

**PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO  
ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL  
DOCENTE**





**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



**PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO  
ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL  
DOCENTE**

Autora: Maivy Delsy  
C.I. 13.664.734

Tutor: Msc. Camacho Efraín  
C.I. 7.168.743

Valencia, Enero de 2015



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



**PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO  
ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL  
DOCENTE**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al  
Grado de Magíster en Educación; Mención Desarrollo Curricular

Autora: Maivy Delsy  
C.I. 13.664.734

Tutor: Msc. Camacho Efraín  
C.I. 7.168.743

Valencia, Enero de 2015



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN.  
MENCION DESARROLLO CURRICULAR



**PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO  
ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL  
DOCENTE**

Por: Maivy. E. Delsy. V.

Trabajo de Grado de Maestría aprobado, en nombre de la Universidad de Carabobo por el siguiente Jurado, en la ciudad de Valencia a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(Nombre y Apellido)  
C.I:

\_\_\_\_\_  
(Nombre y Apellido)  
C.I:

\_\_\_\_\_  
(Nombre y Apellido)  
C.I:

**Carta de Autorización (para ser evaluado) del (la) Tutor(a)**

# AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc. Efraín Camacho titular de la cédula de identidad N° 7.168.743, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: “PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE” presentado por la ciudadana Licda. Maivy. E. Delsy. V., titular de la cédula de identidad N° 13.664.734, para optar al título de Magíster en Educación; Mención Desarrollo Curricular, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los a los \_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_.

---

Prof.: Msc. Efraín Camacho

C.I: 7.168.743

## Carta de Aval del (la) Tutor(a)

# AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc. Efraín Camacho titular de la cédula de identidad N° 7.168.743, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: “PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE” presentado por la ciudadana Licda. Maivy. E. Delsy. V., titular de la cédula de identidad N° 13.664.734, para optar al título de Magíster en Educación; Mención Desarrollo Curricular, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los a los \_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_.

---

Prof.: Msc. Efraín Camacho

C.I: 7.168.743

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: DESARROLLO CURRICULAR**

**INFORME DE ACTIVIDADES**

**Participante:** Licda. Maivy. E. Delsy. V.

**Cédula de Identidad:** 13.664.734

**Tutor:** Msc. Efraín Camacho

**Cédula de identidad:** 7.168.743

**Correo electrónico del participante:** Mayeliana@Hotmail.com

**Título Tentativo del Trabajo:** Plan De Evaluación De Desempeño Docente Como Estrategia Para La Mejora De La Praxis Pedagógica Del Docente

**Línea de investigación:** Evaluación Curricular

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	21-01-2013	4 a 5 p.m.	Discusión Capítulo I.	Se mejoró la redacción.
2	12-02-2013	3 a 4 p.m.	Correcciones Capítulos I y II.	Construcción bases teóricas.
3	04-03-2013	4 a 5 p.m.	Tabla de Operacionalización.	Se mejoró forma y contenido.
4	22-04-2013	7 a 8 p.m.	Asesoría Capítulo III.	Revisión de la metodología y fases.
5	28-04-2013	3 a 4 p.m.	Detalles del proyecto.	Asesoría Virtual.
6	09-05-2013	3 a 4 p.m.	Correcciones finales del proyecto.	Aspectos de forma y redacción.
7	15-05-2013	4:30 p.m.	Firma del tutor.	Requisito para inscripción del proyecto.
8	08-06-2013	3 a 4 p.m.	Proyecto Aprobado.	Revisión sobre correcciones hechas
9	15-06-2013	3 a 4 p.m.	Validez y Confiabilidad.	Instrumento: Cuestionario.
10	12-07-2013	4 a 5 p.m.	Datos recolectados de la muestra.	Discusión y protocolización.
11	24-10-2013	7 a 8 p.m.	Tutoría Capítulo IV.	Asesoría Virtual.
12	17-11-2013	4 a 5 p.m.	Presentación Capítulo IV.	Recomendaciones para el análisis.
13	06-12-2013	3 a 4 p.m.	Revisión de Propuesta	División del Análisis en tres partes.
14	14-01-2014	3 a 4 p.m.	Detalles y estructura del TEG.	Orden final.
15	12-02-2014	3:30 p.m.	Entrega de Capítulo IV y V.	Sólo se realizó entrega.
16	28-02-2014	4 a 5 p.m.	Correcciones del Capítulo V.	Sugerencias finales del tutor.
17	06-03-2014	4 a 5 p.m.	Entrega del TEG al tutor.	Solamente entrega.
18	26-04-2014	10 a 11 a.m.	Discusión final del TEG completo.	Previo a Inscripción.

**Título definitivo:** Plan De Evaluación De Desempeño Docente Como Estrategia Para La Mejora De La Praxis Pedagógica del Docente.

**Comentarios finales acerca de la investigación:** Se alcanzaron los objetivos propuestos desde el inicio de la misma.

**Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del Trabajo de Grado de Maestría arriba mencionado.**

\_\_\_\_\_  
Tutor  
Prof.: Msc. Efraín Camacho  
C.I: 7.168.743

\_\_\_\_\_  
Participante  
Licda. Maivy. E. Delsy. V.  
C.I: 13.664.734



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



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del jurado designados para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado: **PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE**, presentado por la Licenciada Maivy Delsy; titular de la Cédula de Identidad V-13.664.734, para optar al título de Magíster en Desarrollo Curricular, estimamos que el mismo reúne los requisitos para considerarlo como:

<b>Apellido y Nombre</b>	<b>C.I. N°</b>	<b>Firma</b>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Valencia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, que ha sido el refugio en mi vida, por darme el valor, la perseverancia y constancia para seguir adelante. Gracias por tu bondad Señor

A Neulys, Anikarina, quienes en la alegría y la tristeza siempre estuvieron de forma incondicional en esta etapa de estudio.

Al mi Tutor Efraín Camacho, por aceptar la conducción de mi trabajo, por sus orientaciones, asesoramientos, tiempo y comprensión, elementos básicos para la conclusión de esta investigación.

A Luisana González por su apoyo incondicional y profesional durante la culminación de este trabajo.

A mis amigos y compañeros de la U.E. La Salle Baloche, por su receptividad y colaboración en la ejecución de la investigación dentro de la institución.

A todas aquellas personas, que de una u otra forma compartieron sus conocimientos y experiencias para llevar a cabo la culminación de este trabajo.

**¡Mil gracias a todos!**

## **DEDICATORIA**

Especialmente dedico este trabajo a mi hijo Jesús Elías por ser la luz que ilumina mi vida.

A mis estudiantes con quienes comparto el aula de clases y me ayudan a mejorar profesionalmente.

A mi familia, madre y hermanos quienes siempre me apoyan y me acompañan en cada etapa de mi vida.

A todas aquellas personas, que junto a mi trabajaron y se hicieron participe de este Trabajo Especial de Grado.

## ÍNDICE GENERAL

	pp.
LISTA DE CUADROS.....	xiii
LISTA DE GRÁFICOS.....	xiv
LISTA DE FIGURAS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRAC.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	9
Justificación de la Investigación.....	10
II MARCO TEÓRICO.....	13
Antecedentes.....	13
Bases Teóricas.....	18
Bases Psicológicas.....	18
Teoría de Maslow sobre la Jerarquía de las Necesidades (1954).....	18
Teoría de las Tres Necesidades según McClelland (1961).....	22
Base Curricular relacionada con la Investigación.....	24
Modelo de Roger Kaufman (1984).....	24
Conceptualización de Variables de la Investigación.....	27
Evaluación.....	27
Desempeño Docente.....	28
Plan de Evaluación.....	29
Evaluación del Desempeño Docente.....	31
Momentos de la Evaluación.....	32
Habilidades Profesionales.....	35

Praxis Pedagógica del Docente.....	36
Estrategias para Mejorar la Praxis Pedagógica del Docente .....	37
Roles que se consideran dentro de la praxis pedagógica del docente.....	38
Identidad Institucional.....	43
Bases Legales.....	45
Operacionalización de las Variables.....	48
III MARCO METODOLÓGICO.....	50
Tipo de Investigación.....	50
Diseño de Investigación.....	51
Procesamiento Metodológico de la Investigación.....	52
Población y Muestra de la Investigación.....	53
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	55
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	56
Técnicas de Análisis de Datos.....	58
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	60
Dimensión Momento Formativo.....	61
Dimensión Momento Sumativo.....	64
Dimensión Habilidades Profesionales.....	66
Dimensión Rol Planificador.....	68
Dimensión Rol Facilitador.....	71
Dimensión Rol Orientador.....	73
Dimensión Rol Evaluador.....	76
Identidad Institucional.....	78
CONCLUSIONES.....	83
V FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA.....	87

Presentación de la Propuesta.....	89
Índice General.....	90
Justificación de la Propuesta.....	91
Objetivos de la Propuesta.....	93
Misión.....	94
Visión.....	94
Factibilidad de la Propuesta.....	95
Descripción de la Propuesta.....	97
Descripción de las Etapas de Aplicación del Plan de Evaluación de Desempeño Docente.....	100
Aplicación del Plan de Evaluación de Desempeño Docente.....	102
Referencias de la Propuesta.....	116
 RECOMENDACIONES.....	 117
REFERENCIAS.....	119
ANEXOS.....	124
A Instrumento de Recolección de Datos.....	125
B Constancia de Validación del Instrumento.....	129
C Confiabilidad del Instrumento.....	132

## LISTA DE CUADROS

		pp.
<b>CUADRO</b>		
1. Operacionalización	de	48
Variables.....		
2. Distribución	de	53
Población.....		54
3. Distribución	de	58
Muestra.....		61
4. Rangos de Magnitud del Coeficiente	de	64
Confiabilidad.....		
5. Dimensión	Momento	66
Formativo.....		69
6. Dimensión	Momento	71
Sumativo.....		74
7. Dimensión	Habilidades	76
Profesionales.....		
8. Dimensión	Rol	79
Planificador.....		
9. Dimensión	Rol	
Facilitador.....		
10. Dimensión	Rol	
Orientador.....		
11. Dimensión	Rol	
Evaluador.....		
12. Dimensión	Identidad	
Institucional.....		

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1. Resultados de la Dimensión Momento Formativo.....	62 64
2. Resultados de la Dimensión Momento Sumativo.....	66 69
3. Resultados de la Dimensión Habilidades Profesionales.....	72 74
4. Resultados de la Dimensión Rol Planificador.....	74 76
5. Resultados de la Dimensión Rol Facilitador .....	79
6. Resultados de la Dimensión Rol Orientador .....	
7. Resultados de la Dimensión Rol Evaluador .....	
8. Resultados de la Dimensión Identidad Institucional.....	

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA	pp.
1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, Maslow (1954)	19
.....	
2. Teoría de las Tres Necesidades, McClelland (1961)	22
.....	
3. Esquema de Aplicación del Plan de Evaluación de Desempeño Docente (2014)	116
.....	



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR  
Línea de Investigación: Evaluación Curricular



## PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE

Autor: Licda. Maivy Delsy  
Tutor: Msc. Efraín Camacho  
Fecha: Enero, 2015

### RESUMEN

La evaluación del desempeño docente es la valoración del eje que caracteriza la formación y el quehacer educativo del profesional en educación. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo general: Proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica de los docentes en la Unidad Educativa La Salle Baloche, ubicada en la ciudad de Puerto Cabello estado Carabobo. Esta investigación se fundamentó bajo una naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva en su modalidad de proyecto factible, en este caso; se abordó la problemática desde, y para la educación en etapa primaria como contexto de acción. La misma, estuvo enmarcada con un diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal. Se contó con una población de 44 docentes; y la muestra fue de tipo intencional de acuerdo a diferentes criterios de selección, quedando conformada por 13 docentes, que representan un 30% de la población total. En este sentido, para recabar la información se diseñó un cuestionario construido en escala de Likert, contentivo de veintinueve ítems. El mismo fue sometido a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento fue medida mediante el método Alfa de Cronbach, con un 0,90 de confiabilidad. Con relación a los resultados obtenidos de la investigación el análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, donde los datos se tabularon en tablas de frecuencia, cada variable se tomó calculando las frecuencias absolutas y porcentuales y fueron presentados a través de gráficos y tablas. Las conclusiones de este estudio indican que los docentes requieren un Plan de Evaluación de Desempeño donde se tomen en cuenta las distintas dimensiones que definen su perfil y que responda a las necesidades profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su praxis pedagógica.

**Descriptor:** Plan de Evaluación, Desempeño Docente, Praxis Pedagógica



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR  
Línea de Investigación: Evaluación Curricular



## TEACHING PLAN PERFORMANCE ASSESSMENT AS A STRATEGY FOR IMPROVING TEACHER EDUCATIONAL PRAXIS

Author: Licda. Maivy Delsy  
Tutor: Msc. Efraín Camacho  
Date: Enero, 2015

### ABSTRAC

The teacher evaluation is the assessment of the axis that characterizes training and educational work of professional education. Therefore, the present study was overall objective: To propose a plan for evaluating teacher performance as a strategy for improving educational practice of teachers in the Education Unit La Salle Baloche, located in the city of Puerto Cabello Carabobo state. This research was based on a quantitative descriptive nature in its modality of feasible project, in this case; the problem was approached from, and education in primary stage as a context for action. The same, was framed with a non-experimental design in its cross-field classification. He had a population of 44 teachers; and the sample was intentional according to different criteria, being comprised of 13 teachers, representing 30% of the total population. In this sense, to gather the information a questionnaire constructed Likert scale, contentive of 29 items was designed. The same was subjected to validation through expert judgment. The reliability of the instrument was measured by Cronbach Alfa method with a 0.90 reliability. Regarding the results of research analysis was performed using descriptive statistics, where data were tabulated in frequency tables, each variable was made by calculating the absolute and percentage frequencies were presented through graphs and tables. The findings of this study indicate that teachers require a performance evaluation plan which take into account the different dimensions that define its profile and that meets the professional and academic requirements demanded their workplace to improve their pedagogical praxis.

**Descriptors:** Evaluation Plan, Teaching Performance, Pedagogical Praxis

## INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista educativo, la evaluación constituye una de las principales estrategias empleadas en este ámbito porque permite cuantificar y expresar los resultados obtenidos ante los objetivos propuestos. Tomando esto a consideración, todos los protagonistas del contexto escolar (estudiantes, docentes, directivo y demás miembros del personal) forman parte de un amplio sistema de evaluación. Desde este punto de vista, Casanova (2004) expresa que “El fin fundamental de la evaluación en el ámbito educativo es perfeccionar el sistema y en consecuencia, los factores o componentes funcionales que inciden de modo directo, en las personas que reciben su acción” (p. 9).

Es importante mencionar, que la evaluación del desempeño docente constituye un proceso tanto formativo como sumativo, que pretende determinar si el profesional de la docencia está cumpliendo con su labor de manera positiva y si es capaz de lograr avances tomando en cuenta los diferentes roles entre los cuales se destacan: las habilidades profesionales, el rol planificador, el rol facilitador, el rol orientador, el rol evaluador y la identidad institucional.

No obstante, la principal problemática que se presenta durante el proceso de evaluación de desempeño docente en la mayoría de las instituciones educativas, es cuando los mismos son evaluados por miembros del personal directivo de manera somera, desconociendo el cuándo, cómo y porqué del instrumento de evaluación aplicado así como también los resultados obtenidos.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche, ubicada en Puerto Cabello, estado Carabobo. Para dar cumplimiento a esto,

la investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo, siendo de tipo descriptiva y proyectiva (modalidad de proyecto factible) puesto que se diseñó una propuesta para mejorar la problemática encontrada luego de la realización del diagnóstico de las necesidades de un plan de evaluación de desempeño docente.

En este orden ideas, el trabajo presentado se encuentra constituido por un conjunto de capítulos estructurados de la siguiente manera:

El capítulo I, el cual contiene el Planteamiento del Problema, los Objetivos de la Investigación y la Justificación de la misma.

El Capítulo II, correspondiente al Marco Teórico, el cual contiene los Antecedentes de la Investigación, así como también la Formulación Teórica y Legal, además de la Tabla de Operacionalización de las Variables.

El Capítulo III, en el que se aborda el Marco Metodológico, describiendo el Tipo y el Diseño de la Investigación, la Población y la Muestra en estudio, las Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, la Validez y la Confiabilidad, así como la Técnica de Análisis empleada.

El capítulo IV, donde se hace el Análisis y la Presentación de los Resultados.

Seguidamente se exponen las Conclusiones del trabajo que responden a una sistematización detallada de los alcances de la investigación.

El capítulo V, mejor conocido como La Propuesta, donde se realiza la presentación del Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloché.

Finalmente, se exponen las Recomendaciones, Referencias y Anexos del estudio.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

En las últimas décadas, la educación a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones relevantes, lo que ha permitido que el maestro en el desempeño de sus funciones, adopte conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes; dándole una característica muy particular al realizarse profesionalmente. En este sentido, la evaluación de los docentes no se consideraba una actividad importante para la mejora de la calidad de la enseñanza.

Sin embargo, un aspecto importante como el desempeño docente ha tenido poca influencia en las decisiones tomadas sobre el personal educativo (maestros) dedicados a la enseñanza. De estas ideas anteriores, cabe citar a Darling (citado en Coloma, 2010) quien expresa lo siguiente: “los esfuerzos de mejora de las instituciones educativas en las últimas décadas se han centrado en la mejora del currículo, en el cambio de métodos de dirección escolar y en el desarrollo de nuevos programas” (p. 24). Estas líneas destacan el actual rumbo de las evaluaciones realizadas a los educadores en consideración a la valoración de su desenvolvimiento y/o desempeño profesional.

En referencia a lo anterior, la educación propone la construcción de un “hombre nuevo, distinto de cómo lo ha engendrado la naturaleza, busca crear un ser social” (Bustamante, 2006, p.1). Asimismo, las organizaciones educativas no pueden ser percibidas como instituciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación, sino que tienen una responsabilidad

máxima en la formación de un talento humano comprometido para generar las transformaciones necesarias en la sociedad.

En este orden de ideas, la evaluación del docente debe ser esencial para la mejora de la calidad de la labor desempeñada por el maestro de aula, de manera que, si la evaluación no es aplicada apropiadamente; repercute en la formación, en el desenvolvimiento adecuado de la personalidad, en la transformación de las capacidades humanas y difícilmente genere cambios en la educación. (Coloma, 2010, p. 14).

Significa entonces que, la evaluación en el docente debe ser planteada siempre con una finalidad formativa y de mejora permanente, aunque pueda interpretarse hacia otras funciones complementarias y enriquecedoras. Así pues Casanova (2004) expresa que “El fin fundamental de la evaluación en el ámbito educativo es perfeccionar el sistema y en consecuencia, los factores o componentes funcionales que inciden de modo directo, en las personas que reciben su acción” (p. 9).

En este sentido, en América Latina la gran mayoría de los sistemas educativos han desarrollado propuestas en la carrera docente, es por ello que entes como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en conciencia de lo que sucede a nivel mundial han realizado investigaciones que permiten definir las debilidades y fortalezas que los sistemas educativos tienen, sobre todo en pro de la carrera docente y a su vez como eje fundamental de la educación.

Por otra parte, la evaluación del desempeño docente es un tema amplio puesto que en él se mezclan diferentes actores educativos que proporcionan opiniones ante el ejercicio del profesional de la docencia, sin embargo lo que se busca con ello es el compromiso y la vocación de servicio del educador. Ahora bien, en algunos países se ha evidenciado la ausencia de estos sistemas evaluativos mientras que otros han

optado por realizar autoevaluaciones que están ligadas a procesos internos de evaluación. (UNESCO, 2007, p.2).

Cabe destacar, que en muchos países de este continente se encuentran instituciones educativas guiadas bajo la filosofía Lasallista, que desde sus orígenes tienen como fin la educación de calidad en igualdad hacia los desprotegidos y dentro de su pedagogía, invita al docente a estar comprometido con su profesión denominada Servicio Apostólico, y a su vez que esté involucrado con la calidad de su saber, el testimonio de su vida y sobre todo el impulso de su fe. En consecuencia, es maestro por ser servidor y comunicador de la verdad, profesional bien preparado, con buena capacidad de motivación, con fuerte dosis de creatividad, con excelente preparación pedagógica y dispuesto al cambio en los aspectos tecnológicos y educativos. (Propuesta Educativa Lasallista, 2007, pp.47- 49).

En la actualidad, las instituciones Lasallistas en Latinoamérica realizan investigaciones en el campo de la pedagogía en la búsqueda de mejoras del sistema educativo. De acuerdo a esta idea, es importante destacar que en Colombia, el logro y desarrollo profesional de los docentes e instituciones se ven afectadas en relación a la concepción adoptada por el gobierno nacional (colombiano) que se fundamenta en la “evaluación como rendición de cuentas”. (Lozano, 2008, p. 134).

En este mismo orden y dirección; Lozano (2008), plantea, que las políticas públicas formuladas por el gobierno colombiano para realizar la evaluación de los docentes produce un modelo cuando este institucionalizó un sistema burocrático, jerárquico y autoritario para la rendición de cuentas, en donde se clasifican las instituciones de acuerdo al desempeño de los estudiantes mediante pruebas estándar e impone un régimen sancionatorio a los docentes, el cual no contribuye al crecimiento personal y profesional de éstos ni al desarrollo de las instituciones educativas. (p. 135).

En consecuencia, Venezuela no escapa de esta necesidad educativa que se suscita a nivel mundial y Latinoamérica, con la implantación del Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007) el cual “dicta las bases históricas, pedagógicas, filosóficas, sociales, culturales, psicológicas, políticas, metodológicas, científicas y humanistas” (p. 5). Estas bases constituyen la formación integradora de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos que se educan en Venezuela; de acuerdo a los diferentes subsistemas que le competen al Ministerio del Poder Popular para la Educación. En este sentido, se pretenden generar procesos de aprendizajes efectivos, es decir que la práctica educativa se centre en enseñar a aprender de manera significativa a través de docentes comprometidos con su quehacer educativo.

Por lo tanto, el docente venezolano en su actuación desarrolla varios roles educativos entre ellos: de planificador, administrador, facilitador, orientador, evaluador, ejecutor y promotor social; dentro de sus ambientes de aprendizajes. Entonces, el desempeño docente estaría basado en el cumplimiento de las actividades y para ello se deben establecer controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado.

Debe señalarse, que en el Ministerio de Educación (ME, 1996) el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor. Por ello, este organismo establece en la Resolución N°1, que el docente debe desempeñarse eficazmente en sus roles de facilitador, orientador, promotor social, planificador, administrador y evaluador. Además, se adicionan funciones de investigación y extensión socioeducativa, agregándole rasgos de identidad profesional y pertinencia histórica a su perfil. Por ello, el perfil profesional del docente se debe concebir dentro de un contexto educativo permanente que trascienda el marco curricular de los estudios que lo habilitan para su desempeño como profesional de la docencia, enfatizando la integración afectiva, ética e intelectual de la personalidad y el dominio de las funciones.

Es evidente entonces que, el docente consciente de su vocación de servicio, que vive en valores, que es modelo, testimonio de vida y responsable de ser formador más allá de los meros conocimientos; comprenda que tanto directores, estudiantes, padres y/o representantes, aunque sea con mecanismos no formales, están evaluando el comportamiento pedagógico de su persona.

Ahora bien, es oportuno mencionar la Unidad Educativa (UE) La Salle Baloché ubicada en el Municipio Puerto Cabello del Estado Carabobo, que constituye una institución inspirada bajo la filosofía Lasallista donde el personal realiza sus actividades escolares de manera competente procurando la mejora y calidad académica de sus estudiantes.

Es pertinente resaltar, que esta institución imparte la educación primaria y media general, es decir desde el primer grado hasta el noveno grado. Haciendo énfasis en la educación básica primaria, se reconoce que tiene en su matrícula una cantidad de 1414 estudiantes, distribuidos en dos (2) turnos. Referente al turno matutino se presentan 22 secciones, con 748 estudiantes, desde primer grado hasta sexto grado. Por otra parte, en el turno de la tarde existen otras 22 secciones, con una matrícula de 666 educandos; para un total de 44 grupos. En relación a esto, el colegio cuenta con una totalidad de tres (3) encargados como personal directivo, 44 docentes, 7 responsables en el área administrativa: dos (2) coordinadores, dos (2) coordinadores pedagógicos, un (1) coordinador de control de estudios y evaluación que atiende a todo el colegio, y un (1) orientador por cada turno.

En consideración a lo anterior, la institución realiza la evaluación del desempeño docente a sus maestros a través de la aplicación de un instrumento que está orientado hacia la valoración de los roles de planificador, administrador y evaluador del educador, el cual se emplea por cada proyecto de aula, es decir en tres (3) oportunidades durante todo el año escolar. Cabe destacar que esta evaluación es

realizada por el coordinador pedagógico quien debe evaluar a cada uno de los 22 docentes por turno.

Por lo tanto, es posible que con una evaluación asistida a la parte didáctica y pedagógica del docente y no solo a los aspectos administrativos; se podría corregir o reorientar aspectos necesarios para lograr la mejora del personal, y a su vez cambiar la percepción actual que se tiene en relación a este proceso al ser considerada por muchos maestros como una supervisión que podría perjudicar su labor (positiva o negativamente) dentro de la institución.

Dentro de este aspecto, se considera que el desempeño docente es el fiel cumplimiento de todos los aspectos que influyen en el desarrollo cognoscitivo del individuo y que procura la mejora día a día del acto didáctico y pedagógico, la búsqueda de estrategias innovadoras y diferentes para las actividades, es decir, se refiere a que el mismo permite el logro de las competencias de los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Entonces, la evaluación bien definida, no debe ser más que una ayuda para todos los miembros de la comunidad educativa. Por esto Graterol (2001) expresa lo siguiente:

La ausencia de un efectivo proceso de evaluación del desempeño docente pudiera tener como consecuencia la falta de un proceso de planificación, el incumplimiento del horario de clase, la falta de programas de mejoramiento profesional y la ausencia de una comunicación efectiva entre el docente y el personal directivo, entre otros. (p. 8)

Estas ideas expuestas por Graterol (2001) demuestran lo que se plantea en el presente trabajo de investigación, en consideración a un efectivo proceso de evaluación que abarque el desempeño docente más allá de la supervisión y/o seguimiento de elementos administrativos, de planificaciones y evaluaciones en clases; sino que la misma permita y de los cimientos para el deseo de mejorar cada día más como profesionales de la educación, en aras de abarcar todos los roles y/o

perfiles que debe seguir un docente holista e integral. En referencia a todo lo antes planteado, se presenta la siguiente interrogante:

¿Qué actividades de evaluación para el desempeño docente son necesarias como estrategia de mejora en la praxis pedagógica?

¿Cuál es la factibilidad de un plan de evaluación en relación al desempeño docente dentro de la institución educativa?

¿Por qué es importante una propuesta de evaluación de desempeño docente que permita la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche?

### **Objetivos de la Investigación**

#### ***Objetivo General***

Proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche.

#### ***Objetivos Específicos***

Diagnosticar la necesidad de actividades de evaluación para el desempeño docente como estrategia de mejora en la praxis pedagógica del docente.

Estudiar la factibilidad de un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la institución educativa.

Diseñar un plan de evaluación de desempeño docente que permita la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche.

## **Justificación de la Investigación**

En la actualidad la educación venezolana ha sufrido cambios en su estructura curricular, específicamente en la instrucción primaria, que persigue la mejora y la calidad de la educación, en los futuros ciudadanos de nuestro país. Es imprescindible que a la par de los cambios generales, el personal docente esté comprometido con estas metas educativas que establece la sociedad actual. Por lo tanto, los cambios deben ser una respuesta a la necesidad de cumplir a cabalidad con sus funciones.

En atención a esto, la concepción pedagógica de San Juan Bautista de la Salle, quien fue el fundador del Instituto Hermanos de las Escuelas Cristianas, y patrono de los Educadores Cristianos, infundió su influencia en las instituciones Lasallistas bajo el paradigma y/o creencia en que son la presencia y el acompañamiento del maestro aspectos claves en la educación. Es decir, que sólo gracias a esto se puede asegurar el que ésta sea mucho más una pedagogía preventiva que una pedagogía de la sanción.

En otras palabras, se refiere a que estando los maestros comprometidos con sus estudiantes podrán inducirlos al bien. A efectos de estas ideas, para San Juan Bautista de la Salle, lo que induce al bien no son los conceptos, ni siquiera la propuesta de valores sino la presencia significativa del adulto, del maestro, y este acompañamiento que no solo es a los estudiantes, sino también al personal que labora en estas instituciones lo que permiten ofrecer un clima grato, acorde con el buen funcionamiento educativo y que pueda orientarles y apoyarles dentro de su praxis pedagógica.

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación tiene relevancia, ya que indaga en la evaluación del desempeño docente que se realiza en la Unidad Educativa La Salle Baloche, para que de esta manera se pueda brindar al personal docente el apoyo y la asesoría necesaria para superar las debilidades que puedan presentar en el cumplimiento de sus roles, que más que sentir que la supervisión de evaluación sea

una amenaza, esta sea un acompañamiento que permita la búsqueda de la misión y visión de la institución y del sistema educativo.

En otro sentido, el presente estudio tiene su valor teórico, dado que el mismo sugiere nuevas ideas y recomendaciones a estudios futuros acerca del tema abordado, y a su vez buscará: innovar, mejorar, optimizar el trabajo del aula, y contribuir al mejoramiento continuo en la calidad de la actividad docente; permitiéndole a los directivos reforzar sus potencialidades en un ambiente de trabajo compartido.

En relación al valor metodológico del trabajo, cabe destacar que es un tópico que se mantiene en discusión puesto que se reconoce la necesidad de que el trabajo de los docentes al igual que el de otro profesional debe ser evaluado. El tema del desempeño docente es un contenido que debe ser prioritario dentro de las mesas de trabajos ya que se vincula con la calidad de los aprendizajes. Las investigaciones dentro de este ámbito permitirán encontrar más aciertos y desaciertos de la forma de evaluación del desempeño docente a través de la propuesta del presente trabajo.

Dentro de la implicación práctica de la investigación, la misma busca resolver la problemática presentada en la UE La Salle Baloche y ampliar las formas de evaluación, para que no solo se realice a efectos administrativos sino que sea más exhaustiva para la didáctica del docente. El proceso de aprendizaje no es sólo situacional sino un proceso interactivo continuo, analiza el contexto de los espacios de aprendizaje como influido por otro contexto y en permanente interdependencia. De allí que el aprendizaje se asuma como un proceso reflexivo del pensamiento, actitudes, creencias, habilidades y destrezas que denotan las potencialidades de la y el docente.

En otras ideas, se presenta la relevancia social de la investigación, donde se afirma que la misma beneficiará tanto al personal docente como a los directivos, coordinadores, supervisores, estudiantes, padres y/o representantes; que hacen vida en la institución; porque permitirá un mejor desempeño docente al darle consideración al

cumplimiento de la propuesta que permita la adecuada evaluación en busca de la mejora en la praxis pedagógica de los maestros en educación primaria dentro de la Unidad Educativa La Salle Baloché.

En este orden de ideas, la línea de investigación que se vincula al presente estudio es: la de Evaluación Curricular, de acuerdo a las establecidas por la Universidad de Carabobo (2013, p.1). La misma tienen relevancia para el presente Trabajo Especial de Grado, ya que a través del problema planteado se busca proponer un plan de evaluación integral que valore el desempeño docente, y a su vez se establezca la mejora de la praxis pedagógica del mismo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En el siguiente capítulo se presenta una revisión de trabajos relacionados con esta investigación cuyo objetivo es proporcionar una base de fundamentación teórica acerca de la evaluación del desempeño docente. Según Balestrini (2006) el marco teórico, “Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio” (p. 91). De allí pues, la necesidad de que se organice a través de una estructura lógica y consistente, que permita organizar y analizar los hechos ya conocidos, así como también encamine al investigador en la búsqueda de nuevos conocimientos y/o datos relevantes.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes de la investigación muestran una recopilación de trabajos de grados a nivel superior relacionados con el tema de estudio. Para Hurtado y Toro (2005) estos consisten en “Un proceso mediante el cual el investigador recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de estudios anteriores, acerca del tema de estudio, con el propósito de llegar al conocimiento y comprensión más profunda del mismo” (p. 90). A continuación se presentan algunos antecedentes relacionados con la evaluación de desempeño docente que han servido de sustento teórico a la presente investigación.

**Perozo (2011)**, presentó un trabajo en el área de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Investigación Educativa denominado, **Diseño de un Instrumento de Evaluación del Docente durante su Rol como Facilitador en las Clases de Lengua y Literatura**, cuyo principal objetivo fue diseñar un instrumento de evaluación del docente en su rol como facilitador durante las clases de Lengua y Literatura que contribuya con el mejoramiento de su práctica pedagógica.

Es importante destacar que, el estudio se enmarcó dentro de la modalidad de investigación descriptiva, apoyándose en un diseño no experimental y transeccional, que se fundamentó en los indicadores planteados previamente por otros autores en relación a la evaluación del desempeño docente.

Las conclusiones de este trabajo, establecen que el instrumento diseñado constituyó un gran aporte para el perfeccionamiento de los docentes, ya que al participar en su construcción actuaron con más confianza y libertad en los acompañamientos aceptando de manera positiva las sugerencias de los evaluadores, observándose una notable mejoraría en cada evaluación realizada.

Este trabajo de investigación se relaciona con la investigación ya que se indagó cuáles eran los indicadores y competencias reales utilizadas en la evaluación de desempeño docente, que servirían como herramienta y guía de adiestramiento al personal responsable del proceso de evaluación. Al docente se le debe crear condiciones que permitan su participación en todos los procesos evaluativos y bajo su responsabilidad, disponer de instrumentos que permitan evaluar su desempeño en un intento permanente de retroalimentar y enriquecer el proceso de aprendizaje.

**Olondro (2011)**, presentó un trabajo de investigación en el área de postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación denominado: **Evaluación del Desempeño de los Gerentes de Aula para Optimización del Aprendizaje en el Colegio María Luisa Escobar**. El

objetivo de la investigación fue apoyada en la teoría de las competencias y de las necesidades aprendidas; en el marco de una investigación evaluativa descriptiva y con un diseño de campo y de cohorte transeccional o transversal. Esta investigación se realizó considerando una población de quince (15) sujetos, conformada por docentes de aula y auxiliares.

Con el estudio se concluyó que el desempeño de los gerentes de aula actualmente no está acorde con los indicadores propuestos para lograr la optimización del aprendizaje observándose que los docentes no realizaban algún diagnóstico grupal al iniciar el año escolar y que además existía poca colaboración entre los compañeros de trabajo; por lo cual se sugirió que se incentivara el trabajo en equipo de los docentes a través de talleres de crecimiento personal, además de otras estrategias que permitan a los gerentes de aula conocer sus debilidades y fortalezas.

Este trabajo guarda relación con la investigación ya que en ambos escenarios de acción, los docentes o gerentes de aula no cumple con los roles de planificación y evaluación porque no realizan el primer tipo de evaluación (diagnóstica) como base de una planificación de contenidos y estrategias articulados que permitan aprendizajes que superen las debilidades encontradas y puedan ser transformadas en fortalezas. Dicho proceso es parte de la praxis diaria del docente, el cual debe ser incluido de manera obligatoria en el inicio de las actividades.

**Espinoza (2010)**, realizó un trabajo de investigación en el área de postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, el mismo se titula **Evaluación de la Acción Directiva del Gerente Educativo en el Desempeño de sus Roles Caso: Municipio Escolar del Municipio Juan José Mora**. El tipo de investigación se enmarcó en la descripción evaluativa con un diseño de campo.

Es necesario resaltar que, el estudio estuvo sustentado en la teoría motivacional, liderazgo y comunicación. La población estuvo conformada por 171

docentes y una muestra de 52 según el procedimiento de muestreo probabilístico estratificado.

La conclusión de este trabajo, es que los directivos en estudio poseen ciertas debilidades en el desempeño de sus roles, por lo que se recomienda realizar un diagnóstico de las actividades, promover estrategias de comunicación, liderazgo y motivación, dedicar espacios para la formación profesional y personal por medio de talleres, seminarios y otros eventos que les permita mantenerse actualizado.

Esta investigación guarda relación con el presente estudio ya que indagó cuáles eran las debilidades que tenían los directivos como evaluadores del personal que labora en las instituciones. Es evidente que el directivo y coordinador pedagógico encargados de realizar la evaluación a los docentes dentro de su praxis diaria, realicen un diagnóstico de las actividades con el objetivo de promover estrategias de comunicación, liderazgo y motivación, en lo cual deben estar actualizados y capacitados para cumplir con las funciones a la cual son asignados y así el personal a su cargo sienta que las sugerencias son en base a la mejora de su labor como satisfacción del deber cumplido.

**Ochoa (2010)**, realizó un trabajo de grado en la Universidad de Carabobo para optar por el título de magíster en Desarrollo Curricular, titulado **Evaluación del Desempeño Docente en el Área Educación Para El Trabajo de la III Etapa de Educación Básica**, cuyo objetivo principal fue diagnosticar la situación real en que se encuentra la actuación de los profesores. El estudio se enmarcó en un diseño de campo de tipo descriptivo, utilizando una población en dos estratos: una conformada por 15 docentes en el área y la segunda por 63 estudiantes.

La conclusión de este trabajo fue la inexistencia de una evaluación sistemática del desempeño docente y por ende un seguimiento pedagógico que les permita continuar o mejorar su rol como orientador, planificador y facilitador en la práctica.

Para alcanzar este fin, se requiere evaluar el desempeño de los profesores tomando en cuenta sus competencias profesionales y personales.

Este trabajo guarda relación con la investigación ya que busca por medio de la evaluación y en atención a las competencias profesionales, que el docente mejore sus roles de planificador, orientador, evaluador y facilitador dentro de su práctica diaria. Asimismo, se centra principalmente en el docente, sus capacidades y necesidades para poder llevar a cabo su labor en el área educativa.

**Florio (2009)**, realizó un trabajo de investigación en el área de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, el mismo se titula **Factores del Clima Organizacional Relacionados con el Desempeño del Docente**. El propósito de la investigación fue determinar los factores del clima organizacional relacionados con el desempeño del docente. Fundamentado en la teoría de Likert, parte de una investigación descriptiva con un diseño de campo, tomando como muestra a una población conformada por 22 docentes.

Los resultados obtenidos en esta investigación permitieron concluir que existen factores tanto internos como externos que afectan el clima organizacional y los factores internos se relacionan con el desempeño docente. Por ello, se recomendó realizar talleres donde se afiancen los factores externos e internos; propiciar nuevas estrategias metodológicas; fomentar el conocimiento; incentivar el trabajo en equipo y motivar a los docentes.

Este antecedente guarda relación con el presente trabajo porque estudia los factores externos e internos como la desmotivación por parte de los docentes, la toma de decisiones en el cual los docentes no llevan a cabo, y la comunicación poco efectiva entre los miembros de la comunidad educativa y que a su vez pueden afectar el clima organizacional de una institución; ya que cada miembro maneja tareas específicas, que lo llevan a generar un clima estable, produce formación de valores,

conductas, actitudes y formas de interacción con los actores educativos, aspecto importante en el buen desempeño de las funciones del docente.

### **Bases Teóricas**

Para el desarrollo de los objetivos de esta investigación es importante y necesario obtener un conocimiento profundo en el orden teórico; para ello, es precisa una detallada revisión bibliográfica. Dentro de estas bases se desarrollaran los aspectos teóricos relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una fundamentación para el tema de estudio. En este orden de ideas, Bavaresco (2006) señala que:

Son las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puros o bien exploratorios. (p. 51).

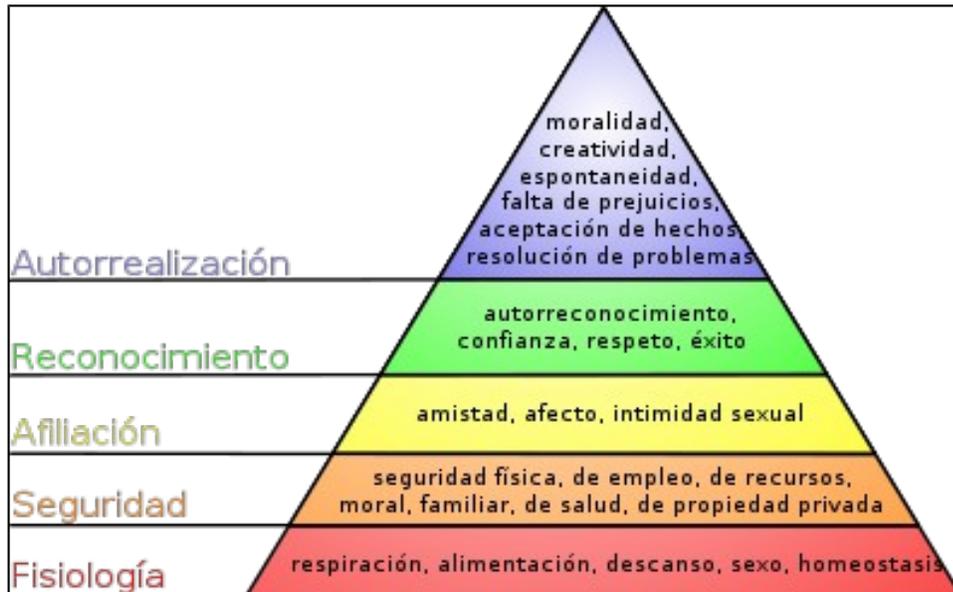
Además de enmarcar el trabajo de grado, estas bases teóricas ayudan con el cumplimiento de los objetivos propuestos. A continuación, algunos enfoques relacionados con la temática considerada como objeto de estudio en esta investigación.

### **Bases Psicológicas**

#### **Teoría de Maslow sobre la Jerarquía de las Necesidades (1954)**

Esta teoría abarca una lista de necesidades básicas que el ser humano va obteniendo hasta llegar a la autorrealización como meta de todo profesional, las mismas permiten ir escalando poco a poco hasta obtener lo planteado en la vida. Se mencionan a continuación:

#### **Figura 1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, Maslow (1954)**



**(a) Necesidades básicas**

Para Maslow (1954) en las necesidades básicas se incluyen las necesidades fisiológicas primordiales para mantener la vida humana y la supervivencia de la especie. En ellas se encuentran las funciones básicas de alimentación, respiración e hidratación así como las necesidades internas para regular la temperatura. Además, se incluyen las necesidades de evitar el dolor, mantener el equilibrio, expulsar los desechos de nuestro cuerpo y la necesidad de tener relaciones sexuales.

**(b) Necesidades de seguridad y protección**

Una vez cubiertas y compensadas las necesidades básicas, en los individuos aparecen las necesidades de seguridad y protección. En estas necesidades, se desarrollan también conceptos que acotan y ponen límites. Entre algunas de ellas están la seguridad física, la salud de los individuos, la necesidad de cobertura del empleo, mantenimiento de ingresos u obtención de recursos.

Así mismo, Maslow también plantea dentro de estas necesidades la seguridad moral, el núcleo familiar y la necesidad de la propiedad privada como tal. El concepto

de hogar y propiedad están ligados a las necesidades anteriores, lo cual explica gran parte de nuestra organización social.

### **(c) Necesidades de afiliación y afecto**

Dentro del tercer nivel, se encuentra el desarrollo afectivo de las personas y los niveles relacionales de la sociedad. Es así como se consideran como necesidades de este nivel la asociación, la participación en colectivos, el sentimiento de sentirse aceptado e integrado socialmente, entre otras.

Este grupo de necesidades se cubren mediante la realización de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Cabe decir, que estas necesidades surgen de manera colectiva en función de la propia organización social de los colectivos.

### **(d) Necesidades de estima**

Es importante resaltar que Maslow (1954) describió dos (2) tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, el cuidado de nuestro yo y las necesidades de comunicación interna y auto comprensión que los individuos tenemos sobre nosotros mismos. Dentro de estos sentimientos propios se encuentran la confianza, competencia, logros, independencia y libertad.

Por otra parte, la estima baja concierne al respeto de las demás personas y a la traslación de las necesidades de estima alta al resto de interacciones sociales. Asimismo, Maslow (1954) sitúa en esta escala la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio sobre el resto de los individuos. La carencia de estas necesidades se refleja en una baja

autoestima y el complejo de inferioridad, al igual que el exceso de muchas de ellas, también es un origen de graves psicopatologías en muchos individuos.

### **(e) Autorrealización o auto actualización**

Este último nivel es algo diferente y Maslow en su teoría utilizó varios términos para denominarlo a lo largo de toda su vida, tales como: la motivación de crecimiento, necesidad de ser y autorrealización. En este nivel se encuentran las necesidades más elevadas, las mismas se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Para alcanzar este nivel, todos los individuos necesitan conquistar y completar hasta el mejor punto posible el resto de niveles y necesidades inferiores.

Dentro de las necesidades superiores, el sentido de pertenencia a la institución educativa y particularmente de la investigación, a los equipos de trabajo, podrían estar referidos a sentirse querido y aceptado. El mismo aplica a la necesidad de estima que se relacionaría con la idea de sentirse respetado y valorado, al lograr los objetivos comunes a su equipo de trabajo, y el desarrollo o necesidad de autorrealización que implica el deseo de actualizarse y sentirse pleno.

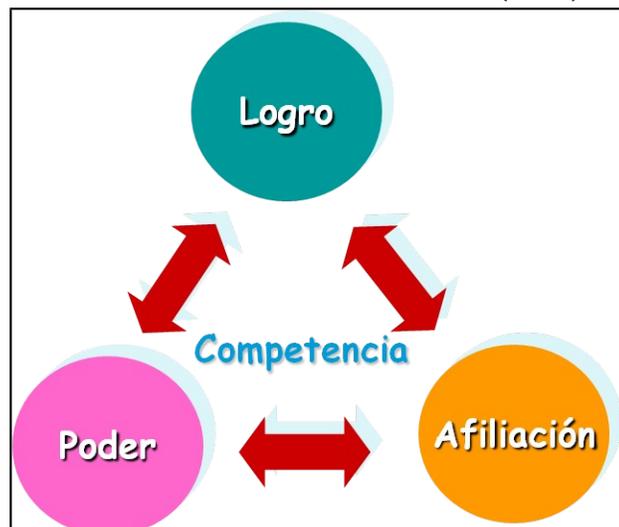
Como seres humanos, es fundamental que se cubran las necesidades básicas y poco a poco ir alcanzando otras hasta sentirse seguros. La teoría de Jerarquización de las Necesidades de Maslow, se involucra con esta investigación ya que dentro de las instituciones educativas, los docentes deben sentirse satisfechos con su carrera, desarrollo profesional y estabilidad laboral. De igual forma, la evaluación de su labor es necesaria porque permite a los profesionales de la docencia ajustarse a las exigencias de la unidad educativa donde laboran y a su vez cumplir con el rol que se espera de ellos: ser un modelo de vida, ejemplo a seguir, servidor y comunicador de la verdad, en la búsqueda de la mejora en su didáctica diaria sin sentirse cuestionados, coaccionados o presionados para la mejora de la praxis educativa de los mismos.

## Teoría de las Tres Necesidades según McClelland (1961)

David McClelland fue un profesor de Investigación distinguido en el campo de la Psicología hasta su muerte en marzo de 1998 a la edad de 80 años. Es conocido, porque estableció en 1961 la Teoría de las 3 Necesidades, estableciendo el papel fundamental de la motivación y la satisfacción en el comportamiento de los trabajadores.

De esta forma, McClelland (1961), plantea una forma de concebir la motivación del ser humano a través de sus necesidades, buscando una explicación al logro individual. De acuerdo a su teoría, la motivación de una persona se debe principalmente a la búsqueda de la satisfacción de las tres necesidades humanas más relevantes: logro, pertenencia o afiliación y poder. Además, la competencia forma parte esencial en la vida de cada ser humano, como puede apreciarse en la siguiente imagen.

**Figura 2. Teoría de las Tres Necesidades, McClelland (1961).**



**(a) La necesidad de logro**

Es el logro como cada individuo quiere alcanzar sus objetivos o tareas con efectividad y en un tiempo estipulado. Los trabajadores dominados por esta necesidad viven para el éxito, necesitan recibir retroalimentación positiva con frecuencia y en general, prefieren trabajar solos al trabajo en equipo.

**(b) La necesidad de pertenencia o afiliación**

Se refiere a la necesidad de afecto, amor e interacción con la sociedad. En el ámbito educativo es la necesidad de ser aceptado e interactuar con los miembros de su grupo. Estos trabajadores valoran más la cooperación que la competencia, son colaborativos y acatan las normas. Su meta es la integración y la valoración positiva por parte de sus compañeros.

**(c) La necesidad de poder**

Refleja la necesidad de ejercer control en el trabajo o en de otros. A nivel educativo y la investigación, se refiere con la motivación que tengan para mejorar su desempeño y el de su grupo. Las personas que se guían por esta necesidad disfrutan con la responsabilidad, los altos cargos, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr dicha influencia que por su propio rendimiento. El poder que buscan puede ser personal (dirigir e influir sobre los trabajadores) o institucional (organizar esfuerzos para alcanzar las metas de la empresa).

Siguiendo esta secuencia, McClelland (1961) construyó un esquema de clasificación en el que sobresalen estos tres impulsos que influyen notablemente en la motivación de los seres humanos, estos varían dependiendo de los diversos elementos que forman parte de la sociedad y que se integran a lo largo de la vida del individuo: la familia, la escuela, la iglesia, los libros, entre otros. También resulta importante mencionar que los individuos con grandes logros se diferencian de otros, por su deseo de hacer las cosas mejor.

Las necesidades que plantea este autor, se ajustan a lo establecido en la investigación ya que es importante para lograr el éxito en la labor diaria, el logro de los objetivos trazados. La necesidad de sentirse aceptado en una institución educativa, sin importar el tamaño proporcional de sus miembros, reside en el sentido de pertenencia que se tiene a la labor docente, el dominio de grupo dentro y fuera del aula de clases, el hecho que valoren los esfuerzos tanto individuales como grupales, así como también las buenas relaciones que se establezcan con el personal.

En atención a la teoría planteada, la evaluación del docente no debe ser tomada como un medio para reprimir y castigar a los educadores, todo lo contrario, debe ser un punto de convergencia donde se permita avanzar en pro de la mejora en la praxis educativa. Por lo tanto, es necesario atender a la clasificación de necesidades propuestas por McClelland (1961) en el presente Trabajo Especial de Grado, para lograr comprender las diferentes necesidades que pueden servir de motivación a los docentes de la UE La Salle Baloche e incentivarlos a realizar de mejor forma sus actividades pedagógicas, otorgando la oportunidad de capacitación de manera que puedan perfeccionar sus estrategias de enseñanza, así como también establecer un plan de evaluación acorde donde se les conceda la oportunidad de ser evaluado, evaluarse a sí mismo, evaluar a otros y aportar sus ideas en relación al mismo.

### **Base Curricular relacionada con la Investigación**

#### **Modelo de Roger Kaufman (1984)**

Entre los modelos más utilizados recientemente en el campo de la Educación Científica de Latinoamérica y concretamente en Venezuela, se encuentra la adaptación; realizada del modelo propuesto por Kaufman (1984), profesor de la Universidad Internacional de los Estados Unidos. Este modelo facilita a los educadores la tarea de ahondar el proceso educativo en función de técnicas lógicas de definición y solución de problemas con el objetivo de planificar, diseñar e implantar

sistemas eficientes y eficaces de aprendizaje que respondan a las necesidades del alumno, del docente y la sociedad.

Es importante señalar que el modelo que a continuación se describe puede ser manejado por el planificador educacional, ubicado en niveles de decisión gubernamental, por el director de una escuela, y por los docentes; para planificar, experimentar, evaluar y retroalimentar el funcionamiento de su institución educativa, o también por el profesor en el aula para orientar los aprendizajes en un curso determinado.

El modelo de enfoque sistemático de Kaufman (1984), implica una relación directa entre la realidad existente y la deseada; exigen que los planes se ensayen antes de su extensión y que todas las variables que intervienen en el proceso educativo se evalúen constantemente a fin de corregir las deficiencias detectadas (provengan del alumno, del docente, de los objetivos, de los recursos y otros). De acuerdo a esto, el modelo se constituye de las siguientes fases:

#### **(a) Identificación del Problema**

Se refiere a la identificación del problema a partir de una evaluación de necesidades; se trata de definir el problema en función de lo que es y lo que se debe ser, lo cual se traduce en objetivo operacional terminal mensurable. La definición del problema en esta primera fase implica la respuesta concreta a las siguientes interrogantes: ¿Qué problema se instruye? ¿Qué instrumento se utiliza, que permite recoger la información para definir el problema? ¿Es factible el objetivo final tentativo? ¿Cuáles son las limitaciones y posibilidades para resolver el problema? ¿Qué diferencias se observan entre las necesidades detectadas y las necesidades de la realidad social?

#### **(b) Determinación de los Requisitos y Alternativas de Solución**

En esta fase se trata de estudiar las alternativas o estrategias posibles a utilizar para resolver el problema dentro del estudio de posibilidades y limitaciones en que éstas deberán funcionar.

### **(c) Selección de la Estrategia de Solución**

Esta fase del proceso del enfoque sistemático responde a una pregunta clara: ¿Cuál es la alternativa conveniente para resolver el problema dadas las características de la realidad que rodea sus limitaciones?

### **(d) Implantación**

De acuerdo a esta fase, la misma está destinada al empleo de una metodología de síntesis para explicar lo planteado. Implica la selección de una muestra a la que se aplica para evaluar constantemente y ajustarlo mediante una retroalimentación eficaz.

### **(e) Determinación de la Eficacia de la Solución Aplicada**

En este sentido, esta fase se determina en la medida en que se resuelve el problema y se llena el vacío entre lo que es y debe ser, por el tiempo, recursos humanos y materiales que se inviertan en el logro del objetivo propuesto. El criterio que permite hacer la evaluación acumulativa final, es precisamente, el objetivo final mensurable que ha guiado toda la acción.

En relación a este modelo de evaluación del desempeño docente, puede observarse según la sistematización de sus fases, que se evidencian evaluaciones formativas y acumulativas (sumativas), lo cual indica la flexibilidad que posee este modelo científico de enfoque sistemático; la cual permite ofrecer una idea clara del procedimiento que se debe considerar de acuerdo al ajuste del proceso actual de evaluación con el objetivo de mejorar la praxis pedagógica del docente en la institución objeto de estudio. Cabe señalar, que esta investigación, sólo cubrirá la fase de identificación del problema, determinación de alternativas de solución y selección

de las estrategias más adecuadas y factibles de realizar, con la intención que sea implementada en un futuro próximo en la UE La Salle Baloché lo cual permitirá poner en ejecución la propuesta.

## **Conceptualización de Variables de la Investigación**

### **Evaluación**

La evaluación es un proceso que se encuentra presente en varios aspectos de la vida del hombre. En el área educativa es una realidad inseparable de la praxis del docente. En atención a lo comentado por Gutiérrez H (2002):

La evaluación más que un instrumento de medición para calificar, es un medio que nos permite corregir algunas fallas y procedimientos docentes, retroalimenta los mecanismos del aprendizaje, permite planear nuevas experiencias de aprendizaje, así como mantiene consciente al alumno de su grado, avance, o nivel de logro, refuerza oportunamente al alumno en áreas de estudio o aprendizaje que se perciban como insuficientes y le permite al docente planear nuevas experiencias de aprendizaje para el logro de los objetivos; así como revisar su desempeño docente e implementar las medidas correctoras inmediatamente (p. 2).

En atención a lo anterior, debe considerarse la evaluación más que un simple instrumento de medición que sirve para establecer juicios o castigar. En el proceso educativo, la evaluación debe adquirir un nuevo significado, transformando su propósito en uno más flexible y reflexivo, conduciendo al docente a la búsqueda de nuevas estrategias, técnicas y métodos que favorezcan su actuación y la de sus estudiantes en el quehacer escolar.

Por otra parte, Casanova (2004) señala que la evaluación “Es una recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella” (p. 15). La realización de la evaluación es de carácter fundamental porque sus valoraciones

permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden, para corregir o mejorar la situación evaluada.

Siguiendo con este orden, Córdova (2010) establece que “La evaluación es un proceso integral de los progresos académicos: informa sobre conocimientos, habilidades, intereses, actividades, hábitos de estudio, etc. Es un método que permite obtener y procesar las evidencias para mejorar el aprendizaje y la enseñanza” (p. 4). Como se mencionó anteriormente, el proceso evaluativo debe conducir a la obtención de mejores resultados por parte de los actores educativos en los diferentes aspectos que corresponden a la dinámica escolar.

En el área educativa, la evaluación es un proceso esencial porque permite examinar los resultados que se están dando a partir de todos los involucrados en el proceso educacional. De manera que, no se remite únicamente al estudiantado; pues incluye también al directivo, personal docente, administrativo, obreros, entre otros. En este orden de ideas, el concepto de evaluación se orienta directamente a la praxis educativa y al ejercicio de la profesión docente por ser el encargado de dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **Desempeño Docente**

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que se desenvuelva el profesor de educación, en este aspecto se miden variadas cualidades como pueden ser: sexo, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, u otras (De la Cruz, 2008, p. 9). Como señala este autor, el desempeño docente comprende una cantidad significativa de variables que conforman a la persona encargada de ejercer tan importante rol dentro de la sociedad.

Desde otra perspectiva, Montenegro (2003) sostiene que el desempeño del docente comprende “cómo el cumplimiento de sus funciones; está determinado por

factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente” (p. 23). En este proceso, la acción reflexiva debe ser una de las actitudes consideradas por los profesionales que se dedican a la docencia puesto que cada maestro y maestra vive una realidad única dentro de su aula de clases.

El desempeño docente es definido por Picher (2006) como "El conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función y que están estrechamente relacionadas con las competencias básicas, genéricas y específicas que posee como gerente de aula para el logro de la calidad educativa” (p. 39-40). En relación a esto, el desempeño del educador va relacionado directamente con las actividades que realiza, los objetivos y metas alcanzadas así como también los resultados que debe lograr para alcanzar la excelencia.

En atención a los autores citados, el desempeño docente representa una gran variable dentro del entorno educativo asociada principalmente a los profesionales de la docencia, encargados a través de acciones coordinadas y planificadas con rigurosidad, de lograr los mayores beneficios en el proceso de aprendizaje. Esto implica y exige a estos expertos, diferentes cualidades personales así como también emprender acciones destinadas a conseguir los mejores resultados de los estudiantes dentro y fuera del ámbito escolar. Por todas estas razones, el docente debe ser un modelo a seguir para el resto de la sociedad.

### **Plan de Evaluación**

En su forma más simple, de acuerdo con Ordaz y Saldaña (2006) el plan se define como “La intención y propósito de hacer algo, ó como proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos” (p. 6). De modo que, el plan es definido como un conjunto de decisiones explícitas y coherentes para asignar recursos a propósitos determinados.

También se describe como el resultado de un proceso de planificación. Estas posiciones conceptuales le conceden al plan un papel indispensable dentro de cualquier meta u objetivo a alcanzar.

Asimismo, se considera plan; al conjunto coherente de políticas, estrategias y metas que constituye un punto de partida que conduce a la acción, razón por la cual se hace necesario establecer las pautas a seguir conforme al campo de trabajo donde se realizarán las actividades planificadas. Existen muchos tipos de planes que se ajustan principalmente al fin que persiguen, es por ello que existen planes estratégicos, directivos, operativos, corporativos, funcionales, de evaluación, entre otros.

Cada uno de los tipos de planes, se utiliza tomando en consideración las diferentes variables que forman parte de una situación o problemática encontrada en cualquier institución u organización. En el caso del presente Trabajo Especial de Grado, fue seleccionado el plan de evaluación, definido por Cid y Pérez (2005) como “un instrumento o documento de trabajo ágil y eficaz ajustado a lo que se pretende evaluar, útil para tomar decisiones que incidan en la mejora del sistema, que es el objetivo final que se pretende lograr conjuntamente” (p.12).

Igualmente, el plan de evaluación puede entenderse como un documento escrito que describe la política y el procedimiento para la evaluación de cada una de las metas (resultado y proceso) con el fin de asegurar el cumplimiento de uno o varios objetivos propuestos en el programa.

Así pues, los aspectos a ser considerados en un plan de este tipo para el desempeño docente están representados de la siguiente forma: (a) Conocimiento en el área: es decir, estar formado profesional y académicamente para llevar a cabo su labor como docente. Esto incluye las competencias señaladas en el programa de estudios. (b) Compromiso de formación permanente: lo que sugiere la renovación y actualización constante de su perfil profesional y personal a través de la prosecución de su carrera. Los docentes deben mantenerse al día realizando postgrados, cursos,

talleres y otros que le ayuden a mejorar su formación. (c) Cumplimiento de los roles (planificador, facilitador, orientador y evaluador), los cuales constituyen parte esencial en el compromiso docente y que deben estar presentes en su quehacer educativo.

### **Evaluación del Desempeño Docente**

En consideración a esta base teórica, Valdés (2010) establece que “Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos” (p.48). De este modo, puede entenderse como un proceso inminente dentro de la evaluación institucional.

Por otra parte, Hernández y Sarramona (2002) la califican como el medio útil para lograr el desarrollo profesional y la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes. Cabe destacar que, para alcanzar sus objetivos, es necesario que la institución educativa procure centrar sus funciones en diferentes aspectos tales como: (a) calidad de la práctica docente; (b) revisión interna del centro educativo; (c) rendición de cuentas; (d) incentivo profesional de los docentes y (e) estrategias de legitimación del propio sistema educativo. Como puede verse, a través de esos indicadores se persigue favorecer la cultura evaluativa en el colectivo profesional.

La evaluación del desempeño docente según Román y Murillo (2008) ha de tener como propósito esencial “El análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores, así como el ambiente que estos crean para el aprendizaje” (p. 4). De esta forma, se entiende que en este tipo de evaluación, el desempeño profesional de los educadores debe verse reflejado fundamentalmente en el aprendizaje alcanzado por los estudiantes y los resultados mostrados por estos en cada actividad.

Para efectos de este trabajo, la evaluación del desempeño docente es concebida como un proceso de fortalecimiento de las capacidades que favorezcan los aspectos positivos del docente, tomando en consideración las acciones modificables en sus roles que puede tener una influencia indirecta o directa en el ejercicio de su profesión. No se trata de juzgar o criticar negativamente la acción de los maestros, sino de promover y fortalecer sus competencias, cualidades, preparación y rendimiento profesional, promoviendo así la mejora significativa de la práctica pedagógica.

### **Momentos de la Evaluación**

Al respecto, Poza (2010) indica que evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que algunas o varias características de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de materiales, de docentes, de programas y otros, reciben un correspondiente análisis. De manera que, a través del proceso evaluativo es posible valorar las condiciones y acciones de cada sujeto, a través de una serie de criterios establecidos previamente que son relevantes en el contexto educativo (p. 1).

Para que estas acciones evaluativas sean posibles, se hace necesario la ejecución de distintos momentos de manera que se cumpla con la principal meta de la evaluación que no es juzgar sino más bien contribuir con las mejoras del sistema educativo. Ahora bien, con relación al desempeño docente puede decirse que se encuentran dos momentos sumamente importantes: el formativo y el sumativo.

### **Momento Formativo**

La evaluación con funcionalidad formativa se utiliza en la valoración de procesos (de funcionamiento general, de enseñanza, de aprendizaje...) y supone, por lo tanto, la obtención rigurosa de datos a lo largo de ese mismo proceso, de modo que en todo momento se posea el conocimiento apropiado de la situación evaluada que permita, consecuentemente y como indica su propia denominación, es mejorar o

perfeccionar el proceso que se evalúa (Casanova, 2004, p. 71). La intención de este momento es considerada una fuente valiosa de datos así como también la posibilidad de mejorar respecto a las debilidades para lo cual, es necesario que se mantengan los canales y momentos de comunicación acordes a través del acompañamiento pedagógico.

Para Poza (2010) el momento formativo es sinónimo de orientación puesto que “proporciona una información constante que permite mejorar tanto los procesos como los resultados que se obtienen a través de la intervención educativa” (p. 2). Asimismo, para Aguilar (2012) es concebido como un proceso que permite “obtener información clara, precisa y confiable sobre las acciones que se emprenden en una institución educativa, lo cual lleva a un círculo de retroalimentación y toma de decisiones para alcanzar niveles de eficiencia y eficacia” (p. 1). En dicho momento, el acompañamiento es necesario porque procura mejorar la calidad de la enseñanza y fortalecer la formación docente así como también conlleva a la retroalimentación positiva entre el evaluador y el evaluado.

En este orden de ideas, el momento formativo está íntimamente relacionado con este Trabajo Especial de Grado, porque es necesario para llevar a cabo la formación integral de los docentes a través de diferentes estrategias como las mesas de trabajo, talleres, foros u otros, mejorando los niveles de comunicación, posibilitando a su vez a través del acompañamiento, la comunicación y retroalimentación asertiva. Todos estos elementos deben considerarse en la propuesta de un Plan de Evaluación para el Desempeño Docente.

### **Momento Sumativo**

En relación a este aspecto, este momento resulta apropiado para la valoración de productos o procesos que se consideran terminados, con realizaciones o consecuciones concretas y valorables. Su finalidad es determinar el valor de ese producto final (sea un objeto o un grado de aprendizaje), decidir si el resultado es

positivo o negativo, si es válido para lo que se ha hecho o resulta inútil y hay que desecharlo. (Casanova, 2004, p. 69). Es decir, no se pretende mejorar nada con esta evaluación de forma inmediata en sentido estricto, ya no es posible, sino valorar definitivamente. Se aplica en un momento concreto, final, cuando es preciso tomar una decisión en algún sentido completo.

Igualmente, Samboy (2009) considera que la evaluación sumativa "tiene como propósito calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a los alumnos, padres, institución, docentes, etc." (p. 5). Generalmente este tipo de evaluación comprende un período de aprendizaje y sus resultados son entregados al finalizar una planificación con un curso.

De igual manera, Samboy (2009) señala que para llevar a cabo este tipo de evaluación se hace indispensable, utilizar algún procedimiento específico para determinar lo que se pretende medir. Por ejemplo, se pueden emplear instrumentos de medición compuesto por varios ítems e indicadores que deben ser sometidos a prueba con un equipo de docentes para determinar su validez. Posteriormente, la autora asegura que durante y después de la evaluación sumativa se debe brindar al evaluado, una valoración verbal y escrita, así como la respectiva entrega de sus resultados (p. 5).

Partiendo de los supuestos anteriores, el momento sumativo es sumamente importante para el presente trabajo, ya que para evaluar el desempeño de los docentes de la UE La Salle Baloché es necesario contar con herramientas adecuadas que permitan a los profesionales, ser evaluados en igualdad de condiciones y mejorar en cuanto a los aspectos que sean requeridos, tal cual como será expuesto en la propuesta a presentar.

## **Habilidades Profesionales**

También conocidas como competencias profesionales del docente, consiste en conjunto de aptitudes y actitudes que corresponden con el perfil idóneo del maestro o maestra que se desenvuelve en el ámbito educativo. Para Monereo (2011) “Es el conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma más habitual se le presentan durante su ejercicio profesional” (p. 1). De esto depende claramente, la influencia positiva y progresiva en los procesos de enseñanza y aprendizaje en diferentes aspectos: distribución del tiempo, espacio y recursos didácticos utilizados, normas de disciplina, claridad en la exposición de los contenidos así como también el dominio adecuado de los mismos y la capacidad de solventar conflictos (Monereo, 2011, p. 1).

Por su parte, Medina (2009) señala que “Se esperan maestros que construyan su propio estilo de enseñanza, demuestren dominio de técnicas y estrategias efectivas interpersonales e intrapersonales que demuestren asertividad en sus labores y sobre todo, sean creadores e innovadores de métodos de intervención que mejoren la práctica” (p. 12). Como puede notarse, es importante que entre las habilidades del docente se encuentre una preparación profesional acorde al cargo que desempeña, destacando sus conocimientos y el dominio de los mismos.

Desde el punto de vista de Imbernón (2006) “La formación inicial ha de ser de gran calidad pero complementaria siempre a una formación permanente y continua del profesorado en ejercicio capaz de dotar a la profesión del maestro de un nuevo perfil competencial que asuma los retos de la enseñanza y del aprendizaje actuales y de futuro” (p. 48). Como es de notar, la educación afronta serios cambios, razón por la cual debe adaptarse a la realidad y a las transformaciones que experimenta la sociedad; los docentes deben estar comprometidos con su labor y buscar la capacitación permanente.

Ahora bien, a partir del estudio se extraen las siguientes habilidades profesionales por considerarlas necesarias dentro del perfil a evaluar en el Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente: Conocimientos en el área, Asertividad en sus labores, Uso de recursos didácticos, Compromiso de formación permanente y Cumplimiento de normas.

### **Praxis Pedagógica del Docente**

Es importante destacar que, según el Diccionario Filosófico (2009)

El término «praxis» es utilizado por oposición al término «conducta». La conducta es un concepto etológico o psicológico; la praxis es un concepto antropológico (la praxis presupone la conducta, y aun vuelve a ser una nueva forma de conducta cuando, por ejemplo, se automatiza como rutina). (p.1)

En consecuencia, esta mirada antropológica permite un acercamiento al del término praxis y su relación con el ejercicio docente. La práctica docente tal como lo expresa Ezequiel (2001): “Es un producto de una compleja articulación entre las teorías vulgares y las científicas, entre el saber, el enseñar y el aprender, entre el conocimiento sabio y el conocimiento artesanal” (p.38). Es decir, poniendo en juego estrategias, contenidos, teorías y prácticas sistemáticas como también asistemáticas.

Este complejo proceso y producto es donde el docente logra construir y apropiarse del saber para poder desenvolverse en su espacio y cumplir con una práctica fehacientemente se lo denomina conocimiento profesional. Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, se considera el término praxis pedagógica porque constituye las acciones que ejerce el docente de la U.E. La Salle Baloché durante su ejercicio profesional de manera que sea necesario formular un Plan de Evaluación de Desempeño Docente que permita establecer criterios claros que colaboren con la mejora de dicha práctica.

## **Estrategias para Mejorar la Praxis Pedagógica del Docente**

Las estrategias son técnicas ideadas para conseguir las metas propuestas y alcanzar el éxito en cualquier área. Según Córdova (2010) “El concepto de estrategia se incorpora a la Psicología Educativa como una forma de resaltar el carácter procedimental que tiene todo aprendizaje. Implica no solo el manejo de métodos, técnicas y procedimientos sino también el saber, poder y querer aprenderlos” (p. 8). Por lo tanto, las estrategias deben promover en las personas un motivo o actitud positiva sobre lo que se está haciendo siendo de suma importancia su utilización por parte de los maestros y maestras.

En consecuencia, es importante mencionar que entre las diferentes estrategias didácticas que se utilizan en el aula se encuentran las de enseñanza, aprendizaje y evaluación; las cuales son un aporte indispensable en la mejora de la praxis pedagógica. Por ello, para Campos (2006), se pueden considerar las siguientes tipos de estrategias:

### ***(a) Las estrategias de enseñanza***

Se refieren a las utilizadas por el profesor para mediar, facilitar, promover, organizar aprendizajes, esto es, en el proceso de enseñanza. Son procedimientos utilizados por los docentes o diseñador de materiales con el fin de promover el aprendizaje y la comprensión de los educandos, los cuales deben utilizarse en una forma creativa e inteligente.

### ***(b) Las estrategias de aprendizaje***

Son una serie de operaciones cognoscitivas y afectivas que el estudiante lleva a cabo para aprender, con las cuales puede planificar y organizar sus actividades de aprendizaje. Es un conjunto de pasos o habilidades que el estudiante adquiere y emplea como instrumento para aprender y solucionar problemas. Es importante

destacar, que las estrategias de enseñanza son fundamentales para el desarrollo del contenido, los cuales van a permitir la comprensión del mismo.

### ***(c) Las estrategias de evaluación***

Se refieren a las técnicas que aplican los docentes para valorar el trabajo realizado por sus estudiantes. Usualmente son utilizadas por el facilitador tomando en consideración las dinámicas empleadas en cada uno de los contenidos y temas a desarrollar de acuerdo a los fines o propósitos de la evaluación.

En el presente trabajo, se consideran las estrategias por ser parte del quehacer docente y estar reflejadas directa e indirectamente en la evaluación de su desempeño. La aplicación de estrategias en todos los niveles que conforman el aparato educativo son de carácter ineludible frente a los desafíos que suponen los nuevos tiempos; el docente debe estar al tanto de las herramientas metodológicas que permitan aprovechar al máximo los ambientes de aprendizaje que se generan en los salones de clase.

Cabe agregar, que las estrategias representan el quehacer didáctico donde el docente juega un papel importante mediante su desempeño al lograr que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más efectivo y beneficioso para todos los que forman parte activa en este. De modo que, dentro del Plan de Evaluación del Desempeño Docente planteado, surja la necesidad de indagar en la utilización de diferentes estrategias que contribuyan con la enseñanza en el aula de clase.

### **Roles que se consideran dentro de la praxis pedagógica del docente**

La praxis docente debe estar dirigida a la mejora de la didáctica diaria dentro de sus roles, de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

### **(a) Rol Planificador**

La planificación es la forma sistemática donde el docente expresa, diseña y aplica los proyectos de aprendizaje haciendo uso de estrategias adecuada a cada contenido para los estudiantes, tomando en cuenta aspectos económicos, sociales y educativos. Al respecto, Graterol (2001) expresa lo siguiente:

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

Es por ello, que toda actividad del docente debe ser planificada para así perfeccionar su acción eficientemente. Sin una planificación las actividades se podrían generar cambios inesperados ya que ella surge de una necesidad, de un currículo y a su vez, se adapta a los grupos de estudiantes. Por esta razón se considera que la planificación debe guardar relación con la realidad social de sus educandos, sus características, los objetivos del programa, la naturaleza de la asignatura y los recursos didácticos y educativos que se dispongan.

En este orden, Barreto y Pereda (2011) establecen que "El docente debe ajustar la planificación a las características particulares de sus cursos, y estas deben ser flexibles y estar en la previsión de actividades, recursos, estrategias, entre otros, vinculados al proceso de enseñanza y aprendizaje" (p. 60). Es de notar que es importante referirse a la planificación como una tarea primordial que debe realizar todo el profesional de la docencia en el desarrollo de su labor pedagógica en el aula si desea alcanzar una eficiente instrucción didáctica. Por todo lo mencionado anteriormente, la realización de la planificación y su entrega a tiempo son aspectos que deben ser considerados en cualquier plan donde se realice una evaluación del docente.

## **(b) Rol Facilitador**

Esta actitud del docente le permite aplicar estrategias para lograr conectar con los estudiantes la complejidad de los contenidos. El docente debe tener la capacidad de buscar los elementos necesarios para que los estudiantes comprendan las actividades, a través de aprendizajes significativos. En relación a esto, Gutiérrez O (2009) indica que:

El profesor debe actuar como mediador del aprendizaje, ubicándose más allá del modelo de profesor informador y explicador del modelo tradicional. Esto supone que pueda seleccionar adecuadamente los procesos básicos del aprendizaje en cada materia y subordinar la mediación a su desarrollo, a través del uso de estrategias cognitivas y metacognitiva (p. 2).

Es así como, se resalta la importancia que tiene el empleo de diferentes técnicas o estrategias de aprendizaje, las cuales son herramientas que permiten acercarse al grupo de estudio, así como también la obtención de nuevos conocimientos para poder alcanzar el éxito en cualquier área. (Córdova, 2010, p.10).

En efecto, el docente como facilitador, debe ser capaz de responder a los rápidos cambios en el conocimiento científico y tecnológico, así como centrarse en otros aspectos además del aprendizaje, utilizando de manera creativa e intensiva las nuevas tecnologías y reorientando su enfoque pedagógico hacia una enseñanza más personalizada.

Es importante agregar que el docente como facilitador, debe fortalecer la retroalimentación, la cual es un proceso que se desarrolla para afianzar los conocimientos, repasar lo ya visto y guiar hacia nuevos aprendizajes. De acuerdo con esto, McClelland (1961) indica que “para satisfacer la necesidad de logro los estudiantes necesitan recibir retroalimentación positiva con frecuencia y en general”. (p. 2). Es decir impartiendo técnicas adaptadas a las necesidades y características de grupo escolar, a partir de la comprensión de las diferencias individuales y

socioculturales presentes en la sociedad, lo cual le permitirá ofrecer una retroalimentación durante el proceso educativo.

### **(c) Rol Orientador**

Este rol es de importancia dentro de la formación del docente, ya que destaca el perfil ideal del mismo, su vocación pastoral y de servicio hacia sus estudiantes, lo que permite establecer relaciones adecuadas de comunicación dentro de la comunidad educativa. En este sentido Ramos (2004) asevera lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de ella un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no solo a las corrientes del momento, sino también y esto aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que nadie da lo que no tiene (p.119).

Por ello se cita a Estanga (2002) quien expresa que “La comunicación permite la interacción entre el profesor y el niño y/o niña, si esta se logra de manera eficaz, se genera una acción en común” (p.2). A partir de lo anterior, el respeto; también es de suma importancia ya que representa un valor social de envergadura y pertinencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como docente (Estanga, 2002, p.2), en efecto, se debe respetar a los estudiantes a fin de lograr un ambiente amónico y en donde a su vez se pretende que los educandos aprendan y desarrollen el respeto mutuo que se debe fomentar en el aula de clases.

De esta manera, la conducción, la guía se manifiesta dentro del desempeño del docente, según la comunicación asertiva, el respeto y la oportuna orientación u guía como elementos importantes para el proceso de enseñanza, aprendizaje y

crecimiento profesional del docente e igualmente de los estudiantes. De esta manera el educador contempla el desarrollo integral del niño y la niña; e incluye dentro del mismo el ejercicio pleno de las capacidades humanas en el educando. (Balzan, 2008, p. 20).

#### **(d) Rol Evaluador**

La evaluación es una exigencia requerida dentro del rol del docente, el cual requiere un conocimiento riguroso de todos los aspectos que comprenden el proceso evaluativo. Este rol implica un amplio dominio de las problemáticas, teorías, modelos y propuestas educativas. En atención a esto, Agudo (2013) plantea lo siguiente:

El evaluador educacional debe conocer un amplio repertorio de modelos y criterios que ya han sido ensayados con éxito, a los fines de adoptarlos, adaptarlos o crear las propuestas alternativas que mejor se adecúen al proyecto de evaluación que se debe elaborar (p. 183).

En base a lo planteado anteriormente, el rol del docente como evaluador es esencial dentro de la dinámica educativa. El maestro o maestra debe poseer amplios conocimientos en esta materia y ser capaz de conducir la evaluación, más allá de un simple proceso de valoración donde se miden los resultados de los estudiantes. Esta debe adquirir un carácter más flexible y enriquecedor con tendencia a la mejora y a la retroalimentación.

En este sentido, existen tres (3) formas de evaluación que se exponen enseguida: (a) Autoevaluación; en esta se contrasta el nivel de aprendizaje con los logros esperados en los diferentes criterios señalados en el currículo, detectando los avances y dificultades y tomando acciones para corregirlas. Esto genera que el evaluado aprenda a valorar su desempeño con responsabilidad.

Seguidamente, (b) Coevaluación; es la evaluación realizada entre pares, de una actividad o trabajo realizado (Diseño Curricular del Sistema Educativo

Bolivariano, 2007, p.14). Este tipo de evaluación puede darse en diversas circunstancias; tales como: durante la puesta en marcha de una serie de actividades o al finalizar una unidad didáctica. En consecuencia estudiantes y maestros pueden evaluar ciertos aspectos que resulten interesantes destacar.

Asimismo, (c) Heteroevaluación; es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, entre otros. En el ámbito educativo, se refiere a la evaluación que habitualmente lleva a cabo el maestro con respecto a los aprendizajes de sus estudiantes (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p.15)

### **Identidad Institucional**

Es el conjunto de atributos asumidos como propios por la institución. Este conjunto de atributos constituye un discurso, también reconocido como “el discurso de identidad” que se desarrolla en el seno de la institución de un modo análogo al de la identidad personal de un individuo. En efecto, la institución a través de su actividad regular y, básicamente, de su diálogo permanente con sus interlocutores, va generando formas de auto representación. (Chávez, 2012, p.11). La identidad también deberá entenderse no sólo como un estado sino también como un proceso identificatorio.

Dentro de las escuelas La Salle se enmarca la filosofía y pedagogía educativa que se encuentra inspirada en la herencia Lasallista de fe, fraternidad y servicio, cuya intención es la formación integral de las niños, niñas y jóvenes con el fin de colaborar en la construcción de las comunidades y la transformación social, para ello se orienta hacia la búsqueda constante de la verdad acerca de la naturaleza, del hombre y de Dios.

Esta pedagogía educativa nace por obra de su fundador, San Juan Bautista de La Salle, con la misión de dar educación humana y cristiana, en especial, a los más

desfavorecidos. Desde la creación del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, se ha luchado por ofrecer respuestas creativas a las necesidades de la población venezolana, adaptándose a la realidad de las academias con su propuesta educativa que representa los valores humanos y evangelizadores (Propuesta Educativa Lasallista, 2007, p. 12).

Ante un mundo secularizado y carente de valores, los colegios que llevan la batuta de La Salle en Venezuela requieren docentes comprometidos, que velen por la identidad de su pueblo, culturas y tradiciones sin dejar de lado el compromiso cristiano. Según lo establecido en la Propuesta Educativa Lasallista (2007) El docente que se desenvuelve en los colegios Lasallistas debe cumplir con un perfil de identidad institucional donde se destaquen: (a) La participación activa en las actividades institucionales con referencia explícita del evangelio de Jesucristo, con el intento de arraigarlo en la conciencia y en la vida de los educandos. (b) Perseverar e invitar a toda la comunidad educativa una sana práctica de los valores de responsabilidad, fe, fraternidad y servicio de sus labores.

Igualmente, (c) Promover la justicia y la dignidad humana como punta de lanza de la filosofía Lasallista de la institución, la cual se encuentra abierta a todos sin distinción de raza, género o condición social. (d) Ofrece atención individualizada a sus estudiantes y al personal docente, diseñando estrategias que correspondan a sus necesidades, en igualdad de oportunidades, formando para la inclusión y promoviendo la cultura de la vida, la paz y la justicia con una vocación de servicio enmarcada bajo una misión pastoral. (e) Cumple con las distintas normativas de presentación personal acorde a sus funciones dentro de la institución, estimulando al mismo tiempo la participación de las familias para promover su formación y las herramientas convenientes que le permitan asumir plenamente la responsabilidad educativa y formativa de sus hijos. (f) Estimula la capacitación profesional y personal para mantenerse al día y enfrentar los nuevos cambios que implican la

sociedad, además de permitirles integrarse con cada uno de sus compañeros en la institución para el fortalecimiento de un ambiente laboral armónico.

En este orden de ideas, es importante acotar que esta filosofía requiere la presencia y acompañamiento de docentes comprometidos en la formación de un sentido de pertenencia institucional en el que se destaquen los valores del carisma Lasallista resumidos en las doctrinas cristianas iniciadas por el fundador de estas escuelas, San Juan Bautista de La Salle. Las aspiraciones principales de esta es inspirar y educar a niños, niñas y adolescentes vinculados con la misión y visión de La Salle, siguiendo sus ideas y poniéndolas en práctica tanto en la familia, como en la escuela y en su comunidad.

### **Bases Legales**

De acuerdo con Sarmiento (2007), las bases legales de la investigación “son argumentos que permiten soportar legalmente la misma, es decir, donde se basan los alegatos jurídico de los investigadores para brindarle consistencia judicial a la misma” (p. 11). Por lo tanto toda investigación debe tener sustentación legal para ser aprobada dentro del marco jurídico de competencia y según el ámbito de aplicación que le corresponda. De acuerdo a lo señalado anteriormente, el estudio se encuentra sustentado en las siguientes bases legales:

#### **La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

La cual establece en el Artículo 102: “La educación tiene como finalidad desarrollar el potencial creativo de cada ser humano... y la participación activa en los procesos de transformación social...” (p. 42). Se observa claramente que, la educación como agente de cambio, debe ir a la par de las transformaciones del país, y a su vez tiene el deber de formar un individuo integral, capaz de ser útil y resolver problemas en su entorno. El desempeño del docente juega un papel de suma

importancia, hecho que recae sobre el docente al ser responsable de la formación del futuro del país, en conjunto con la familia y la comunidad.

### **La Ley Orgánica de Educación (2009)**

En su Artículo 40 promulga que: “La carrera docente constituye el sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quien la ejerce en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo...” (p. 18). La evaluación es un componente esencial e indispensable en los escenarios correspondientes al sector educativo.

De igual forma, también señala que “Tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente otorgado por instituciones de educación universitaria para formar docentes. Una ley especial regulará la carrera docente y la particularidad de los pueblos indígenas”. Dentro de este artículo, se establece que el docente está llamado a responder a las evaluaciones que se establezcan dentro del Ministerio o en las instituciones educativas en donde labore. Por tal motivo, su desempeño laboral debe adecuarse conforme a lo establecido en la Ley.

### **El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)**

En el artículo 43 se establece que: “Los servicios de evaluación y clasificación del personal docente, las Juntas Calificadoras del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes a nivel nacional y zonal y las que funcionen en otros entes públicos que cuenten con servicios educativos, tendrán a su cargo la materia de evaluación del personal docente” (p. 28). Como se señala en el artículo, los profesionales de la docencia están sujetos a las evaluaciones y acompañamientos que designen los organismos correspondientes de acuerdo a la Ley.

Cabe mencionar, que toda evaluación permite verificar el grado en que los docentes contribuyen al logro de los requisitos exigidos por una institución educativa, es así como la actualización contribuye al ascenso con el desarrollo de sus capacidades personales y profesionales, el cual deben ser aplicados en el aula para lograr los mejores resultados a través de la evaluación de su desempeño.

**Cuadro 1.**

## Operacionalización de Variables

<b>Operacionalización de Variables</b>					
<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Plan de Evaluación de Desempeño Docente</b>	Es un instrumento o documento de trabajo ágil y eficaz ajustado a lo que pretende evaluar, útil para tomar decisiones que incidan en la mejora del sistema, que es el objetivo final que se pretende lograr conjuntamente. (Cid y Pérez, 2005, p.12)	El plan de evaluación de desempeño docente busca evaluar de un modo objetivo, cooperativo y motivador, para que el docente asuma el riesgo y la tarea de su propio crecimiento a través de insumos y retroalimentación, desde un punto de vista formativo y sumativo que le permitan alcanzar sus metas dentro de la institución.	Momento Formativo	Formación integral	1
				Retroalimentación	2
				Comunicación	3
				Acompañamiento	4
			Momento Sumativo	Valoración Verbal	5
				Valoración Escrita	6
				Entrega de Resultados	7
			Habilidades Profesionales	Conocimientos en el área	8
				Asertividad en sus labores	9
				Uso de recursos didácticos	10
				Compromiso de formación permanente	11
				Cumplimientos de normas	12
<b>Estrategia para la mejora de la Praxis Pedagógica del Docente</b>	Ezequiel (2001) lo define como “una compleja articulación entre las teorías vulgares y las científicas, entre el saber, el enseñar y el aprender, entre el conocimiento sabio y el conocimiento artesanal, poniendo en juego estrategias, contenidos, teorías y prácticas sistemáticas como también asistemáticas” (p.38).	Comprende las diferentes actividades realizadas por el docente a fin de cumplir a cabalidad con los proyectos educativos desde la integración afectiva, ética e intelectual de la personalidad y el dominio de las funciones dentro de sus roles.	Rol Planificador	Preparación de clase	13
				Selección de contenidos	14
				Utilización de estrategias didácticas	15
			Rol Facilitador	Desarrollo de técnicas adaptadas al grupo	16
				Asignación de ejercicios para la retroalimentación	17

**Cuadro 1. (Cont.)**

## Operacionalización de Variables

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Estrategia para la mejora de la Praxis Pedagógica del Docente</b>	Ezequiel (2001) lo define como “una compleja articulación entre las teorías vulgares y las científicas, entre el saber, el enseñar y el aprender, entre el conocimiento sabio y el conocimiento artesanal, poniendo en juego estrategias, contenidos, teorías y prácticas sistemáticas como también asistemáticas” (p.38).	Comprende las diferentes actividades realizadas por el docente a fin de cumplir a cabalidad con los proyectos educativos desde la integración afectiva, ética e intelectual de la personalidad y el dominio de las funciones dentro de sus roles.	Rol Orientador	Se comunica con los estudiantes	18
				Se dirige con respeto hacia los estudiantes	19
				Es guía en el proceso de enseñanza y aprendizaje	20
			Rol Evaluador	Autoevaluación	21
				Coevaluación	22
				Heteroevaluación	23
			Identidad Institucional	Cumple con las actividades institucionales	24
				Muestra responsabilidad en su horario de trabajo	25
				Se identifica con la filosofía Lasallista	26
				Considera que su misión es pastoral	27
				Cumple con la normativa de presentación personal	28
Se integra fácilmente con el personal	29				

Elaborado por: Delsy (2014).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico es una herramienta que permite planificar adecuadamente las estrategias a seguir, de manera que se pueda corroborar la información detectada en la primera fase del estudio de investigación. La dimensión metodológica abarca desde la definición del tipo de investigación a realizar, su diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento de información, entre otras. Es decir, este capítulo se refiere a una “investigación sistemática y formulación de métodos que deben usarse en la investigación científica”. (Tamayo y Tamayo, 2009, p. 324).

#### **Tipo de investigación**

Dentro del marco metodológico de la investigación, cabe destacar que la misma tiene un enfoque cuantitativo, y se enmarca dentro del tipo descriptivo que para Hurtado de Barrera (2008), tienen como objetivo la descripción precisa de un evento de estudio. Por ello, la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción de las relaciones que existen entre dos (2) o más variables.

En este sentido, el estudio responde también a un tipo de investigación proyectiva (modalidad de proyecto factible), la cual de acuerdo ha Hurtado de Barrera (2008) “consiste en proponer soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación” (p.114). En consecuencia, este tipo de estudio implica

explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, más no necesariamente la aplicación de la propuesta.

De acuerdo a lo anterior, las propuestas “constituyen proyectos de solución de problemas o satisfacción de necesidades, fundamentado en la experiencia o conocimiento que tiene el investigador sobre la situación a resolver”. (Orozco, Labrador y Palencia, 2002, p. 22). Por consiguiente, la presente investigación se ubica en este tipo de estudio, ya que pretende proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación, es aquel que le permite al investigador, conocer su objeto de estudio. Así pues, es importante elegir un diseño que corresponda con los fines contemplados en el planteamiento y formulación del problema. De acuerdo a las características de la investigación, para proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la institución educativa seleccionada, la estrategia que se adoptó para responder al problema fue un diseño no experimental, el cual se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable.

Así pues, la investigación se ubica dentro del tipo no experimental, que para Hernández, Fernández y Baptista (2006) “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p. 149). Es decir, dentro de este estudio los hechos fueron observados y presentados tal cual ocurrieron en su contexto real durante un tiempo determinado, los cuales fueron analizados por la investigadora, lo que significa que la situación no se construye, sino que se toma de la realidad.

De acuerdo a la recolección de información, la misma se estableció a través de un diseño de campo-transversal, este diseño permite indagar más al obtener la información en el mismo campo en el que se encuentra el objeto de estudio, en este caso, en la Unidad Educativa La Salle Baloche, específicamente en la evaluación del desempeño docente, además fue transversal, porque los datos fueron recolectados en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández y otros, 2006, p. 151).

### **Procedimientos Metodológicos de la Investigación**

Por otra parte, la investigación se realizó en tres (3) fases: a) Estudio diagnóstico; b) Estudio de Factibilidad, y c) Diseño de la propuesta. A continuación se describen cada una de ellas.

Primeramente, **a) Fase del Estudio Diagnóstico:** Esta fase permite identificar la realidad existente en cuanto al proceso de evaluación del desempeño docente, por la cual surge la necesidad de proponer un nuevo plan de evaluación de desempeño docente dirigido a la mejora de la praxis pedagógica del docente. En este orden de ideas, el estudio diagnóstico se realiza para determinar si un proyecto es necesario diseñarlo, este se realiza mediante una consulta, a todas aquellas personas que pudieran estar afectadas por la situación problemática o necesidad.

Seguidamente, **b) Fase del Estudio de Factibilidad:** en esta fase se determina de manera científica la viabilidad del proyecto. Se miden, se cuantifican y se relacionan los resultados parciales de los estudios para conocer la posibilidad de desarrollar un Plan de Evaluación de Desempeño Docente. En este caso se determinó la factibilidad social e institucional, económica, técnica y operativa de la propuesta.

A continuación, **c) Fase de Diseño de la Propuesta:** constituye el esquema en donde se describen los lineamientos que le dieron forma a la estructura del diseño de

la propuesta, este se fundamentó en las dos (2) fases anteriores (diagnóstico y factibilidad).

## **Población y Muestra de la Investigación**

### **Población**

Se entiende por población, el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio. (Arias, 2006, p. 81). En la presente investigación se utilizó un conjunto de personas con características comunes que son objeto de estudio. Esta investigación contiene una población integrada por 44 docentes de la Unidad Educativa La Salle Baloche, en consideración a la etapa de educación primaria.

### **Cuadro 2.**

#### **Distribución de la Población**

<b>Sujetos</b>	<b>Turno Matutino</b>	<b>Turno Vespertino</b>
Docentes	22	22
<b>Total</b>	<b>44</b>	

Nota. Cuadro elaborado con datos suministrados por la Coordinación de Control de Estudios y Evaluación de la UE La Salle Baloche (2014)

### **Muestra**

En este aspecto, es importante citar a Hernández, Fernández y Baptista (2006) está definida como “un sub-grupo de la población” (p. 240). De manera que, es necesario que la misma sea representativa de la población que forma parte, y que posea sus mismos atributos y características. Adicionalmente, debe considerarse que sea de un tamaño apropiado para que pueda tener confiabilidad y validez.

La muestra que se emplea en este trabajo, está definida como, intencional o no probabilística. De acuerdo con esto, Hernández y otros (2006) estipulan que “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p.176). Para tal fin, el investigador debe establecer ciertos criterios que son considerados para extraer la muestra de la población en estudio.

Para fines de este trabajo, los criterios establecidos por la investigadora para la selección de una muestra intencional fueron los siguientes:

(a) Docentes de aula de educación primaria (1° a 6° grado) de la UE La Salle Baloché por ser las personas a las cuales se les evalúa el desempeño.

(b) Considerar al personal docente de ambos turnos de trabajo (mañana y tarde) de la UE La Salle Baloché para construir la muestra y tener un punto de vista más amplio sobre la situación abordada.

Partiendo de los criterios señalados anteriormente, la muestra quedó conformada por un total de trece (13) docentes que laboran en los turnos mañana y tarde de la UE La Salle Baloché, los cuales representan el 30% de la población objeto de estudio.

**Cuadro 3.**

**Distribución de la Muestra**

<b>Estratos</b>	<b>Cantidad</b>
Docentes	13
<b>Total</b>	<b>13</b>

Nota. Cuadro elaborado por la autora de la Investigación (2014).

**Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La recolección de datos es una de las etapas más cruciales dentro de una investigación puesto que de ella van a depender sus resultados. Para Hernández y otros (2006) “implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p. 274). Para cumplir con este lineamiento, el investigador debe tener un amplio conocimiento sobre las fuentes de la cuáles obtendrá los datos, su ubicación y los procedimientos a utilizar.

La técnica de recolección de datos integra un conjunto de actividades que facilitan la información a fin de otorgar respuesta a los objetivos planteados al inicio de toda investigación. Para Arias (2006) la técnica “Es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). La aplicación de esta, conduce a la obtención de datos valiosos sobre el objeto de estudio.

En este caso, la técnica utilizada es la encuesta estructurada, la cual consiste “En la obtención de información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Arias, 2006, p. 72). Esta técnica es sumamente útil debido a que toda persona puede registrar de manera objetiva y anónima la situación que experimenta.

Por otra parte, Arias (2006) define el instrumento como: “Cualquier recurso dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69). Existen varios tipos de instrumento, razón por la cual el investigador se encuentra en total libertad de escoger el que más se ajuste a la realidad estudiada.

Para fines de este trabajo, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario. En correspondencia a esto, Hernández y otros (2006) señalan que “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables a medir” (p. 310). Este es considerado el instrumento más utilizado para recolectar datos por su facilidad de aplicación y su posibilidad de obtener diferentes datos de variados grupos.

El instrumento de recolección de datos utilizado en el presente estudio, consiste en un cuestionario elaborado a partir de un cuadro metodológico mejor conocido como tabla de operacionalización de variables, en donde se presentan las dimensiones con sus indicadores (Ver Cuadro 1). El instrumento está conformado por un total de veintinueve (29) ítems, cada uno con una escala de estimación con respuestas policotómicas mejor conocida como Escala tipo Likert, la cual consiste en “Un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández y otros, 2006, p. 341). En relación a lo anterior, se establecieron cinco (5) opciones, considerando las alternativas: a) Siempre; b) Casi Siempre; c) En Ocasiones; d) Casi Nunca; e) Nunca (Ver Anexo A).

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

#### **Validez**

Los instrumentos deben cumplir con requisitos para su aprobación, es por ello que son sometidos a diferentes criterios para establecer su validez y confiabilidad. De esta forma, Hernández y otros (2006) indican que la validez “...se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 277). Es importante establecer la validez antes de aplicar el instrumento a la muestra.

Para cumplir con el proceso de validez, el instrumento elaborado fue sometido a un proceso de validación mejor conocido como el juicio a expertos. De acuerdo a lo establecido por Valbuena (2005), el juicio de expertos es “Una técnica que consiste en someter a evaluación por parte de un conjunto calificado de personas (expertos) una serie de aspectos a los fines de obtener su opinión” (p.166). Cada uno de los profesionales elegidos se encarga de emitir una opinión en base a los criterios establecidos en el instrumento con el fin de mejorarlo.

El contenido del instrumento fue validado según el juicio de tres (3) expertos, para la cual se escogieron a tres (3) profesionales con sus debidas credenciales: (1)

Doctora en Educación y Magíster en Currículo; (1) Magíster en Gerencia Avanzada de la Educación y (1) Magíster en Investigación Educativa, los cuales emitieron su opinión referente a la representatividad del contenido de los ítems y su correspondencia con los objetivos y la formulación de los ítems. (Ver Anexo B). Hechas las observaciones, se retroalimentó, corrigiéndolo y procediéndose a su aplicación, previa aprobación del mismo por parte de los evaluadores expertos.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se define como “... el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández y otros, 2006; p. 277). Para verificar la confiabilidad del instrumento, se aplicó un estudio piloto a unos sujetos seleccionados de la población que no forman parte de la muestra pero que poseen características similares. Estos fueron elegidos aleatoriamente y al azar.

Asimismo, el coeficiente que se utilizó para el cálculo de la confiabilidad fue el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual según Hernández y otros (2006) se realiza a través de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1, y para lo cual mientras más se acerque a 1 es más confiable el instrumento. La fórmula está representada de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Donde:

**K:** El número de ítems

**Si<sup>2</sup>:** Sumatoria de Varianzas de los Ítems

**ST<sup>2</sup>:** Varianza de la suma de los Ítems

**α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\sum S_i^2 = 22$$

$$\alpha = 0.897135416$$

$$\alpha = 0.90$$

Una vez aplicada la prueba piloto y codificados los resultados obtenidos se estableció que la confiabilidad del cuestionario aplicado a ocho (8) docentes de educación primaria que laboran en la institución, es de 0,90 que según Ruiz (2002) es un rango de magnitud muy alto, lo que significa que el instrumento es confiable para su aplicación. (Ver Anexo C). Esto puede ser apreciado en la siguiente escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad:

#### **Cuadro 4.**

#### **Rangos de Magnitud del Coeficiente de Confiabilidad**

<b>CONFIABILIDAD</b>	<b>RANGO</b>
MUY ALTA	0,81 – 1
ALTA	0,61 – 0,80
MEDIA	0,41 – 0,60
BAJA	0,21 – 0,40
MUY BAJA	0 – 0,20

Nota. Elaborado por Ruiz (2002).

#### **Técnicas de Análisis de los Datos**

De acuerdo a este aspecto, Hernández y otros (2006) definen las técnicas de análisis como “el resumen o interpretación de las respuestas a los ítems del instrumento” (p.207). En relación a esto, una vez logrados los resultados del instrumento, se procede a realizar la tabulación porcentual de los datos, presentar la información y su respectivo análisis.

Para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva, la cual consiste en describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable, por lo que se procedió a codificar, tabular y ordenar la información obtenida en la aplicación del instrumento. Esta información se presentó en cuadros y gráficos lo que permitió visualizar el total de respuestas emitidas para cada ítem en término de frecuencias absolutas y porcentuales entre las cuales se analizan los resultados en relación a los objetivos de investigación.

Luego del análisis e interpretación de la información (fases I – II: diagnóstico y factibilidad), se pudo llegar a las conclusiones que posteriormente proporcionaron la información necesaria para la elaboración de la propuesta (fase III: diseño de la propuesta). Posteriormente, se presentan una serie de recomendaciones a los involucrados directa e indirectamente con el estudio.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Una vez realizada la recolección de los datos a través del instrumento diseñado, se procedió a ordenar, sistematizar y analizar la información a través de cuadros y gráficos estadísticos, reflejando la frecuencia y el porcentaje arrojado en cada uno de los ítems de manera conjunta según las diferentes dimensiones resultantes de la Operacionalización de las variables (Ver Cuadro 1). Este paso constituye uno de los más esenciales dentro de cualquier estudio, ya que es el momento donde el investigador se encarga de dar sentido a la información obtenida e intenta buscar posibles soluciones a las problemáticas presentadas. En este orden, se propone interpretar y analizar los resultados de la investigación de donde saldrán los elementos para plantear las conclusiones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.215).

Al respecto, los cuadros y gráficos se construyeron tomando en consideración el cuadro de Operacionalización de las Variables, resultante de la investigación titulada: Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente para la construcción de un cuestionario de veintinueve (29) ítems con respuestas policotómicas, basadas en la Escala tipo Likert con cinco (5) alternativas de respuesta: a) Siempre; b) Casi Siempre; c) En Ocasiones; d) Casi Nunca; e) Nunca. Asimismo, para la interpretación de los datos, se realizó una vinculación con las bases teóricas que brindan sustento al presente estudio.

A continuación se presentan los resultados agrupados en ocho (8) dimensiones: 1) Momento Formativo, 2) Momento Sumativo, 3) Habilidades Profesionales, 4) Rol Planificador, 5) Rol Facilitador, 6) Rol Orientador, 7) Rol Evaluador, 8) Identidad Institucional. A su vez, los datos se encuentran agrupados en

cuadros y gráficos de barras para una mejor visualización, seguido de su respectivo análisis e interpretación.

**Dimensión: Momento Formativo**

**Ítems:**

1. El plan de evaluación toma en cuenta la formación integral dentro del quehacer docente.
2. Dentro del plan se da el proceso de retroalimentación con el evaluado.
3. Se han establecido los canales y momentos de comunicación durante la ejecución del plan.
4. Recibe un acompañamiento dentro de la praxis diaria.

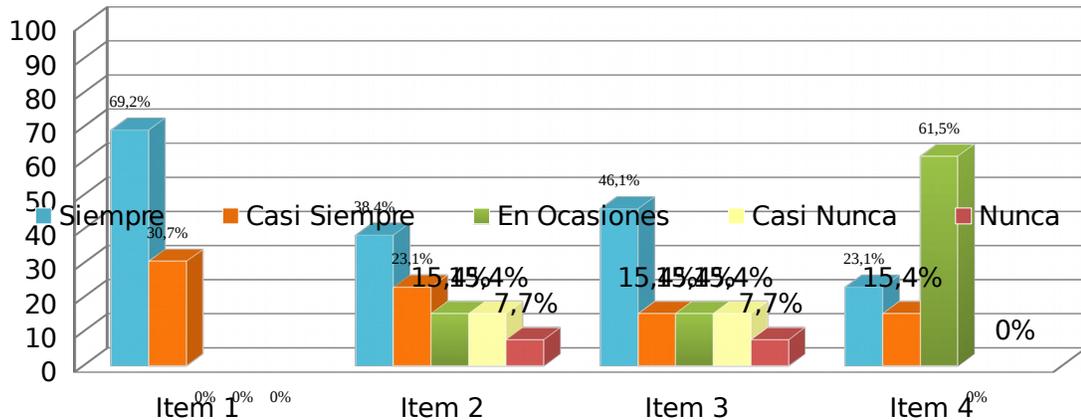
**Cuadro 5.**

**Dimensión Momento Formativo**

N° de Ítems											Total	
	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	9	69,2 %	4	30,7%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
2	5	38,4 %	3	23,1%	2	15,4%	2	15,4 %	1	7,7 %	13	100%
3	6	46,1 %	2	15,4%	2	15,4%	2	15,4 %	1	7,7 %	13	100%
4	3	23,1 %	2	15,4%	8	61,5%	0	0%	0	0%	13	100%

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).

## DIMENSIÓN MOMENTO FORMATIVO



**Gráfico 1.** Resultados de la Dimensión Momento Formativo

### **Análisis e Interpretación:**

Tomando en cuenta el cuadro y gráfico anterior, en el ítem 1 se tiene que 69,2% de los docentes considera que siempre se toma en cuenta la formación integral dentro del quehacer docente en el plan de evaluación mientras que el 30,7% asevera que casi siempre sucede. En cuanto al ítem 2, 38,4% indicó que casi siempre en el plan se da el proceso de retroalimentación con el evaluado sumado al 23,1% que respondió siempre, 15,4% en ocasiones y el otro 15,4% señaló casi nunca.

En este orden, el ítem 3 destaca que el 46,1% de la muestra sostuvo que siempre se han establecido los canales y momentos de comunicación durante la ejecución del plan, 15,4% respondió casi siempre, 15,4% en ocasiones, otro 15,4% casi nunca y 7,7% casi nunca. Finalmente, en el ítem 4 se obtuvo que una cifra elevada de docentes es decir el 61,5%, recibe únicamente en ocasiones un acompañamiento dentro de la praxis diaria mientras que 23,1% lo hace siempre y 15,4% casi siempre.

Sobre la Dimensión Momento Formativo, puede destacarse lo planteado por Aguilar (2012) quien asegura que es concebido como un proceso que permite “obtener información clara, precisa y confiable sobre las acciones que se emprenden en una institución educativa, lo cual lleva a un círculo de retroalimentación y toma de decisiones para alcanzar niveles de eficiencia y eficacia” (p. 1). En atención a lo anterior, para llevar a cabo el plan resulta primordial que se considere la formación integral así como también la retroalimentación con el evaluado, de manera que este pueda conocer los resultados y tenga la oportunidad de comunicar sus inquietudes, dudas así como también sugerencias para mejorar su labor educativa.

Por otra parte, Casanova (2004) la evaluación con funcionalidad formativa se utiliza en la valoración de procesos y supone la obtención rigurosa de datos a lo largo de ese mismo proceso, de modo que en todo momento se posea el conocimiento apropiado de la situación evaluada que permita, consecuentemente y como indica su propia denominación, es mejorar o perfeccionar el proceso que se evalúa (p. 71). Para dar cumplimiento a esto, el evaluador debe establecer con el evaluado los canales y momentos de comunicación acordes a través de algo sumamente esencial: el acompañamiento durante el ejercicio educativo.

Partiendo de este hecho se tiene que, el acompañamiento es necesario porque procura mejorar la calidad de la enseñanza y fortalecer la formación docente, además su fin no es juzgar ni emitir juicios, sino más bien ser un punto de apoyo en el cual el docente pueda confiar y mejorar sus funciones en la praxis educativa. No obstante, la mayoría de los docentes de la UE La Salle Baloché considera que solo en ocasiones se recibe un acompañamiento dentro de la praxis diaria, hecho que debe ser considerado en Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente a fin de garantizar los beneficios que ofrece el momento formativo y aprovecharlos máximo.

**Dimensión: Momento Sumativo**

**Ítems:**

- 5. Recibe una valoración verbal de la praxis diaria.
- 6. Recibe una valoración escrita de la praxis diaria.
- 7. Se obtiene la entrega de resultados de la praxis luego de la ejecución del plan.

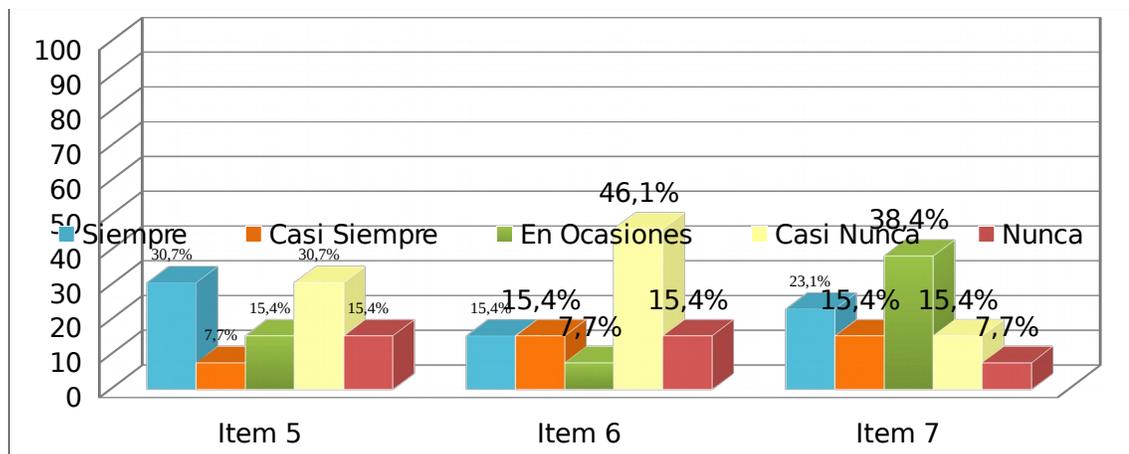
**Cuadro 6.**

**Dimensión Momento Sumativo**

N° de Ítems	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	5	4	30,7%	1	7,7%	2	15,4%	4	30,7%	2	15,4%	13
6	2	15,4%	2	15,4%	1	7,7%	6	46,1%	2	15,4%	13	100%
7	3	23,1%	2	15,4%	5	38,4%	2	15,4%	1	7,7%	13	100%

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).

**DIMENSIÓN MOMENTO SUMATIVO**



## **Gráfico 2.** Resultados de la Dimensión Momento Sumativo

### **Análisis e Interpretación:**

En relación la Dimensión Momento Sumativo, se obtuvieron los siguientes resultados: en el ítem 5 que se refiere a una valoración verbal de la praxis diaria el 30,7% de los docentes señaló siempre, 30,7% casi nunca, 15,4% en ocasiones, 15,4% nunca y 7,7% casi siempre. En cuanto al ítem 6 donde se preguntó si recibe una valoración escrita de la praxis diaria, un 46,1% de los educadores indicó casi nunca, 15,4% siempre, 15,4% casi siempre, 15,4% nunca y 7,7% en ocasiones. En este orden, al indagar en el ítem 7, si se obtiene la entrega de resultados de la praxis luego de la ejecución del plan el 38,4% de la muestra reveló que esto se realiza en ocasiones, 23,1% siempre, 15,4% casi siempre, 15,4% casi nunca y finalmente, 7,7% nunca recibe los resultados mencionados.

Al respecto, es importante citar a Samboy (2009) quien sostiene que para realizar el momento sumativo, se pueden emplear instrumentos de medición compuesto por varios ítems e indicadores que deben ser sometidos a prueba con un equipo de docentes para determinar su validez. Asimismo, la autora también asevera que durante y tras finalizar este proceso evaluativo se debe brindar al docente evaluado, una valoración verbal y escrita, así como la respectiva entrega de sus resultados (p. 5).

Siguiendo estos lineamientos, se tiene que entre los docentes encuestados no existe uniformidad en cuanto a la valoración verbal y escrita durante el ejercicio diario, así como tampoco en cuanto la entrega de resultados de la praxis luego de la ejecución del plan. Por tal motivo, en el Plan de Evaluación de Desempeño Docente propuesto, es fundamental que el docente evaluado sea claramente informado en todo

el proceso sobre sus resultados de manera que pueda orientar su labor en pro de la mejora y la calidad de su enseñanza.

### Dimensión: Habilidades profesionales

#### Ítems:

8. Se contempla el conocimiento en el área que debe poseer el docente.
9. Se consideran las actividades planificadas asertivas de acuerdo a la realidad del grupo que maneja.
10. Se considera el buen uso de los recursos didácticos.
11. Se toma en cuenta el grado de compromiso del docente en cuanto a su formación.
12. Se considera el cumplimiento de normas por parte del docente.

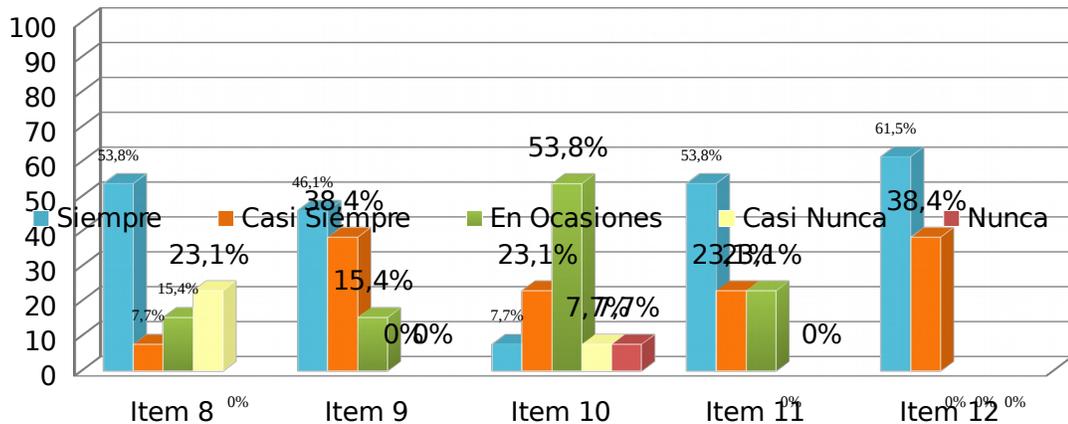
#### Cuadro 7.

#### Dimensión Habilidades profesionales

N° de Ítems	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	8	7	53,8 %	1	7,7%	2	15,4%	3	23,1 %	0	0%	13
9	6	46,1 %	5	38,4%	2	15,4%	0	0%	0	0%	13	100%
10	1	7,7%	3	23,1%	7	53,8%	1	7,7%	1	7,7 %	13	100%
11	7	53,8 %	3	23,1%	3	23,1%	0	0%	0	0%	13	100%
12	8	61,5 %	5	38,4%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).

### DIMENSIÓN HABILIDADES PROFESIONALES



**Gráfico 3.** Resultados de la Dimensión Habilidades profesionales

### **Análisis e Interpretación:**

La Dimensión Habilidades profesionales comprende una serie de ítems los cuales arrojaron los siguientes resultados: En el ítem 8, el 53,8% de los docentes expuso que dentro del plan se contempla el conocimiento en el área que debe poseer el docente, a su vez 23,1% indicó casi nunca, 15,4% en ocasiones y 7,7% casi siempre. En relación al ítem 9, un 46,1% señaló que siempre se consideran las actividades planificadas asertivas de acuerdo a la realidad del grupo que maneja; en tanto que 38,4% respondió casi siempre y el 15,4% restante en ocasiones.

Por otro lado, sobre el ítem 10 la mayor parte de los docentes que laboran en la UE La Salle Baloche indica que solo en ocasiones se considera el buen uso de los recursos didácticos, 23,1% casi siempre, 7,7% siempre, 7,7% casi nunca y 7,7% nunca. En cuanto al ítem 11 que se refiere a sí se toma en cuenta el grado de compromiso del docente en cuanto a su formación, 53,8% señaló que siempre, 23,1% casi siempre y otro 23,1% en ocasiones. Finalmente, en el ítem 12 un 61,5% de los docentes encuestados asume que siempre se considera el cumplimiento de normas por parte del docente mientras que un 38,4% aseveró casi siempre.

En este sentido, Monereo (2011) indica que entre las habilidades profesionales que corresponden con la evaluación del docente deben considerarse distribución del tiempo, espacio y recursos didácticos utilizados, normas de disciplina, claridad en la exposición de los contenidos así como también el dominio adecuado de los mismos y la capacidad de solventar conflictos (p. 1). A partir de este autor, se pueden considerar entonces una serie de características que podrían llamarse ideales en cuanto a las habilidades o competencias que debe poseer un docente que se desempeña en el siglo XXI donde se destacan las normas, el uso de los medios didácticos así como también el dominio del docente en cuanto a los contenidos que imparte.

Por su parte, Medina (2009) señala que “Se esperan maestros que construyan su propio estilo de enseñanza, demuestren dominio de técnicas y estrategias efectivas interpersonales e intrapersonales que demuestren asertividad en sus labores y sobre todo, sean creadores e innovadores de métodos de intervención que mejoren la práctica educativa en el nuevo marco competencial” (p. 12). De este se entiende que la disposición y asertividad es una habilidad sumamente indispensable en la formación profesional.

Bajo el enfoque de Imbernón (2006) también se hace necesaria “Una formación permanente y continua del profesorado en ejercicio capaz de dotar a la profesión del maestro de un nuevo perfil competencial que asuma los retos de la enseñanza y del aprendizaje actuales y de futuro” (p. 48). De esta forma, se requiere la capacitación permanente de manera que se puedan adaptar a los cambios que exige un mundo cada vez más globalizado.

Luego de realizar el respectivo análisis de cada uno de los ítems, se obtuvo que entre las debilidades detectadas en el diagnóstico, existen elevadas diferencias en cuanto a las respuestas ofrecidas por los docentes en torno al uso de los recursos didácticos, motivo por el cual este aspecto debe considerarse en el Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del

Docente, a fin de garantizar un mayor uso y dominio de los mismos, brindando a los estudiantes una mayor posibilidad de interesarse por los aprendizajes orientados en clase.

**Dimensión: Rol Planificador**

**Ítems:**

- 13. Se constata que prepara las clases con anterioridad.
- 14. Selecciona los contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.
- 15. Utiliza estrategias didácticas para abordar las necesidades de los estudiantes.

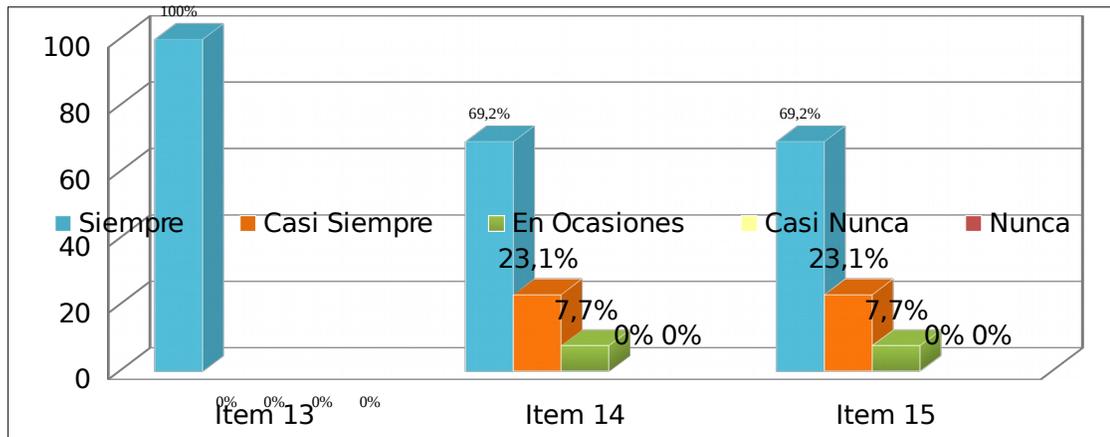
**Cuadro 8.**

**Dimensión Rol Planificador**

N° de Ítems											Total	
	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
	3											
14	9	69,2%	3	23,1%	1	7,7%	0	0%	0	0%	13	100%
15	9	69,2%	3	23,1%	1	7,7%	0	0%	0	0%	13	100%

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).

**DIMENSIÓN ROL PLANIFICADOR**



**Gráfico 4.** Resultados de la Dimensión Rol Planificador

#### **Análisis e Interpretación:**

El Rol Planificador fue una de las dimensiones consideradas en el instrumento de manera que se indagó en diferentes aspectos cuyos resultados se expresan a través de los siguientes ítems: Primeramente, el ítem 13 indicó que el 100% de los educadores que se desenvuelven en la UE de La Salle Baloche y participaron en el presente estudio siempre prepara las clases con anterioridad, lo que es fundamental dentro de la praxis educativa para alcanzar el éxito a nivel profesional y el logro académico de los estudiantes.

Adicionalmente a esto, se indagaron otros aspectos como en el ítem 14 donde se conoció que el 69,2% de los docentes siempre selecciona los contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, 23,1% lo hace casi siempre y 7,7% en ocasiones. De igual forma se pudo conocer que, el 69,2% siempre utiliza estrategias didácticas para abordar las necesidades de los estudiantes así como 23,1% respondió casi siempre y 7,7% en ocasiones.

Al respecto Graterol (2001) considera que “El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se

perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente". (p.27). En concordancia con este autor, la planificación es la herramienta más adecuada antes del ejercicio docente en las aulas porque permite prever situaciones y capacita al docente en cuanto al manejo de los diferentes contenidos.

En otras palabras, Barreto y Pereda (2011) establecen que "El docente debe ajustar la planificación a las características particulares de sus cursos, y estas deben ser flexibles y estar en la previsión de actividades, recursos, estrategias, entre otros, vinculados al proceso de enseñanza y aprendizaje" (p. 60). Es de utilidad reconocer que la planificación es un proceso indelible de la praxis educativa, de no realizarse no se cumplirán los objetivos propuestos ya que en esta se toman en cuenta las acciones, estrategias y recursos necesarios para la enseñanza y el aprendizaje de los niños y niñas que el docente tiene a su cargo.

En vista de los resultados anteriores, es importante considerar en el Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente, el ítem 14 y 15 tomando en consideración el porcentaje de docentes que casi siempre o en ocasiones selecciona los contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y utilizan estrategias didácticas para abordar las necesidades de los estudiantes puesto que entre los propósitos que establece la educación, se encuentra atender las necesidades que presente el estudiantado, entre estas el aprendizaje significativo por tal motivo las estrategias que realicen los docentes de la UE La Salle Baloché deben estar encaminadas hacia este fin.

### **Dimensión: Rol Facilitador**

#### **Ítems:**

16. Selecciona las técnicas adecuadas o adaptadas al grupo de estudiantes
17. Asigna ejercicios que le permitan retroalimentar contenidos dados a los estudiantes

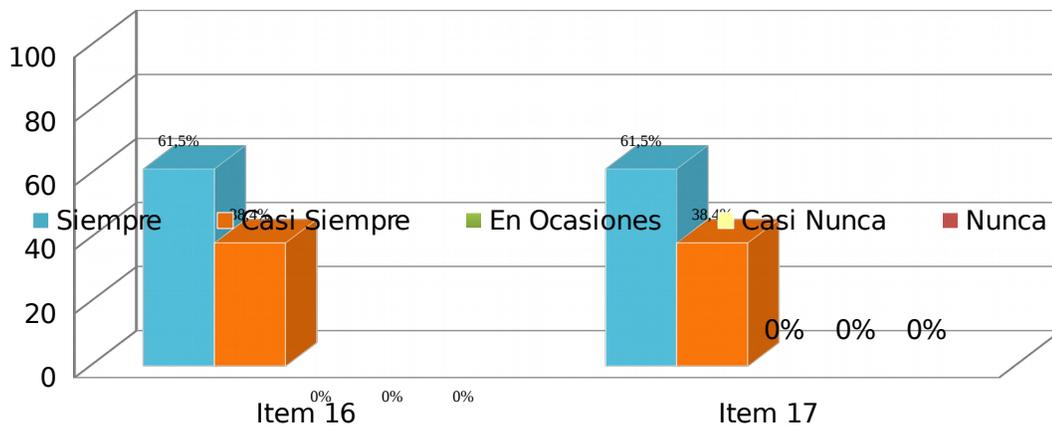
### **Cuadro 9.**

### Dimensión Rol Facilitador

N° de Ítems											Total	
	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16	8	61,5%	5	38,4%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
17	8	61,5%	5	38,4%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).

### DIMENSIÓN ROL FACILITADOR



## **Gráfico 5. Resultados de la Dimensión Rol Facilitador**

### **Análisis e Interpretación:**

En cuanto a al análisis estadístico de esta dimensión, los resultados del ítem 16 establecen que el 61,5% de los docentes consideran que siempre seleccionan las técnicas adecuadas o adaptadas al grupo de estudiantes, mientras que el 38,4% restante lo hace casi siempre. Por otra parte, según los resultados reflejados en el ítem 17; el 61,5% de los docentes consideran que siempre asignan ejercicios que le permitan retroalimentar contenidos dados a los estudiantes a diferencia del 38,4% que lo hace casi siempre.

En consecuencia, es necesario resaltar la importancia que tiene el empleo de diferentes técnicas o estrategias de aprendizaje, las cuales son herramientas que permiten acercarse al grupo de estudio, así como también la obtención de nuevos conocimientos para poder alcanzar el éxito en cualquier área (Córdova, 2010, p.10).

Igualmente, es importante agregar que el docente como facilitador, debe fortalecer la retroalimentación, la cual es un proceso que se desarrolla para afianzar los conocimientos, repasar lo ya visto y guiar hacia nuevos aprendizajes. De acuerdo con esto, McClelland (1961) indica que “para satisfacer la necesidad de logro los estudiantes necesitan recibir retroalimentación positiva con frecuencia y en general”. (p. 3).

En consonancia con esto, la mayoría de los docentes de la UE La Salle Baloché se encargan de seleccionar y adaptar sus técnicas y estrategias según aquellas más adecuadas a las necesidades de sus estudiantes, y también un mayor número de encuestados siempre asignan ejercicios que le permitan retroalimentar contenidos dados a los estudiantes con el fin de garantizar el aprendizaje, sin embargo es de interés hacer énfasis en los docentes que casi siempre cumplen con estos indicadores,

canalizando por medio del plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica dicha situación.

En síntesis, según los resultados analizados e interpretados en párrafos anteriores, en la propuesta se tomarán en cuenta ambos indicadores que deben fortalecerse en la praxis educativa del docente de la UE La Salle Baloché.

**Dimensión: Rol Orientador**

**Ítems:**

**18.** Se comunica de manera adecuada con los estudiantes

**19.** Se dirige con respeto hacia los estudiantes

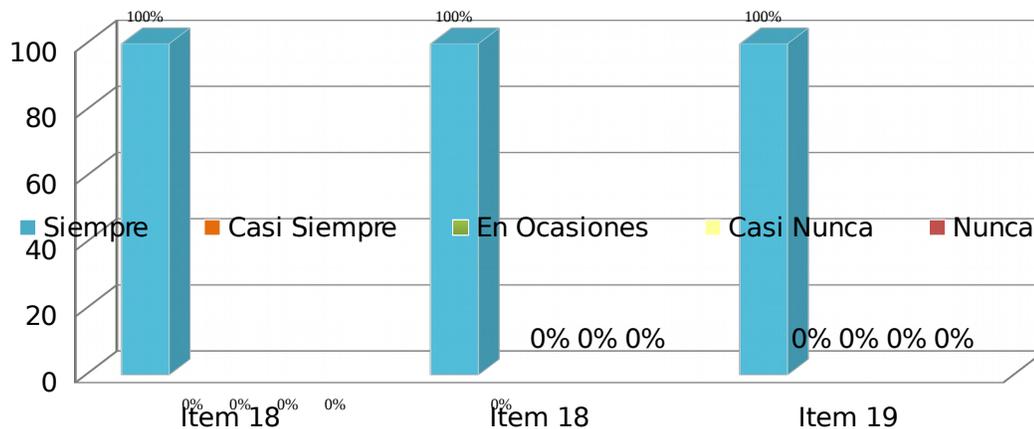
**20.** Es guía en el proceso de enseñanza y aprendizaje

**Cuadro 10.**  
**Dimensión Rol Orientador**

N° de Ítems	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>18</b>	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
	3											
<b>19</b>	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
	3											
<b>20</b>	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
	3											

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).

### DIMENSIÓN ROL ORIENTADOR



**Gráfico 6.** Resultados de la Dimensión Rol Orientador

#### **Análisis e Interpretación:**

En relación a los resultados evidenciados en el gráfico anterior, se tiene que el 100% de los docentes encuestados afirman que siempre se comunican de manera adecuada con sus estudiantes. Igualmente, se puede exponer que la totalidad de los docentes encuestados, es decir el 100% de la muestra considera que siempre se dirigen con respeto hacia sus educandos. Así como el 100% de la muestra, respondieron que siempre son guías en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños.

De acuerdo a este análisis estadístico, se interpretan los datos concluyendo que en el proceso educativo, de la enseñanza en educación primaria, la comunicación constituye parte importante. Principalmente en esta época en el que el sistema de instrucción sirve para propiciar el conocimiento, entre los docentes y sus estudiantes. Entretanto, la relación y/o comunicación docente-estudiante se producirá de manera favorable en la medida en que entre ellos fluya una comunicación efectiva recíproca. En efecto, según Estanga (2002) “La comunicación permite la interacción entre el profesor y el niño y/o niña, si esta se logra de manera eficaz, se genera una acción en

común” (p.2) es decir que a través de la misma se establece una relación de intereses tanto cognoscitivos como emocionales, lo que facilita la comprensión del mensaje que se intenta transmitir, llevando a los escolares a la convicción de que hacer esto es de provecho para la formación.

Además, el respeto es de suma importancia ya que representa un valor social de envergadura y pertinencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como docente (Estanga, 2002, p.2), es decir, se debe respetar a los estudiantes a fin de lograr un ambiente amónico y en donde a su vez se pretende que los educandos aprendan y desarrollen el respeto mutuo que se debe fomentar en el aula de clases.

Así pues, otro indicador importante en todo desempeño docente es el rol que el maestro debe cumplir como un orientador y guía durante todo el proceso de aprendizaje. De esta manera el educador contempla el desarrollo integral del niño y la niña; e incluye dentro del mismo el ejercicio pleno de las capacidades humanas en el educando. (Balzan, 2008, p.20).

En atención a lo expuesto, esta dimensión, según los resultados arrojados son positivos y en la propuesta se tomarán en cuenta como recomendación para seguir fortaleciéndolos dentro del quehacer educativo por parte de los docentes de la educación primaria de la institución protagónica del presente estudio.

### **Dimensión: Rol Evaluador**

#### **Ítems:**

21. Realiza el proceso de Autoevaluación con los estudiantes
22. Realiza el proceso de Coevaluación con los estudiantes
23. Realizan el proceso de Heteroevaluación con los estudiantes

#### **Cuadro 11.**

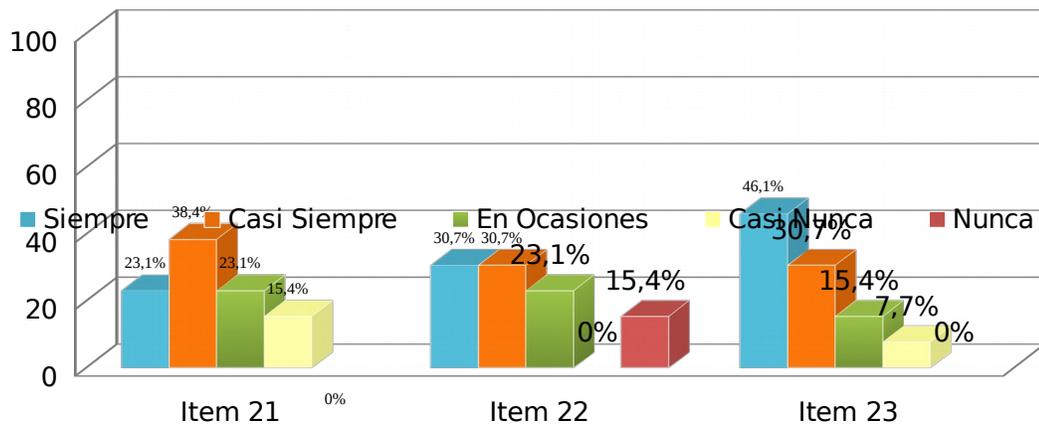
##### **Dimensión Rol Evaluador**

--	--	--

N° de Ítems	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21	3	23,1%	5	38,4%	3	23,1%	2	15,4%	0	0%	13	100%
22	4	30,7%	4	30,7%	3	23,1%	0	0%	2	15,4%	13	100%
23	6	46,1%	4	30,7%	2	15,4%	1	7,7%	0	0%	13	100%

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).

### DIMENSIÓN ROL EVALUADOR



**Gráfico 7.** Resultados de la Dimensión Rol Evaluador

#### Análisis e Interpretación:

Respecto al análisis del gráfico anterior se tiene que un 23,1% de los docentes consideran que siempre está presente la autoevaluación durante el proceso de enseñanza en su aula de clases, mientras que el 38,4% respondió que casi siempre esto ocurre, a su vez otro 23,1% en ocasiones utiliza la autoevaluación en su rol de evaluador, entretanto un 15,4% casi nunca la emplea.

Cabe destacar también que, de acuerdo al análisis estadístico del ítem 22 el 30,7 % de los docentes a quienes se les aplicó el cuestionario considera que siempre la coevaluación está presente durante el proceso de enseñanza, asimismo el 30,7% que representa a cuatro (4) docentes encuestados respondieron que casi siempre esta forma de evaluación está presente. Mientras tanto el 23,1% de los docentes manifestaron que en ocasiones está presente la coevaluación en su proceso de enseñanza, y 15,4% de los mismos nunca la consideran en su ejercicio docente.

Por otra parte, un 46,1% de los resultados indican que seis (6) docentes encuestados consideran que la heteroevaluación está siempre presente durante el proceso de enseñanza. Un 30,7% de los sujetos respondieron que casi siempre está presente, mientras que el 15,4% de los mismos cree que en ocasiones desarrollan la heteroevaluación en sus clases. Entretanto un 7,7% casi nunca la utiliza.

A continuación se procede a interpretar los datos anteriores, en relación a la autoevaluación se produce cuando el estudiante evalúa sus propias actuaciones. Mediante la autoevaluación los estudiantes pueden reflexionar y tomar conciencia acerca de sus propios aprendizajes y de los factores que en ellos intervienen. Por eso, según el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007) “la autoevaluación se convierte en un procedimiento metodológico para alcanzar una de las competencias educativas previstas: que el alumno sea capaz de valorar”. (p.15)

En otro sentido, la coevaluación es la evaluación realizada entre pares, de una actividad o trabajo realizado (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p.14). Es necesario exponer que la coevaluación brinda la posibilidad de generar y desarrollar una evaluación en que se permite a los estudiantes en conjunto, participar en el establecimiento y valoración de los aprendizajes logrados, ya sea por alguno de sus miembros o del grupo en general.

Asimismo, la Heteroevaluación; es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, entre otros. Sin embargo, cabe

agregar que también es importante que la heteroevaluación pueda realizarse del educando hacia el docente; ya que no se debe perder de vista que la evaluación es un proceso que compromete a todos los agentes del sistema educativo.

En consideración a todo lo expuesto, se hace necesario considerar en el diseño del plan de evaluación de desempeño docente de la UE La Salle Baloché que se tomen más en cuenta las formas de evaluación de auto y coevaluación, las cuales son pertinentes para mejorar la praxis educativa de los mismos.

### **Dimensión: Identidad Institucional**

#### **Ítems:**

- 24. Se cumple con las actividades institucionales
- 25. Muestra responsabilidad en el horario de trabajo
- 26. Se identifica con la filosofía Lasallista
- 27. Considera que su misión dentro de la institución es pastoral
- 28. Cumple con la normativa de presentación personal
- 29. Se integra fácilmente con los compañeros de trabajo

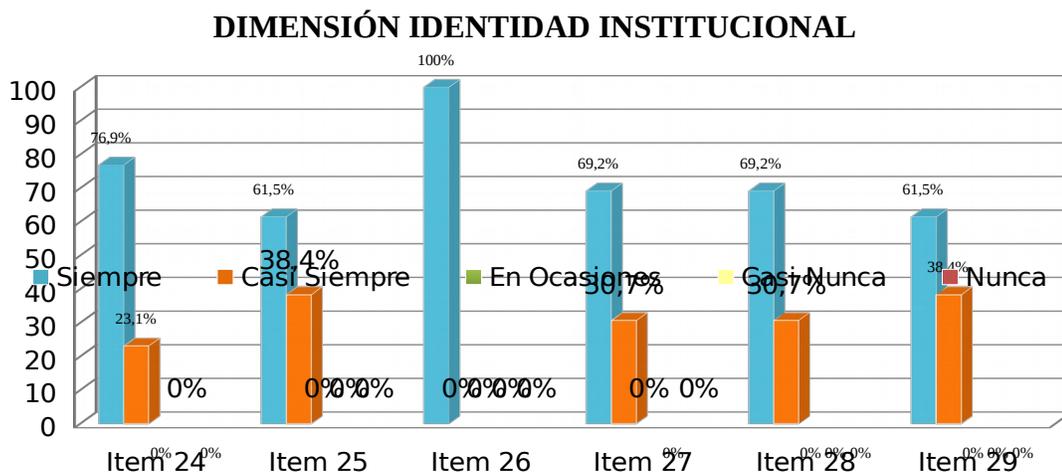
### **Cuadro 12.**

#### **Dimensión Identidad Institucional**

N° de Ítems											Total	
	Siempre		Casi Siempre		En Ocasiones		Casi Nunca		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24	1	76,9	3	23,1%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
	0	%										
25	8	61,5	5	38,4%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
		%										
26	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
	3											

27	9	69,2 %	4	30,7%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
28	9	69,2 %	4	30,7%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%
29	8	61,5 %	5	38,4%	0	0%	0	0%	0	0%	13	100%

Nota. Cuadro elaborado con datos de aplicación del instrumento (2014).



**Gráfico 8.** Resultados de la Dimensión Identidad Institucional

**Análisis e Interpretación:**

En relación al ítem 24 sobre el cumplimiento de las actividades institucionales, cabe destacar que el 76,9% de los docentes encuestados consideran que siempre la cumplen; mientras que un 23,1% casi siempre lo hace. De acuerdo a los resultados graficados en el ítem 25 se tiene que un 61,5% de los docentes encuestados siempre cumplen con responsabilidad el horario establecido en la institución, no obstante un 38,4 % de ellos, casi siempre lo hace. En relación al siguiente ítem del cuestionario, el 100% de los docentes encuestados consideran que siempre se identifican con la filosofía Lasallista de la institución educativa.

En consideración a los resultados obtenidos en el ítem 27, se expone que el 69,2% estuvo de acuerdo en que siempre su misión es pastoral, mientras que un

30,7% casi siempre lo considera así. Entretanto, según el ítem 28 un 69,2% de los encuestados respondieron que siempre cumplen con la normativa prevista en cuanto a la presentación personal, entretanto un 30,7% restante consideran que casi siempre lo hacen.

Siguiendo con el análisis estadístico del gráfico ocho (8) el 61,5% de los docentes a quienes se les aplicó el cuestionario, consideran que siempre se integran fácilmente con los demás compañeros de trabajo, mientras que un 38,4% de los maestros respondieron que ante esta opción casi siempre lo hacen.

En este sentido, es importante destacar la pertinencia que tiene el personal docente para participar activamente en las distintas actividades que planifica la institución educativa. Por ello, se interpreta que es necesario que los docentes comprendan que para el funcionamiento de su institución, la participación y el cumplimiento de estas actividades ha de ser considerada más allá de sus aspectos meramente organizativos y funcionales, ya que va a constituir para ellos un aprendizaje que puede condicionar, en gran medida, sus actitudes y conductas posteriores como ciudadanos y ciudadanas integrantes de una sociedad democrática. (Propuesta Educativa Lasallista, 2007, p. 15).

Por otro lado, esta filosofía Lasallista radica en que es la educación en sus diversos aspectos la que constituye su principal misión (Propuesta Educativa Lasallista, 2007, p.13). Aunque también se desempeñan en orientación familiar, promoción humana en comunidades marginadas, pastoral parroquial y diocesana, elaboración y publicación de libros y revistas y animación de convivencias y retiros espirituales. Así pues, que es de mucha importancia que todos los docentes se identifiquen con esta visión, ya que es la que rige a las acciones institucionales.

En efecto, esta misión pastoral infundada por las instituciones Lasallistas buscan una formación humana, espiritual y profesional de manera permanente. (Propuesta Educativa Lasallista, 2007, p.14). Para ello, los docentes bajo esta misión

deben realizar estudios a nivel filosófico, teológico y pedagógico; profundizando su formación espiritual y comunitaria y enriqueciendo sus conocimientos acerca de la historia de la educación, del lasallismo y de la influencia pedagógica mundial y local de la Congregación de la que forman parte. Ejercen constantemente el ministerio educativo y de la vida comunitaria compartiendo el saber pedagógico y la sabiduría humana con la mayor cantidad de personas posible.

Esto demuestra la importancia que tiene para el docente una vestimenta acorde a sus funciones académicas dentro de la institución, además si el maestro viste y se presenta de manera acorde para las actividades de clases también podrá enseñarle a sus estudiantes que se vistan de acuerdo a la ocasión, incluso, que lleven su uniforme de manera adecuada, lo cual encierra también algunos valores como la responsabilidad. (Propuesta Educativa Lasallista, 2007, p.16).

En otro orden de ideas, en relación a esta dimensión de identidad institucional; puede notarse la necesidad de mejorar la puntualidad y asistencia a clases y a las obligaciones laborales respectivas, el cual es un deber de los docentes, los estudiantes y el personal no docente. El mismo debe ser de cumplido de acuerdo a lo establecido previamente por la coordinación y/o la institución, de esta manera el docente es un modelo a seguir por sus estudiantes, considerándose la puntualidad y la responsabilidad como valores que pueden ser parte del logro de la autorrealización en el desempeño docente, como lo señala Maslow (1954) en su teoría de la jerarquía de las necesidades.

Por lo tanto, también es pertinente destacar que hace falta mejorar en la institución la interrelación que debe existir entre todos los miembros de una comunidad educativa, en este caso entre los docentes ya que es de mucho valor porque el establecimiento de alianzas implícitas entre docentes líderes se configuran como un mecanismo facilitador, a la vez activan un conjunto de fuerzas de resistencia

pasiva y acomodamiento en los docentes quienes no logran implicarse en la generación y planificación de propuestas de innovación.

## CONCLUSIONES

La evaluación del desempeño docente se refiere al proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos, sin embargo cabe destacar que se debe procurar que el mismo (el desempeño docente) no pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral. En este sentido, la pertinencia que tiene esta variable puede ser concebida desde distintas aristas, principalmente como una herramienta básica al servicio de la educación, la cual al ser empleada de manera eficaz se convierte en un elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

De esta manera, los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, arrojan datos relevantes y contundentes, hecho que precisa las siguientes conclusiones, en relación a cada uno de los objetivos propuestos: del objetivo número uno (1), que buscó: Diagnosticar la necesidad de actividades de evaluación para el desempeño docente como estrategia de mejora en la praxis pedagógica del docente, se concluye que este plan es de suma importancia para el contexto referido de acuerdo a los datos recolectados con los cuestionarios.

Así pues, se tiene que de acuerdo a los 29 ítems contentivos del instrumento, los docentes de la institución objeto de estudio coincidieron en que los de mayor necesidad de mejora son los siguientes: de la Dimensión de Momento Formativo; es importante agregar al proceso de evaluación del desempeño docente en la institución un acompañamiento dentro de la praxis diaria (ítem 4). En consideración a la Dimensión del Momento Sumativo; los docentes desean recibir una valoración escrita de la praxis diaria (ítem 6).

Al respecto, en la Dimensión de las Habilidades Profesionales; es necesario considerar el uso de los recursos didácticos en las estrategias de enseñanza del docente (ítem 10). Así mismo, en la Dimensión del Rol Planificador; se hace necesario destacar la falta de mejorar la selección de los contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes (ítem 14), e igualmente, la utilización de estrategias didácticas para abordar las necesidades de los educandos (ítem 15).

Por otra parte, en la Dimensión del Rol Facilitador; se debe evaluar si el docente selecciona las técnicas adecuadas o adaptadas a su grupo de estudiantes (ítem 16), asimismo verificar que el mismo asigne ejercicios que le permitan retroalimentar contenidos dados a los estudiantes (ítem 17). En relación a la Dimensión del Rol Orientador; no hace falta considerarlo para el Plan de Evaluación que se propone ya que todos los resultados dieron favorables. En este orden de ideas, en la siguiente Dimensión del Rol Evaluador; en donde se necesita que la autoevaluación y la coevaluación estén presentes durante el proceso de enseñanza (ítems 21 y 22).

De igual manera, en la Dimensión de la Identidad Institucional; es necesario que los docentes muestren una mejora en el cumplimiento con responsabilidad del horario de trabajo establecido en la institución (ítem 25). Además es importante destacar que, hace falta que haya mayor integración de los docentes con los demás compañeros de trabajo (ítem 29).

Todo lo anterior da respuesta al objetivo específico número uno (1) ya que demuestra la necesidad de actividades de evaluación para el desempeño docente como estrategia de mejora para la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloché, ubicada en el municipio Puerto Cabello del Estado Carabobo.

En otro orden de ideas, del objetivo de investigación número dos (2) que fue: Estudiar la factibilidad de un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la institución

educativa, se puede afirmar que la propuesta en relación a los resultados anteriores tiene factibilidad y/o viabilidad de ser ejecutada. En consideración a estas ideas, se cita a Bastidas (2011) quien expone tres (3) tipos de factibilidades aplicadas a una propuesta factible, las mismas se explican a continuación.

De acuerdo a la *factibilidad socio-institucional*; la propuesta es factible ya que la institución desde el diagnóstico de esta necesidad es participe de la investigación y está dispuesta a ejecutarla a futuro para la mejora de la praxis pedagógica de sus docentes. Seguidamente, de la *factibilidad psicosocial*, es igualmente viable puesto que se cuenta en la institución con el talento humano responsable de administrar el plan (ejecutarlo) los cuales serán los coordinadores pedagógicos de la etapa de educación primaria para ambos turnos (matutino y vespertino), además que se cuenta con la activa disposición del personal docente para su aplicabilidad.

Posteriormente, la propuesta es factible desde lo *económico*, porque la misma no requiere de altos costos para su ejecución, lo cual es de suma importancia al momento de aplicar un plan de evaluación de desempeño docente en una institución educativa.

Desde otra perspectiva, en relación al siguiente objetivo número tres (3) que fue: Diseñar un plan de evaluación de desempeño docente que permita la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche, estuvo desarrollado gracias a los pasos anteriores que dieron los fundamentos para el logro del objetivo general propuesto, cuya meta fue Proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche.

Cabe destacar que esta propuesta se diseñó de acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en los objetivos anteriores. En síntesis, se destaca la función de la evaluación como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación

es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” (Casanova, 2004, p.1). Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es emitir un juicio, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera eficaz.

## **CAPITULO V**

### **FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA**

La presente propuesta se encuentra enfocada principalmente en las necesidades de mejora de la evaluación de desempeño de los docentes que laboran en la Unidad Educativa La Salle Baloché ubicada en Puerto Cabello estado Carabobo, institución que parte de la filosofía Lasallista para inculcar valores católicos en los niños y niñas venezolanos que asisten diariamente a sus aulas, siendo estos los principales beneficiarios del proceso educativo.

Con la presentación de esta propuesta como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica en la mencionada institución educativa, se pretende realizar una optimización del sistema utilizado para la evaluación del personal docente por parte de los coordinadores pedagógicos. Es importante, que los maestros y maestras, se sientan más involucrados con este proceso y sean partícipes de los tres (3) momentos evaluativos: la heteroevaluación, la coevaluación y la autoevaluación con la intención de que estos puedan superar las debilidades evidenciadas en su ardua labor de aprendizaje (Casanova, 2004, p. 5).

En este orden de ideas, no se trata solamente de un proceso de evaluación sino más bien de un acompañamiento centrado en la formación personal y profesional del docente donde "...Se propicie la reflexión, la autocrítica, el cuestionamiento de la práctica educativa y partiendo de esto, poder promover la creación de un ambiente donde se aprende en colectivo" (Soto, 2011, p. 20). Esto puede ser llevado a cabo, respetando el diálogo, el compañerismo y la solidaridad entre coordinadores y docentes.

En atención a lo antes expuesto, se evidencia claramente la necesidad de un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloché; exponiéndose a continuación dicho plan que se encuentra estructurado de la siguiente manera: la primera parte contempla la presentación de la propuesta con un bosquejo general de la misma, la justificación que expone la importancia de su diseño, los objetivos que se desean alcanzar con su futura ejecución, Igualmente se puede evidenciar la misión, visión, factibilidad, y la descripción general de la misma.

P  
R  
O  
P  
U  
E  
S  
T  
A

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

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE  
QUE PERMITA LA MEJORA DE LA PRAXIS  
PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA UNIDAD  
EDUCATIVA LA SALLE BALOCHE

**Autora:**  
Delsy. V. Maivy. E  
C.I: 13.664.734

Valencia, Enero 2015

## ÍNDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>pp.</b>
Presentación de la Propuesta.....	106
Índice General.....	107
Justificación de la Propuesta.....	108
Objetivos de la Propuesta.....	110
Misión.....	111
Visión.....	111
Factibilidad de la Propuesta.....	112
Descripción de la Propuesta.....	114
Descripción de las Etapas de Aplicación del Plan de Evaluación de Desempeño Docente.....	117
Aplicación del Plan de Evaluación de Desempeño Docente.....	119
Referencias de la Propuesta.....	133

## Justificación De La Propuesta

Es de vital importancia que el personal directivo y docente

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA

puedan ofrecer respuestas a las necesidades que se presenten en el contexto laboral. De este modo, se justifica la propuesta de un Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche, debido a la importancia que tiene esta profesión en la formación de los niños y niñas que constituyen el futuro del país.

En este sentido, para Montenegro (2003) el desempeño del docente implica “El cumplimiento de sus funciones y está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente” (p. 23). De manera que, la evaluación representa un conjunto de variables que deben ser tomadas en cuenta al momento de realizar el acompañamiento pedagógico.

Desde este punto de vista, la presente propuesta hace énfasis en dos aspectos: (1) Las necesidades observadas tras la aplicación del instrumento de recolección de datos, lo que sirvió como diagnóstico de su realidad; (2) Las concepciones pedagógicas planteadas por San Juan Bautista de La Salle, fundador del Instituto Hermanos de las Escuelas Cristianas, el cual es un punto de

PLA  
N DE  
EVAL  
UACI  
ÓN DE  
DESE  
MPE  
ÑO  
DOC  
ENTE  
E  
QUE  
PER  
MITA  
LA  
MEJ  
ORA  
DE  
LA  
PRA  
XIS  
PED  
AGÓ  
GICA  
DEL  
DOC  
ENTE  
E EN  
LA

UNID  
AD  
EDU  
CATI  
V

referencia por ser el objeto de estudio una institución Lasallista.

La relevancia de esta propuesta, radica en que la misma

el docente no se sienta rigurosamente inspeccionado tras las visitas del coordinador. La evaluación debe constituir un proceso dinámico y flexible con tendencia a la retroalimentación positiva y constituir el medio útil para lograr el desarrollo profesional y la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes. (Hernández y Sarramona, 2002, p. 12).

En este orden de ideas, la propuesta de un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente beneficiará tanto al personal docente de educación primaria, así como a los directivos, coordinadores, supervisores, estudiantes, padres y/o representantes que se desenvuelven en la institución. Este plan pretende establecer la evaluación del docente a través de dos (2) momentos: uno formativo y otro sumativo, con intervalos de tiempo para la mejora y la retroalimentación a fin de superar las debilidades y convertirlas en fortalezas.

**o Objetivo General:**

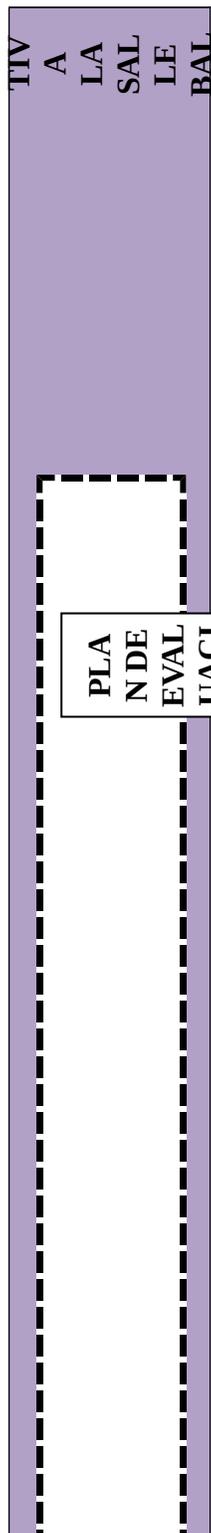
Establecer un plan de evaluación de desempeño docente que permita la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloché.

**o Objetivos Específicos:**

✓ Brindar a los docentes una valoración formativa de su

✓ Ofrecer herramientas pedagógicas para la retroalimentación de la praxis educativa de los docentes que laboran en la institución.

✓ Presentar a los docentes la valoración sumativa de su desempeño en relación a su praxis pedagógica.



**Misión de la Propuesta:**

Brindar al personal docente que integra la Unidad Educativa La Salle Baloché una herramienta eficaz para la evaluación de su desempeño docente; en relación a las actitudes, habilidades y destrezas en sus roles de actuación, de modo que este permita la mejora de su praxis pedagógica en el quehacer educativo.

**Visión de la Propuesta**

• Educación primaria de la Unidad Educativa La Salle Baloché, un plan de evaluación de desempeño docente donde sea concebida la evaluación como un acompañamiento que permita la retroalimentación y conduzca a la mejora de la praxis educativa.

**Factibilidad de la Propuesta**

Se presenta la Factibilidad de la Propuesta, la cual es aquella

PLA NDE EVAL UACI ÓN DE DESE MPE ÑO DOC ENT E QUE PER MITA LA MEJ ORA DE LA PRA XIS PED AGÓ GICA DEL DOC ENT E EN LA

que indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, los beneficios aportados por la misma, los recursos necesarios para su ejecución a corto, mediano o largo plazo, según sea el caso. (Gómez, 2000, p. 24). Así pues, cabe destacar que las fases o etapas de la factibilidad de una propuesta son: a) diagnóstico, b) factibilidad y c) diseño de la propuesta. Por ello, una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que se constituye necesariamente como una tercera fase de la propuesta.

En este sentido, cumpliendo con las fases antes descritas que conlleva a la elaboración de un proyecto factible, se considera que la factibilidad del mismo “es una herramienta viable para ser discutida, corregida, aprobada y ejecutada...” en un momento determinado. (González, 2012, p.127). Esta propuesta tiene el objetivo de Establecer un plan de evaluación de desempeño docente que permita la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche, para satisfacer una serie de necesidades diagnosticadas en la institución.

En consecuencia, cabe citar a Bastida (2011) quien expone que la factibilidad y/o viabilidad de un proyecto factible tiene como finalidad “determinar las características socioinstitucionales, psicosociales y económica-financiera” (p. 143). Ante lo planteado, se tiene primeramente (a) la *Factibilidad Socioinstitucional*: es aquella que consiste en explicar la aceptación de la comunidad y/o la organización, en este caso, corresponde a la Unidad Educativa La Salle Baloche, en relación a la disposición de la institución de los talentos humanos, y los recursos necesarios para su posterior

	<p>ejecución.</p>		<p>será beneficiario con la presente propuesta, en este caso específico, este personal está constituido por las coordinadoras pedagógicas del plantel en sus dos (2) turnos; igualmente esta factibilidad incluye la disposición del personal que integrará la práctica cotidiana del plan de evaluación diseñado, tal como son los docentes de educación primaria de la institución educativa objeto de estudio, para el logro del beneficio colectivo que conlleva a un impacto social en los</p>
	<p>El <i>Anexo 1</i> de la propuesta, la cual expone los costos totales de inversión que generará la implementación del plan de evaluación de desempeño docente. En este sentido, la propuesta no requiere de costos altos, ya que solo consiste en optimizar el actual plan que se desarrolla, y en pro de esta premisa la propuesta presenta una factibilidad positiva de ejecución. No obstante, cabe destacar que la institución cuenta con los recursos financieros necesarios para ejecutar la propuesta, por lo tanto, tiene una factibilidad financiera viable.</p> <p style="text-align: center;"><b>Descripción de la Propuesta</b></p> <p style="text-align: center;"><b>¿Qué es un Plan de Evaluación de Desempeño Docente?</b></p> <p>La propuesta de un Plan de la Evaluación del Desempeño Docente en la Unidad Educativa La Salle Baloché, ubicada en el</p>		

PLA N DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA

UNIDAD EDUCATIVA

PLA N DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA

UNIDAD EDUCATIVA

Municipio Puerto Cabello, estado Carabobo, está diseñada de acuerdo a los resultados obtenidos en el capítulo anterior, sobre el análisis de los datos resultantes de la fase de la investigación en la recolección de información.

Es importante destacar que, el mismo constituye el proceso mediante el cual el docente puede evidenciar los estímulos correctivos a corto plazo, para mejorar su labor, en pro de aquellos que interactúan directa e indirectamente con el mismo, los cuales son: estudiantes, colegas, coordinadores, representantes. (Marquiegui, 2004, p.3). Por ello, la presente propuesta busca mejorar el proceso de evaluación actual en la institución a fin que

**PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITE LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA**

**UNIDAD EDUCATIVA**

En relación a los resultados del análisis e interpretación de la información recabada, puede afirmarse que existe en esta población de estudio (docentes de la institución) la necesidad de proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente en la Unidad Educativa La Salle Baloche. En consideración a lo anterior, se describe la presente propuesta con cada uno de los momentos, habilidades y roles del docente que fueron constituidos para el instrumento con los ítems de mayor necesidad para la mejora de la praxis en los sujetos de estudio.

En este sentido, los resultados arrojaron que en la Dimensión de Momento Formativo; es importante agregar al proceso de evaluación del desempeño docente en la institución un acompañamiento dentro de la praxis diaria (ítem 4). Mientras que

en la Dimensión del Momento Sumativo; los docentes desean recibir una valoración escrita de la praxis diaria (ítem 6).

En cuanto a la Dimensión las Habilidades Profesionales; es necesario considerar el uso de los recursos didácticos en las estrategias de enseñanza del docente (ítem 10). Asimismo, en la Dimensión del Rol Planificador; se requiere mejorar la selección de los contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes (ítem 14), e igualmente, la utilización de estrategias didácticas (ítem 15).

Aunado a esto, en la Dimensión del Rol Facilitador; se debe evaluar si el docente selecciona las técnicas adecuadas o adaptadas a su grupo de estudiantes (ítem 16), asimismo verificar que el

Orientador; no hace falta considerarlo para el Plan de Evaluación que se propone ya que todos los resultados fueron favorables.

En este orden y dirección, en la Dimensión Rol Evaluador; es indispensable que la autoevaluación y la coevaluación estén presentes durante el proceso de enseñanza (ítems 21 y 22). Por último, en la Dimensión Identidad Institucional; se demanda que los docentes muestren una mejora en el cumplimiento con responsabilidad del horario de trabajo establecido en la institución (ítem 25). Además es importante destacar que debe existir una mayor integración de los docentes con los demás compañeros de trabajo (ítem 29).

En consecuencia, se diseñó esta propuesta basada en dos (2) momentos de aplicación, de acuerdo a diferentes aspectos que se consideraron tales como: tiempo de duración del año escolar,

satisfacción en los resultados de la evaluación actual (diagnóstico), mejora de la praxis del docente, eficiencia en el proceso de evaluación actual, entre otros. Por tales motivos, estos momentos se explican a continuación de acuerdo a como se formula que se ejecute esta propuesta.

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA

UNIDAD EDUCATIVA

### Descripción de las Etapas de Aplicación del Plan de Evaluación de Desempeño Docente

Cabe señalar que el Plan de Evaluación de Desempeño docente que se propone está diseñado en dos (2) etapas principales

	<p>que requieren ser presentadas al todo el personal que labora en la UE La Salle Baloché antes de su ejecución, de manera que todos los involucrados en este proceso conozcan cada uno de los momentos que comprende este plan. Para dar cumplimiento a esto, se realizará un taller denominado “Círculo de Formación” el cual será ejecutado al inicio del año escolar, de la siguiente manera.</p> <p><b>*I Momento Formativo: “Círculo de Formación”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oración</li> <li>• Lectura Reflexiva</li> <li>• Participación de los Docentes</li> </ul>
	<p><b>*Retroalimentación Formativa</b></p> <p>Luego de aplicarse el instrumento formativo el coordinador pedagógico, quien funge como docente evaluador, procederá a organizar la información obtenida del momento anterior para ofrecer un taller de retroalimentación formativa en relación a las debilidades detectadas en el primer proceso de evaluación.</p> <p>Seguidamente, se procederá a explicar el contenido del siguiente momento sumativo, para que el docente esté al tanto de la siguiente etapa de evaluación donde se aplicará un segundo instrumento, sin embargo el mismo tendrá un carácter sumativo el cual cuyos resultados serán determinantes en la calificación final del desempeño del docente en la institución.</p> <p><b>*II Momento Sumativo: “Valoración Final del Desempeño</b></p>

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITE LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA

**Docente”**

Este segundo momento, tras aplicarse el instrumento sumativo el coordinador pedagógico, procederá a reunirse de manera individual con cada uno de los docentes evaluador para informarle de forma verbal y escrita una valoración detallada de su desempeño durante el año escolar para mejorar los aspectos que sean necesarios y reforzar las fortalezas en su siguiente periodo de clases. Es importante acotar que, cada uno de los docentes tendrá la oportunidad de expresar sus opiniones en torno a la calificación obtenida y el proceso evaluativo cumpliendo también con un proceso de retroalimentación necesario en la apreciación de la praxis pedagógica

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITE LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA



**Figura 3. Esquema de Aplicación del Plan de Evaluación de Desempeño Docente (2014).**

**APLICACIÓN DEL PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**I Momento (Formativo)**

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITE LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN

En consideración a la figura anterior, se expone el primer momento (formativo) de la aplicación del plan. El mismo tiene el objetivo de brindar a los docentes una valoración formativa de su desempeño que les permita realimentar su praxis pedagógica a través de la reflexión sobre sus fortalezas y áreas de oportunidad. Así pues, en él participan el evaluador (coordinador pedagógico), y los docentes de educación primaria.

De acuerdo a lo anterior, se continúa exponiendo que este momento es necesario porque le permitirá al maestro recibir por parte del coordinador pedagógico una retroalimentación de acuerdo a la primera evaluación que recibirá desde un carácter formativo y

que el carácter formativo de la evaluación debe realizarse durante todo el año escolar, de tal modo que haya posibilidades de ajustar el propio desempeño al pretendido como ideal o al menos más ajustado con el perfil del docente del plantel” (p.7).

Por ello, se propone la implementación de este plan de evaluación de desempeño docente; a partir de una metodología para que el plantel experimente la renovación, desde una exigencia, en este primer momento formativo de tipo coactiva, (coordinador-docente), en contribución a la búsqueda de la excelencia y la satisfacción por el deber cumplido con eficacia.

Desde esta perspectiva, a través del acompañamiento pedagógico se produce un proceso profundo de reflexión, discusión y autocrítica de la labor desarrollada. (Soto, 2011, p.14). Es decir

que este momento constituye un proceso de formación permanente para los involucrados en el mismo.

En efecto, este primer momento de evaluación será aplicado de acuerdo a la observación y/o participación pasiva de una clase del docente en su aula. Es importante destacar que este proceso contará con el siguiente instrumento diseñado de acuerdo a la conformación de los resultados del diagnóstico de esta necesidad, el cual representa la primera fase para el diseño de este tipo de propuestas educativas.

En consecuencia, para aplicar este primer instrumento en calidad formativa, el coordinador pedagógico debe cumplir los siguientes pasos y/o instrucciones:

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITE LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN

LA UNIDAD EDUCATIVA

de manera imparcial y objetiva por parte del evaluador.

- ✓ Al interactuar con el docente, solicite que actúe de manera natural y evite en lo posible causar interrupciones.
- ✓ Observe cuidadosamente la ejecución de las actividades y coloque las observaciones correspondientes para la mejora de la praxis pedagógica del docente.
- ✓ Una vez realizado el acompañamiento, ubique un momento para exponerle al docente sobre los aspectos evaluados.
- ✓ No olvide que tanto el docente como usted o el responsable de la evaluación formativa, deben firmar al final del

instrumento indicando su conformidad con la evaluación.

A continuación se presenta el instrumento que será empleado en este primer momento.

Aspectos a Evaluar			
Indicadores	Escala		Observaciones
1. Condiciones del Aula de Clases	Sí	No	
1.1.- El aula cuenta con la ambientación adecuada según la etapa académica donde se desenvuelve el docente.			
1.2.- Se observa cartelera informativa de interés para el docente y el estudiantado.			
1.3.- El aula cuenta con un rincón patrio y su respectiva cartelera de efemérides.			

1.4.- Promueve en los estudiantes el cuidado de los recursos y mobiliario presentes en el aula.			
1.5.- Mantiene el orden y el aseo en el salón de clases.			
<b>2. Habilidades Profesionales</b>			
2.1.- Emplea un lenguaje idóneo para comunicarse con otros dentro y fuera del aula de clases.			
2.2.- Posee dominio del contenido que desarrolla en cada área			
2.3.- Mantiene el dominio del grupo que se encuentra bajo su cargo.			
2.4.- Emplea de manera adecuada diferentes recursos didácticos en el desarrollo de su clase.			
2.5.- Facilita la construcción del aprendizaje.			
2.6.- Se evidencia la importancia y utilidad de lo que enseña			
<b>3. Rol Planificador</b>			
3.1.- Planifica sus clases en función del conocimiento previo que poseen sus estudiantes.			
3.2.- Existe relación entre lo planificado y lo desarrollado en el transcurso de la clase.			
3.3.- Realiza la planificación escrita de sus clases.			
3.4.- Desarrolla los momentos de la clase articulados con los contenidos.			
3.5.- Realiza ajustes necesarios al currículo para atender las necesidades de todos sus estudiantes.			

### **INSTRUMENTO (I MOMENTO FORMATIVO)**

#### **Acompañamiento Pedagógico (Momento Formativo)**

Datos del docente acompañado			
Nombres: _____		Apellidos: _____	
Turno: _____		Grado: _____ Sección: _____	
Aspectos a Evaluar			
Indicadores	Escala		Observaciones
	Sí	No	
4. Rol Facilitador			
4.1.- Realiza actividades de inicio, desarrollo y cierre en el transcurso de sus clases.			
4.2.- Practica una orientación adecuada en las actividades que realiza con sus estudiantes.			
4.3.- Se evidencia la relación del docente con el P.A. que desarrolla			
4.4.- Se evidencia la relación de los estudiantes con el P.A. que desarrollan			
4.5.- Se realiza la realimentación de los contenidos desarrollados en clases con los			

estudiantes.			
4.6.- Se favorece la participación activa de los estudiantes.			
5. Rol Orientador			
5.1.- Se refuerzan los valores en el transcurso de las clases.			
5.2.- Tiene un trato amable y cortés con los estudiantes, docentes, personal y representantes.			
5.3.- Atiende las inquietudes y problemas que se les presentan a sus estudiantes dentro y fuera del aula.			
5.4.- Se interesa por conocer la realidad en la que viven sus estudiantes.			
5.5.- Hace un seguimiento de los procesos conductuales de sus estudiantes.			
6. Rol Evaluador			
6.1.- Explica a sus estudiantes los tipos de evaluación presentes en su planificación.			
6.2.- Emplea estrategias de evaluación oral y escrita.			
6.3.- Promueve actividades de autoevaluación.			
6.4.- Fomenta la reflexión de sus estudiantes sobre el aprendizaje.			
6.5.- Considera los resultados de la evaluación de los estudiantes para mejorar sus estrategias como docente.			
7. Identidad Institucional			
7.1.- Su presentación personal es acorde con su función educativa.			
7.2.- Promueve los valores institucionales de la Filosofía LaSallista			
7.3.- Participa en actividades programas por la institución.			
7.4.- Asiste puntualmente a clases.			
7.5. Cumple con el horario de trabajo establecido.			

El docente posee:

Documentos	Sí	No	Documentos	Sí
Proyecto de Aprendizaje (PA)			Constitución	
Plan de Evaluación			LOE	
Cuaderno diario			PEL	
Registro de Asistencias			Normas de Convivencia	
Registro de Evaluación			Biblia	
Registro Descriptivo			LOPNA	
Registro Anecdótico				
Registro de Entrevistas				
Plan Anual				
Relación entre lo planificado y lo observado el día de la visita				

Observaciones Generales

---



---



---



---



---



---



---



---



---

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Coordinador Pedagógico \_\_\_\_\_

Docente \_\_\_\_\_

PLA N DE EVAL UACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITE LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA	UNIDAD EDUCATIVA
---	---------------------

Inmediatamente, después de realizar el momento formativo anterior, se procede a la retroalimentación formativa, el cual consiste en un lapso de tiempo destinado a la mejora de la praxis pedagógica por parte del docente en relación a las observaciones del I Momento (Formativo) para que este, a partir de la primera evaluación realice una autoevaluación de su propio desempeño y pueda así aplicar estrategias de mejora en su desarrollo laboral.

En este sentido, es necesario destacar que es en este espacio donde convergen los otros dos (2) tipos de evaluación: la Heteroevaluación y la autoevaluación. Casanova (2004) expone que la autoevaluación “se produce cuando el sujeto evalúa sus propias actuaciones mientras que la Heteroevaluación, es la que realiza una persona sobre otra” (p.12). Su trabajo, su actuación y rendimiento, es la que habitualmente lleva a cabo el profesor con

los alumnos.

Por ello, este momento es de vital importancia de modo que, los docentes de la U.E. La Salle Baloch, pueden evaluarse a sí mismos y opinar sobre los aspectos presentados por el directivo y la coordinación pedagógica. Así pues, se establece un encuentro de armonía, lo cual es necesario al momento de representar una evaluación de este tipo

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITE LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA

Siguiendo este orden, tras la ejecución del momento formativo en donde se le informa al docente todo lo referente a su evaluación con el fin de mejorar los aspectos débiles en torno a su desempeño, se procede tras un tiempo de retroalimentación, a la ejecución del segundo momento (evaluativo) de aplicación del plan. El objetivo de este es ofrecer una valoración concisa sobre el desempeño de los docentes de educación primaria de la U.E. La Salle Baloch a través de la aplicación de un instrumento que ha de ser completado de manera justa por el coordinador pedagógico de la institución.

Los criterios que evalúa dicho instrumento sumativo deben ser explicados previamente de manera que los docentes conozcan claramente los aspectos que han de evaluarse, claro está, el mismo

debe ser conocido por todos antes de la realización del primer momento (formativo). De acuerdo con estas ideas, Soto (2011) establece que “La evaluación es una forma de favorecer el perfeccionamiento del acompañado y el acompañante” (p. 21). En este sentido, la finalidad principal es generar procesos que permitan el mejoramiento personal y profesional así como el desarrollo de la reflexión crítica.

Metodológicamente, este momento consistirá en una serie de visitas a cada uno de los docentes de educación primaria, de acuerdo con un cronograma publicado previamente. El coordinador pedagógico de la institución será el encargado de observar la clase

**PLA  
N DE  
EVAL  
UACI  
ÓN  
DE  
DESE  
MPE  
ÑO  
DOC  
ENT  
E  
QUE  
PER  
MITA  
LA  
MEJ  
ORA  
DE  
LA  
PRA  
XIS  
PED  
AGÓ  
GICA  
DEL  
DOC  
ENT  
E EN  
LA**

**UNID  
AD  
EDU  
CATI**

acotar, que se utiliza el mismo instrumento del momento formativo con la única diferencia que este tiene carácter cuantitativo a través de la asignación de un número evaluativo según el desempeño evidenciado.

Es importante acotar que el instrumento presentado a continuación, fue diseñado considerando las necesidades detectadas al principio de la investigación y se diferencia del momento formativo porque cuenta con una escala de Lickert del uno (1) al cinco (5) donde: uno (1) es Muy Deficiente; dos (2) es Deficiente; tres (3) es Regular; cuatro (4) es Bueno y cinco (5) es Muy Bueno. Al implementar dicha escala en el instrumento sumativo, se obtendrá como resultado un puntaje final sobre el desempeño de cada uno de los docentes.

Por consecuencia, para aplicar este instrumento en calidad

	<p>sumativa, el coordinador pedagógico debe cumplir los siguientes pasos y/o instrucciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es necesario que la aplicación de este instrumento se realice de manera imparcial y objetiva por parte del evaluador.</li> <li>✓ Al interactuar con el docente, solicite que actúe de manera natural y evite en lo posible causar interrupciones.</li> <li>✓ Observe cuidadosamente la ejecución de las actividades y coloque un número según la escala: Escala: 1 (Muy Deficiente) – 2 (Deficiente) – 3 (Regular) – 4 (Bueno) – 5 (Muy Bueno)</li> <li>✓ Utilice las líneas marcadas para realizar las observaciones</li> </ul>
	<p>PLA N DE EVAL UACIÓN ÓN DE DESE MPLE ÑO DOC ENT E QUE PER MITA LA MEJ ORA DE LA PRA XIS PED AGÓ GICA DEL DOC ENTE EN LA UNID AD EDU CATI VA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Una vez realizada y totalizada la evaluación, ubique un momento para comentar al docente sobre los aspectos evaluados y su puntuación.</li> <li>✓ No olvide que tanto el docente como usted, deben firmar al final del instrumento.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Valoración Final del Desempeño Docente</b></p> <p>Luego de cumplir con los momentos (formativo y sumativo), descritos anteriormente, resulta indispensable que se realice una reunión individual con cada uno de los docentes sobre los resultados obtenidos de manera que cada uno de los mismos conozcan el puntaje final además que se brinde información sobre la evaluación del desempeño docente a nivel institucional.</p>

En este orden de ideas y tomando en consideración el tiempo, se sugiere que el presente proceso de evaluación sea realizado al fin de año escolar por ser el instante donde el docente ha concluido su labor educativa. Se estima necesaria la entrega de los resultados del momento sumativo a través de una valoración escrita y verbal, de manera que el evaluado conozca en detalles las situaciones observadas; los aspectos que deben mantenerse, los que deben mejorarse y los que en definitiva, deben evitarse a futuro.

Finalmente, se sugiere realizar una serie de recomendaciones generales de utilidad para cada uno de los

PLA  
N DE  
EVAL  
UACI  
ÓN DE  
DESE  
MPE  
ÑO DOC  
ENTE  
E QUE  
PER  
MITA  
LA  
MEJ  
ORA  
DE LA  
PRA  
XIS  
PED  
AGÓ  
GICA  
DEL  
DOC  
ENTE  
E EN  
LA  
UNID  
AD  
EDU  
CATI

optimizar el desarrollo de sus clases.

Se presenta seguidamente el instrumento que representa el valor sumativo ya expuesto.

<b>Datos del docente acompañado</b>	
Nombres: _____ Apellidos: _____	
Turno: _____	
Grado: _____ Sección: _____	

### INSTRUMENTO (II MOMENTO SUMATIVO)

Aspectos a Evaluar						
Indicadores	Escala					Observaciones
	1	2	3	4	5	
1. Condiciones del Aula de Clases						
1.1.- El aula cuenta con la ambientación adecuada según la etapa académica donde se desenvuelve el docente.						
1.2.- Se observa cartelera informativa de interés para el docente y el estudiantado.						
1.3.- El aula cuenta con un rincón patrio y su respectiva cartelera de efemérides.						
1.4.- Promueve en los estudiantes el cuidado de los recursos y mobiliario presentes en el aula.						
1.5.- Mantiene el orden y el aseo en el salón de clases.						
2. Habilidades Profesionales						
2.1.- Emplea un lenguaje idóneo para comunicarse con otros dentro y fuera del aula de clases.						
2.2.- Posee dominio del contenido que desarrolla en cada área						
2.3.- Mantiene el dominio del grupo que se encuentra bajo su cargo.						
2.4.- Emplea de manera adecuada diferentes recursos didácticos en el desarrollo de su clase.						
2.5.- Facilita la construcción del aprendizaje.						
2.6.- Se evidencia la importancia y utilidad de lo que enseña						
3. Rol Planificador						
3.1.- Planifica sus clases en función del conocimiento previo que poseen sus estudiantes.						
3.2.- Existe relación entre lo planificado y lo desarrollado en el transcurso de la clase.						
3.3.- Realiza la planificación escrita de sus clases.						
3.4.- Desarrolla los momentos de la clase articulados con los contenidos.						
3.5.- Realiza ajustes necesarios al currículo para						

Escala: 1 (Muy Deficiente) – 2 (Deficiente) – 3 (Regular) – 4 (Bueno) – 5 (Muy Bueno).

atender las necesidades de todos sus estudiantes.												
Aspectos a Evaluar												
Indicadores						Escala					Observaciones	
4. Rol Facilitador						1	2	3	4	5		
4.1.- Realiza actividades de inicio, desarrollo y cierre en el transcurso de sus clases.												
4.2.- Practica una orientación adecuada en las actividades que realiza con sus estudiantes.												
4.3.- Se evidencia la relación del docente con el P.A. que desarrolla												
4.4.- Se evidencia la relación de los estudiantes con el P.A. que desarrollan												
4.5.- Se realiza la realimentación de los contenidos desarrollados en clases con los estudiantes.												
4.6.- Se favorece la participación activa de los estudiantes.												
5. Rol Orientador												
5.1.- Se refuerzan los valores en el transcurso de las clases.												
5.2.- Tiene un trato amable y cortés con los estudiantes, docentes, personal y representantes.												
5.3.- Atiende las inquietudes y problemas que se les presentan a sus estudiantes dentro y fuera del aula.												
5.4.- Se interesa por conocer la realidad en la que viven sus estudiantes.												
5.5.- Hace un seguimiento de los procesos conductuales de sus estudiantes.												
6. Rol Evaluador												
6.1.- Explica a sus estudiantes los tipos de evaluación presentes en su planificación.												
6.2.- Emplea estrategias de evaluación oral y escrita.												
6.3.- Promueve actividades de autoevaluación.												
6.4.- Fomenta la reflexión de sus estudiantes sobre el aprendizaje.												
6.5.- Considera los resultados de la evaluación de los estudiantes para mejorar sus estrategias como docente.												
7. Identidad Institucional												
7.1.- Su presentación personal es acorde con su función educativa.												
7.2.- Promueve los valores institucionales de la Filosofía LaSallista												
7.3.- Participa en actividades programas por la institución.												
7.4.- Asiste puntualmente a clases.												
7.5. Cumple con el horario de trabajo establecido.												

El docente posee:

Documentos	Sí	No	Documentos	Sí
Proyecto de Aprendizaje (PA)			Constitución	
Plan de Evaluación			LOE	
Cuaderno diario			PEL	
Registro de Asistencias			Normas de Convivencia	
Registro de Evaluación			Biblia	
Registro Descriptivo			LOPNA	
Registro Anecdótico				
Registro de Entrevistas				
Plan Anual				
Relación entre lo planificado y lo observado el día de la visita				

Orientaciones generales

\_\_\_\_\_

**PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE QUE PERMITA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN LA UNIDAD ADUCATIVA**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Coordinador Pedagógico

\_\_\_\_\_ Docente

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

**Referencias de la Propuesta**

	<p>Bastida, F. (2011). Ejecución de un Proyecto de Investigación como Modalidad de Trabajo Especial de Grado. CDCH. Valencia.</p> <p>Casanova, M. (2004). Manual de Evaluación Educativa. Editorial La Muralla, 5° edición. España.</p> <p>Gómez, C., (2000). Proyectos Factibles. Editorial Predios. Valencia</p> <p>González, L. (2012). Programa de Orientación y Asesoramiento Vocacional. Una Propuesta Educativa Para La Facultad De Ciencias Jurídicas y Políticas En La Universidad De Carabobo. Trabajo de grado de Maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela.</p> <p>Hernández, P. y Sarramona, J. (2002). La Autoevaluación Docente. Una Propuesta para la Formación Profesional. Revista de Pedagogía BORDON.</p> <p>Marquiegui, A. (2004). Evaluación del Desempeño Docente. Editorial Once: Venezuela.</p> <p>Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.</p> <p>Soto, M. (2011). El Acompañamiento Pedagógico en Fe y Alegría: un Camino para la Formación y la Transformación. Colección: Procesos educativos. Caracas, Venezuela.</p>
--	--

### **RECOMENDACIONES**

Luego de presentar las conclusiones del presente estudio en relación al Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis

pedagógica del docente, se cree oportuno señalar las siguientes recomendaciones de carácter general para todos los involucrados en este proceso:

#### **A las Instituciones Educativas:**

Reconocer la importancia de implementar talleres de formación para todo el personal de la institución, que participa activamente en el proceso de evaluación del desempeño docente, capacitándolos en cuanto a los instrumentos y técnicas a utilizar, además de los ítems a evaluar. De esta manera, se puede promover la reflexión y la autocrítica puesto que las ganas de mejorar y producir cambios en el ámbito educativo no debe ser algo impuesto sino que debe nacer de cada uno de sus miembros.

Promover la evaluación desde sus tres tipos: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, recordando que cada una de estas debe tener un momento y un espacio que permita canalizar y mejorar las situaciones detectadas en el contexto de trabajo escolar.

Procurar la realización de Círculos de Acción Docente, donde se puedan llevar a cabo intercambios de ideas y experiencias por parte de directivos, coordinadores y docentes, a fin de realizar propuestas para mejorar la praxis educativa en la institución de la cual forman parte.

#### **A los Coordinadores Pedagógicos:**

Recordar que el proceso de acompañamiento debe ser planificado con tiempo y se les debe explicar a cada uno de los docentes en qué consiste el instrumento, cuándo y cómo será aplicado de manera que estos se encuentren preparados para ello.

Asimismo, es fundamental que conversen en relación a todo lo observado, permitiendo que los docentes expresen también su opinión. Se les debe brindar respuestas a todas sus interrogantes de manera que estén conscientes de los momentos evaluados.

Ofrecer resultados claros y transparentes, de manera que los docentes sean capaces de reflexionar sobre su propio desempeño. Además, es importante que ofrezcan alternativas y soluciones puesto que la evaluación del desempeño docente tiene como fin la mejora de la praxis educativa.

#### **A los Docentes:**

Realizar cursos y talleres de capacitación profesional de manera que estén al tanto de todos los recursos, estrategias y avances tecnológicos que pueden ser de utilidad en su área de trabajo.

Cultivar cada uno de los Roles (habilidades profesionales, planificador, facilitador, orientador, evaluador e identidad institucional.) que forman parte de su carrera, de manera que puedan cumplir con la importante labor de ser docente y formar a las generaciones futuras.

Procurar la autoevaluación crítica y reflexiva de su propio desempeño, puesto que cada uno de los docentes debe ser consciente del papel que está desempeñando.

#### **REFERENCIAS**

Agudo, M. (2013). La Formación del Evaluador Educacional. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundari/EVALUACIÓN/R0009.pdf> [Consulta: 2014, Noviembre].

- Aguilar, V. (2012). Sistema de Evaluación Docente. [Documento en Línea]. Disponible en: [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_16/ponencias/0041-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0041-F.pdf). [Consulta: 2015, Enero].
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica. Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (2006). Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación. (7º. Ed.). Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
- Balzan, Y. (2008). Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en las Escuelas de III Etapa de Básica. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Barreto, A. y Pereda, D. (2011). Análisis del Rol del Docente en la Enseñanza de Valores del Subsistema de Educación Bolivariana. [Documento en Línea]. Disponible en: [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3781/1/TESIS\\_DPyAB.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3781/1/TESIS_DPyAB.pdf) [Consulta: 2015, Enero].
- Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico en la Investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación). Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Bustamante, A. (2006). Educación, Compromiso Social y Formación Docente. Revista Ibero-Americana de Educación. Núm. 37. ISSN: 1681-5653. (2006).
- Campos, Y. (2006). Estrategias Didácticas Apoyadas en Tecnología. DGENAMDF: México.
- Casanova, M. (2004). Calidad Educativa y Evaluación de Centros. Madrid: La Muralla.
- Chávez, N. (2012). La Imagen Corporativa. Lima: Editorial Prado.
- Cid, A y Pérez, A. (2005). Procesos y/o Técnicas de Supervisión del Practicum. Universidad Santiago de Compostela. España.
- Coloma, C. (2010). Estudio Comprensivo sobre la Evaluación del Docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 3, Núm. (2010). Perú.
- Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5453. (Extraordinaria). Marzo 24, 1999.

- Córdova, A. (2010). Evaluación de la Educación. Universidad de Carabobo. [Documento en línea]. Disponible en: [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EVALUACIÓN/R0009\\_Cordova.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EVALUACIÓN/R0009_Cordova.pdf) [Consulta: 2013, Noviembre].
- De la Cruz, L. (2008). Diccionario de Educación. Lima, Perú.
- Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. (2007). Caracas: Edición Fundación Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de la Ciencia, CENAMEC.
- Diccionario Filosófico. (2009). Caracas: Ediciones Mundo.
- Espinoza, C. (2010). Evaluación de la Acción Directiva del Gerente Educativo en el Desempeño de sus Roles Caso: Municipio Escolar del Municipio Juan José Mora. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Estanga, C. (2002). Docencia. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/docencia/docencia3.shtml>. [Consulta: 2014, Febrero].
- Ezequiel, A. (2001). Ética en la Ciencia y la Tecnología: Grupo Editorial Lumen.
- Florio, E. (2009). Factores del Clima Organizacional Relacionados con el Desempeño del Docente. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Gómez, C. (2000). Proyectos Factibles. Editorial Predios. Valencia
- Graterol, C. (2001). Evaluación del Desempeño Docente en su Actuación como Gerente de Aula. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Gutiérrez, H. (2002). La Evaluación Como Experiencia Total. Logros, Objetivos, Procesos, Competencia y Desempeño. Editorial Nomos S.A., Cooperativa Editorial Magisterio. 1° Edición, Santa Fe de Bogotá Colombia.
- Gutiérrez, O. (2009). El Profesor Como Mediador o Facilitador del Aprendizaje. [Documento en Línea]. Disponible en: [http://docencia.izt.uam.mx/sgpe/files/users/virtuami/file/int/enfoqpedago\\_relacion\\_actv\\_elprofesorcomomediador.pdf](http://docencia.izt.uam.mx/sgpe/files/users/virtuami/file/int/enfoqpedago_relacion_actv_elprofesorcomomediador.pdf) [Consulta: 2013, Noviembre].
- Hernández, P. y Sarramona, J. (2002). La Autoevaluación Docente. Una Propuesta para la Formación Profesional. Revista de Pedagogía BORDON.

- Hernández, R. Fernández, C y Baptista. P. (2006). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2008). El Proyecto de Investigación. Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación. Caracas: Ediciones Quirón. 6ta Ed.
- Hurtado, I y Toro, J. (2005). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios. Venezuela – Ediciones. Episteme. 5ta. Ed.
- Imbernón, F. (2006): La Profesión Docente Desde el Punto de Vista Internacional, ¿Qué Dicen los Informes?. Revista de Educación, nº 340, pp. 41-50.
- Kaufman, R. (1984). Planificación de Sistemas Educativos. D.F., México: Editorial Trillas.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, 36.787 (Extraordinario), Diciembre 5, 2009.
- Lozano, D. (2008). La Evaluación del Docente. Una Práctica Instrumental y Burocrática. Actualidades pedagógicas. Universidad De La Salle.
- Marquiegui, A. (2004). Evaluación del Desempeño Docente. Editorial Once: Venezuela
- Maslow, A. (1954). Motivación y Personalidad. Ediciones Díaz de Santos. Tercera Edición. México.
- McClelland, D. (1961). La Sociedad Ambiciosa. Factores Psicológicos en el Desarrollo Económico. Madrid, Ed.
- Medina, A. (2009). Formación y Desarrollo de las Competencias Básicas. Madrid: Universitas.
- Ministerio de Educación. (1996). Resolución N° 1. Directrices para la Formación Docente. Revista Educere. Núm. 2.
- Monereo, C. (2011). Las Competencias Profesionales de los Docentes. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://www.encuentro-practico.com/pdf10/competencia-profesional.pdf>. [Consulta: 2015, Enero].
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Ochoa, G. (2010). Evaluación del Desempeño Docente en el Área Educación para el Trabajo de la III Etapa de Educación Básica. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Olondro, Y. (2011). Evaluación del Desempeño de los Gerentes de Aula para Optimización del Aprendizaje en el Colegio María Luisa Escobar. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ordaz, V y Saldaña, G. (2006) Análisis y Crítica de la Metodología para la Realización de Planes Regionales en el Estado de Guanajuato. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm> [Consulta: 2013, Noviembre].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2007). Evaluación de Desempeño y Carrera Profesional del Docente. Santiago de Chile.
- Orozco, C., Labrador, M y Palencia, A. (2002). Manual Teórico Práctico de Metodología para Tesistas, Asesores, Tutores, y Jurados de Trabajos de Investigación y Ascensos. Venezuela.
- Perozo, O. (2011). Diseño de un Instrumento de Evaluación del Docente Durante su Rol como Facilitador en las Clases de Lengua y Literatura. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Picher, L. (2006). El Desempeño del Docente Universitario como Gerente de Aula para el Logro de la Calidad Educativa en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) Núcleo Puerto Cabello. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Poza, L. (2010). Evaluación del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje. [Documento en Línea]. Disponible en: [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_37/LORENA%20POZA%20CABALLERO\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_37/LORENA%20POZA%20CABALLERO_1.pdf). [Consulta: 2015, Enero].
- Propuesta Educativa Lasallista. (2007). Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristiana. La Salle. Caracas. Venezuela.
- Ramos, M. (2004). Programa para Educar en Valores. La educación que Transformará al País. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. Victoria Producciones, C.A.

- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (2000). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, N° 5.496 (Extraordinario). Octubre 31, 2000.
- Román, M. y Murillo, J. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 1, N° 2.
- Ruiz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Barquisimeto: CIDEG.
- Samboy, L. (2009). La Evaluación Sumativa. [Documento en Línea]. Disponible en: [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/MGIEV/documentos/LECT93.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/MGIEV/documentos/LECT93.pdf). [Consulta: 2015, Enero].
- Sarmiento, A. (2007). Metodología de la Investigación. México.
- Soto, M. (2011). El Acompañamiento Pedagógico en Fe y Alegría: un Camino para la Formación y la Transformación. Colección: Procesos Educativos. Caracas, Venezuela.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa.
- Universidad de Carabobo. (2013). Lineas de Investigacion. Facultad de Ciencias de la Educacion. Direccion de Postgrado. Maestria en Diseño Curricular. [Documento en Linea]. Disponible en: [http://www.face.uc.edu.ve/postgrado/categoria .php? info=26](http://www.face.uc.edu.ve/postgrado/categoria.php?info=26). Consulta: [Consulta: 2013, Diciembre].
- Valbuena, G. (2005). Manual de Estadística Educacional. UPEL- IPB. Barquisimeto, Venezuela.
- Valdés H. (2010). Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México 23 al 25 de mayo.

**ANEXOS**

**[ANEXO A]**

**[Instrumento de Recolección de Datos]**

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

**PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO  
ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DE LOS  
DOCENTE**

**INSTRUMENTO DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

**Autora. Maivy Delsy**

**Valencia, diciembre de 2014**

**Estimado Docente:**

El presente instrumento ha sido diseñado con la finalidad de recabar información con respecto al desarrollo de una investigación titulada **PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES EN LA U.E. LA SALLE BALOCHE PUERTO CABELLO – ESTADO CARABOBO.**

La misma será de gran importancia en el desarrollo de una investigación que llevo a cabo en la Dirección de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Desarrollo Curricular.

Los datos suministrados por usted serán de gran importancia como información del proceso que se cumple en la investigación. Se les agradece de antemano la veracidad de las respuestas.

**Muchas Gracias**

## Instrumento del Trabajo Especial de Grado

Instrucciones:

- a) No escriba su nombre.
- b) Lea cuidadosamente los enunciados.
- c) Seleccione sólo la alternativa que considere marcando con una equis (X).

N°	Ítems	Alternativas				
		Siempre	Casi Siempre	En Ocasiones	Casi Nunca	Nunca
<b>Momento Formativo</b>						
1	El plan de evaluación toma en cuenta la formación integral dentro del quehacer docente					
2	Dentro del plan se da el proceso de retroalimentación con el evaluado					
3	Se han establecido los canales y momentos de comunicación durante la ejecución del plan					
4	Recibe un acompañamiento dentro de la praxis diaria					
<b>Momento Sumativo</b>						
5	Recibe una valoración verbal de la praxis diaria					
6	Recibe una valoración escrita de la praxis diaria					
7	Se obtiene la entrega de resultados de la praxis luego de la ejecución del plan					
<b>Habilidades profesionales</b>						
8	Se contempla el conocimiento en el área que debe poseer el docente					
9	Se consideran las actividades planificadas asertivas de acuerdo a la realidad del grupo que maneja					
10	Se considera el buen uso de los recursos didácticos					
11	Se toma en cuenta el grado de compromiso del docente en cuanto a su formación					
12	Se considera el cumplimiento de normas por parte del docente					
N°	Ítems	Alternativas				

		Siempre	Casi Siempre	En Ocasiones	Casi Nunca	Nunca
	<b>Rol Planificador</b>					
13	Se constata que prepara las clases con anterioridad					
14	Selecciona los contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes					
15	Utiliza estrategias didácticas para abordar las necesidades de los estudiantes					
	<b>Rol de Facilitador</b>					
16	Selecciona las técnicas adecuadas o adaptadas al grupo de estudiantes					
17	Asigna ejercicios que le permitan retroalimentar contenidos dados a los estudiantes					
	<b>Rol Orientador</b>					
18	Se comunica de manera adecuada con los estudiantes					
19	Se dirige con respeto hacia los estudiante					
20	Es guía en el proceso de enseñanza y aprendizaje					
	<b>Rol Evaluador</b>					
21	Realiza el proceso de Autoevaluación con los estudiantes					
22	Realiza el proceso de Coevaluación con los estudiantes					
23	Realizan el proceso de Heteroevaluación con los estudiantes					
	<b>Identidad Institucional</b>					
24	Se cumple con las actividades institucionales					
25	Muestra responsabilidad en el horario de trabajo					
26	Se identifica con la filosofía Lasallista					
27	Considera que su misión dentro de la institución es pastoral					
28	Cumple con la normativa de presentación personal					
29	Se integra fácilmente con los compañeros de trabajo					

**[ANEXO B]**  
**[Constancia de Validación del Instrumento]**

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

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Ciudadano:

Presente

Me dirijo a usted en la oportunidad de presentarle el instrumento de recopilación para su validación como experto en el área. El trabajo de investigación es titulado: **PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE COMO ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL DOCENTE**. El instrumento consta de 29 ítems con respuestas policotómicas (Siempre, Casi Siempre, En Ocasiones, Casi Nunca y Nunca), cuya finalidad será la de recolectar información necesaria para darle respuesta a los objetivos específicos planteados en esta investigación.

Sin más a que hacer referencia y esperando de usted la mayor receptividad posible, me despido.

Atentamente

Maivy Delsy

---

C.I.13.664.734

## FORMATO DE VALIDACIÓN

N º	PERTINENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		DEJAR	MODIFICAR	QUITAR
	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									

N°	PERTINENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		DEJAR	MODIFICAR	QUITAR
	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									

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

Nombre Y Apellido Del Evaluador: \_\_\_\_\_ C.I. \_\_\_\_\_

Grado Académico: \_\_\_\_\_ Institución Donde Trabaja: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Firma Del Evaluador: \_\_\_\_\_

Aprobado: \_\_\_\_\_ No Aprobado: \_\_\_\_\_

**[ANEXO C]**

**[Confiabilidad del Instrumento]**