y la formación permanente de la persona sin distinción de edad, con el respeto a sus capacidades, a la diversidad étnica, lingüística y cultural, atendiendo a las necesidades y potencialidades locales, regionales y nacionales.
	<b>Artículo 43.</b>	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 orientar y 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.

**Continuación del Cuadro N° 2  
Instrumentos Legales**

<b>Instrumento Legal</b>	<b>Artículo</b>	<b>Contenido</b>
	<b>Artículo 44.</b>	La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso. El órgano con competencia en materia de educación básica, establecerá las normas y procedimientos que regirán el proceso de evaluación en los diferentes niveles y modalidades del subsistema de educación básica. Los niveles de educación universitaria se regirán por ley especial.
	<b>Artículo 45.</b>	Los órganos con competencia en materia de educación básica y educación universitaria, realizarán evaluaciones institucionales a través de sus instancias nacionales, regionales, municipales y locales, en las instituciones centros y servicios educativos, en los lapsos y períodos que se establezcan en el reglamento de la presente Ley.

**Continuación del Cuadro N° 2  
Instrumentos Legales**

<b>Instrumento Legal</b>	<b>Artículo</b>	<b>Contenido</b>
<b>Reglamento de la Ley Orgánica de Educación. (1999)</b>	<b>Artículo 88.</b>	<p>La evaluación constituye un proceso permanente dirigido a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar y analizar tanto las potencialidades para el aprendizaje, los valores, los intereses y las actitudes del alumno para estimular su desarrollo, como aquellos aspectos que requieran ser corregidos o reorientados.</li> <li>2. Apreciar y registrar en forma cualitativa, de primero a sexto grado, o cuantitativa en la tercera etapa de educación básica y en media diversificada y profesional, el progreso en el aprendizaje y dominio de competencias del alumno, en función de los contenidos y objetivos programáticos para efectos de orientación y promoción conforme a lo dispuesto en el presente régimen y en las resoluciones correspondientes a cada nivel y modalidad del sistema educativo.</li> <li>3. Determinar en qué forma influyen en el rendimiento estudiantil los diferentes factores que intervienen en el proceso educativo, para reforzar los que inciden favorablemente y adoptar los correctivos necesarios y, cuando el nivel de rendimiento exprese una reprobación del treinta por ciento (30%) o más de los alumnos, proceder a una investigación pedagógica con el objeto de buscar soluciones a través de una comisión ad-hoc designada por las autoridades competentes</li> </ol>
	<b>Artículo 89.</b>	<p>La evaluación será:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continua: porque se realizará en diversas fases y operaciones sucesivas que se cumplen antes, durante y al final de las acciones educativas.</li> <li>2. Integral: por cuanto tomará en cuenta los rasgos relevantes de la personalidad del alumno, el rendimiento estudiantil y los factores que intervienen en el proceso de aprendizaje.</li> <li>3. Cooperativa: ya que permitirá la participación de quienes intervienen en el proceso educativo.</li> </ol>

**Continuación del Cuadro N° 2  
Instrumentos Legales**

<b>Instrumento Legal</b>	<b>Artículo</b>	<b>Contenido</b>
<b>Reglamento de la Ley Orgánica de Educación. (1999)</b>	<b>Artículo 90.</b>	Los métodos y procedimientos que se utilicen en el proceso de evaluación deberán responder a un conjunto de reglas, principios, técnicas e instrumentos acordes con las distintas competencias, bloques de contenidos y objetivos para evaluar. Dichos métodos y procedimientos se planificarán, aplicarán y comprobarán en forma coherente y racional durante el proceso de aprendizaje.

**Educación Bolivariana**

La Educación bolivariana se fundamenta en la concepción de Simón Rodríguez acerca de la educación, vista como un proceso colectivo e integrador y, a la sociedad como una gran escuela formadora de ciudadanos y ciudadanas, la Educación Bolivariana se define como un proceso político y socializador que se genera de las relaciones entre escuela, familia y comunidad; la interculturalidad, la práctica del trabajo liberador y el contexto histórico social.

Según el proyecto de la Ley Orgánica de Educación (1999), establece en su artículo 15 "...la Educación Bolivariana es un proceso integral y de calidad, permanente, continuo, multifactorial e interactivo que promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética del trabajo...". De igual manera, en el artículo 16, establece "la Educación Bolivariana tiene como finalidad desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad humanista, democrática".

Teniendo en cuenta las consideraciones y artículos mencionados se establecen los pilares fundamentales para el desarrollo integral del nuevo ser social, humanista y ambientalista como son: Aprender a Crear, Aprender a

Convivir y Participar, Aprender a Valorar y Aprender a Reflexionar; pilares que se asumen como elementos flexibles que orienta los componentes de las áreas de aprendizaje y los ejes integradores, facilitando las experiencias de aprendizaje inter y trasdisciplinarias que permiten formar al nuevo republicano y a la nueva republicana.

En ese mismo sentido, el Sistema Educativo Bolivariano, constituye un elemento primordial para la construcción del modelo de la nueva República; en la medida en que está compuesta por un conjunto de planes, políticas, programa y proyectos estructurados e integrados entre sí. Según lo contemplado en el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano; este sistema está orientado de acuerdo con las etapas del desarrollo humano e integrado de la siguiente forma: educación inicial, educación primaria, educación secundaria, educación especial, educación intercultural y educación de jóvenes, adultos y adultas.

La integración de estos sistemas permite crear, en el marco del proceso revolucionario, un modelo de equilibrio social que hace posible cumplir el precepto constitucional de garantizar una educación integral para todos y todas, hasta alcanzar su formación para la vida como seres comprometidos con la transformación de la sociedad en que se desarrollan.

Este Sistema Educativo Bolivariano, que centra su acción en la formación integral de los y las adolescentes y jóvenes entre los doce (12) y diecinueve (19) años de edad, aproximadamente, a través de dos alternativas de estudio: el Liceo Bolivariano y la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana, tiene como finalidad lograr la formación integral de los y las adolescentes y jóvenes, atendiendo los fines y principios que inspiran la República Bolivariana de Venezuela; dando continuidad a los estudios primarios de estos y permitiéndoles su incorporación al proceso productivo social, al mismo tiempo que los orienta para la prosecución de estudios superiores.

Según el Nuevo Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano

(2007:28), las características del sistema de educación secundaria bolivariana son las siguientes: comprende el Liceo Bolivariano y la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamorana; garantiza la educación a la población comprendida entre doce (12) y diecinueve (19) años de edad, aproximadamente; da continuidad a la Educación Primaria Bolivariana y permite la prosecución a la Educación Superior y la inclusión al proceso productivo social; los estudios en el Liceo Bolivariano tienen una duración de cinco (5) años y al concluirse se otorga el título de Bachiller en Ciencias Naturales o en Ciencias Sociales, el cual podrá ser acreditado de acuerdo a la orientación vocacional.

### **Operacionalización de las Variables**

El disponer de un buen sistema de variables es importante en el proceso de investigación ya que facilita todo un diseño, desarrollo y posterior análisis estadístico de los resultados. Así mismo, Bavaresco (1994:76), se refiere a las variables como: "Las diferentes condiciones, cualidades características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación. Constituyen la imagen inicial del concepto dado dentro del marco". A tal efecto, se establecen la siguiente variables e indicadores que se conceptualizan más adelante.

Así mismo otro elemento que se definirá en esta investigación son los indicadores, que como señala Arias (2006:62) "Un indicador es un indicio, señal o unidad de medida que permite estudiar o cuantificar una variable o sus dimensiones" es decir, permiten concretar lo que se quiere investigar.

A continuación se reseña un cuadro que recoge y relaciona distintos elementos de la investigación a partir de su objetivo general.

**Cuadro 3**

**Operacionalización de la variable.**

**Objetivo general: Describir la gestión del Departamento de Evaluación de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez”, Municipio Torbes del Estado Táchira**

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento		Ítems	
						Docentes	Directivos
<p>Diagnosticar la gestión en el ámbito académico del departamento de evaluación de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez” del municipio Torbes del estado Táchira</p> <p>Analizar tomando como criterio de comparación el deber ser establecido en los documentos teóricos y legales, sobre la gestión del departamento de evaluación en su función académica</p> <p>Valorar la gestión del Departamento de Evaluación de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez”, Municipio Torbes del Estado Táchira.</p>	Gestión en el ámbito académico del departamento de evaluación	Técnico-docente	Planeación del proceso: dirige, controla, planifica, motiva, supervisa, administra el personal y evalúa	Técnica. La encuesta. Instrumento. El cuestionario (Docentes)	Técnica. La observación. Instrumento. Lista de cotejo (Directivos)	1,2,3,4,5,6,7	4
		Ejercicio de funciones asignadas	Planificación de la evaluación: objetivos, actividades, estrategias, técnica e instrumentos, PEIC, proyectos de aprendizaje, actividad remedial			8,9,10,11,12,13,14	1,2,8
			Actitudes y aptitudes hacia el desempeño del cargo			15,16,17,18,19,20	3,5,6,
			La comunicación			21,22,23,24,25,26,27,28,29	7,9

**Nota:** Moreno (2011)

### CAPITULO III

#### MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo constituye el eje central de la investigación. En él, se expresan los paradigmas metodológicos que se pretenden según los procesos a desarrollar en la misma investigación. Es necesario estar claro en la concreción de los caminos a seguir y los elementos objetos de estudio, la construcción y aplicación de los instrumentos que permitirán recopilar la información necesaria para dar una posible solución a la problemática planteada.

#### Tipo de investigación

En función de los objetivos planteados el estudio se circunscribe en un enfoque cuantitativo; según lo expuesto por Hernández (2003:72), la investigación cuantitativa “es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos (que se puedan contar) sobre variables. Utiliza técnicas como los cuestionarios, inventarios, encuestas, los cuales originan datos susceptibles de análisis estadísticos”. En el presente informe se requiere de la comprobación de variables que pueden medirse de manera numérica. Se realizarán acciones definidas por tendencias estadísticas, cuyos resultados son analizados esperando encontrar una relación establecida en los datos facilitados por el instrumento de recolección de datos.

Al respecto, Grinnell y Williams citados en Sampier (2007:6) reseña: “La investigación cuantitativa debe ser la más objetiva posible. Los fenómenos que se observan y lo miden no deben ser afectados de ninguna forma por el investigador”.

Con respecto al nivel de la investigación, Arias (1997) citado en Palella y Martins (2006:101) expresa que “se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”. Por ser una investigación de campo la investigación se encuentra en el nivel evaluativo. Weiss (2001:54) explica que este nivel pretende estimar o valorar la efectividad de programas, planes o proyectos aplicados para resolver una situación determinada. La investigación evaluativa, se convierte en la actualidad, en una importante fuente de conocimientos y directrices, en las diversas actividades e instituciones de las sociedades modernas porque indica el grado de eficiencia o deficiencia de los programas y señala el camino para su reformulación y valoración del éxito alcanzado por los esfuerzos realizados.

Este tipo de investigación se vale de los métodos y el instrumental de la investigación social; por lo tanto, su desarrollo sigue sus mismas evoluciones, lo cual le permite una aproximación permanente a criterios de científicidad.

Weiss (2001:54) citado en Palella y Martins (2006:103) expresa:

“establece criterios claros y específicos para el éxito. Reúne sistemáticamente pruebas y testimonios de una muestra representativa de las unidades de que se trate. Comúnmente traduce estos testimonios a expresiones cuantitativas y los compara con los criterios que habían establecido. Luego saca conclusiones acerca de la eficacia, el valor, el éxito del fenómeno que se está estudiando, para ello se recomienda basarse en criterios preestablecidos para comprobar si procedimientos alternos son igualmente efectivos para el logro de un conjunto de fines.

A su vez, lo referido al diseño de la investigación y en atención a la problemática expuesta, se sustenta como una investigación descriptiva. En ese mismo sentido, Palella y Martins (2006:102) expresa que “el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos”, así mismo plantea que, “en los estudios

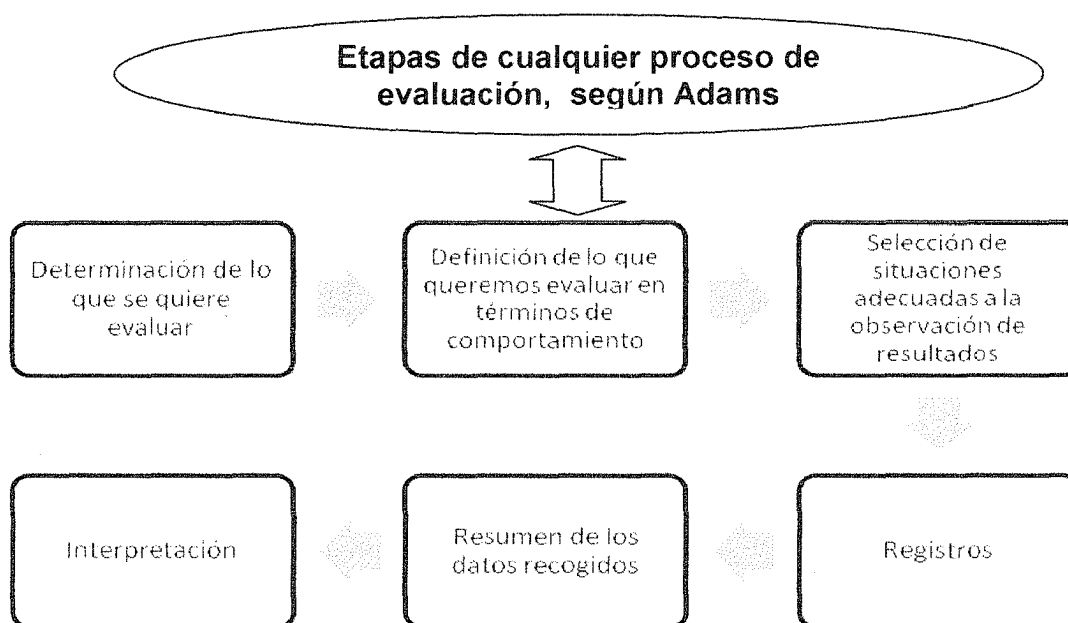
descriptivos pueden incluir hipótesis o no, según el objetivo que se persiga. El hecho de conocer cómo marcha una institución no amerita de formulaciones hipotéticas, pero si lo que se pretende es demostrar algo, la formulación de hipótesis es pertinente y necesaria.”

En ese mismo sentido, la investigación es de campo, y de acuerdo a los autores antes mencionados este tipo de investigación, “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural, cabe destacar que en la investigación de campo no se formulan hipótesis y las variables se enuncian en los objetivos de la investigación que se desarrollará de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables”

De acuerdo con lo señalado, los datos fueron recogidos directamente por la investigadora con el propósito de describir y a su vez, interpretar la realidad observada en cuanto a la gestión del departamento de evaluación de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez”, Municipio Torbes del Estado Táchira, a partir de la opinión de los directivos y docentes.

De la misma manera, se presenta el denominado diseño investigativo, el cual identifica aspectos tales como los pasos secuenciales que deben seguirse para alcanzar los objetivos planteados a través de un conjunto de actividades previamente diseñadas con un carácter sistemático, Por tratarse de una investigación de carácter evaluativo la misma se desarrolló tomando el modelo de Adams definido por Monedero (1998), el cual centra sus observaciones en los comportamiento y sus fases se adaptan al objeto de la investigación. Dichas fases son:

Figura N° 1



Fuente: Monedero (1998)

Definido por el modelo de discrepancia, planteado como norma en el tipo de investigación evaluativa que se presenta.

En relación con las fases, la inicial referida a la determinación de lo que se quiere evaluar contenida en el objetivo general de la investigación, seguidamente las siguientes fases las cuales están en concordancia con los objetivos específicos del estudio. Este concepto se define a partir de los siguientes pasos: en la primera fase, se desarrollan los aspectos teóricos y documentales del proceso de investigación, referida a la definición de lo que queremos evaluar en términos de comportamiento, en la segunda fase, se presentan el proceso de toma de datos, relacionados con la aplicación del instrumento y la tercera fase, se relaciona con la comprensión de la situación problemática, a través del análisis de los resultados y la interpretación e inferencias en las cuales se aplicara la denominada estadística descriptiva.

Como puede observarse, el desarrollo de las fases incluidas en el presente diseño, obedecen a lo planteado por Monedero (1998), al hablar del modelo de discrepancia, el mismo refiere una serie de pasos similares a los

planteados, según la siguiente descripción: Durante la fase de establecimiento de fines y objetivos se hacen explícitas las expectativas sobre los resultados. Lo más usual es entrevistar a un grupo de expertos sobre las dimensiones que definen el funcionamiento adecuado dentro del área objeto de análisis. Una vez definidas estas dimensiones, se consulta de nuevo a un grupo de expertos (puede ser el mismo grupo anterior) para que expresen sus expectativas del funcionamiento del servicio en cada una de las dimensiones. Estas expectativas son indicadores de lo que debería ser, el valor óptimo de una dimensión en un momento y circunstancia concreta.

El segundo paso consiste en evaluar el rendimiento actual del servicio en cada una de las dimensiones definidas previamente lo determina la población objeto de estudio, habitualmente mediante una encuesta o a través de grupos estructurados, aunque se pueden utilizar cualesquiera de las técnicas de identificación de necesidades que se describirá más adelante.

El tercer paso es la identificación de la discrepancia. La necesidad viene definida por aquella medida de ejecución que sea inferior a los niveles deseados determinados por los expertos, o por las teorías, aunque esto supone valorar por igual todas las dimensiones. Una alternativa para soslayar esta dificultad consiste en consultar teorías para que sean ellas las que determinen la importancia de las discrepancias encontradas. En este caso las puntuaciones otorgadas por el panel identificarían a las necesidades. Las cuales se analizaran de acuerdo a la información suministrada por los agentes de estudio y sustentaran con teorías sobre la normativa en la gestión del departamento de evaluación.

## Población y Muestra

### Población

Sobre la base de las ideas, Méndez (2001:184) afirma que "la población la constituye el grupo de personas que tiene la información necesaria, que aporte a la investigación datos importantes". Según lo refiere el autor, cuando se habla de una población pequeña, generalmente se toma la totalidad de las unidades de análisis implícitos en el trabajo investigativo. Tales unidades pertenecen a una misma clase de características similares y como centro de información requerida, se trata del conjunto de personas quienes proporcionan los datos requeridos para el abordaje de la realidad existente. En el estudio la población estuvo constituida por (77) docentes y tres (3) directivos adscritos a la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira.

**Cuadro 4**  
**Población**

<b>Docentes</b>	<b>Totales</b>
Director	1
Subdirectores	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>
Coordinadores	16
Docentes en aula	61
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>

**Nota:** Moreno (2011)

### Muestra

La muestra según Balestrini (2006:141), es: "una parte o subconjunto de la población"; ésta podrá representar o no en buena forma a la población y su tamaño dependerá del tipo de estudio que se desee realizar y de acuerdo a la profundidad del mismo. También Palella y Martins(2006:116) dicen que "la muestra representa un subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la

idea de obtener conclusiones generalizables a la población”. Igualmente, Nagel (2006), señala que la muestra se refiere al conjunto de elementos poblacionales; ésta, debe representar tal conglomerado de sujetos.

Para el desarrollo de la investigación, la muestra se seleccionó de manera probabilística y de forma aleatoria simple, por la cantidad de elementos poblacionales. La investigadora tomó lo establecido por el muestreo al azar, tal como se corresponde con la aseveración de Bavaresco de Prieto (1997) quien sostiene al respecto: “...cada elemento que conforma a la población tiene la probabilidad conocida de ser seleccionado para formar parte de la muestra”, por lo tanto se utilizó la ecuación de muestreo aleatorio simple y consideró un margen de error de 14%, determinando que la muestra para el estudio es de veinticuatro (24) docentes.

#### Ecuación para calcular la muestra de una población finita para su estudio estadístico

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

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

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

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

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

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

p=  Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio, es decir son docentes de aula, que evalúan los aprendizajes y están en contacto con el departamento de

evaluación. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$  que es la opción más segura.

q= 0,5 Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

**Sustitución de los datos en la ecuación:**

$$n = \frac{((1,65)^2 * 0,5 * 0,5 * 77)}{((14\%)^2 * 76) + ((1,65)^2 * 0,5 * 0,5)}$$

n= 24 Es el tamaño de la muestra

**Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

En correspondencia al cuadro de la operacionalización de las variables, la técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuestas como instrumento un cuestionario tipo Likert , su vez se utilizo como técnica la observación y como instrumento una lista de cotejo, que según Sabino (2002: 45) “se desarrolla en base a un listado fijo de preguntas, cuyo orden y redacción permanece invariable; comúnmente se administra a un gran número de entrevistados para su posterior tratamiento estadístico”, previamente diseñado y validado para la investigación.

Se justifica el uso de la técnica de la observación estructurada dado que el estudio se enmarca en una investigación evaluativa la cual basa su accionar en la recopilación de datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. En relación a la técnica, Sabino (2002:88), 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 “.

En el marco de la técnica, se diseñó un (1) instrumento, para ser aplicado a la muestra, enmarcado en una (1) variable, contentivo de veintinueve (29) ítems con opción para una sola respuesta, presentado en la

escala de aptitud tipo Likert. Según Namakforoosh (2008:147). "Se le asigna un valor de escala a cada una de las tres respuestas". En relación a las categorías señaladas se presentan: Siempre (S) Algunas veces (AV) y Nunca (N). De igual manera se aplicó una lista de cotejo, dirigido a los tres (3) directivos de la institución, con la premisa de indagar y de contrastar la información suministrada por ellos y la información de los veinticuatro docentes (24) de la muestra.

### **Validez y Confiabilidad del Instrumento**

#### **Validez**

Es un requisito imprescindible para determinar si el instrumento mide realmente lo que se pretende medir, en relación directa con el objeto del instrumento, de esta manera para García (2005:32), "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."

Para la presente investigación, la validez se determinó a través de expertos en la materia, quienes realizaron una revisión exhaustiva a los instrumentos antes de ser aplicados, con el fin de evitar errores. En este sentido, el instrumento elaborado para la investigación fue revisado por tres (03) Magister; dos (02) en educación y uno (01) de metodología de la investigación. Esta revisión permitirá verificar la relación existente entre el instrumento y el sistema de variables y la operacionalización, así como las bases teóricas expuestas, adaptando las sugerencias aportadas por los mismos para lograr responder a los objetivos previstos en la investigación.

El propósito de este paso metodológico consistió en indagar si el instrumento mide la propiedad que se desea medir; en otras palabras, se tiene como válido, si los expertos determinasen que tiene correspondencia los indicadores, dimensiones y variable; ello, genera seguridad una vez

administrado a los docentes a fin de medir estos elementos. Es posible afirmar que la validez de contenido es un tipo de validez adecuada en la construcción de la escala diseñada en el instrumento; esto permitió un mayor acercamiento al fenómeno cuando los docentes respondieron las proposiciones porque el mismo fue depurado por los expertos.

En opinión de Shuster (2002:193) “determinar la validez del instrumento implica someterlo a la evaluación de un panel de expertos, antes de la aplicación para que hicieran los aportes necesarios a la investigación y se verificará si la construcción y el contenido del instrumento, se ajusta al estudio planteado”.

### **Confiabilidad**

Al respecto, Ruiz (2002:112), “...equivale a la estabilidad y en determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí”, a través del estadístico seleccionado como es el procedimiento de confiabilidad alpha de Cronbach. Para Ramírez (2000:52), la confiabilidad de un instrumento se refiere a “un margen de confianza que se tiene para generalizar los resultados a la población total”, por lo tanto, para determinar la confiabilidad del instrumento se realiza una prueba piloto. Para el presente estudio se aplicó la prueba piloto a diez (10) docentes pertenecientes a otra institución con características parecidas a la de la organización en estudio, con el propósito de comprobar si el instrumento es o no confiable se le aplicó el procedimiento del “coeficiente de alpha de Cronbach”, el cual es aplicable a pruebas de escalamiento, cuya ecuación para obtener tal resultado es:

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



confiabilidad.

### **Procesamiento y Análisis de la Información**

Según Hurtado de B. (2000:185), el análisis constituye:

Un proceso que involucra la clasificación, la codificación, el procesamiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de datos, con el fin de llegar a conclusiones específicas con relación a las variables en estudio y dar respuestas a las preguntas de la investigación.

Por lo que después de aplicado el cuestionario a la población de docentes, se procedió a seguir los siguientes pasos:

Se tabularon las respuestas obtenidas de cada instrumento en una matriz de datos de doble entrada; en vertical, fue asignada a los sujetos y la horizontal a los ítems donde se transfirieron los códigos de las alternativas de respuesta seleccionada por el respondiente del cuestionario.

Posteriormente, se analizó e interpretó los resultados mediante la estadística descriptiva aplicando la distribución de frecuencia sobre la base de los datos suministrados por los sujetos de estudio a cada ítem del cuestionario.

Finalmente, se confrontó los resultados con las referencias teóricas asumidas por los autores reseñados en las bases teóricas.

## CAPITULO IV

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación que tuvo como propósito describir las variables de estudio. En virtud de que se toma la estadística descriptiva es preciso hacer referencia a Palella y Martins (2006:189) cuando expresan: “Consiste sobre todo en la presentación de datos en forma de tablas y gráficas”. En tal sentido, la estadística descriptiva “comprende cualquier actividad relacionada con los datos y está diseñada para resumirlos y describirlos sin factores pertinentes adicionales; esto es, sin intentar inferir nada que vaya más allá de los datos, vistos como tales”.

Es así, como en este capítulo se presenta el análisis de los resultados derivados de los instrumentos aplicados a los docentes, y al personal directivo con el fin de describir la gestión del departamento de evaluación de la Unidad Educativa “General Juan Vicente Gómez” ubicada en San Josecito Municipio Torbes Estado Táchira.

En esta parte del estudio, se tabuló la información que aportó la población encuestada, tomando en cuenta los ítems de cada instrumento, así como sus alternativas de respuestas identificadas como las categorías señaladas se presentan: Siempre (S) Algunas veces (AV) y Nunca (N).

Finalmente, se confrontó los resultados con las referencias teóricas asumidas por los autores reseñados en las bases teóricas.

A continuación se presentan las variables de estudio con las respectivas dimensiones e indicadores tomados en consideración en el trabajo investigativo llevado a cabo.

### Cuadro N° 5

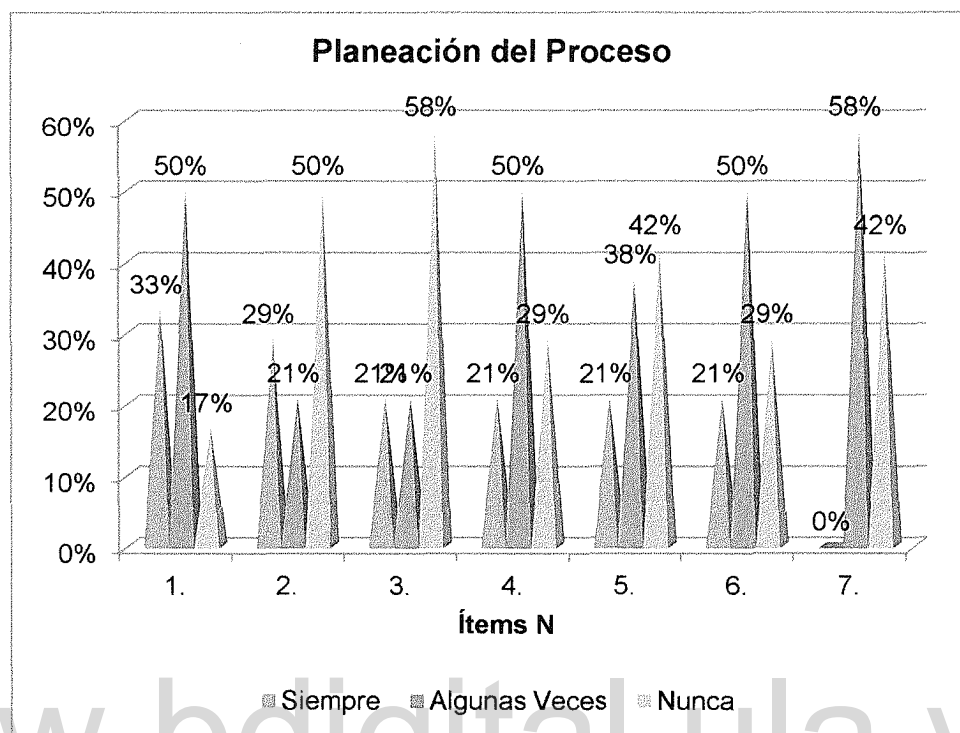
Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. **Dimensión:** Técnico-docente.

**Indicador:** -Planeación del proceso: dirige, controla, planifica, motiva, supervisa, Administra el Personal y evalúa.

(Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
1.-Recibe instrucciones de, como planificar el proceso de evaluación durante cada lapso del año escolar	8	33%	12	50%	4	17%
2.- El departamento le solicita formalmente la entrega de los planes de evaluación durante cada lapsos	7	29%	5	21%	12	50%
3.- El jefe del departamento socializa la información plasmada por usted en los planes de evaluación	5	21%	5	21%	14	58%
4.- Se Incentiva al cambio de actitud para corregir o mejorar el proceso de evaluación	5	21%	12	50%	7	29%
5.- Se realizan visitas al aula para cotejar lo desarrollado en la planificación	5	21%	9	38%	10	42%
6.- Le comunican, el resultado obtenido producto del acompañamiento pedagógico realizado por la coordinación de evaluación	5	21%	12	50%	7	29%
7.-La coordinación comunica los resultados obtenidos en el PEIC	0	0%	14	58%	10	42%
PROMEDIOS	5,0	20,83%	9,9	41,07%	9,1	38,10%

**Fuente:** Datos obtenidos del instrumento aplicado a los docentes. Diseño Moreno (2011)

**Gráfico N° 1. Representación gráfica de los ítems del 1 al 7.**



**Descripción e interpretación:**

**Cuadro 5: Dimensión:** Técnico-docente y como **Indicador:** -Planeación del proceso: dirige, controla, planifica, motiva, supervisa, administra el personal y evalúa.

Para el ítems 1, el 33% expresa que siempre, un 50% dice que a veces y un 17 % dice que nunca recibe instrucciones de como planificar el proceso de evaluación durante cada lapso del año escolar, de lo que se infiere, que los docente si planifican la evaluación, pero el departamento medianamente le indica al docente como planificar sus evaluaciones en términos de tiempo mas no de estructura de los instrumentos a utilizar. De esto se deduce que se le da mayor importancia a lo administrativo, en relación al cumplimiento de la planificación y no en el reforzamiento en la utilización de las técnicas de evaluación adecuadas. Por lo que Nércici (1999) plantea que es importante

tener claros los objetivos de la Planificación de la acción educativa, pues eso permitirá evitar improvisaciones en el aula, dará una visión total y a la vez específica de la acción educativa, organizará las actividades de docentes y estudiantes, proporcionará continuidad a las actividades escolares facilitará la distribución de los contenidos en el tiempo disponible, permitirá proponer actividades adecuadas a las características de los educandos tomando en cuenta sus experiencias, se podrá prever la utilización de recursos adecuados al objetivo a lograr y la aplicación de estrategias de evaluación según los contenidos.

De igual manera en el ítems 2, un 29% dijo siempre, un 21% expresa que a veces y un 50 % dijo que nunca el Departamento de Evaluación le solicita formalmente la entrega de los planes de evaluación durante cada lapso, de lo que se deduce que existe una carencia en relación a la falta de autoridad por parte del coordinador del departamento de evaluación, debido a la falta de las características propias del liderazgo por cuanto no motiva, no comunica ni direcciona acciones formales y contundentes que evidencie la figura de autoridad mas no de autoritarismo. Por lo que López (2010) expresa que dentro de las funciones del jefe del departamento de evaluación se encuentra las de dirigir, informa a los docentes sobre las actividades y procedimientos de evaluación, orienta a los coordinadores y docentes sobre la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos de evaluación, informa y orienta al personal docente, estudiantil y representantes sobre el aprendizaje escolar, y controlar la elaboración y entrega de los respectivos planes de evaluación.

En el ítems 3, se observa que 21% expone que siempre, 21% dice que a veces y 58% expresa que nunca se socializa por parte del jefe del Departamento de Evaluación la información plasmada por ellos en los planes de evaluación, esto indica que los docentes elaboran y entregan sus planificaciones, pero no existe una retroalimentación que direcciona el estado en que se encuentra su respectiva planificación, es decir si está bien

estructurada o no, según López (2010: 88) el Departamento de Evaluación debe velar "...por el desarrollo de los planes y programas de estudio y su correcta aplicación", esto indica que debe revisarlos, analizarlos y devolver al docente un informe donde se refleje que él mismo fue evaluado y dar las recomendaciones necesarias para hacer las correcciones pertinentes.

Para el ítems 4, el 21% expresa que siempre, el 50% sostiene que a veces y el 29% dice que nunca se incentiva al cambio de actitud para corregir o mejorar el proceso de evaluación, de lo que se deriva que el jefe del Departamento de Evaluación le da poca importancia a socializar los resultados del producto obtenido por cada docente al finalizar el lapso en relación a lo planificado con lo que arrojo como resultado esta planificación, de lo que deduce que no existe una comunicación asertiva por parte del departamento y los docentes, para lo que López (2010: 69) considera que el Coordinador o jefe del Departamento de Evaluación debe tener capacidad de liderazgo para incentivar el cambio de actitud docente y la introducción de correctivos requeridos.

En el ítems 5, el 21% expresa que siempre, el 38% dice que a veces y el 42% considera que nunca se realizan visitas al aula para cotejar lo desarrollado en la planificación, en concordancia con lo que expresan los directivos, medianamente se supervisa lo que el docente desarrolla en el aula, se coteja muy poco lo que él planifica con la realidad del día a día. La supervisión es importante que se lleve a cabo con cierta regularidad, López (2010: 70) lo reafirma cuando expresa que el Coordinador del Departamento de Evaluación debe "supervisar el cumplimiento de los planes de evaluación, realizar seguimiento a los procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa..."

Para el ítems 6, el 21% sostiene que siempre, el 50% dice que a veces y el 29% plantea que nunca le comunican el resultado obtenido producto del acompañamiento pedagógico realizado por la Coordinación de Evaluación, se deduce que hace falta por parte del Departamento de Evaluación más

interés en cuanto a la asesoría que debe dar a los docentes con respecto a los aspectos mejorables que se puedan presentar. Koontz y O'Donnel (1994: 682), señala que "una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas"

En el ítems 7, el 58% dice que a veces y el 42% sostiene que nunca la coordinación comunica los resultados obtenidos en el PEIC, lo que indica que no hay interés real del Departamento por involucrarse en el desarrollo de los proyectos de la institución. El Proyecto Educativo Integral Comunitario es una herramienta necesaria que permite ver la realidad de la institución y su interrelación con la comunidad, generando estrategias que van a coadyuvar la construcción de los proyectos de aprendizaje y en el mejoramiento de aquellos aspectos que permitirán lograr la calidad educativa propuesta. Para lo que CBIT San Francisco (S/F) dice que el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) construye un lenguaje común entre los entes involucrados pues son producto de la construcción colectiva, reflexionan acerca de las relaciones existentes entre ellos, identifican, reflexionan y explican fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, asumen compromisos y posibilitan dichas acciones, transforman las acciones de acuerdo a los resultados posibles, reflexionan sobre lo actuado para realimentar la construcción de ese lenguaje común.

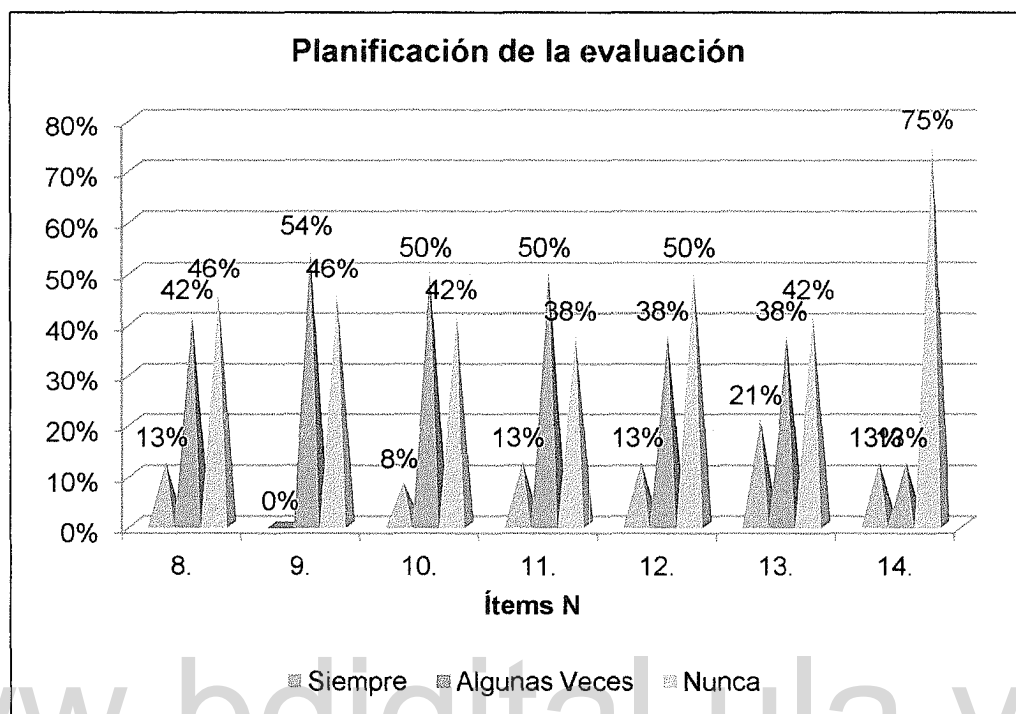
**Cuadro N° 6**

Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. **Dimensión:** Técnico-docente. **Indicador:** Planificación de la Evaluación: Objetivos, actividades, estrategias, técnica e instrumentos, PEIC, proyectos de aprendizaje, actividad remedial.

(Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
8.- El coordinador comunica las directrices para la Planificación de proyectos de aprendizaje	3	13%	10	42%	11	46%
9.- La coordinación establece con claridad los objetivos que se quieren lograr durante el año escolar	0	0%	13	54%	11	46%
10.- Se promueve la formación permanente del docente en relación a las técnicas e instrumentos de evaluación	2	8%	12	50%	10	42%
11.- Promueve talleres para la elaboración de instrumentos de evaluación a aplicar durante el lapso	3	13%	12	50%	9	38%
12.- Establece lineamientos que involucren al proceso evaluativo con el PEIC	3	13%	9	38%	12	50%
13.- Se supervisa la ejecución de los proyectos de aprendizaje	5	21%	9	38%	10	42%
14.- Supervisa que la clase remedial para la aplicación del artículo 112 sea dada de acuerdo a la norma vigente	3	13%	3	13%	18	75%
<b>PROMEDIOS</b>	<b>3,6</b>	<b>14,88%</b>	<b>9,7</b>	<b>40,48%</b>	<b>10,7</b>	<b>44,64%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del instrumento aplicado a los docentes. Diseño Moreno (2011)

Gráfico N° 2. Representación gráfica de los ítems del 8 al 14.



**Descripción e interpretación:**

**Cuadro 6: Dimensión:** Técnico-docente, y como **Indicador:** Planificación de la Evaluación: Objetivos, actividades, estrategias, técnica e instrumentos, PEIC, proyectos de aprendizaje, actividad remedial.

En el ítems 8, el 13% dice que siempre, el 42% plantea que a veces, y el 46% expresa que nunca el coordinador comunica las directrices para la Planificación de proyectos de aprendizaje, de lo que se deduce que el Departamento no involucra los resultados del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) de la institución, porque cuando comunica, lo hace en base a lo que dictamina la zona Educativa Táchira, de igual manera este no direcciona los contenidos que se deben desarrollar de acuerdo a las unidades curriculares en relación al desarrollo de los Proyectos de

aprendizaje (PA), teniendo en consideración que estos, sólo representa la estrategia para llegar al conocimiento. El Ministerio del Poder Popular para la Educación (2006:46), define a los proyectos de aprendizaje “como una de las formas de organización de los aprendizajes, descrita como un conjunto de acciones planificadas de manera integral al contexto.” Lo anterior refuerza la importancia de planificar en función de los mismos, pues la integralidad que en ellos se promueve va a permitir el desarrollo de otras capacidades en los estudiantes.

En el ítems 9, el 54% dice que a veces, el 46% plantea que nunca, la coordinación establece con claridad los objetivos que se quieren lograr durante el año escolar, de lo que se deduce que y en discrepancia con lo expresado por los directivos, no se da a conocer el (PEIC) de la institución que es la que direcciona la planificación anual, de acuerdo a la realidad que se palpa en la gestión del departamento, se improvisa esta planificación o simplemente no se da a conocer a la realidad del docente, con respecto a esto, la propuesta de diseño curricular del Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) establece que “entre los propósitos de la planificación educativa se encuentran: organizar, diseñar, implementar, direccionar, coordinar, evaluar y sistematizar la información, acciones y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje...” así mismo López (2010:68) expresa que entre las competencias del jefe del Departamento de Evaluación está la de “elaborar un plan anual”, en donde deben establecerse con claridad los objetivos a lograr durante el año escolar.

En el ítems 10, el 8% dice que siempre, el 50% que a veces y el 42% expresa que nunca, se promueve la formación permanente del docente en relación a las técnicas e instrumentos de evaluación, se infiere que el Departamento de Evaluación y en concordancia con lo expresado por los directivos no tiene dentro de la planificación de su gestión, la mejora del proceso evaluativo en relación a las técnicas e instrumentos de evaluación de lo que se deduce que están sobrecargados de procesos administrativo

que no le permite cumplir con esta función. Al respecto López (2010: 70) plantea que el Departamento debe planificar “la realización de talleres de actualización de docentes en materia de evaluación”.

En el ítems 11, el 13% plantea que siempre, el 50% señala que a veces y el 38% expresa que nunca el Departamento de Evaluación promueve talleres para la elaboración de instrumentos de evaluación a aplicar durante el lapso, de lo que se deduce que el Departamento de Evaluación y en concordancia con lo expresado por los directivos, le da poca importancia a que el docente se mantenga actualizado e innove en las nuevas estrategias de evaluación. La normativa generada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación a través de la Dirección Regional de Control de Estudio y Evaluación expone que éste debe organizar periódicamente actividades de mejoramiento profesional tales como seminarios, jornadas, talleres a fin de mantener debidamente actualizado al personal docente en el área de evaluación, también López (2010: 70) expresa que una de las funciones del Departamento de Evaluación es la de orientar a los docentes en el diseño, aplicación y corrección de técnicas e instrumentos de evaluación.

En el ítems 12, el 13% dice que siempre, el 38% plantea que a veces y el 50% expresa que nunca el Departamento establece lineamientos que involucren al proceso evaluativo con el (PEIC), lo que se deduce que debido a que no existe comunicación acerca de los resultados del (PEIC), este por ende no puede dar una orientación, la cual permita que el docente pueda generar directrices para involucrarlos en proyectos de aprendizaje y en efecto no se puede involucrar al proceso evaluativo y que este sea coherente con el resultado de este (PEIC).

En el ítems 13, el 21% considera que siempre, el 38% sostiene que a veces y el 42% expresa que nunca se supervisa la ejecución de los proyectos de aprendizaje en el conglomerado de los docentes, de lo que se deduce que los docentes desarrollan los proyectos sin tener una guía que les indique si lo que hicieron o están haciendo está bien o debe ser

mejorado. Esto puede ser producto también de la improvisación que desde la Zona Educativa se observa, ya que con cierta frecuencia emiten lineamientos nuevos y realizan cambios que impiden o generan modificaciones en el desarrollo de lo que se tiene planificado. Finalmente se puede decir que esto indica que no se está cumpliendo con esa función primordial que debe llevar el departamento como lo es la de controlar el proceso de enseñanza y por ende el evaluativo.

En el ítems 14, el 13% considera que siempre, el 13% dice que a veces y el 75% sostiene que nunca se supervisa que la clase remedial para la aplicación del artículo 112 sea dada de acuerdo a la norma vigente, lo que indica que el Departamento de evaluación y en concordancia con lo expresado por los directivos no ejerce su función controladora, ya que de acuerdo a la información suministrada por los docentes no se le da la debido importancia a esta actividad dejando al libre albedrío la acción docente. Ante esto, el artículo 112 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2003), señala que la aplicación del artículo 112 debe estar bajo la supervisión y control del Director del plantel o de cualquier otra autoridad designada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, y esa otra autoridad es el Departamento de Evaluación.

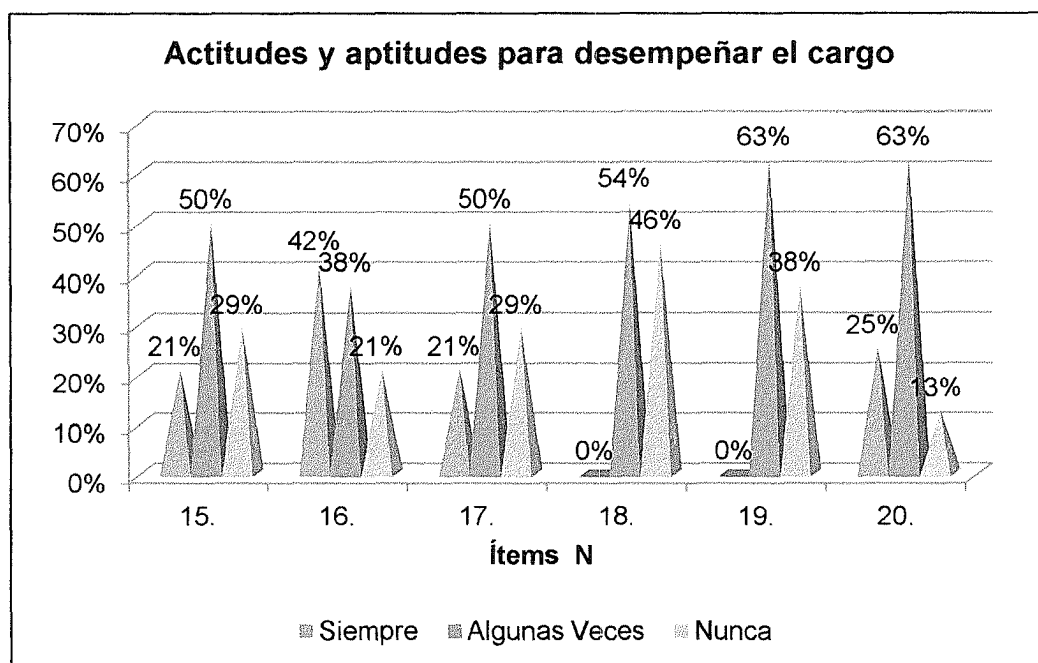
**Cuadro N° 7**

Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. **Dimensión:** Ejercicio de funciones Asignadas. **Indicador:** actitudes y aptitudes hacia el desempeño del cargo.

(Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
15.- Incentiva a los docentes para cambiar de actitud en pro de mejorar la calidad de su trabajo	5	21%	12	50%	7	29%
16.- Promueve la visión holística de la evaluación, con la visión de medir procesos y no resultados	10	42%	9	38%	5	21%
17.- Le Informa sobre los resultados del rendimiento escolar de cada lapso	5	21%	12	50%	7	29%
18.- Planifica reuniones con los docentes a fin de implementar acciones de reforzamiento y- o recuperación de los estudiantes	0	0%	13	54%	11	46%
19.- Planifica reuniones con los representantes a fin de implementar acciones de reforzamiento y-o recuperación de los estudiantes	0	0%	15	63%	9	38%
20.- Vigila que el proceso de aplicación de evaluaciones parciales, finales de lapso y revisión sea el indicado en la norma vigente	6	25%	15	63%	3	13%
<b>PROMEDIOS</b>	<b>4,3</b>	<b>18,06%</b>	<b>12,7</b>	<b>52,78%</b>	<b>7,0</b>	<b>29,17%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del instrumento aplicado a los docentes. Diseño Moreno (2011)

**Gráfico N° 3. Representación gráfica de los ítems del 15 al 20.**



**Descripción e interpretación:**

**Cuadro 7: Dimensión: Ejercicio de funciones asignadas y como Indicador:**  
Actitudes y aptitudes hacia el desempeño del cargo.

En el ítem 15, el 21% expresa que siempre, el 50% considera que a veces y el 29% plantea que nunca se incentiva a los docentes para cambiar de actitud en pro de mejorar la calidad de su trabajo, de lo que se infiere que el coordinador del departamento ejerce a cabalidad su liderazgo personal; al respecto López (2010:69) considera que una de las características personales que debe poseer el jefe del departamento de Evaluación es la tener la “capacidad de liderazgo para estimular e incentivar el cambio de actitud en el personal docente del plantel”.

En el ítem 16, el 42% expresa que siempre, el 38% sostiene que a veces y el 21% plantea que nunca se promueve la visión holística de la evaluación, con la visión de medir procesos y no resultados, de lo que se

infiere que la Educación Bolivariana propone la visión holística de la evaluación donde se le da importancia a los procesos más que a los resultados, de lo que se infiere que los docentes medianamente trabaja en función de la integralidad en donde prevalezca el optimizar el proceso evaluativo cuando se involucra aspectos como los valores y la percepción del representante en los resultados de la evaluación académica con una visión holística de esta.

En el ítems 17, el 21% dice que siempre, el 50% expresa que a veces y el 29% indica que nunca se le informa sobre los resultados del rendimiento escolar de la sección y de cada estudiantes en cada lapso, se deduce que los docentes y en concordancia con lo expresado por los directivos no están informados con la veracidad apropiada sobre el rendimiento escolar en general, por lo tanto no puede tomar decisiones en conjunto con los docentes que permitan proponer los cambios necesarios para mejorar o para halagar el proceso como tal. Una de las competencias del Departamento de evaluación es según López (2010:68) “analizar los resultados de las evaluaciones obtenidas por los estudiantes y reorientar el proceso evaluativo, si así se requiere” y “Analizar los resultados obtenidos en el rendimiento escolar y diagnóstica los estudiantes”

En el ítems 18, el 54% expresa que a veces, el 46% señala que nunca se planifica reuniones con los docentes a fin de implementar acciones de reforzamiento y/o recuperación de los estudiantes, lo que indica que el departamento y en concordancia con lo expresado por los directivos al no comunicar los resultados, no se toman las decisiones acertadas para accionar el acto evaluativo, de lo que se deduce, que no hay una verdadera planificación producto de los resultados emergentes que resultan en cada lapso, al respecto López (2010:70) “expone que el Departamento de Evaluación debe participar en las acciones de reforzamiento y recuperación de alumnos” todo con la finalidad de mejorar el rendimiento escolar.

En el ítems 19, el 63% expresa que a veces y el 38% dice que nunca

se planifica reuniones con los representantes a fin de implementar acciones de reforzamiento y/o recuperación de los estudiantes, lo que indica y en concordancia con lo expresado por los directivos, los padres y representantes tiene muy poca orientación de parte del Departamento que les permita generar estrategias que le ayuden a colaborar con la mejora del rendimiento de su representado. López (2010:70) plantea que el departamento debe planificar "proyectos de recuperación y reforzamiento del aprendizaje" tomando en cuenta que la Educación Bolivariana fomenta la participación de la familia en el proceso educativo, no se debe dejar de un lado al representante, hay que involucrarlo, que valore, participe activamente con todo el proceso.

En el ítems 20, el 25% dice que siempre, el 63% expresa que a veces y el 13% indica que nunca se vigila que el proceso de aplicación de evaluaciones parciales, finales de lapso y revisión sea el indicado en la norma vigente, de lo que se deduce y en concordancia con lo expresado por los directivos, el Departamento medianamente está pendiente de que el proceso evaluativo se de cómo lo establece la norma generada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación a través de la Dirección Regional de Control de Estudio y Evaluación el cual plantea al respecto que debe revisar y aprobar los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel, elaborar las normas y requisitos que deben cumplir los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel y López(2010:70) sostiene que debe "Vigilar la aplicación y cumplimiento de los procedimientos de evaluación"

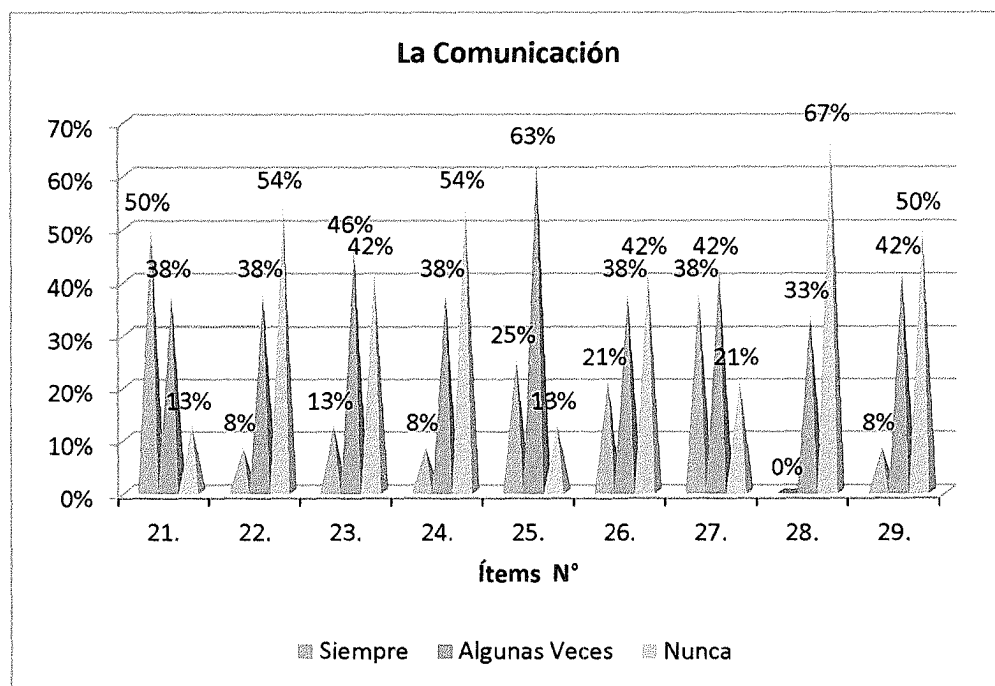
### Cuadro 8

Distribución de frecuencia de la variable: Gestión del proceso académico del Departamento de Evaluación la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez", Municipio Torbes del Estado Táchira. **Dimensión:** Ejercicio de funciones Asignadas. **Indicador:** la comunicación.

(Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
21.- Participa en los consejos de sección	12	50%	9	38%	3	13%
22.- Reorienta el proceso evaluativo, si así lo amerita el análisis de los resultados de las evaluaciones	2	8%	9	38%	13	54%
23.- Comunica las normas y requisitos que deben cumplir los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel.	3	13%	11	46%	10	42%
24.- Elogia la labor del docente	2	8%	9	38%	13	54%
25.- Es comunicativo, abierto al dialogo	6	25%	15	63%	3	13%
26.- Ejerce un estilo de liderazgo democrático	5	21%	9	38%	10	42%
27.- Le comunica lo nuevo implementado por el MPPPE, en relación a las nuevas circulares y disposiciones dispuesta para la evaluación	9	37%	10	42%	5	21%
28.- Evalúa conjuntamente con el personal, las actividades cumplidas de evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje	0	0%	8	33%	16	67%
29.- Vela por la armonía del grupo	2	8%	10	42%	12	50%
PROMEDIOS	7,6	31,48 %	11,2	46,76 %	5,2	21,76 %

**Fuente:** Datos obtenidos del instrumento aplicado a los docentes. Diseño Moreno (2011)

**Gráfico N° 4. Representación gráfica de los ítems del 21 al 29.**



www.bdigital.ula.ve

**Descripción e interpretación:**

**Cuadro 8: Dimensión:** Ejercicio de funciones asignadas y como **Indicador:** la comunicación.

En el ítems 21, el 50% sostiene que siempre, el 38% indica que a veces y el 13% señala que nunca el Departamento participa en los consejos de sección junto con el coordinador pedagógico, en concordancia con lo expresado por los directivos, la tendencia señala que cumple medianamente con una de sus competencias como lo es la de participar en los consejos de sección. Según la López (2010:69) una de las competencias del Departamento de Evaluación es “coordinar los consejos de Sección”

En el ítems 22, el 8% dice que siempre, el 38% señala que a veces y el 54% expresa que nunca se reorienta el proceso evaluativo, si así lo amerita el análisis de los resultados de las evaluaciones, de esto se infiere que el departamento no hace una verdadera reflexión de las estadísticas que

arrojan los promedios de calificaciones, López (2010:70) señala que el Departamento debe “elaborar informes trimestrales y anuales sobre los resultados de la evaluación” para buscar alternativas de cambio y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y por ende la calidad educativa.

En el ítems 23, el 13% indica que siempre, el 46% señala que a veces y el 42% dice que nunca se comunica las normas y requisitos que deben cumplir los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel, entre las que se encuentran, la estructura, la ponderación, identificación, nivel de dificultad entre otras que debe contener una prueba o en su efecto el tipo de evaluación que este aplique, independientemente de la técnica y del tipo de instrumento; esto indica que no se le comunica las normas y requisitos que debe contener el instrumento previo a su aplicación. Al respecto el Ministerio del Poder Popular para la Educación a través de la Dirección Regional de Control de Estudio y Evaluación establece que una de las funciones de la Coordinación de Evaluación es “elaborar las normas y requisitos que deben cumplir los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel”. También según lo expresa Chacón (2000), la comunicación debe encaminarse: a buscar objetivos comunes dentro de la institución.

En el ítems 24, el 8% dice que siempre, el 38% expresa que a veces y el 54% indica que nunca se elogia la labor del docente, lo que indica que no se valora el trabajo que realiza el docente ya que producto de la improvisación que comúnmente aplica el departamento no le deja oportunidad en comunicar, motivar al docente, debido a su carente liderazgo que manifiesta.

En el ítems 25, 25% dice que siempre, 63% expresa que a veces y el 13% indica que nunca, el coordinador del Departamento es comunicativo, abierto al diálogo, lo que indica que existen buenas relaciones interpersonales y que hay una buena convivencia profesional.

En el ítems 26, 21% plantea que siempre, 38% considera que a veces y el 42% señala que nunca, se ejerce un estilo de liderazgo democrático, de

esto se infiere que el coordinador de Evaluación no es visto como un líder que promueve cambios. Según López (2010:69), el Jefe del Departamento de Evaluación debe poseer entre sus cualidades personales, "capacidad de liderazgo para estimular e incentivar el cambio de actitud en el personal docente del plantel".

En el ítems 27, el 38% plantea que siempre, el 42% indica que a veces y el 21% señala que nunca se le comunica lo nuevo implementado por el MPPPE, en relación a las nuevas circulares y disposiciones dispuesta para la evaluación, lo que indica que el docente está medianamente informado de las decisiones que emite en ente rector, sin embargo, la División de Registro Control de Estudio y Evaluación (DRCEE) (2006) establece que es función del Departamento, mantener debidamente informados a los miembros del Plantel acerca de los Decretos, memorandos, circulares emanadas desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

En el ítems 28, el 33% expresa que a veces y el 67% expone que nunca se evalúa conjuntamente con el personal, las actividades cumplidas de evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, de lo que se deduce que no hay un realimentación del proceso evaluativo, para Mateo (2006:21) la evaluación es "como el proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios, de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa". Partiendo de lo expresado por el autor, la evaluación es una forma específica de conocer y relacionarse con la realidad educativa para tratar de favorecer cambios optimizadores en ella.

En el ítems 29, el 8% expresa que siempre, el 42% señala que a veces y el 50% dice que nunca el coordinador del Departamento de Evaluación vela por la armonía del grupo, lo que deja al descubierto sus carencias de acuerdo a la poca formación que manifiesta en relación a la preparación holística e integral que se requiere para ejercer el cargo, como son dirección, control, séguimiento, motivación y comunicación, principios gerenciales que deben estar presentes en toda administración. Al respecto Tovar (1996),

señala que “la comunicación sirve como lubricante para el funcionamiento uniforme del proceso administrativo”. La comunicación se constituye así en un factor que incide directamente en la creación de un clima organizacional de trabajo donde reine la motivación, la confianza y la satisfacción de los involucrados.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

A partir de los resultados obtenidos en la investigación realizada en cuanto al objetivo específico 1 se concluye que la gestión en el ámbito académico desarrollada por el departamento de evaluación de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" no cumple a cabalidad con las funciones que tiene establecidas, se pudo evidenciar que los procesos administrativos indispensables para una gestión de calidad, no están presentes, debe elaborar una planificación que establezca metas claras, que esté bien estructurada y que permita guiar la labor educativa y evaluativa que realizan los docentes en las aulas.

También se detectó que no hay una vinculación del departamento de evaluación con los proyectos institucionales como son: el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) y los Proyectos de Aprendizaje (PA). Según lo hallado, no se le hace seguimiento a la ejecución de los mismos, lo que incide directamente en el desmejoramiento de la calidad de la educación como un hecho social, ya que es precisamente el PEIC el que establece las directrices para que los Proyectos de Aprendizaje (PA) logren los objetivos propuestos.

Con respecto al objetivo específico 2, tomando como criterio de comparación el deber ser, con el ser, se concluye que el departamento de evaluación no cumple con todas las funciones asignadas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación a través de la Dirección Regional de Control de Estudio y Evaluación, ni las que los expertos en la materia le

adjudican y que le son inherentes a su condición de unidad técnico– docente, en tal sentido, no se atienden los aspectos de importancia pedagógica que permiten obtener y suministrar a los docentes información relativa con el proceso de evaluación, no brinda asesoría oportuna a docentes, padres y representantes con la finalidad de buscar estrategias que mejoren el rendimiento académico de los estudiantes.

De la misma manera, se percibe que el coordinador del departamento, no es visto por el conglomerado de docentes como un líder, lo que va en detrimento de la gestión que realiza, ya que no es apoyado ni respetado como autoridad. En cierta medida esto sucede por las políticas de selección de personal que se está implementando desde el ente rector que en materia educativa tiene el Estado, es decir, Zona Educativa Táchira. No se están respetando las normas existentes para el desempeño de estos cargos y se está dejando en manos de personal poco calificado para ejercerlo.

Tomando en cuenta el objetivo 3 se concluye que la gestión que realice el departamento de evaluación de la institución es de vital importancia para el logro de la calidad educativa que se propone el Ministerio del Poder Popular para la Educación, por lo tanto es importante que se haga una revisión de su trabajo de forma expedita que permita tomar decisiones que mejoren su gestión.

## Recomendaciones

La función docente o pedagógica es de gran importancia para lograr la educación de calidad que se aspira sea la que privilegie en las instituciones educativas dependientes del Ministerio de Poder Popular para la Educación de nuestro país, por ello la gestión que el departamento de evaluación realice dentro de las mismas con respecto a este tema va a ser una valiosa ayuda para lograrla. En este orden de ideas, se recomienda las siguientes actividades para mejorar la gestión del departamento de evaluación de la Unidad Educativa General Juan Vicente Gómez desde el ámbito pedagógico:

Hacer una planificación general y sistémica de todo el año escolar, en donde se tomen en cuenta todas y cada una de las competencias y funciones que tiene asignadas, dándole prioridad a aquellas en las que se involucre el trabajo pedagógico y no a lo administrativo.

Llevar a cabo lo planificado, cumplir con la función controladora que debe ejercer, es decir, que supervise y vigile el trabajo del aula en donde se le dé prioridad al Proyecto Educativo Integral Comunitario, a los Proyectos de Aprendizaje, a los planes de evaluación, a las técnicas e instrumentos de evaluación, es decir, que cumpla a cabalidad esas funciones que le son inherentes a su condición.

Buscar, crear y facilitar estrategias que le permitan al personal docente mejorar su desempeño profesional en cuanto a la planificación de proyectos de aprendizaje y de estrategias de evaluación, a la elaboración técnicas e instrumentos de evaluación.

Asignar en el cargo de coordinador del departamento de evaluación a un docente que tenga el perfil y sobre todo vocación para ejercer esa función, tomando en cuenta su capacidad de liderazgo, que promueva en los docentes un cambio de actitud y de aptitud hacia la mejora educativa.

La dirección del plantel debe elaborar y presentar ante la Zona Educativa Táchira, un informe bien fundamentado solicitando la asignación

de más personal administrativo para el departamento, que lleve a cabo todo el proceso de transcripción de datos y notas a las planillas y libros, pues es evidente que por la cantidad de estudiantes que posee la institución y por ende de secciones que hay, el trabajo administrativo ocupa gran parte del tiempo necesario para realizar las otras competencias asignadas al coordinador.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## REFERENCIAS

Andrade Luis, (2009). *Plan Estratégico para optimizar el desempeño del docente coordinador en el Departamento de Evaluación en los Liceos Bolivarianos "Guanipa", "Alberto Arvelo Torrealba" y "Manuel Palacio Fajardo" del Estado Barinas*. Trabajo de especialización no publicado.

Arias, Fidias G. (2006). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 5ta. Edición. Caracas, Venezuela Editorial Episteme.

Armas, B. (2003) *Procesos Administrativos de la Evaluación*. IUMPM. UPEL. Caracas

Barrera, Marcos F. (2000) *Planificación prospectiva y holística*. Venezuela: Editorial Sypal.

Bavaresco de Pietro, A. M. (1997) *Proceso Metodológico de la Investigación. (Como hacer un Diseño de Investigación)*, Maracaibo- Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.

Bavaresco, A. (1994). *Proceso Metodológico en la Investigación*. Academia Nacional de Ciencias Económicas. Caracas Venezuela.

Balestrini, M. (2006). *Como se elabora un proyecto de investigación*. (7ma edición). Caracas: BL Consultores Asociados

Belandria, C. (2006). *Evaluación del Departamento de Evaluación en la Escuela Básica "Estado Miranda"*. Trabajo de especialización no publicado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Rubio.

Botero Carlos (2009) *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Colombia.

Disponible: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>. (Consulta, 2011, Abril 24)

Blanco y Arias (2009). *Evaluación & Investigación*. Revista de Investigación Evaluativa. Universidad de los Andes. Nro. 2 año 4 Julio – Diciembre 2009

Chacón, R. (2000) *Cambio de estrategias*. México

Circular 04 que Norma el artículo 112 del Reglamento general de la Ley

Orgánica de Educación. (26 de agosto de 2009) Ministerio del Poder Popular para la Educación (2009). Caracas.

Cisterna Francisco (2007) *Evaluación educativa*. Elementos Fundamentales para su aplicación en el Aula. Facultad de Educación y Humanidades, Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad del Bío Bío, Chillán.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria, Marzo 24 de Marzo, 2000. Caracas.

Consejo de Universidades. Secretaría General. *Plan nacional de evaluación de la calidad de las universidades. Guía de Evaluación*. Madrid, 1998 Disponible:<http://qualitas.usal.es/picprincipal/documentacion/guiacu1998/guiaeva98.doc>. (Consulta: 2001, Abril 24)

Dirección Regional de Control de Estudio y Evaluación (DRCEE)

Diseño Curricular del sistema Educativo Bolivariano (2007). *Sistema Educativo Bolivariano*. Ministerio del Poder Popular para la Educación, Caracas, Septiembre, 2007.

Enciclopedia Ilustrada Océano (2001)

Enciclopedia Práctica del Docente (2004) Edición Cultural, S.A. Madrid España

Fernández José A. (1991) "El Proceso administrativo"; Editorial DIANA; México.

Fernández, F. (1992). *Relación entre el Estilo Gerencial del Personal Directivo de las Escuelas Básicas del Altagracia de Orituco de la 3ª Etapa y el Clima Organizacional de Dichas Instituciones*. Trabajo de Maestría. Universidad Bicentenario de Aragua.

García C., F. (2005). *El Cuestionario. Recomendaciones Metodológicas para el Diseño de un Cuestionario*. México: editorial Limusa, S.A.

Graffe, G. (2002) *Gestión educativa para la transformación de la escuela*. vol.23, no.68, p.495-517. Disponible: <http://www.scielo.org.ve/scielo.php>. (Consulta: 2011, junio 29)

Hernández, P. (2003). *Investigación Cuantitativa*. Caracas. Venezuela: Editorial Norma.

Hurtado. (2000), *Metodología*. McGraw-Hill. Bogota-Colombia.

Koontz y O'Donnel (1994). *Administración Una Participación Global*. McGraw Hill Editores. Traducción Julio Coro Paudo. México.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial No. 5929, Extraordinario, Agosto 15, 2009.

López, R. (2010). *Nuevo manual del supervisor director y docente. Para los niveles de educación básica, inicial, media diversificada y profesional en planteles oficiales y privados*. [Vol. 5]. Caracas.

Mateo, A. (2006) *Pedagogía Integral para el Educador. La Evaluación Educativa, su práctica y otras metáforas*. 1ª serie. Tomo Alfa omega.

Méndez, C. (2001). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación*. (3ra. ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Mendoza, A. (2010). *Evaluación del Departamento de Evaluación del Liceo Nacional Cipriano Castro del Municipio Torbes del Estado Táchira*. Trabajo Especial de Grado. Universidad Valle del Momboy. Valera.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2009). *cbitsanfrancisco*. <http://cbitsanfrancisco.wordpress.com/2009/05/20/que-es-el-peic-y-sus-aspectos>. (Consulta: 2011, mayo 01)

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *La Evaluación en el Sistema Educativo Bolivariano*. Material Mimeografiado.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *La Evaluación en el Sistema Educativo Bolivariano*. Viceministerio de Programas y Proyectos, Viceministerio de Desarrollo Educativo. Dirección General de Educación Jóvenes, Adultos y Adultas. Autor.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *La Planificación Educativa. Sistema Educativo Bolivariano*. Equipo Técnico de la Dirección General de Currículo. Caracas, Venezuela. Autor.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *Subsistema de Educación Secundaria Bolivariana: Liceos Bolivarianos. Currículo*. Caracas, Venezuela: Fundación Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de la Ciencia.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (s.f). *La Educación Bolivariana*. Caracas, Venezuela.

- Monedero, J. (1998). *Bases teóricas de la evaluación Educativa*. Granada: ALJIBE
- Nagel, E. (2006). *La estructura de la ciencia. Problemas de la lógica de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Namakforoosh, N. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.
- Nérici, I. (1999) *Metodología de la Enseñanza*. Tercera Edición. México
- Pallella y Martins (2006) *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel. (2ª edición). Caracas: FEDUPEL
- Posner, G. (2004) *Análisis del Currículo*. Mc GraW Hill Interamericana S.A. Segunda edición. México.
- Ramírez, T. (2000). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) Gaceta oficial extraordinaria N° 5496. Caracas
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (REGLOE) 1999
- Reyes, A. (1999) *Administración teoría* (4ta Ed.) Hall Interamericana, S.A. México.
- Rojas, F. (2006) *Evaluación del Departamento de Evaluación de la Escuela Negro Primero de Caucaгүйта*. UPEL
- Ruíz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimiento para su diseño y validación*. Barquisimeto, Venezuela. CEDEG
- Sabino, C. (2002), *El Proceso de Investigación*. El Cid Editor. Madrid
- Sampier, W. (2007). *Metodología de la Investigación. Investigación Cuantitativa*.
- Shuster, F. (2002). *La Explicación y Predicción*. (8va. ed.). Buenos Aires, Argentina: Clacso.
- Tovar, G. (1996). *Principios de Administración*. Editorial Continental. México.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. (2005). Caracas
- Valenzuela, J (2008). *Evaluación de Instituciones educativas*. México:

Editorial trillas

Valdés V., H. (2000) *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente.

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

Weiss,C (2001) *La investigación Evaluativa*. Editorial Trillas

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

ANEXOS

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**  
**(DOCENTES)**



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

San Cristóbal, julio de 2.011

Estimado(a) docente:

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

Su información será la base de un estudio que servirá para evaluar la Gestión del Departamento de Evaluación, el cual será presentado como trabajo de grado de la Maestría de Evaluación Educativa que se Titula: **LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA GENERAL JUAN VICENTE GOMEZ DEL MUNICIPIO TORBES DEL ESTADO TACHIRA**

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

Mil gracias por su colaboración.

Atentamente

Lcda. Nelly Moreno de Delgado

C.I. 9.334.293

112

## Instrucciones

Marque una (X) dentro del recuadro que responda la opción de respuesta a cada una de las proposiciones que considera se ajusta a la actuación del Departamento de Evaluación de la institución.

1. N: Nunca
2. AV: Algunas Veces
3. S: Siempre

### Guión del cuestionario a ser aplicado a los docentes de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez"

Nº	Ítems	S	AV	N
1	Recibe instrucciones de, como planificar el proceso de evaluación durante cada lapso del año escolar			
2	El departamento le solicita formalmente la entrega de los planes de evaluación durante cada lapsos			
3	El jefe del departamento socializa la información plasmada por usted en los planes de evaluación			
4	Se Incentiva al cambio de actitud para corregir o mejorar el proceso de evaluación			
5	Se realizan visitas al aula para cotejar lo desarrollado en la planificación			
6	Le comunican, el resultado obtenido producto del acompañamiento pedagógico realizado por la coordinación de evaluación			
7	La coordinación comunica los resultados obtenidos en el PEIC			
8	El coordinador comunica las directrices para la Planificación de proyectos de aprendizaje			
9	La coordinación establece con claridad los objetivos que se quieren lograr durante el año escolar			
10	Se promueve la formación permanente del docente en relación a las técnicas e instrumentos de evaluación			
11	Promueve talleres para la elaboración de instrumentos de evaluación a aplicar durante el lapso			
12	Establece lineamientos que involucren al proceso evaluativo con el PEIC			

N°	Ítems	S	AV	N
13	Se supervisa la ejecución de los proyectos de aprendizaje			
14	Supervisa que la clase remedial para la aplicación del artículo 112 sea dada de acuerdo a la norma vigente			
15	Incentiva a los docentes para cambiar de actitud en pro de mejorar la calidad de su trabajo			
16	Promueve la visión holística de la evaluación, con la visión de medir procesos y no resultados			
17	Le informa sobre los resultados del rendimiento escolar de cada lapso			
18	Planifica reuniones con los docentes a fin de implementar acciones de reforzamiento y- o recuperación de los estudiantes			
19	Planifica reuniones con los representantes a fin de implementar acciones de reforzamiento y-o recuperación de los estudiantes			
20	Vigila que el proceso de aplicación de evaluaciones parciales, finales de lapso y revisión sea el indicado en la norma vigente			
21	Participa en los consejos de sección			
22	Reorienta el proceso evaluativo, si así lo amerita el análisis de los resultados de las evaluaciones			
23	Comunica las normas y requisitos que deben cumplir los instrumentos de evaluación que se apliquen en el plantel.			
24	Elogia la labor del docente			
25	Es comunicativo, abierto al dialogo			
26	Ejerce un estilo de liderazgo democrático			
27	Le comunica lo nuevo implementado por el MPPPE, en relación a las nuevas circulares y disposiciones dispuesta para la evaluación			
28	Evalúa conjuntamente con el personal, las actividades cumplidas de evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje			
29	Vela por la armonía del grupo			

Fecha de aplicación:     /     /

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**ANEXO B**  
**INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**  
**(DIRECTIVOS)**



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

San Cristóbal, julio de 2.011

Estimado(a) docente:

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

Su información será la base de un estudio que servirá para evaluar la Gestión del Departamento de Evaluación, el cual será presentado como trabajo de grado de la Maestría de Evaluación Educativa que se Titula: **LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA GENERAL JUAN VICENTE GOMEZ DEL MUNICIPIO TORBES DEL ESTADO TACHIRA.**

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

Mil gracias por su colaboración.

Atentamente

Lcda. Nelly Moreno de Delgado

C.I. 9.334.293

### Instrucciones

Marque una (X) dentro del recuadro que responda la opción de respuesta a cada una de las proposiciones que considera se ajusta a la actuación del Departamento de Evaluación de la institución.

### INSTRUMENTO DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS LISTA DE COTEJO

INDICADOR	SI	NO
1. El Departamento de Evaluación planifica el proceso de evaluación del año escolar.		
2. El Departamento de Evaluación planifica las actividades inherentes al proceso de evaluación de los aprendizajes de cada lapso.		
3. El Departamento de Evaluación presenta informes sobre las diversas actividades desarrolladas para cada lapso.		
4. Dentro de las actividades planificadas por el Departamento de Evaluación están:		
-Visitas de acompañamiento a los docentes de aula		
-Talleres para promover la formación permanente en estrategias de evaluación de los aprendizajes		
-Talleres para promover la elaboración de instrumentos de evaluación de los aprendizajes		
-Reuniones con los docentes para implementar acciones de reforzamiento y recuperación de los estudiantes		
-Reuniones con los representantes para implementar acciones de reforzamiento y recuperación de los estudiantes		
5. Al culminar cada lapso, presenta informes sobre el resultado del rendimiento escolar.		
6. En caso de ser necesario, presenta un plan de acción para reorientar el proceso evaluativo.		
7. Está atento a los lineamientos que emana el MPPPE, los cumple y los hace cumplir		
8. Coordina los horarios de:		
-Evaluaciones parciales		
-Evaluaciones finales de lapso		
-Clase remedial		
-Aplicación del artículo 112		
-Evaluaciones de revisión		
9. Coordina los Consejos de Sección		

Fecha de aplicación: / /

www.bdigital.ula.ve  
ANEXO C  
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



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

Ciudadano (a):

Alba Marina Salas M.

Reciba mi más respetuoso saludo en la ocasión de solicitarle su valiosa colaboración para validar los modelos de instrumento a utilizar en el trabajo de investigación que realizo, cuyo título es: **La gestión del Departamento de Evaluación de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira**

La información que suministre será un gran aporte que contribuirá y enriquecerá el trabajo, el cual es un requisito parcial en la culminación de mis estudios en la Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario del Táchira "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez" cuya aspiración es optar al grado de Magister en Evaluación Educativa.

Atentamente

  
Lcda. Nelly Moreno de Delgado

Anexo:

- (a) Modelo de comunicación con la cuál puede dar constancia de su evaluación y la información con la tabla de revisión de acuerdo a la categoría a evaluar en cada ítems.
- (b) Para apoyar la validación, se presenta los objetivos, el resumen y la operacionalización de las variables.
- (c) Instrumento que será aplicado a los docentes y directivos de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira.

## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

### 1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: Salas Méndez Alba Marina  
Título de Pregrado: Ing. Forestal - Leda. en Educación  
Título de Postgrado: MSc. Gerencia Ambiental  
Título de Doctorado: \_\_\_\_\_  
Institución donde se desempeña: L.B. Simón Bolívar  
Cargo que ocupa: Docente

### 2. Evaluación del cuestionario dirigido a docentes.

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

- a. Pertinencia con el tema.
- b. Relación ítems-indicadores.
- c. Relevancia.

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

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

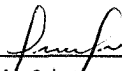
Sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Evaluador:   
C.I. 8.078.640  
Fecha: 30-06-2011

**Instrumento a ser aplicado al personal docente**

**Evaluación de Criterios**

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
2	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
3	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
4	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
5	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
6	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
7	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
8	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
9	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
10	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
11	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
12	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
13	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
14	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
15	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
16	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
17	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
18	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
19	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
20	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
21	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
22	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
23	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
24	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
25	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
26	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
27	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
28	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
29	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

### 1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: Salas Méndez Alba Marina  
Titulo de Pregrado: Ing. Forestal y Leda. en Educación  
Titulo de Postgrado: MSc. Gerencia Ambiental  
Titulo de Doctorado: \_\_\_\_\_  
Institución donde se desempeña: L. B. Simón Bolívar  
Cargo que ocupa: Docente

### 2. Evaluación del cuestionario dirigido a directivos.

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

- Pertinencia con el tema.
- Relación ítems-indicadores.
- Relevancia.

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

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Evaluador: [Firma]  
C.I. 8.078.640  
Fecha: 30 - 06 - 2011

**Instrumento a ser aplicado al personal directivo**  
**Evaluación de Criterios**

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
2	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
3	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
4	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
5	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
6	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
7	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
8	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
9	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		



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

Ciudadano (a):

Eddy Carolina Rodríguez O.

Reciba mi más respetuoso saludo en la ocasión de solicitarle su valiosa colaboración para validar los modelos de instrumento a utilizar en el trabajo de investigación que realizo, cuyo título es: **La gestión del Departamento de Evaluación de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira**

La información que suministre será un gran aporte que contribuirá y enriquecerá el trabajo, el cual es un requisito parcial en la culminación de mis estudios en la Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario del Táchira "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez" cuya aspiración es optar al grado de Magister en Evaluación Educativa.

Atentamente

Nelly Moreno de Delgado

Lcda. Nelly Moreno de Delgado

Anexo:

(d) Modelo de comunicación con la cuál puede dar constancia de su evaluación y la información con la tabla de revisión de acuerdo a la categoría a evaluar en cada ítems.

(e) Para apoyar la validación, se presenta los objetivos, el resumen y la operacionalización de las variables.

(f) Instrumento que será aplicado a los docentes y directivos de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira.

## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

### 1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: Rodriguez O. Eddy Carolina  
Titulo de Pregrado: Leda. en Educación  
Titulo de Postgrado: Magister en Educación  
Titulo de Doctorado: \_\_\_\_\_  
Institución donde se desempeña: IUPERONT - Valle de Mombey  
Cargo que ocupa: Jefatura de Control de estudios

### 2. Evaluación del cuestionario dirigido a docentes.

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

- Pertinencia con el tema.
- Relación ítems-indicadores.
- Relevancia.

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

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Evaluador: Eddy C. Rodriguez O.

C.I. 5.655.635

Fecha: 29-06-2011

**Instrumento a ser aplicado al personal docente**  
**Evaluación de Criterios**

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
2	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
3	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
4	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
5	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
6	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
7	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
8	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
9	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
10	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
11	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
12	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
13	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
14	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
15	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
16	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
17	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
18	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
19	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
20	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
21	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
22	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
23	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
24	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
25	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
26	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
27	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
28	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
29	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

### 1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: Rodriguez O. Eddy Carolina  
Titulo de Pregrado: Leda. en Educación  
Titulo de Postgrado: Magister en Educación  
Titulo de Doctorado: \_\_\_\_\_  
Institución donde se desempeña: IUFERONT - Valle del Mombay  
Cargo que ocupa: Jefatura de control de estudios

### 2. Evaluación del cuestionario dirigido a directivos.

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

- a. Pertinencia con el tema.
- b. Relación ítems-indicadores.
- c. Relevancia.

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

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Evaluador: Eddy C. Rodriguez O.  
C.I. 5.655.635  
Fecha: 29-06-2011

**Instrumento a ser aplicado al personal directivo**  
**Evaluación de Criterios**

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
2	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
3	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
4	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
5	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
6	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
7	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
8	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
9	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		




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

Ciudadano (a): Jaime Tibimar Molina Orozco

Reciba mi más respetuoso saludo en la ocasión de solicitarle su valiosa colaboración para validar los modelos de instrumento a utilizar en el trabajo de investigación que realizo, cuyo título es: **La gestión del Departamento de Evaluación de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira**

La información que suministre será un gran aporte que contribuirá y enriquecerá el trabajo, el cual es un requisito parcial en la culminación de mis estudios en la Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario del Táchira "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez" cuya aspiración es optar al grado de Magister en Evaluación Educativa.

Atentamente

  
Lcda. Nelly Moreno de Delgado

Anexo:

- (g) Modelo de comunicación con la cuál puede dar constancia de su evaluación y la información con la tabla de revisión de acuerdo a la categoría a evaluar en cada ítems.
- (h) Para apoyar la validación, se presenta los objetivos, el resumen y la operacionalización de las variables.
- (i) Instrumento que será aplicado a los docentes y directivos de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" ubicado en San Josecito, Municipio Torbes del Estado Táchira.

## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

### 1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: Molina Oezco Jaimes Tibimar  
Titulo de Pregrado: Licenciada en Educación Básica Integral  
Titulo de Postgrado: MSc. Gerencia Ambiental  
Titulo de Doctorado: \_\_\_\_\_  
Institución donde se desempeña: Universidad de Los Andes  
Cargo que ocupa: Docente (asistente) Coordinadora Servicio Comunitario

### 2. Evaluación del cuestionario dirigido a docentes.

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

- Pertinencia con el tema.
- Relación ítems-indicadores.
- Relevancia.

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

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Evaluador: Jaimes Molina O.

C.I. 15.858.323

Fecha: 29-06-2011

**Instrumento a ser aplicado al personal docente**  
**Evaluación de Criterios**

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
2	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
3	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
4	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
5	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
6	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
7	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
8	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
9	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
10	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
11	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
12	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
13	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
14	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
15	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
16	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
17	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
18	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
19	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
20	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
21	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
22	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
23	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
24	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
25	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
26	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
27	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
28	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
29	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

### 1. Datos del Evaluador.

Apellidos y Nombres del evaluador: Molina Orozco Jeimen Tibimar  
Título de Pregrado: Licenciada en Educación Básica Integral  
Título de Postgrado: MSc. Gerencia Ambiental  
Título de Doctorado: \_\_\_\_\_  
Institución donde se desempeña: Universidad de Los Andes  
Cargo que ocupa: Docente (Asistente) Coordinadora Servicio Comunitario

### 2. Evaluación del cuestionario dirigido a directivos.

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

- Pertinencia con el tema.
- Relación ítems-indicadores.
- Relevancia.

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

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Si: \_\_\_\_\_ No:

Sugerencias: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Evaluador: Jeimen Molina O.  
C.I. 15.898.323  
Fecha: 29-06-2011

**Instrumento a ser aplicado al personal directivo**  
**Evaluación de Criterios**

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
2	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
3	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
4	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
5	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
6	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
7	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
8	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		
9	a. Pertinencia con el tema	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. Relevancia	✓		

www.bdigital.ula.ve

**ANEXO D**  
**MATRIZ DE LA CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO APLICADA A**  
**LOS DOCENTE**

## MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

### COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

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

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

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

Ítems Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Suma Ítems
Docente(1)	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	65
Docente(2)	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	64
Docente(3)	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	61
Docente(4)	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	47
Docente(5)	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	66
Docente(6)	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	48
Docente(7)	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	51
Docente(8)	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	54
Docente(9)	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	48
Docente(10)	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	44
VARP(Varianza de la población)	0,41	0,76	0,64	0,56	0,61	0,40	0,21	0,41	0,24	0,36	0,36	0,45	0,61	0,41	0,40	0,69	0,40	0,24	0,21	0,29	0,45	0,49	0,44	0,39	0,29	0,61	0,56	0,24	0,36	63,76 s. <sup>2</sup>

$\sum S_i^2$ : 12,46

Escala: siempre=3      Algunas veces=2      Nunca=1

ANEXO E

MATRIZ DE DATOS

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## Matriz de confiabilidad

(ítems)	OPCIONES					
	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%
1.	4	33,33%	5	41,67%	1	8,33%
2.	3	25,00%	2	16,67%	5	41,67%
3.	2	16,67%	2	16,67%	6	50,00%
4.	2	16,67%	4	33,33%	4	33,33%
5.	2	16,67%	3	25,00%	5	41,67%
6.	2	16,67%	6	50,00%	2	16,67%
7.	0	0,00%	7	58,33%	3	25,00%
8.	1	8,33%	5	41,67%	4	33,33%
9.	0	0,00%	6	50,00%	4	33,33%
10.	3	25,00%	6	50,00%	1	8,33%
11.	1	8,33%	6	50,00%	3	25,00%
12.	1	8,33%	3	25,00%	6	50,00%
13.	2	16,67%	3	25,00%	5	41,67%
14.	1	8,33%	1	8,33%	8	66,67%
15.	2	16,67%	6	50,00%	2	16,67%
16.	4	33,33%	3	25,00%	3	25,00%
17.	2	16,67%	6	50,00%	2	16,67%
18.	0	0,00%	6	50,00%	4	33,33%
19.	0	0,00%	7	58,33%	3	25,00%
20.	2	16,67%	7	58,33%	1	8,33%
21.	6	50,00%	3	25,00%	1	8,33%
22.	3	25,00%	5	41,67%	2	16,67%
23.	1	8,33%	4	33,33%	5	41,67%
24.	3	25,00%	6	50,00%	1	8,33%
25.	2	16,67%	7	58,33%	1	8,33%
26.	2	16,67%	3	25,00%	5	41,67%
27.	2	16,67%	4	33,33%	4	33,33%
28.	4	33,33%	6	50,00%	0	0,00%
29.	3	25,00%	6	50,00%	1	8,33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>20,69%</b>	<b>138</b>	<b>47,59%</b>	<b>92</b>	<b>31,72%</b>

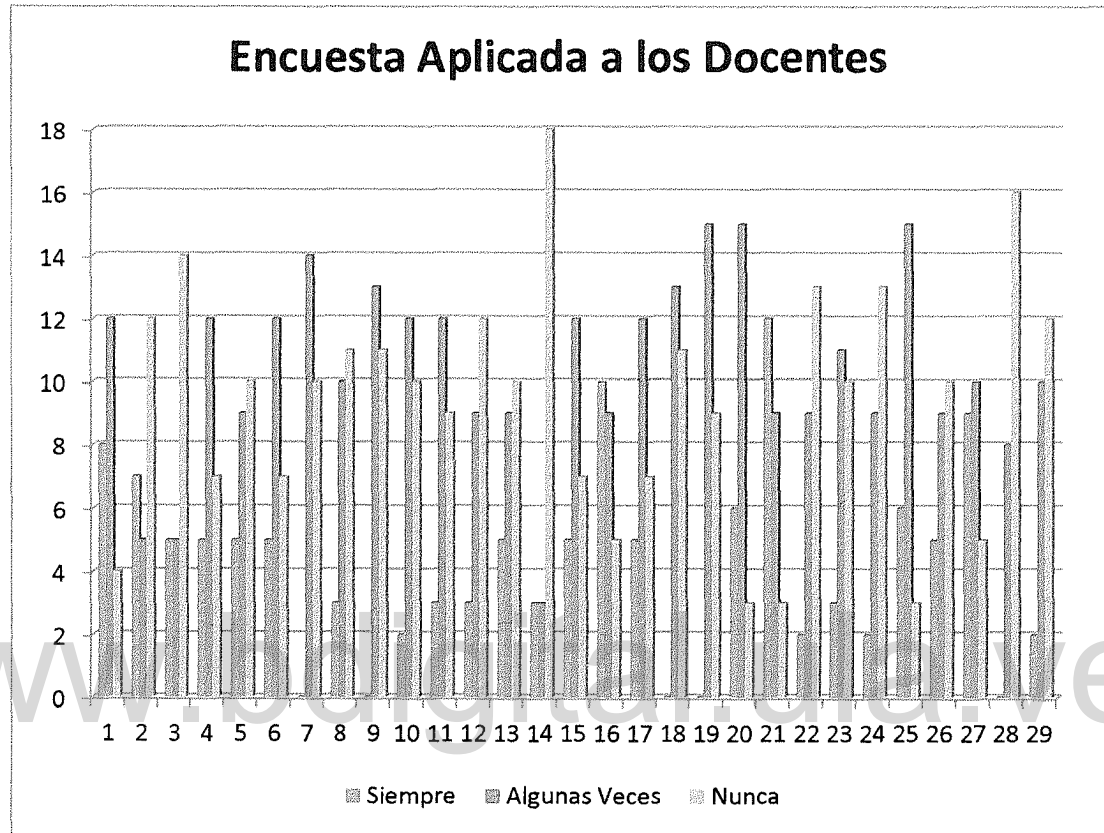
Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado a los docentes. Diseño Moreno (2011)

## Distribución de las frecuencias

(Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Nunca	Nunca
1.	8	33,33%	12	50,00%	4	16,67%
2.	7	29,17%	5	20,83%	12	50,00%
3.	5	20,83%	5	20,83%	14	58,33%
4.	5	20,83%	12	50,00%	7	29,17%
5.	5	20,83%	9	37,50%	10	41,67%
6.	5	20,83%	12	50,00%	7	29,17%
7.	0	0,00%	14	58,33%	10	41,67%
8.	3	12,50%	10	41,67%	11	45,83%
9.	0	0,00%	13	54,17%	11	45,83%
10.	2	8,33%	12	50,00%	10	41,67%
11.	3	12,50%	12	50,00%	9	37,50%
12.	3	12,50%	9	37,50%	12	50,00%
13.	5	20,83%	9	37,50%	10	41,67%
14.	3	12,50%	3	12,50%	18	75,00%
15.	5	20,83%	12	50,00%	7	29,17%
16.	10	41,67%	9	37,50%	5	20,83%
17.	5	20,83%	12	50,00%	7	29,17%
18.	0	0,00%	13	54,17%	11	45,83%
19.	0	0,00%	15	62,50%	9	37,50%
20.	6	25,00%	15	62,50%	3	12,50%
21.	12	50,00%	9	37,50%	3	12,50%
22.	2	8,33%	9	37,50%	13	54,17%
23.	3	12,50%	11	45,83%	10	41,67%
24.	2	8,33%	9	37,50%	13	54,17%
25.	6	25,00%	15	62,50%	3	12,50%
26.	5	20,83%	9	37,50%	10	41,67%
27.	9	37,50%	10	41,67%	5	20,83%
28.	0	0,00%	8	33,33%	16	66,67%
29.	2	8,33%	10	41,67%	12	50,00%
TOTAL	121	17,39%	303	43,53%	272	39,08%

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado a los docentes. Diseño Moreno (2011)

Gráfico N° 5. Representación gráfica de los ítems del 1 al 29.



**ANEXO F**

**REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA LISTA DE COTEJO APLICADA A**

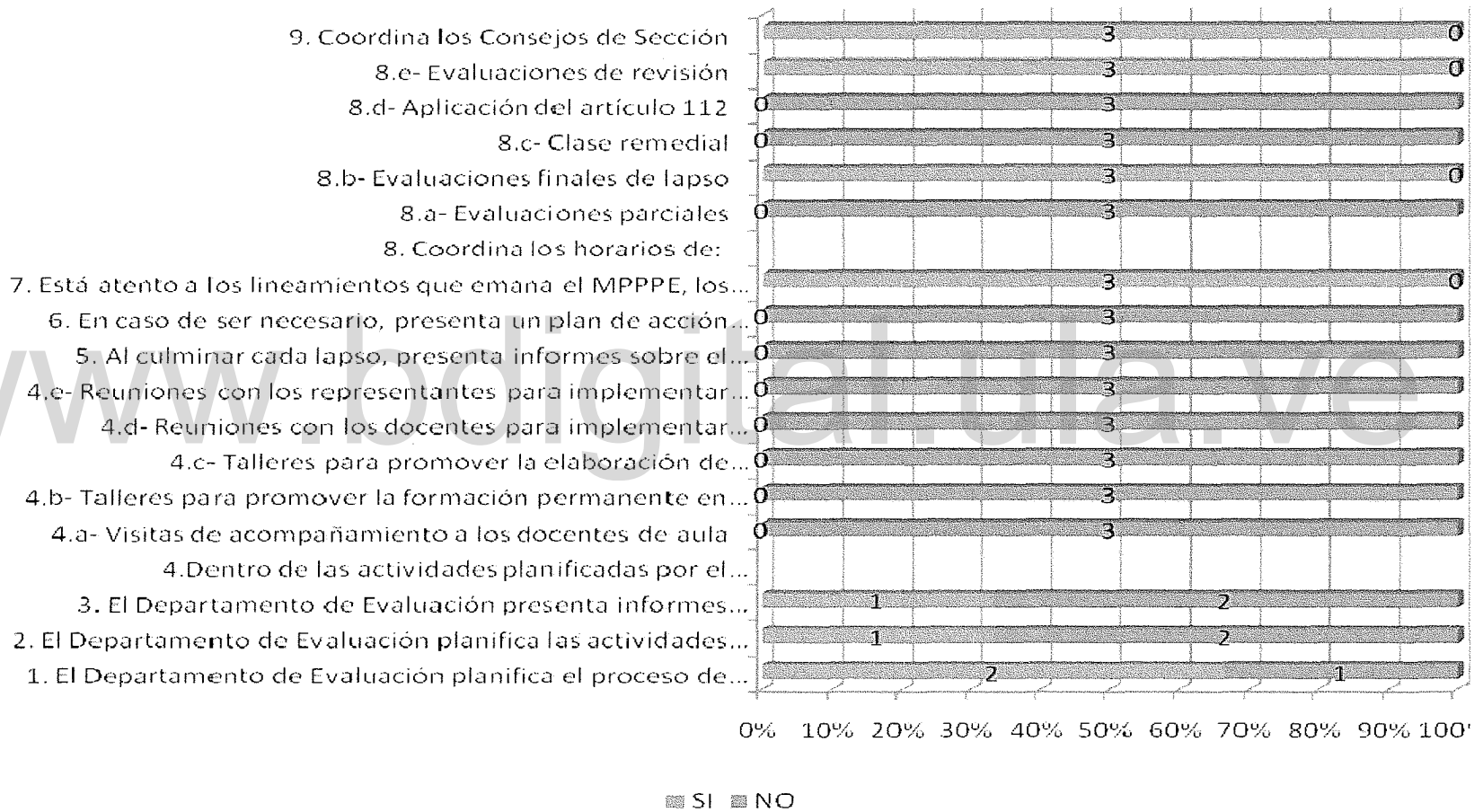
**LOS DIRECTIVOS**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## Lista de cotejo dirigido a los directivos

150

INDICADORES



Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado a los directivos. Diseño Moreno (2011)

**ANEXO G**  
**CURRICULUM VITAE**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CURRICULUM VITAE

**Apellidos:** Moreno de Delgado

**Nombres:** Nelly Anasaria

**Cédula de Identidad:** 9.334.293

**Fecha de nacimiento:** 16 de septiembre de 1967

**Lugar de nacimiento:** La Grita estado Táchira

**Títulos obtenidos:**

- Lic. En Educación mención: "Geografía y Ciencias de la Tierra". Universidad de los Andes. Núcleo Universitario del Táchira. 05 de febrero de 1993.  
San Cristóbal Estado Táchira.

**Cargos profesionales ejercidos:**

- Coordinadora de Formación Docente de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" antes San Josecito, desde el 16-09-2010 hasta el 21-03-2011
- Coordinadora de Control de Estudios de la Unidad Educativa "General Juan Vicente Gómez" antes San Josecito, durante el año escolar 2009-2010
- Docente de Aula. 36 horas en las asignaturas del área de Sociales desde el 16 - 09 - 2001 hasta la presente fecha. Unidad Educativa "Gral. Juan Vicente Gómez" antes U.E. "San Josecito" Municipio Torbes. Edo. Táchira
- Docente de aula desde el 16- 09 - 1994 hasta 31- 07- 1997. Escuela Básica Siberia, extensión Santa María de Caparo. Municipio Padre Noguera Edo. Mérida.
- Docente de aula (interino) desde octubre de 1993 hasta julio de 1994. En la Unidad Educativa Jáuregui. La Grita Edo. Táchira
- Profesora por horas a honorem en la Unidad Educativa del Centro Penitenciario de Occidente, desde febrero de 1991 hasta febrero de 1993. Extensión universitaria de la ULA – Táchira