

República Bolivariana de Venezuela
Universidad del Zulia
Facultad de Humanidades y Educación
División de Estudios para Graduados
Postgrado en Docencia para Educación Superior
Nivel: Especialidad.



Evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante.

Trabajo Especial de Grado para optar el Título de Especialista en Docencia para la Educación Superior de la Universidad del Zulia por:

Autora:
Adriana V. Di Cesare Gómez
Leda. en Educación

Tutora:
Mgs. Minerva Ávila

Maracaibo, febrero 2011

DEDICATORIA

**A mi Hijo Cristian Andrés, por ser la sonrisa
que eleva mis ánimos y da fuerzas para seguir adelante.**

**A mis padres, quienes a través de su amor
me trajeron a este mundo.**

**A esos Seres de Luz que brillan cada día en mi camino, por
ocupar un lugar especial en mi corazón y ser un pilar en esta meta cumplida.**

AGRADECIMIENTOS:

A mi Dios... Por la Vida

A mi Ángel... Por ser Guía

**A mi compañera principal en este trabajo Minerva Ávila... Por tantas líneas que leer;
que fortalecieron mi vida y encaminaron mi manos y pensamientos.**

**A todos y cada uno de los docentes del post grado...Que mediaron,
entre lo que estaba escrito y lo que estaba por desarrollarse en mí,
especialmente a la Profa. Petra Lúquez**

A ti Ronald...Por la paciencia y el tiempo para responder.

A mis amigos (as)...a los que están y a los que estuvieron.

A mis grandes Maestros: mis alumnas y alumnos.

Muchas Gracias...

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE.
Di Cesare Adriana V. Trabajo Especial de Grado para optar el Título de Especialista en Docencia para la Educación Superior de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. 2011 117 Pág.

RESUMEN

Proponer al departamento de Educación Preescolar de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia un instrumento que evalúe el desempeño del docente desde la perspectiva del estudiante, ha sido el objetivo de esta investigación. El estudio se orienta a través del paradigma cualitativo, con elementos de investigación de campo, de carácter descriptivo. El aporte de teorías consultadas sobre las expectativas, las necesidades, las relaciones humanas, y el comportamiento, así como antecedentes; dieron base teórica para el análisis, obteniendo la importancia de este proceso, sus ventajas, así como los elementos a considerar dentro de un instrumento de evaluación docente. El método utilizado es la hermenéutica como línea de acción. La obtención de los resultados, se realiza a través de una muestra de 35 alumnos con el uso de guías de preguntas abiertas y la observación directa a través de un registro de observación. Con el fin de recoger información adicional se empleó como instrumento, una ficha anecdótica que captó opiniones libres, sentimientos y percepciones de los alumnos y profesores de la mención. Relacionar la visión y la experiencia de la participación del estudiante dentro del proceso de valoración del docente; permitió poner al descubierto la motivación que estos manifiestan, así como el interés de generar un instrumento viable para evaluar el desempeño del docente en el aula de clases. Se analiza la información obtenida, a través de una triangulación de los resultados, que develó la estrecha relación entre la participación del estudiante y un instrumento con contenga elementos inherentes al desempeño del docente, con datos sobre qué evaluar, por qué, para qué y cuándo. Destacando entre estos, las categorías que lo estructuran: valores, estrategias educativas, planificación didáctica, motivación al alumno, relación docente-alumno, vocabulario, presentación personal, creatividad, manejo del contenido, manejo de recursos. Finalmente, en lo concerniente a la utilidad de la investigación, los aspectos analizados se constituyen en un cuerpo teórico-metodológico a la disposición del departamento de Educación Preescolar, el cual servirá como propuesta para fomentar el uso de la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del alumno como método para mejorar la calidad dentro del proceso enseñanza aprendizaje en las aulas universitarias.

Palabras Clave:

Evaluación, desempeño docente, perspectiva del alumno.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE.
Di Cesare Adriana V. Trabajo Especial de Grado para optar el Título de Especialista en
Docencia para la Educación Superior de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
2011 117 pag.

ABSTRACT

Propose Early Childhood Education department of the Faculty of Humanities and Education at the University of Zulia an instrument to assess teacher performance from the perspective of the student, has been the target of this investigation. The study is focused through the qualitative paradigm, with elements of field research, descriptive. The contribution of theories have been consulted about the expectations, needs, human relations and behavior and history, gave a theoretical basis for the analysis, obtaining the importance of this process, its advantages as well as elements to be considered within a The teacher evaluation instrument used is the hermeneutic method and course of action. Obtaining results is done through a sample of 35 students with the use of open questions guide and direct observation through an observation log. In order to collect additional information was used as a tool, a tab picked up free opinions anecdotal feelings and perceptions of students and teachers of the word. Relate the views and experience of the student's participation in the educational assessment process, allowed to uncover the motivation that they express, and the interest of generating a viable instrument for assessing teacher performance in the classroom. We analyze the information obtained through a triangulation of the results, which revealed the close relationship between student engagement and an instrument containing elements inherent in the performance of teachers, with information on what to evaluate, why, what and when. Stressing between the categories that structure, values, educational strategies, educational planning, student motivation, teacher-student relationship, vocabulary, personal presentation, creativity, content management, resource management. Finally, regarding the usefulness of research, aspects are analyzed in a theoretical and methodological available to the Department of Early Childhood Education, which will serve as a proposal to encourage the use of teacher performance evaluation from the perspective the student as a method for improving quality within the teaching-learning process in university classroom.

Keywords:

Evaluation. Teaching performance. Student perspective

INDICE GENERAL

	Pag.
VEREDICTO DEL JURADO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
INDICE DE CUADROS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.	
MOMENTO DESCRIPTIVO: ACERCAMIENTO A LA REALIDAD.....	5
Familiarización con el contexto o escenario de investigación y con los informantes.....	6
Definición del tema de investigación e interrogantes	14
Formulación de objetivos direccionadores del trabajo.....	16
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
CAPÍTULO II.	
RECORRIDO METODOLÓGICO. ENCUENTRO HEURÍSTICO.....	18
Selección de métodos, técnicas y elaboración de instrumentos que permitirán la extracción de información relevante acerca de la problemática a investigar.....	19
Metodología y método empleado.....	21
Aplicabilidad técnica de los instrumentos para el diagnóstico del tema a investigar.....	22
Técnica de investigación.....	22
Escenario de estudio e informantes.....	23
Puntualización en torno a la recolección de datos y descripción de la historia.....	23

CAPÍTULO III	
MARCO TEORICO.....	27
Antecedentes.....	28
Definición de términos básicos.....	33
Reseña Institucional.....	34
Universidad del Zulia	
Generalidades de la Facultad de Humanidades y Educación de la	
Universidad del Zula	35
Exposición de teorías que faciliten la comprensión del objeto de investigación.....	36
El Docente Universitario.....	36
Roles del docente.....	37
Docente mediador.....	38
Docente orientador.....	39
Docente investigador.....	40
Docente como promotor social	42
Docente como gerente de aula.....	43
La Formación Integral del Docente Universitario.....	45
Componente ético en el desarrollo del desempeño docente.....	48
Componente Pedagógico en la formación y desempeño del docente	
Universitario.....	50
Componente científico.....	51
Componente humanístico.....	53
Componente Tecnológico.....	55
El aula de clase en el ámbito Educativo.....	56
Factores de Evaluación al docente	58
Relación Docente Alumno	63
El desempeño.....	65
Evaluación del desempeño docente	67
Bases teóricas.....	70
Teoría behaviorista o del comportamiento.....	69

Enfoque de las Relaciones Humanas	71
Teoría de las expectativas.....	73
Teoría de las necesidades.....	75
CAPÍTULO IV.	
MOMENTO APLICATIVO: ENCUENTRO HEURÍSTICO	80
Contexto empírico de la investigación.....	81
Presentación de resultados, análisis y discusión.....	82
Matriz de presentación de datos.....	82
Triangulación de resultados.....	87
Discusión de los resultados.....	88
CONCLUSIONES.....	92
REFLEXIONES.....	94
RECOMENDACIONES (Propuesta)	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105

INDICE DE CUADROS

Anexo A.....115
Anexo B.....116

INTRODUCCIÓN

La búsqueda constante de la mejora en la calidad que se ofrece en las aulas universitarias de educación superior a nivel mundial demanda el uso del proceso de evaluación que permita mantener información continua sobre el progreso alcanzado, así como el proceso en sí y su prosecución. En este sentido, se ha pasado a considerar la evaluación del desempeño docente como un elemento indispensable para analizar la calidad de las instituciones educativas. Dentro de este contexto, el proceso de evaluación del desempeño docente en una universidad constituye un objetivo vital para el logro de la excelencia académica.

Las universidades deben ser muy competitivas en las disciplinas que enseñan, dedicadas al servicio y comprometidas con sus países, sus estudiantes y la consecución de sus metas, preparadas para crecer profesionalmente y dispuestas a fortalecerse en los procesos de la enseñanza y del aprendizaje, estos son criterios fundamentales para elevar los niveles académicos. (Torres 2005)

Por otra parte, la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto donde los docentes tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados.

Sin contrarrestar estos supuestos, se argumenta y se ha aceptado por mucho tiempo que los profesores sean autónomos en su gestión dentro del aula, situación bastante arraigada en la actualidad como para comenzar a cambiarla, en cuanto a "rendir cuentas" respecto a la calidad de su actividades. Si embargo, la experiencia en diferentes entornos estudiados demostraron que la evaluación del desempeño, es una forma de asegurar que los cambios ocurran y que por consiguiente la calidad del proceso vaya en incremento.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable "desempeño profesional del maestro" como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. (Valdez 2000)

Se puede afirmar hoy la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen esencialmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Es decir que se podrán perfeccionar los diseños instruccionales, libros, instalaciones, metodología de enseñanza, programas, planes, entre otros. Pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el éxito a ciencia cierta del proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación del docente muestra un rol primordial dentro del sistema educativo, ya que permite describir el desempeño y por consiguiente favorecer al perfeccionamiento en los siguientes periodos académicos, al mismo tiempo que logra ser un camino para la retroalimentación. Muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de "proteger al docente", olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo. (Valdez 2000)

En este sentido, la evaluación del educador juega un papel importante, pues permite caracterizar su ejercicio y propicia su desarrollo, así como también constituye una vía para su atención y estimulación, esto lleva a la necesidad de instrumentar procesos de valoración periódicos.

Al respecto, Flórez (2001), señala que la regla para evaluar con éxito la enseñanza de un grupo de profesores en una institución educativa es asegurar un clima de seguridad y confianza entre ellos; principalmente, la seguridad de que los resultados de la evaluación no se usarán contra ellos, contra su estabilidad y prestigio profesional, contra sus condiciones laborales, contra su auto concepto y su autoestima. Sólo cuando se dé este clima organizacional podrá darse el paso inicial hacia una evaluación franca, honesta, respetuosa y generadora de compromisos de cambio y mejoramiento de la enseñanza.

Así mismo, la evaluación del desempeño docente debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño. Los docentes involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de ellos mismos, e incorporarían una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo. (Torres 2005)

Bustamante (2000), destaca que evaluar es unitariamente la enseñanza y la educación, proceso que, a su vez, entre otros, contiene acciones no menos complejas y extensas como son las designadas con los términos: aprendizaje, desarrollo de contenidos, disciplina, valoración, desarrollo cognitivo, formación del docente, a su vez concluye que quien asuma el proceso de evaluación con carácter empírico-positivo habrá de abrir el horizonte propiamente científico a un horizonte convenientemente metafísico sobre el cual se fundamentan las ciencias de la educación en general.

En otro orden de ideas pero siguiendo con el planteamiento de esta investigación se tiene entonces una interrogante que plantear ¿dónde queda la participación del estudiante en este proceso?

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos más antiguos de utilización en las instituciones educativas. Este modelo, considera que los estudiantes resultan las mejores fuentes de información durante el proceso de enseñanza. Este método, supone que el alumno, a partir de su experiencia dentro del proceso educativo y relación cercana con el profesor pasa a ser el principal evaluador de la congruencia de las actividades del profesor dentro del aula.

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

En base a lo expuesto, la finalidad de la investigación es involucrar al estudiante en la propuesta, al seleccionar los posibles indicadores de evaluación, al mismo tiempo, determinar la

importancia de su participación. Por esta razón se justifica investigar sobre el tema de manera que se logre con objetividad llegar a la eficiencia y eficacia en el proceso valorativo del docente por parte del estudiante; proponiendo el uso de un instrumento adecuado para este fin en el Departamento de Educación Preescolar de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. Para ello, se reseña la problemática existente a la hora de arribar a un análisis basado en observación y estudio de las opiniones estudiantiles. Luego se prosiguió con las consideraciones finales de lo estudiado para finalmente ofrecer una propuesta y sus recomendaciones.

CAPÍTULO I

MOMENTO DESCRIPTIVO: ACERCAMIENTO A LA REALIDAD

CAPÍTULO I

MOMENTO DESCRIPTIVO: ACERCAMIENTO A LA REALIDAD

Familiarización con el contexto o escenario de investigación y con los informantes

La educación durante la vida se presenta como una de las puertas de acceso al siglo XXI. Esta visión va más allá de lo tradicional que representa la misma; por el contrario responde al reto de un mundo que cambia constantemente. Por consiguiente es de destacar la necesidad de volver la vista al aula de clase; para poder afrontar las novedades que surgen en la vida privada así como en la vida profesional. Esta necesidad persiste, incluso se ha acentuado, y la única forma de satisfacerla es que todos aprendan a aprender.

Pero además surge otra situación, tal vez mas relevante aun; que tras el profundo cambio de los marcos tradicionales de la existencia, exige comprender mejor al otro, percibir adecuadamente el mundo que le rodea, es decir una necesidad de entendimiento mutuo, de diálogo pacífico y armónico; aquello de lo cual, precisamente, más carece hoy en día, la sociedad.

Destaca Faure (1972), en un informe auspiciado por la UNESCO; ciertos planteamientos, que revelan gran consonancia con actualidad, puesto que las aulas de clases así como los actores que están en ella; hoy en día; demandan una mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo, al igual que lo planteó él. Sin dejar de lado ninguno de los talentos resguardados en el Ser de cada persona; entre ellos la memoria, el raciocinio, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido de la estética, la facilidad para comunicar con los demás, el carisma natural del dirigente, entre otros. Cuando las sociedades asumen más responsabilidad en su propio desarrollo, aprenden a valorar la función de la educación, concebida como una herramienta para alcanzar metas comunes además de lograr una deseable mejora en la calidad de la vida.

En ese sentido, la Comisión Internacional para la Educación del siglo XXI destaca la conveniencia de prestar una atención prioritaria a la situación social, cultural y material de los educadores en favor de que se dote al sistema de enseñanza no sólo de maestros y profesores adecuadamente formados así como de elementos necesarios para impartir una enseñanza de

calidad, si no también, hacer uso de la participación proactiva de los alumnos, como manera de contribuir al logro de la mejora académica.

Frente a los desafíos que se plantea la Educación Superior, es fundamental medir prioridades, considerando las condiciones, necesidades e imperativos del entorno local, nacional, regional y global considerando que en el mundo globalizado que vivimos, se hace una tarea ya inminente consolidar el papel de la Educación Superior como un factor estratégico para el desarrollo, la inclusión y la solidaridad asumiendo el compromiso social y su responsabilidad como servicio público, promoviendo el desarrollo de la ciencia y la tecnología, al mismo tiempo que programas y actividades constructoras de los aspectos humanísticos y que apunten a la formación integral y de ciudadanía generando mayor eficiencia (Delors 1998)

Como bien se expone, se evidencia la búsqueda constante en la calidad dentro de las aulas universitarias de educación superior a nivel mundial; demanda que de alguna manera generó la puesta en práctica de proyectos tales como el de Tunnig Europa, iniciado en una primera etapa en el año 2000; que abarcó a ciento treinta y cinco universidades en todo el continente Europeo, en la búsqueda de cambio de paradigma de la educación centrada en la enseñanza a la educación centrada en el aprendizaje, abocada al estudiante a través de la transformación del papel del educador, donde la visión de la educación desde la perspectiva del que aprende es fundamental para la mejora continua. (Universidad de Deusto - Rijksuniversiteit Groningen 2004)

Por otra parte, años más tarde surge el interés por desarrollar la experiencia Europea y se crea El Programa de Cooperación Inter Universitaria entre América Latina y Europa reconocido como Proyecto Alfa Tunnig con el fin de "afinar" las estructuras educativas iniciando un debate al que se adhieren 62 Universidades; cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por instituciones de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos.

En este marco histórico la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES-2008) en Cartagena, se generó un amplio movimiento de reflexión, compromiso y acción dirigido a que las políticas institucionales y las políticas públicas de la Educación Superior constituyendo un foro para analizar y debatir los temas constitutivos de una

agenda regional sobre Educación Superior, Ciencia y Tecnología para el desarrollo sustentable de la región de América Latina y el Caribe.

Siguiendo los valores y principios, la CRES-2008 toma el concepto de educación como bien público social, derecho universal y deber del Estado, exige a la Educación Superior afirmar la noción de calidad vinculada a la pertinencia e inclusión social; además de formar y promover una cultura democrática y ciudadana. A su vez, afirmar los valores humanísticos y de la promoción de la cultura de Paz, el respeto y valorización de la diversidad cultural y el compromiso con el desarrollo humano y sustentable.

Bajo esta perspectiva plantea ciertos lineamientos de los cuales destacan, el Impulso a la expansión de la cobertura en educación superior, tanto en pre grado como en postgrado, con calidad, pertinencia e inclusión social; el promover políticas de acreditación, evaluación y aseguramiento de la calidad, que fomente de manera precisa la innovación educativa y la investigación en todos los niveles.

Por su parte, para adecuar las políticas e iniciativas en educación superior en la búsqueda de la calidad; la Conferencia Mundial de Educación Superior-Paris UNESCO (2009), establece los lineamientos que deben constituir el foco de los esfuerzos de los principales actores involucrados.

Entre ellos destacan, las políticas de evaluación, como aseguramiento de la calidad, la consolidación de los sistemas nacionales de acreditación y evaluación y el conocimiento mutuo entre éstos, como estrategia que permita la traducibilidad entre los sistemas y una acción integrada a nivel regional.

A su vez sugiere apoyar la construcción e implementación, de sistemas de auto-evaluación que desarrollen indicadores compatibles con las respectivas políticas nacionales en la búsqueda de fomentar un continuo mejoramiento en el cumplimiento de las misiones institucionales, a través de la cultura de la evaluación. Con procesos innovadores y participativos, incluyendo tanto los segmentos institucionales como la comunidad externa, como compromiso de transparencia y rendición de cuentas a la sociedad.

La cultura universitaria latinoamericana, cada vez más, encuentra arraigo el concepto de la CMES, en relación con la obligación de las instituciones de educación superior de rendirle

cuentas a la sociedad sobre su quehacer. La rendición social de cuentas tiende a generalizarse y la autonomía universitaria ya no es vista como un impedimento.

En este sentido, se ha pasado a considerar la evaluación del desempeño docente como un elemento indispensable para analizar la calidad de las instituciones educativas. Dentro de este contexto, el proceso de evaluación del desempeño docente en una universidad, constituye un objetivo vital para el logro de la excelencia académica pues permite caracterizar su ejercicio y propicia su desarrollo, así como también constituye una vía para su atención y estimulación, esto lleva a la necesidad de instrumentar procesos de valoración periódicos.

Dentro de este marco, continúa Flórez Ochoa (1999), si se logra una comunicación franca, los resultados de la evaluación serán más sustanciales, sobre todo cuando se comparten intereses, como es el caso del evaluador y los profesores, quienes tienen afinidad por la educación, por la calidad de la enseñanza y un cierto optimismo pedagógico que presiente que se puede mejorar en el futuro.

Al respecto, señala que la regla para evaluar con éxito la enseñanza de un grupo de profesores en una institución educativa es asegurar un clima de seguridad y confianza entre ellos; principalmente, la seguridad de que los resultados de la evaluación no se usarán contra ellos, contra su estabilidad y prestigio profesional, contra sus condiciones laborales, contra su auto concepto y su autoestima. Sólo cuando se dé este clima organizacional podrá darse el paso inicial hacia una evaluación franca, honesta, respetuosa y generadora de compromisos de cambio y mejoramiento de la enseñanza.

En este sentido, García (2000), expone que en todo el sistema educativo, si bien son muchas las correlaciones existentes entre cada uno de los elementos que inciden en él y, por ende, en su calidad hay uno que se hace especialmente sensible y que ha sido objetivo de evaluación durante muchos años: el profesorado.

En las últimas décadas, los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.(Valdez, 2000).

Muchos agentes educativos, consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otorgando el derecho que tienen los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.(Valdez, 2000)

Por otra parte, la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Justificado con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto donde los docentes tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. En esencia, la práctica del docente universitario se considera un mecanismo fundamental para mejorar la calidad de la educación superior, el éxito del sistema depende básicamente de la eficacia del desempeño de sus profesores.

Se puede afirmar hoy, la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo, dependen esencialmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Es decir que se podrán perfeccionar los diseños instruccionales, libros, instalaciones, metodología de enseñanza, programas, planes, y demás, pero sin docentes eficientes, el éxito a ciencia cierta del proceso de enseñanza aprendizaje no tendría lugar. La evaluación del docente juega entonces, un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y a su vez, propiciar su desarrollo futuro al mismo tiempo que constituye, una vía fundamental para su atención y estimulación.

Aunado a ello, la evaluación del desempeño docente debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño. Los docentes involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de ellos mismos, e incorporarían una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo (Torres 2005).

Por su parte; llama la atención la constante inquietud sobre temas que relacionan el compromiso social y la pertinencia de la evaluación de las instituciones universitarias, con la calidad que estas ofrecen. Es una demanda, constante que requiere un cambio en las actitudes es decir, una nueva concepción de la relación profesor-alumno en la cual el aprendizaje este

basado en la búsqueda de las mejoras través del encuentro con la calidad concebida como la convergencia de cuatro criterios que suelen aplicarse como referencia para evaluar el desarrollo de la educación relevancia, eficacia, eficiencia y equidad. (Tünnermann 2008)

En otro orden de ideas pero siguiendo con el planteamiento de esta investigación cabe destacar entonces una interrogante que plantear, que motiva en cierto modo al investigador, a la búsqueda de respuesta ¿Dónde queda la participación del estudiante en este proceso?

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula. (Rizo 2008)

Todo ello conlleva a reflexionar que lo que se busca es el mejoramiento de las clases en el aula, al valorar que la formación del estudiante sea realmente integral partiendo de la coevaluación entre el alumno y el docente.

Ahora bien, si dando un vistazo al deber ser en donde se busca la formación de un alumno integral, la Universidad del Zulia como organización científico educativa está orientada hacia la formación de recursos humanos de calidad, y se encuentra en la procura de generar conocimiento científico - técnico con pertinencia social, capaces de trabajar en estrecha relación con la comunidad y su entorno, y fundamentados en los mas sólidos principios éticos de justicia, libertad y autonomía.

Su misión es la creación, transmisión y aplicación del conocimiento como valor social que genere competencias para la creatividad e innovación, para promover y organizar mediante la educación permanente el desarrollo pleno de las potencialidades humanas y ciudadanas del individuo, así como el fortalecimiento del análisis crítico de su anticipación y visión de futuro, para la elaboración oportuna de alternativas viables a los problemas de la región y el país. Una Institución clave para el desarrollo regional y nacional que logra ser parte esencial de este

fortalecimiento educativo que se pretende lograr día a día como demanda a las necesidades de la Sociedad venezolana.

La Universidad del Zulia a través de su acuerdo 535, de fecha noviembre de 2006; plantea en su artículo primero cual es el modelo curricular que se ejecutará dentro del programa educativo, es decir fundamentado en el Currículum Integral, basando la formación del estudiante en el conjunto de experiencias de formación profesional, científica, cultural y humanística donde se busca que la formación general del alumno le aporte conocimientos y experiencias a lo largo de la carrera (artículo 8), que desarrollen en él sentido crítico de la realidad para poder actuar en concordancia con sus capacidades y conocimientos dentro del entorno local, regional y global.

Siguiendo este orden de ideas y dándole soporte al Modelo del Currículo integral como elemento esencial en la formación de hombres críticos y participes pro activos de su proceso de aprendizaje; señala Peñaloza (2005) que el educador debe tener la habilidad y espíritu profundo para promover la autonomía y el sentido de libertad de sus alumnos; para despertar y desarrollar en ellos sus capacidades de observación, reflexión y análisis; para llevarlos a la comprensión de los valores; estimularlos a la noción de solidaridad, a la toma de conciencia y comprensión cultural circundante (arte, religión, tecnología, moral), seguida de la toma de posición ante dicho mundo y, si es posible, de la acción creadora. Por eso, únicamente el que arme integralidad en su formación puede transportar esa integralidad a sus futuros alumnos.

Su convicción de que la educación debía tener como fin formar integralmente al educando para lograr que éste se desarrolle como persona, como ser social, como partícipe y promotor de su cultura tiene como piedra angular “el currículo integral” que creó y defendió a lo largo de toda su vida. El Currículo Integral contribuyó a rescatar la figura del maestro educador y se contrapuso a la figura del maestro meramente enseñante (Quiroz,1998).

Todo esto lleva a la reflexión sobre la relación entre los modelos de enseñanza aplicados en las aulas; el sentido ético que impulsa al educador a forjarse cada día en ofrecer a sus alumnos un ambiente acorde a su necesidades e intereses, al respeto por lo momentos de la clase, a la implementación de estrategias, recursos y metodologías que beneficien el desarrollo de un aprendizaje basado en competencias que lleven al Educando a ser una ser capaz de desenvolverse en un contexto social, profesional, cultural y familiar adecuando sus potencialidades al máximo.

Definición del tema de investigación e interrogantes

Haciendo un acercamiento a la realidad del tema, se formularon preguntas, estableciendo un dialogo con los entes, para obtener información en cuanto a que, si existe un instrumento de evaluación del desempeño docente en el departamento y de qué manera podría ser viable la participación del estudiante de preescolar dentro del proceso de valoración de sus profesores. Se utilizó la entrevista semi-estructurada, que permitió obtener respuestas flexibles y amplias por no poseer una estructura rígida de preguntas a estudiantes y graduados recientes de la Facultad de Humanidades y Educación específicamente de la carrera Licenciatura en Educación Mención preescolar.

Las respuestas generaron cuestionamientos y planteamientos de la realidad de cada entrevistado en particular, entre las que se destaca que no hay instrumento para evaluar al docente desde la perspectiva del alumno, y por otro lado, se manifiesta un interés por parte de los estudiantes en participar en la evaluación del docente y a su vez considerar la posibilidad de elaborar un instrumento base que permita al departamento de preescolar obtener información al finalizar el semestre de la actuación del docente, que ofrezca la oportunidad de una constante mejora a la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

De estos planteamientos surgen entonces las preguntas de la investigación:

¿Está dispuesto el estudiante, a participar en la evaluación del desempeño docente?

¿Cuáles son los elementos que se pueden considerar dentro de la evaluación del desempeño docente?

¿Es factible un instrumento de evaluación del desempeño docente que considere la participación del estudiante para su aplicación?

Los elementos de hecho derivados de las entrevistas, demostraron que existe un planteamiento preciso, y es el considerar la evaluación del desempeño docente como estrategia para mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje dentro de las aulas universitarias y que la participación del alumno podría ser un elemento clave ya que es uno de los protagonistas junto con el docente en acto educativo en si.

Fundamentando de esta forma la investigación y constatando la viabilidad y relevancia del estudio para ofrecer al departamento de preescolar la posibilidad de manejar un instrumento

objetivo que permita a través de la participación de los alumnos verificar el desempeño de los profesores en el aula.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. Por esta razón se justifica investigar sobre el tema de manera se logre con objetividad llegar a la eficiencia y eficacia en el proceso valorativo del docente por parte del estudiante haciendo uso de un instrumento válido.

La finalidad de la investigación es involucrar al estudiante en la evaluación, por medio de un instrumento factible que genere aportes prácticos como estrategia evaluativo dentro del proceso académico. En cuanto al papel que desempeñará la revisión de la literatura en la investigación; lleva como propósito dar apoyo y no circunscribir o limitar.

Por ser esta interpretativa, se realiza su propia descripción y valoración de la información teniendo como soporte, por un lado la recolección de los datos directamente de la fuente y por otro los enfoques; postulados, teorías y otras investigaciones; que da apoyo y responde a los objetivos de la investigación.

Formulación de objetivos direccionadores del trabajo

Las expectativas que existen al momento de plantearse esta investigación, están referidas a la relevancia de la participación del estudiante dentro de un proceso de evaluación del desempeño docente y la posibilidad de proponer un instrumento que facilite la tarea al Departamento de Educación Preescolar de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.

Por esta razón los objetivos de esta investigación se plantean así:

Objetivo General

- Proponer un instrumento de evaluación del desempeño docente que considere la participación del estudiante; al Departamento de Educación Preescolar de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.

Objetivos Específicos

- Precisar en qué medida los estudiantes estarían dispuestos a involucrarse en la evaluación del docente universitario.
- Identificar los elementos académicos a considerar dentro de la evaluación del desempeño docente.
- Diseñar un instrumento de evaluación para el desempeño del docente universitario desde la perspectiva del estudiante de Educación Preescolar.

CAPÍTULO II

RECORRIDO METODOLÓGICO. ENCUENTRO HEURÍSTICO

CAPITULO II

RECORRIDO METODOLÓGICO. ENCUENTRO HEURÍSTICO

Selección de métodos, técnicas e instrumentos que permitirán la recopilación de información relevante acerca de la problemática a investigar

Este capítulo trata sobre los elementos que conforman el proceso de la investigación, a tal fin que tiene los paradigmas para el desarrollo del mismo.

Se orienta a través del enfoque cualitativo por cuanto permitirá conocer los diversos puntos de vistas sobre la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante. Las ciencias naturales buscan explicar y controlar las leyes del mundo físico mediante procesos estructurados en forma rígida, normativa o como un canon llamado "métodos cuantitativos" que tiene su fundamento en la filosofía positivista, las ciencias sociales buscan interpretar y comprender los motivos internos de la acción humana, mediante procesos libres, no estructurados, sino sistematizados, a los que se les llama "procesos cualitativos", que han dado origen a diversos enfoques hermenéuticos como el fenomenológico, que tienen su fuente en la filosofía humanista, y que han facilitado el estudio de los hechos históricos, sociales y psicológicos del ser humano, soslayados en un tiempo por los métodos positivistas.

Estos "procesos cualitativos", al preguntarse ¿cómo se interpretan los motivos de la acción humana? y ¿cómo se comprende lo interno y subjetivo del hombre?, han dado respuesta a las cuestiones fundamentales referidas al origen y sentido de la comprensión humana, las cuales han tenido un desarrollo intelectual importante desde el siglo XIX, a raíz de la complejidad que caracteriza a la sociedad post industrial.

En este enfoque se especifica la forma y naturaleza de la realidad social en la que se sitúan los investigadores. Es un sistema conformado por diversos elementos que se relacionan entre si, los cuáles forman parte de un hecho social y que deben ser comprendidos y estudiados no de manera aislada sino como parte del todo, entendiendo que la unión de todos los fenómenos son los que permiten definir la realidad social en la que el investigador desarrollo su función. (Martínez, 2002)

A juicio del autor antes planteado, la realidad social a estudiar obliga a tener en cuenta que existe un acoplamiento entre el ecosistema social humano y la correspondiente sociedad de conciencia; por cuanto, el ser humano posee la capacidad de reflexionar y sintetizar los diferentes planos y dimensiones en los cuales vive su vida. Por lo tanto, la realidad de esta investigación no es una sola, son múltiples debido a que cada ser humano la construye y la misma es intercambiada para proveer un contexto ideológico con la intención de una mejor comprensión sobre la enseñanza y aprendizaje en el aula universitaria. Como se mencionó anteriormente, las realidades son múltiples, se debe respetar y contribuir a la socialización y estar abiertos a nuevas realidades (Martínez 2002)

La realidad vista desde el enfoque cualitativo entiende que la persona y su entorno forman un sistema de relaciones dinámicas en constante proceso de intercambio social e interaccionismo simbólico, tendiente a un equilibrio que nunca se alcanza entre los sujetos que lo integran, produce un continuo y vital intercambio de información de manera tal que se pueda realizar ajustes para que la enseñanza y aprendizaje en el aula universitaria sea adecuado a las demandas que exige la sociedad.

Es así como, la investigación cualitativa busca la generación del conocimiento a partir de la subjetividad que es entendida como la trama de percepciones, aspiraciones, memorias, saberes y sentimientos que impulsa y da una orientación para actuar en el mundo, la misma esta compartida por un colectivo que permite construir sus relaciones, percibirse como un nosotros y así actuar familiarmente, con la finalidad de obtener un aprendizaje y conocimientos para hacer posible una interacción amena entre los mismos (Sabino 1992)

Metodología

La investigación se orienta a través del paradigma cualitativo, con elementos de la investigación de campo, de carácter descriptivo. Es una investigación de campo porque se basa en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad mediante la observación abierta (Sabino, 1997). Y es descriptiva porque tal y como lo plantea Hurtado de Barrera (2008), “el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características”, lo que permite hacer una interpretación correcta de los hechos.

El método utilizado en este estudio es la hermenéutica o método hermenéutico como línea de acción para la obtención de los resultados. “el termino hermenéutica deriva del griego hermeneuin que significa interpretar”. (Martínez citado por Hurtado y Toro, 1999). Mediante el cual se busca determinar las condiciones trascendentales de toda interpretación. Es decir, descifrar las actividades del hombre. Los grandes principios universales y abstractos, por su generalización, distorsionan la comprensión de las acciones concretas y particulares. Una hermenéutica-narrativa, por el contrario, permite la comprensión de la complejidad psicológica de las narraciones que los individuos hacen de los conflictos y los dilemas en sus vidas (Bolívar, 2002) Lo mas importante será en la interpretación de los hechos, a través del arte de la interpretación textual. Este enfoque propone las tareas de interpretación, comprensión, significado y acción, es decir, exalta la potencialidad creadora del individuo e interpreta el concepto de ciencia y amplía el ámbito científico al terreno social, moral y humano.

Los planteamientos teóricos presentados anteriormente, sirven para orientar la investigación en cuanto a la factibilidad de una propuesta que proponga un instrumento para la evaluación .del desempeño docente considerando la participación del estudiante; a partir de la observación del interés el interés y la motivación que conlleva al alumno a ser actor en este proceso de coevaluación, estimulando su participación, al ser tomada en consideración, como elemento de mejora de su propio proceso de aprendizaje.

Con base en lo anterior, se emplea para el análisis de fuentes de conocimiento, que permiten abordar y desarrollar la investigación la recolección de datos por medio de la observación abierta no asistida técnicamente, registros anecdóticos y fuentes orales, como entrevistas abiertas a los alumnos, canalizadas a través de una guía de preguntas como un tipo de instrumento de captación.

Aplicabilidad de la técnica para el diagnóstico del tema a investigar:

Técnica de investigación:

Como punto de partida para el análisis de las fuentes, mediante las técnicas de entrevistas (instrumento: guías de preguntas abiertas) y la observación directa (instrumento: registro de observación) en profundidad se inicia la búsqueda de los actores presentes para obtener la información con planteamientos esenciales y lógicos, con el propósito de obtener conclusiones y propuestas a la problemática.

Con el fin de recoger información adicional se empleó como instrumento, un registro anecdótico que captó opiniones libres, sentimientos, percepciones sobre la posibilidad de evaluar el desempeño del docente.

En esta perspectiva metodológica, la observación es una técnica que permite relacionar el sujeto de estudio con el objeto, dotando al investigador de una teoría y un método adecuado para que la investigación tenga una orientación correcta y el trabajo de campo arroje datos exactos y confiables. Esta metodología se aplicará en forma directa e indirecta: directa a propósito de observar y recoger información dentro de la comunidad a estudiar, y de manera indirecta, mediante la utilización de instrumentos que permitirán conocer la problemática subjetivamente desde adentro (instrumento: registro anecdótico), produciendo una mayor proximidad con la realidad (Claret, 2007).

Escenario de estudio e informantes:

Para la recolección de datos se seleccionó de manera intencional como contexto investigativo, la Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. Como informantes actuaron los alumnos cursantes del 9no y 10mo semestres en la carrera de Licenciatura en Educación Mención Preescolar. El proceso de investigación requirió una serie de actividades que demandaron tiempo por parte del investigador. Por esta razón, se procedió a la observación en el comienzo año 2009 para culminar en un periodo aproximado de un año. Se realizó el registro y captación de información con el aporte de 35 alumnos. Del mismo modo; se consideró la participación de profesores de la carrera.

Puntualización en torno a la recolección de datos y descripción de la historia

Para la recolección de información se emplearon las técnicas siguientes:1.- Observación abierta (registro anecdótico), para recabar datos que se precisan con respecto a la posibilidad de una propuesta al Departamento de Educación Preescolar relacionada con un instrumento de evaluación del desempeño docente (Objetivo General). En este tipo de observación el investigador no se involucró directamente en el desarrollo de los eventos, sino que actuó como un agente observador externo (Lúquez, 2001).

2.- Entrevista semiestructurada y abierta, destinada a identificar elementos a considerar para diseñar un instrumento de Evaluación del desempeño del docente universitario desde la

perspectiva del estudiante de Preescolar de la Facultad de Humanidades y Educación. (Objetivos Específicos).

Una vez recogidos los datos, fueron organizados y tabulados de forma que se puedan entender y usar. El análisis comienza con el proceso de "poner en orden" (Romagnano, 1991), mediante el cual los datos recogidos son, en primer lugar, limpiados, agrupados y después categorizados con la matriz correspondiente. Esto permite saber al evaluador si falta algo o aún le resta algo por recoger, y le da pie para entender aquéllas alteraciones en el esquema original de ejecución que las exigencias del trabajo de campo hayan provocado.

Unido al reporte de los indicadores descriptivos fue necesario hacer un análisis de las frecuencias con que muchas de las respuestas fueron reportadas por los participantes. Con ello se integró el análisis cualitativo con el cuantitativo. En palabras de LeCompte (1995) se realizó un matrimonio conveniente entre lo cualitativo con los estándares cuantitativos. Estos aspectos conceptuales son los que dan sentido al modelo alternativo de evaluación de la implantación; eje central de este análisis.

El análisis de los datos en este trabajo lleva implícito: determinación de unidades de análisis, categorías, validez e interpretación. Para la validez global de los datos se utilizó la triangulación. Esto implicó contrastar los datos provenientes de la entrevista, la observación, y los cuestionarios.

Cabe destacar que para determinar si los instrumentos eran válidos se procedió a la selección de cinco (3) expertos en Metodología de la Investigación, Evaluación de desempeño laboral, y psicología; a quienes se les informó acerca del título de la investigación, los objetivos, e indicadores. Entregándosele a cada experto un formato de validación, para la emisión de los juicios.

Los expertos coincidieron en que, los diferentes instrumentos poseían interrogantes suficientemente relacionados con los objetivos. Además, en cuanto a la redacción de las preguntas consideraron que estaban claras y precisas. Por consiguiente los instrumentos se evaluaron como aptos para su aplicación.

Se aclara que para el análisis de la información se empleó el modelo de técnicas cualitativas, según se describe a continuación: la información recogida en la entrevista abierta (Anexos A) y el registro de observación (Anexo B) se codificó atendiendo a las categorías orientadoras del estudio, a objeto de efectuar el análisis de los datos mediante procedimientos descriptivos (determinación de frecuencias).

Respecto a la información obtenida mediante la entrevista semi-estructurada abierta, una vez realizadas las sesiones, se procedió a transcribirlas para el posterior análisis de tipo cualitativo exclusivamente. Para la definición de estas categorías se empleó el método comparativo continuo de Glasser y Straus (1967), a partir del descarte y saturación de la información según su estado de ocurrencia (Lúquez, 2001).

Dicho procedimiento atendió en concreto a la metodología sugerida por Rodríguez (1996) quien plantea que, en el análisis, concurren tareas de reducción de datos, división o segmentación, síntesis y agrupación de la información recabada, respectivamente, a partir de la descripción siguiente:

Tarea: Reducción de Datos: Incluye la simplificación, resumen o selección para el análisis del material informativo recogido a través de los instrumentos, así como de la observación directa, teniendo en cuenta determinados criterios teóricos, llegándose así a la segmentación en unidades o categorizaciones (agrupamiento). A través de la reflexión y análisis de cada información emergida.

Tarea: División o segmentación de la información en categorías de acuerdo con los elementos característicos que definen la percepción de los alumnos sobre los elementos de la evaluación del desempeño docente, co evaluación y la evaluación del docente.

Tarea: Síntesis y agrupación: consiste en la sistematización de los datos mediante la identificación y clasificación de los elementos a considerar en la propuesta.

Luego del análisis e interpretación y discusión de la información, esta se comunica en tablas de información para facilitar su comprensión y visualización. Posteriormente se dio respuesta a los objetivos mediante las conclusiones del estudio.

CAPÍTULO III.

MARCO TEORICO

Antecedentes

En relación a las indagaciones previas que sustentan el estudio, se realizó una revisión general a través de las bibliotecas, artículos publicados, investigaciones de distintos centros universitarios, así como páginas web, en los cuales se encontraron variedad de trabajos que sirvieron de marco o soporte al presente estudio. Luego de hacer lectura y análisis, se seleccionaron aquellos que por su relevancia en la semejanza y/o relación con el contenido sirven como soporte a la presente investigación entre ellos destacan:

En el trabajo Efectividad de la evaluación del desempeño Tórrez (2005), para la población de estudiantes aplicó un muestreo estratificado quedando solamente 100 de informática, 157 de industrial y 109 de computación. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo escala de Lickert con 5 alternativas de respuestas. Se utilizaron 3 tipos de cuestionarios diseñados por el autor: Evaefeurbedoc dirigido a docentes, jefes de cátedra y directores de escuela, EVAEFEURBECORD dirigido a coordinadores docentes Evaefeurbeest dirigido a estudiantes.

Estos instrumentos fueron validados, a través del juicio de 10 expertos en el área. Se aplicó una prueba piloto a una población con características similares a la estudiada. Se empleó la validez discriminante de ítems al 25 por ciento de los sujetos que obtuvieron puntajes altos y al 25 por ciento con puntajes bajos en la prueba piloto, Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa Cronbach de consistencia interna, el cual arrojó los resultados: 0,97; 0,93 y 0,93 respectivamente.

Los resultados mostraron que la evaluación del desempeño docente en URBE es efectiva, sin embargo se tendrán que revisar algunos indicadores cuya valoración fue moderadamente inefectiva así como también se determinó que los instrumentos de evaluación tienen un cierto grado de subjetividad, para finalizar, ningún indicador ni dimensión alcanzó la máxima escala es decir Muy Efectiva.

Por su parte; Abril (2007) presenta una propuesta Análisis y Propuesta de evaluación al docente de la Universidad Nacional de Córdoba, que tiene por finalidad puntualizar los aspectos que se consideran fundamentales en la instrumentación de un sistema de encuestas dirigidas a la evaluación al docente de parte de sus alumnos. Se trata de una consideración basada en la experiencia docente tenida en esta Universidad y está dirigida a estimular la realización de estudios serios sobre este asunto tan directamente vinculado a la calidad académica futura.

El objetivo central del documento es contar con un instrumento objetivo de medición de la calidad del dictado de las clases por parte del profesor, desde la óptica de los alumnos que participan de sus clases. Convencidos de que los conocimientos no solo deben ser conocidos sino poder ser bien transmitidos, este recurso permitirá efectuar la evaluación de un aspecto sumamente importante del desempeño del docente de la Universidad Nacional de Córdoba y del cual depende el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los temas a evaluar estarán comprendidos en lo que es el desempeño del docente en cuanto al dictado de clases teóricas y/o prácticas frente a los alumnos, su actuación en las clases de consulta y la atención de alumnos, la oferta de material didáctico realizada por éste, y cualquier otra actividad cuyo desempeño se encuentre a la vista o de algún modo se presente a la apreciación de los alumnos. Es importante remarcar que tenemos bien presente que en esta valoración que efectuará el alumno:

1. No pueden de ningún modo eludirse los aspectos básicos de la misión que por su Estatuto corresponde inexcusablemente a la Universidad, y por ende a sus docentes.
2. No deben desde ningún punto de vista excederse las capacidades que por su condición de alumnos poseen los encuestados con respecto al tema de consulta
3. No debe apuntarse solo al reconocimiento de las debilidades en la enseñanza sino también a la distinción y puesta de relieve de los esfuerzos, la preocupación y los logros del profesor con relación a la búsqueda de la excelencia en su actividad áulica y docente en general.
4. Se da por sentado que los alumnos comprenden la importancia de que se trata de una participación que exige responsabilidad y cuidado, ya que participan con ella del proceso de evaluación de la institución a la que pertenecen.

5. Queda comprometida la institución a tomar en cuenta, de modo irrenunciable e inexcusable, en tiempo y forma y con el peso que corresponde a su importancia, todos los resultados de la encuesta y ordenados a los fines de la misma

6. Se deberá respetar la libertad de pensamiento y no deberán contar de modo alguno la ideología o cualquier diferencia que pudiere existir entre los actores y que no fuere pertinente al propósito específico de la encuesta

7. Se deberá privilegiar el espíritu del instrumento por sobre la letra que la intenta explicar o reglar, siendo condición básica para su existencia atender el objetivo inherente a una evaluación integral, justa y objetiva de los docentes de la Universidad.

En cuanto a las cualidades del instrumento, (Abril 2007) plantea una serie de características que aseguren su utilidad, esto es su validez para el cumplimiento de los objetivos para los cuales es concebido. En función de lo precedente, se lista a continuación una serie de cualidades que se estima debe reunir: Debe ser legalmente inobjetable, científico; flexible; universal, oportuno, constante, accesible, obligatorio; anónimo, personal, preciso, conciso, estadísticamente válido, breve, operativo, abierto, público.

Abril (2007) desglosa además en su propuesta una serie de aspectos posibles a evaluar, entre ellos:

1. En el dictado de las clases
2. En la atención y la asistencia al alumno
3. En la producción de material didáctico
4. En la puesta a disposición de recursos educativos de apoyo
5. En el proceso de evaluación
6. En el plano actitudinal
7. En la vigilancia de la infraestructura física de docencia
8. En su contribución al cumplimiento de la misión de la Universidad

De lo expresado surge que no puede excluirse de esta propuesta de evaluación al docente un nuevo rubro, que destaca como de importancia máxima en la preservación del rumbo original de dicha Universidad.

La naturaleza de los aspectos a considerar en cada caso, según su incumbencia, hará necesario bajar y traducir cada lineamiento a preguntas concretas y pertinentes a cada ámbito de la UNC, de acuerdo con la carrera y la competencia de cada asignatura de la misma. Tal adaptación deberá asegurar la evaluación de la acción del docente en cada uno de los puntos que constituyen las orientaciones elementales de la labor educativa del profesor hacia el cumplimiento de la misión de la Universidad Nacional de Córdoba C (Abril 2007)

Colina y Col (2008) en su estudio Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria plantean como objetivo general del estudio desarrollar un modelo para la evaluación del desempeño en la función docencia universitaria. La investigación consistió en caracterizar un modelo de evaluación así como la construcción y el diseño de cuatro escalas dirigidas a estudiantes, autoridades inmediatas, colegas y el propio profesor. Se aplicó un estudio piloto utilizando un censo poblacional conformado por los profesores activos y sus estudiantes asistentes en el momento de la aplicación. Las escalas se sometieron a validación de contenido por juicio de expertos. Los datos recolectados se analizaron utilizando Análisis Factorial y Validez Discriminante para su validez de constructo y, Alfa de Cronbach para su confiabilidad hasta obtener los instrumentos definitivos.

Entre las conclusiones de dicha investigación destaca que para la mejora de la calidad de las universidades y el desarrollo académico del profesorado es necesario contar con un buen modelo de evaluación para el desempeño de sus docentes. Al respecto, el punto central del presente trabajo ha girado en torno al desarrollo de un modelo, dentro del marco de una investigación de carácter cuantitativo, para la evaluación del desempeño en la función docencia. Así, el modelo se hizo operativo por el estudio de campo realizado. Teniendo claro el para qué, el qué y el cómo evaluar.

Dentro del cómo se deben considerar instrumentos de medición fiables y válidos con adecuados niveles de rigurosidad y calidad científica. Se tiene en consideración cuatro fuentes de información: los estudiantes, pares académicos, autoridades inmediatas y al propio profesor, el resultado son cuatro escalas cuyos indicadores iniciales fueron producto de la información obtenida de los directamente involucrados, asesorías de expertos, revisión bibliográfica y de la experiencia de las autoras para dirigir y conducirse en el trabajo de campo.

Se espera que las escalas diseñadas formen parte de un modelo de evaluación del desempeño de los profesores del departamento estudiado y válido para otras instituciones con sus propias particularidades. Todo con la finalidad de fomentar una cultura de la evaluación que permita tomar decisiones para mejorar la práctica educativa.

Definición de términos básicos

Evaluación La evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones. Evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de objetivos educativos, de materiales, profesores, programas, entre otros; reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia, para emitir un juicio que sea relevante para la educación. (Gimeno Sacristán, 1992).

Retroalimentación La realimentación, también denominada retroalimentación o feedback, significa "ida y vuelta" es, desde el punto de vista social y psicológico, el proceso de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias, con la intención de recabar información, a nivel individual o colectivo, para intentar mejorar el funcionamiento de una organización o de cualquier grupo formado por seres humanos. La realimentación hace parte del proceso de evaluación.

En el ámbito educativo, el término feedback o retroalimentación, se refiere a la entrega de información sobre el desempeño, con el propósito de mejorar éste en el futuro. Como proceso de comunicación demanda más calidad que cantidad de información destacándose como el valor agregado que complementa el aprendizaje; reconociendo que la información debe ser entregada de forma tal que haga posible una mejoría durante el proceso de aprendizaje. En concreto, la realimentación como proceso ligado a la evaluación, asume la forma de una mediación pedagógica, comunicativa y personalizada entre los actores del hecho educativo. Restrepo G., y Otros (2009)

Motivación: es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Puede

determinarse como los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido (Stoner y Col, 1996).

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera” (Koontz y Col, 1999).

Desempeño laboral: Gordón (1997), define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados como relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa. De esta manera las personas trabajan a fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de existencia, relación y crecimiento. Una pequeña expansión de esta simple estructura puede ser utilizada para comprender el nivel de esfuerzo ejercido por una persona al desempeñar un trabajo. Por lo que, el nivel de desempeño de una persona esta determinado, por el nivel de esfuerzo ejercido. A la vez, el esfuerzo ejercido de una persona esta en función de la motivación (Algad y Bried, 2000).

Reseña institucional

La Universidad del Zulia es una institución de educación superior nacional, que se rige por lo dispuesto en la Ley de Universidades de la República Bolivariana de Venezuela. Es una Institución autónoma y, como tal, dicta sus reglamentos internos, elige y nombra a sus autoridades, designa a su personal docente, de investigación, administrativo y obrero, y organiza y administra su patrimonio. La Universidad el Zulia es una institución al servicio de la Nación, que participa en la orientación de la vida del país.

La Universidad del Zulia, atiende a una población estudiantil de 49.000 estudiantes de pre grado y 2.600 de postgrado, distribuidos en 11 Facultades en la ciudad de Maracaibo y dos núcleos, uno en Cabimas y otro en Punto Fijo (estado Falcón). Administra un total 27 escuelas, 35 carreras y 100 programas de postgrado. Cuenta con 4.000 docentes, 2.500 funcionarios administrativos y 900 obreros. A los cuatro despachos rectorales están adscritas 33 dependencias centrales.

La Universidad del Zulia esta conformada por las siguientes facultades y núcleos, [Agronomía](#); Arquitectura y Diseño; Ciencias Jurídicas y Políticas; Experimental de Ciencias ,

Experimental de Artes, Humanidades y Educación, Ingeniería Medicina; Odontología, Nutrición y Dietética.

Generalidades de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia

Es una dependencia académico–administrativa dirigida a la formación integral del ser humano en el campo de la comunicación, la información, la literatura, la ciencia del lenguaje, la filosofía y la educación, fundamentada en principios éticos y valores institucionales y sociales, donde se genera, aplica y difunde el conocimiento científico, humanístico y tecnológico para promover cambios que respondan a las demandas del entorno. Dirección: Av. 16 (Guajira) Ciudad Universitaria “Dr. Antonio Borjas Romero”. Núcleo Humanístico. Teléfono: (58) 261-7596298 Fax: (58) 261-7596149. Dirección Web General: www.luz.ve. E-mail: fached@luz.ve.

Exposición de teorías que faciliten la comprensión del objeto de investigación

El Docente Universitario

Es profesor quien, con voluntad profesional, influye en la vida espiritual de otros mediante la enseñanza, con el fin de ayudarlos a pasar de un estado a otro más perfecto. En otras palabras, es la persona que de modo profesional actúa sobre uno o varios individuos concretos con el propósito de elevarlos a una mayor perfección. Siempre considerando que educar es, sobre todo, suscitar el máximo desarrollo del espíritu humano, porque la esencia del acto educativo consiste, más que en la realización de valores vitales, en la valorización de la vida, individual y socialmente considerada. (Salazar 2006)

Este reto es aún mayor en Educación Superior, dada su misión esencial de formar profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social; esto significa trascender el estrecho esquema de que un buen profesional es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le permiten desempeñarse con éxito en la profesión y sustituirlo por una concepción más amplia y humana del profesional, entendido como un sujeto que orienta su actuación con independencia y creatividad sobre la base de una sólida motivación profesional hacia la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales, auxiliado por sus conocimientos y habilidades en una óptica ética y creativa.

En correspondencia con las ideas precedentes la UNESCO (1998) señala que el profesor universitario debe reunir como competencias: el conocimiento y entendimiento de los distintos modos de aprendizaje de los estudiantes además de una innegable capacidad de instruir a una amplia gama de estudiantes, de distintos grupos de edad, origen socioeconómico, raza, entre otros, a lo largo del día. Por su parte, debe contar además con aptitudes para ocuparse de un número mayor de estudiantes en las clases, los seminarios o talleres formales, conservando la calidad, la elaboración de “estrategias de gestión” personales y profesionales, entre otras tantas habilidades.

Por otra parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (Asamblea Nacional constituyente, 1999) establece en su artículo 104: “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y comprobada idoneidad académica”. Por demás está decir, que esta definición, está dirigida a todos los niveles de la educación venezolana, inclusive al docente que encontramos en las aulas universitarias. Como bien se puede apreciar, las leyes venezolanas definen características propias del docente, y la institución en este caso universitaria, debe ser garante de que este derecho se cumpla.

La descripción del docente universitario excelente o del mejor docente no puede concebirse sin entender que cada uno se construye en un contexto que le hace particular y distinto. Por un lado, los significados en que se sitúan en los espacios asociados al ámbito universitario y, por otro, por la cultura organizacional construida y reflejada en cada una de las facultades de formación profesional.

Por consiguiente, Álvarez y Col (1999) plantean que aquel docente que desarrolle un modelo docente configurado por formas de actuación que satisfacen las necesidades y expectativas de formación profesional de los estudiantes universitarios, puede considerarse como excelente. Los docentes, antes que otra cosa, deben ser educadores. Ser maestros, educadores, es algo más complejo e importante. Es alumbrar personas autónomas, libres y solidarias, dar la mano y ofrecer los propios ojos para que otros puedan mirar la realidad sin miedo. La personalidad del docente, las palabras que hace y no tanto las palabras que dice, son el elemento clave de la relación educativa. Educar es fundamentalmente enseñar a aprender, ayudar a aprender, de tal forma que el educando vaya adquiriendo la capacidad de acceder a un pensamiento cada vez más personal e independiente que le permitirá seguir aprendiendo siempre. (Salazar 2006)

En un concepto mas amplio el docente debe ser un profesional crítico y activamente comprometido en la gestación de una democracia de calidad. Educadores activamente entregados a la gestación de esa democracia integral que hace compatibles igualdad con libertad, diversidad con diferencia. Frente al intento de reducir la educación a mero asunto gerencial y administrativo, centrado únicamente en cuestiones de eficiencia y control, donde los docentes son reducidos al papel de técnicos, se necesitan educadores que legitimen las aulas como lugares de vivencia y construcción de genuinas relaciones democráticas (Pérez Esclarín, 1999).

Roles del Docente

Los roles del docente están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades dentro o fuera del aula. Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratadas y preparadas. Según Antúnez (2000) un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social. Es por tanto un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente dentro de una institución

Docente Mediador

Para Ortega (2006), el docente que aprende de su propia acción y reflexión es capaz a su vez de tomar decisiones siendo un facilitador de los aprendizajes y un mediador entre la organización y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.

En este orden de ideas, la docencia es un proceso dinámico y sistemático para garantizar el cumplimiento de los fines y propósitos de la educación, para asegurar que se logre el desarrollo pleno de la personalidad del alumno en igualdad de oportunidades y de condiciones. De esta forma, el docente está comprometido con la formación integral de un ciudadano con valores en función de todos los integrantes de la comunidad.

Es, precisamente, el docente quien anima a sus estudiantes para que alcancen las metas propuestas, para que descubran y exploten sus capacidades, para que generen hábitos y conductas deseables, para que produzcan en el campo académico y axiológico, para que se conviertan en constructores de su proyecto de vida y para que adquieran, gradualmente, un mayor nivel de responsabilidad y de autonomía.

Por otra parte, es primordial para el docente servir de mediador entre la cultura y sus estudiantes, es decir, que el docente acerque a sus estudiantes a los productos de la ciencia, del arte, de la tecnología y además de eso, lo incentive a adentrarse en ellos, a que descubra que todo conocimiento, todo producto es el resultado de un proceso social histórico y no el resultado espontáneo de la actividad aislada.

El docente, mediante su actividad racional, debe propiciar en sus estudiantes el interés por conocer que él no es un ser aislado, asocial y ahistórico sino que debe saberse como el producto de un continuo proceso de socialización, entendido este como un juego recíproco entre personas y la cultura; siendo allí en este juego recíproco en el que se hace real el dominio o la emancipación del sujeto humano y de los grupos humanos. (Alvarado 1996)

Por su parte, para Zubiria (2004) el docente en su rol de mediador-facilitador en el siglo XXI deberá desestructurar sus pautas de enseñanza tradicionales para prevenir la dependencia cognitiva por parte de los estudiantes. Asimismo, conviene decir lo importante que es el proceso que lleva a cabo el mediador, ya que involucra a las dos partes en la búsqueda de soluciones efectivas, con el respectivo acompañamiento del supervisor y del director este rol sería más eficaz y llevaría implícito el logro de las metas y objetivos que se deben alcanzar dentro y fuera del aula.

Docente Orientador

La función de orientación, entendida como tarea de apoyo, animación y acompañamiento de los alumnos y alumnas dentro de la institución educativa, es uno de los modos del ejercicio de la función docente. La tutoría exige al docente la capacidad de ofrecer a sus alumnos ayudas no sólo en los procesos de aprendizaje y construcción del conocimiento, sino también en la resolución de sus problemas personales, grupales y sociales, en sus conflictos de autonomía-dependencia, en sus decisiones cotidianas. Y en esta tarea, que implica el diálogo como el modo más eficaz de ayuda, nadie está excluido.

El rol como orientador le permite al docente ser un conocedor del comportamiento humano, por lo cual sus consejos van más allá en el proceso de orientación personal, ayudando a la persona a descubrirse, a analizar sus fortalezas y debilidades y aceptarse tal como es, para desde allí planificar una estrategia para mejorar los aspectos de su personalidad que impiden o

limitan su desarrollo. Al tener dominio de las estrategias metodológicas y pedagógicas para apoyar la adquisición de aprendizajes significativos, el docente orientador puede coadyuvar a la personalización de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, Cabrera y Gonzáles (2006) señalan que un modelo pedagógico representa una especie de orientador conceptual que resume teóricamente los componentes fundamentales del proceso educativo que caracteriza a una institución determinada y le imprime sello de identidad. Es por ello, que la representación de un modelo pedagógico basado en la buena orientación de los docentes hacia los alumnos es de clara importancia en la sociedad y por ende en una comunidad donde la identificación de la institución genera credibilidad hacia la misma.

Esport (2006) señala que cuando se trata de enunciar las tareas del docente, suele hacerse referencia a los distintos papeles que se espera que este desempeñe: orientador, director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador.

Docente Investigador

El docente en su rol de investigador debe asumir una actitud hacia su profesionalización, para así, desarrollar conocimientos que interfieran en su experiencia laboral y pueda conducir con propiedad el desarrollo integral. De esta manera poder solventar problemas que se van suscitando, cooperar con la transformación y modificación de situaciones, para propiciar el buen funcionamiento de las operaciones y del logro de aprendizajes significativos en los alumnos.

Las funciones de docencia e investigación, son inherentes a la labor del docente universitario, por excelencia, esto implica que posea conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación

Así mismo, la investigación educativa demanda competencias científicas específicas, lo que significa que están facultados para tomar decisiones acerca de las políticas y prácticas educativas. Al respecto, Sierra Bravo (2000) plantea que la investigación científica es un procedimiento ordenado controlado y riguroso, mediante el cual manipulamos objetos, hechos o ideas para corregir o verificar el conocimiento en cualquiera de los dominios de la ciencia y de la educación. Se busca que el docente asuma la investigación como un elemento para resolver los

problemas cotidianos y de respuestas a los cambios que se generan dentro y fuera de su aula de clases.

Un buen docente sólo podrá transmitir su conocimiento o su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa. El docente investigador conoce las técnicas adecuadas para el manejo de proyectos que correspondan con las necesidades y que clarifique limitaciones y potencialidades así como debilidades del colectivo.

Es de relevancia destacar que la UNESCO en Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (1998) proclamó en su artículo N° 5 la Promoción del saber mediante la investigación en los ámbitos de la ciencia, el arte y las humanidades y la difusión de sus resultados, destacando que el progreso del conocimiento mediante la investigación es una función esencial de todos los sistemas de educación superior. Por su parte, estas deberán velar por que todos los miembros de la comunidad académica que realizan investigaciones reciban formación, recursos y apoyo suficientes. Los derechos intelectuales y culturales derivados de las conclusiones de la investigación deberían utilizarse en provecho de la humanidad y protegerse para evitar su uso indebido.

Reviste especial importancia el fomento de las capacidades de investigación en los establecimientos de enseñanza superior con funciones de investigación puesto que cuando la educación superior y la investigación se llevan a cabo en un alto nivel dentro de la misma institución se logra una potenciación mutua de la calidad.

Aunado a este planteamiento años más tarde, los participantes de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO en 2009; reconocen que la educación superior y la investigación contribuyen a erradicar la pobreza, a fomentar el desarrollo sostenible y a adelantar en la consecución de los objetivos de desarrollo de cada país, por tal motivo y en aras de la calidad y la integridad de la educación superior, es importante que el personal docente disponga de oportunidades para realizar investigaciones.

Docente como Promotor Social

El docente como promotor social, ha de intervenir en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa, donde juntos conforman un grupo, compartan

experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados.

Sin duda, el docente debe ser un líder ante la comunidad para influir en ellos y lograr que se unifique esfuerzos y criterios obteniendo la satisfacción de la efectividad de los procesos educativos. Desde esta perspectiva, ofrecer propuestas de solución y participar activamente en las comunidades, es asumir una actitud crítica frente a situaciones inherentes y aportar situaciones viables en beneficio al estudiante y la comunidad identificándose con el entorno que le rodea haciendo más interesantes las estrategias y metodologías que se utilizan en el aula y que a su vez facilitan la comunicación entre ambos docente y alumno.

El docente entonces, según Freire (1990) se alza con un papel de sujeto dialogante que no impone su contenido sino que busca junto con sus estudiantes temas de interés que lo lleven a un aprendizaje mutuo por el camino de la educación crítica

“el rol del educador consiste en proponer problemas en torno a situaciones existenciales codificadas para ayudar a los educandos a alcanzar una visión cada vez más crítica de su realidad. La responsabilidad del educador, tal como la percibe ésta filosofía, es por lo tanto mayor en todos los sentidos que la de aquel colega suyo cuyo deber consiste en transmitir información para que los educandos la memoricen.” (Freire, 1990.p.75.

Rol como gerente del aula

En las instituciones educativas el término gerencia ha tomado real importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, aplicado al campo educativo y específicamente en el aula hace referencia a las estrategias, los recursos de enseñanza y al logro del aprendizaje significativo.

A juicio de Requeijo y Lugo (1995) la gerencia educativa se refiere a

“la actuación a través de la cual se logra conjugar personas, distribuir tareas y repensar sus trabajos a objeto de que el conjunto produzca bien. Es controlar y manejar los recursos materiales y humanos, para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional (p.19).

Por otra parte, la gerencia de aula también puede ser definida como un proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en un diseño curricular. En consecuencia, el docente como gerente de aula va ejercer las funciones administrativas-académicas relacionándolo con los recursos de enseñanza-aprendizaje, de manera tal que se logre el aprendizaje significativo.

El proceso se da, partiendo de un diagnóstico previo de esta manera, organiza los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá adquirir, diseñando actividades educativas que estimulen el logro del aprendizaje con el fin de asegurar un mínimo de éxito en la acción educativa y afianzar el espíritu de responsabilidad y eliminar la improvisación es fundamental que el proceso educativo se planifique.

La planificación es la mas importante de las funciones de un gerente de aula, planificar es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados; para Koontz (1994), "la planificación consiste en la selección de misiones y objetivos y acciones para lograrlos; requiere toma de decisiones, es decir, seleccionar recursos futuros de acción entre varias opciones." (p. 45) .

En otras palabras, la planificación en las instituciones educativas es relevante por cuanto es un proceso continuo en el cual se coordinan las actividades de la institución con el fin de lograr los objetivos organizacionales. En este contexto, la planificación es una función fundamental en el campo educativo, donde se realizarán acciones, diagnóstico de la situación real de la situación para la formulación de políticas, programas, objetivos, metas y estrategias.

En este sentido, Requeijo y Lugo (1995) afirma:

“La concepción moderna de planificar quiere involucrar la idea de ejecución, de allí que hoy en día los planes especialmente en el

campo educativo tengan carácter operativo, es decir, no se quedan en pura formulación sino que llevan implícita la ejecución” (p. 33).

En este marco, con la planificación se establecen los objetivos, se determinan cuales son los métodos, técnicas y los recursos necesarios para el logro de estos y evaluarlos, mediante una serie de pasos que sistematicen las acciones. En consecuencia, la planificación es un proceso continuo y sistemático en el cual se aplican métodos, estrategias para el logro de los objetivos organizacionales.

Los planes dan a la organización sus objetivos y fijan el mejor procedimiento para obtenerlos. Además permiten que la organización consiga y dedique los recursos que requiere para alcanzar sus objetivos y que los miembros realicen las actividades acorde a los objetivos y procedimientos, y por último, que el progreso en la obtención de los objetivos sea vigilado y medidos para imponer medidas correctivas en caso de ser insatisfecho.

En otras palabras, mediante los planes, las organizaciones y en ella sus docentes, establecen sus objetivos, métodos, recursos y actividades, además evaluarlos en forma sistemática la obtención de esos objetivos con la finalidad de implementar medidas de corrección en caso de que los resultados no fueron los esperados.

Aunado a esto, la planificación se muestra como una herramienta que le permite al docente cumplir con las metas establecidas, en otras palabras centrarse en los factores en los cuales debe actuar para atender las necesidades de los alumnos, los cambios que debe introducir, luego establecer los objetivos y finalmente ejecuta el proceso adaptado el contenido a la demanda de los estudiantes así como de los programas incluso de las exigencias del propio sistema educativo correspondiente.

La Formación Integral del Docente Universitario

La comisión coordinada por Laredo (1983) de la Universidad del Zulia, partió de la premisa fundamental que las profesiones deben ser pertinentes con el cambio social, y que la Universidad debe responder prioritariamente a las necesidades de un colectivo. En este sentido, la educación es parte de un proceso socio-histórico complejo, continuo, contradictorio, por medio del cual, el ser humano de una manera integrada, adquiere una visión del mundo y se capacita para actuar en él, transformándolo, de acuerdo con sus necesidades histórico-

sociales y determinados patrones culturales. Este proceso se da por la interacción del ser humano con la naturaleza, la sociedad y la cultura de acuerdo con una determinada concepción del hombre, el mundo y la vida, y por la capacidad educadora y educable que posee según su propia naturaleza. Su valor radica en la posibilidad que ella tiene de promocionar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores en el ser humano y la sociedad, para promover el cambio social en sentido de mejoramiento (Universidad de Los Andes, 1980).

A partir de esta definición, se infiere el papel del docente en la formación de sus estudiantes, cuando expresa la interacción que entre ellos se genera por << capacidad educadora y educable>>. Esta influencia comprende, además del desarrollo de su capacidad intelectual, el de la propia personalidad de los educandos, e incide por lo tanto, en la conducta social.

Para González (2000), no sólo se aprenden conocimientos y habilidades, sino también valores y sentimientos, que se expresan en la conducta del ser humano como motivos de actuación. Según la misma autora, el profesor es un guía que conduce al estudiante por el camino del saber, con la autoridad suficiente que emana de su experiencia, a partir del establecimiento de relaciones afectivas basadas en la aceptación, el respeto mutuo y la comprensión.

Díaz (2001), por su parte, define la enseñanza universitaria como un proceso fundamentado en un estudio multidisciplinario que está comprometido con el desarrollo integral del alumno, con la cultura y la ética profesional, con las transformaciones sociales y con el modelo sociopolítico del país. De acuerdo con esta autora, el docente universitario pasa a ser una figura clave en el proceso socioeducativo, por lo tanto, la universidad debe responsabilizarse de su formación permanente para así garantizar un óptimo proceso de interaprendizaje y mejorar la calidad académica y profesional de sus egresados.

Zabalza (2006), plantea una visión positiva en cuanto a que efectivamente la enseñanza ejerce una influencia significativa dentro del proceso de formación que se da en las aulas. La enseñanza, la buena enseñanza marca diferencias y denota una gran responsabilidad ante la formación de los alumnos. Por eso, saber enseñar implica poseer los conocimientos suficientes sobre la lógica y las condiciones que afectan a su desarrollo.

La labor del académico reviste un nuevo compromiso social, derivado en parte de una nueva etapa marcada por los acelerados cambios tecnológicos y de información, así como por los nuevos paradigmas o situaciones ambientales que de alguna u otra manera influyen en forma determinante. La labor del académico de hoy, se dirige hacia la conformación de una actitud propositiva y multidisciplinaria, capaz de obtener las conexiones entre las disciplinas, fomentar una participación más cercana hacia los problemas de su entorno y estar abierto a las críticas que puedan mejorar sus aportes científicos (Cervantes, 1999).

En este orden de ideas, tenemos entonces que la formación integral, debe ser impulsada por el docente universitario, quien es un egresado del mismo proceso educativo. Sobre ello, Barabtarlo (1993) indica que la enseñanza de cualquier disciplina, lleva implícita una manera de enseñar que muchas veces tiene que ver con la manera como nosotros aprendimos.

Sin embargo, la tendencia en las nuevas propuestas de educación es fortalecer la formación integral del ser humano, una formación general con base en sus componentes científicos, tecnológicos, éticos y humanísticos para promover transformaciones sociales (Gamus, 1997).

Como parte de la formación de un docente universitario de calidad Espinoza y Pérez (2003), plantean una serie de elementos o componentes esenciales, además del componente académico y profesional que esta ampliamente justificado y entendido, que describe la esencia de un educador de aula realmente integral.

Componente Ético en el desempeño docente

La ética constituye el modelo referencial de la moral; es el patrón universal al que se remiten y con el que se conforman los distintos códigos morales y la praxis particular. Recurrir a la ética es importante porque se requiere que el profesor construya un espacio dotado de sentidos, en función de los valores culturales y espirituales que ayuden a construir la responsabilidad moral que la sociedad demanda del joven que se educa; salir de la inmediatez y de lo superfluo para entrar en un mundo comprometido con los otros (Nava 2001).

De lo anterior se deduce que la ética no puede enseñarse con lecciones de moral. Complementa Morín (2000) al argumentar que la ética debe formarse en las mentes, a partir de la propia conciencia del ser humano, por ser esta parte de una sociedad y parte de una especie», interrelaciones de las cuales no escapa el proceso educativo. Por esta razón en la actualidad, y en acuerdo con Freire (1998), es necesario rescatar la ética en el proceso

educativo, la cual se genera de la ausencia de una pedagogía fundada en el respeto a la dignidad y a la propia autonomía del educando.

El docente, desde su elevada misión, debe cooperar en el desarrollo del potencial creativo del ser humano, para que éste pueda desarrollar plenamente su personalidad en condiciones dignas, propias de una sociedad democrática, a fin de sostener la preeminencia de los derechos humanos y la valoración ética de la vida. Este autor agrega a esta misión el compromiso, responsabilidad, plantearse retos, esfuerzo, dedicación, investigación, capacitación y búsqueda sistemática del saber.

La ética del docente se manifiesta principalmente en su práctica educativa, desde, dentro y fuera del aula. En relación a esto, Perdomo (2000) sostiene que “dar la clase con ética es tener una conducta académica externa, como un testimonio de una convicción pedagógica interna que es tenida por buena, de acuerdo con el conocimiento vigente.

Entre los principios que debe poseer el docente para garantizar el aprendizaje en el aula, Perdomo (2000) menciona los siguientes: dar la clase con amor, fe, esperanza, caridad, prudencia, justicia, fortaleza, templanza, conocimiento, inteligencia, aconsejando con orden, con verdad, para la vida, en paz, con humildad, manifestando lo esencial, con valor, con alegría, con poder, con honestidad, con paciencia, con diligencia, sin ego, con sabiduría. Sin embargo, el autor citado señala que todos estos principios universales se sintetizan en uno sólo: el ético; por lo cual es imposible dar una clase con ética, y excluir a uno solo de ellos.

Aunado a estos planteamientos, Angulo y Acuña (2005) plantean que, el docente debe ejercer su rol con estricto apego y respeto a las consideraciones éticas y valores morales individuales y sociales, a su vez entender la educación, como uno de los derechos humanos fundamentales, contemplado constitucionalmente, que debe brindarse a todos por igual, con el mayor nivel de calidad posible.

Al igual que Perdomo (2000), Orozco Silva (1999) destaca la importancia de la ética en el diseño académico, puesta en marcha y consolidación de los currículos, las formas de evaluación de los aprendizajes, el papel de la Universidad en la docencia y en el desarrollo de la ciencia. Por lo tanto, el interés por la formación debe estar presente en toda acción de todos los actores que participan en el proceso socio-educativo y no recaer solamente en los cursos o

cátedras que se ocupan del desarrollo del ser humano, a fin de fortalecer y acrecentar el conocimiento, las actitudes y los valores.

Todos los autores citados, coinciden en la necesidad de redefinir la ética en la práctica educativa, la cual debe estar orientada hacia el respeto de los derechos humanos del educando y contribuir en la formación de sus valores y principios, los cuales deben ser predicados con el ejemplo del educador, a diferencia de la educación tradicional, la cual se limitaba a dictar lecciones de moral muchas veces mutilantes en el sentido de frenar el desarrollo de su personalidad. Sin embargo, debe existir un equilibrio tanto en la difusión como en la aplicación de los principios y valores éticos, los cuales no deben ser percibidos por el estudiante como una camisa de fuerza, que lo confunda hacia los extremos, obstaculizando su desarrollo en los principios éticos abordados por Perdomo (2000) y citados anteriormente.

Componente Pedagógico en la formación y desempeño del docente Universitario

De acuerdo con Flórez Ochoa (2001), la didáctica es el componente más instrumental y operativo de la pedagogía, pues se refiere a las metodologías de enseñanza, al conjunto de métodos y técnicas que permiten enseñar con eficacia. Por esta razón, el profesor debe estar en capacidad de aplicar coherentemente las estrategias didácticas dentro del modelo pedagógico propuesto.

De la misma forma como cada perspectiva y modelo pedagógico define su propia estrategia didáctica, Flórez Ochoa (2001) expresa que cada perspectiva pedagógica define y da carácter operacional a las pautas y procedimientos evaluativos que permiten cualificar y autorregular el proceso y los resultados de la educación, de lo cual se deriva la necesidad de que el docente sea capaz de diseñar procesos evaluativos diferentes desde cada perspectiva o modelo pedagógico que inspire la enseñanza y aprendizaje que se pretende evaluar.

La presencia del docente en el aula como un actor más del proceso de enseñanza va más allá de la mera transmisión de conocimiento, un docente con componente pedagógico en su formación, enseña a aprender a través de distintos estilos, ofrece una función tutelar personal para dilucidar las dificultades, para apuntalar los puntos más difíciles, para instigar a la búsqueda de más información de manera que se resuelvan los conflictos que día a día se presentan dentro de las aulas.

Ahora bien, según la UNESCO (1998) las instituciones de enseñanza superior tienen parte en la responsabilidad de establecer una enérgica política de formación de su personal docente y de investigación, ofreciéndole posibilidades de actualización en su área y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación, con el fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza.

Ya decía MauTseTung (1934)

“no basta con plantar tareas, hay que resolver, además el problema de los métodos para cumplirlas, Si nuestra tarea es cruzar un río, no podemos hacerlo sin un puente o una embarcación. Mientras no se resuelva el problema de la embarcación, será ocioso hablar de atravesar el río. Mientras la cuestión de los métodos no esté resuelta será inútil hablar de tareas” (p. 163).

Componente Científico

Es de observarse que la búsqueda del conocimiento es una función inherente al rol del docente universitario en la sociedad. Sin embargo, en ocasiones existe una separación de roles en la vida universitaria: Unos están allí para producir el conocimiento, es decir, son investigadores. Otros transfieren esos conocimientos a la comunidad extra universitaria traducidos en servicios y aplicaciones, son los extensionistas; y hay otro grupo que debe transmitir esos conocimientos, ellos son los docentes.

Es necesario, por lo tanto, que los docentes construyan sus propios conocimientos, para poder ayudar a los estudiantes a que hagan lo mismo. Villarroel (1998) define un buen docente universitario como aquél que ha logrado construir sus propios conocimientos con relación a la disciplina que enseña, a través de un proceso de investigación, con la intención de comprenderla, analizarla y aplicarla, para entonces sí, poderla enseñar.

Barabtarlo (1993) coincide con Villarroel (1998), al proponer la formación de profesores desde una perspectiva docencia-investigación (y extensión), la cual implica un proceso de modificación que se configura a partir de situaciones de problematización, comunicación y toma

de conciencia. En este contexto, la investigación es una tarea fundamental para el docente universitario y representa una estrategia en un modelo pedagógico alternativo, inscrito en el marco de la educación de adultos.

Saneugenio y Escontrela (2000) exponen que para que la práctica educativa adquiriera un carácter científico se requiere, en primer lugar, dejar de percibirla como una actividad rutinaria apoyada en la tradición, y que el docente deje de percibirse a sí mismo como un simple aplicador de técnicas de enseñanza, sin cuestionarlas ni valorarlas. El docente no debe asumir esporádicamente el rol de investigador, ya que según los mismos autores, esta actividad constituye el sustrato permanente que fundamenta, orienta y transforma su práctica educativa, sometiéndola de manera constante a la crítica y a la reflexión.

Flórez Ochoa (2001) identifica al profesor investigador como aquél que no parte de la certidumbre ni de la seguridad del conocimiento de su disciplina, no acude a su preeminencia, ni a su autoridad, ni a su sabiduría para respaldar su enseñanza. El investigador se diferencia del profesor eficiente convencional en que enseña desde la duda, desde la pregunta, desde lo que no se sabe a ciencia cierta, desde la incertidumbre, desde la ignorancia propia y de los alumnos. La finalidad de su enseñanza no es el dominio, sino la búsqueda incansable.

Su actitud hermenéutica distingue al indagador en cuanto no mira el mundo desde un lugar privilegiado y absoluto. El investigador cuando enseña sabe que su primera tarea es interpretar el fondo histórico, social y cultural que lo acompaña, así como los rasgos y características estructurales de la existencia empírica propia y de sus alumnos, con el objetivo de aprender a escucharlos y reconocer las redundancias prerreflexivas de su propia voz.

Del mismo modo, el autor señala que, la actitud dialéctica del docente investigador que enseña un conocimiento verdadero, coordina coherentemente más puntos de vista, más perspectivas y aspectos del fenómeno estudiado, y está abierto a la crítica de una comunidad intersubjetiva de observadores posibles. Y a la vez, para los estudiantes, aprender no es más que ilustrarse con otros puntos de vista, con otras perspectivas y desde horizontes más amplios, verdadero sentido de una tarea dialéctica que sólo puede fomentar el profesor investigador.

El docente con un componente investigador en su haber, no evalúa para el registro de calificaciones, sino para encontrar explicaciones cuando los estudiantes dudan de sus creencias y se atreven a pensar, a cambiar sus posiciones sobre las cosas, a discutir las y a coordinar varias perspectivas hasta sintetizar una nueva, más completa y compleja, que puede coincidir o no con la posición del texto o del profesor. Un profesor investigador registrará información en sus archivos, que puede alcanzar niveles de categorización e interpretación cognitiva si dispone de un protocolo inteligente para el análisis, la investigación y el mejoramiento de su enseñanza.

Lo antes expuesto evidencia que la formación del docente universitario constituye un requisito a los fines de contribuir con la misión de la Universidad: construir conocimientos y hacerlos disponibles en beneficio de la sociedad. El docente que indague, que investigue, está contribuyendo con el desarrollo de los seres humanos, la sociedad y la Nación. Es un educador que está fortaleciendo su trabajo en el aula, al ser capaz de ofrecer al estudiante nuevas alternativas de aprendizaje, que respondan a las exigencias reales de su práctica profesional y laboral. (Espinoza y Pérez 2003).

Componente Humanístico

La formación del docente universitario en el área humanística es una obligación primordial de la institución, porque éste es un ser humano que debe formar a otros seres humanos con base en el respeto hacia la dignidad humana, a fin de crear condiciones de vida favorables a nivel personal y social.

Al respecto, Flórez Ochoa (2001) define la pedagogía como una disciplina humanista, optimista, que cree en las posibilidades de progreso de las personas y en el desarrollo de sus potencialidades. En esta perspectiva, plantea y evalúa la enseñanza, inspirada en principios y criterios que le permitan discernir las mejores propuestas de instrucción de acuerdo con las condiciones reales y las expectativas de los aprendices, con miras a su formación.

La formación es el principio y fin de la pedagogía, su eje y su fundamento. Es el proceso de formación de los individuos concretos a medida que se involucran en la educación y la enseñanza. La formación es la cualificación y el avance que logran las personas, sobre todo en sensibilidad, inteligencia, autonomía y solidaridad.

La formación del docente con miras al desarrollo humano comprende no sólo el desarrollo de capacidades, competencias, habilidades y desempeños en su disciplina, sino, además, una

sólida formación en las dimensiones personales, académicas, docentes e investigativas. Se busca la comprensión inmediata de la realidad social y la necesidad de promover desde su disciplina la producción orgánica, limpia, los mercados verdes, amigables, para el cuidado del mundo y la naturaleza, el entorno con miras al desarrollo humano sostenible y el bienestar de las personas en el futuro próximo.

En este orden de ideas, Padilla (2008) plantea que en cuanto a las habilidades personales transferibles, tendríamos que buscar un crecimiento en las habilidades actitudinales como el liderazgo, la iniciativa y la responsabilidad; las relaciones en la generación de ambientes de trabajo que favorezcan el respeto de las ideas y los diferentes puntos de vista; las habilidades organizacionales en la asimilación y la adaptación a cambios propuestos e imprevistos; y las habilidades ciudadanas como la creación de ambientes democráticos, participativos, donde se identifican y solucionan conflictos, se respeta y tolera las diferencias entre los estudiantes ya sean conceptuales o culturales y, principalmente, se rinde cuentas ante los estudiantes y la comunidad universitaria.

Ser un docente universitario competente desde una concepción humanista de la educación significa, no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica, sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología, la pedagogía y la investigación educativa contemporáneas que los capacite para diseñar en sus disciplinas un proceso de enseñanza-aprendizaje potenciador del desarrollo de la personalidad del estudiante (González, 2000).

Componente Tecnológico

El docente Universitario debe capacitarse en el manejo de los avances tecnológicos en cuanto a recursos, no sólo en sus aspectos tecnológicos, sino también en el sentido de educar a través de estos medios; es decir, la concepción de persona humana, la propuesta de estrategias didácticas para la orientación de los aprendizajes, el uso eficiente y eficaz de la tecnología, teniendo en cuenta las ventajas y limitaciones de su utilización. Además, debe renovar constantemente los conceptos de interdisciplinariedad, innovación, flexibilidad y virtualización de la educación apoyada en las nuevas tecnologías en armonía con el contexto de la globalización

Son innumerables las oportunidades de innovación de las acciones educativas con el uso de las TIC en la educación superior: la modelación, la simulación, el manejo de bases de datos, el análisis de la información, la lectura de artículos en revistas indexadas a nivel nacional e

internacional, permiten, entre otros, la creación de escenarios que facilitan el aprendizaje en los estudiantes. (Padilla 2008).

Al respecto, Flórez Ochoa (2001) indica que en la era del conocimiento, un sistema de enseñanza requiere de un nuevo modelo interactivo que comprometa a los profesores, los estudiantes y el objeto del saber, definidos a partir de su carácter de procesadores de información que interactúan como participantes de un proceso cibernético más amplio.

El nuevo docente, por lo tanto, debe estar preparado para un cambio radical de su papel, reforzando y actualizando sus conocimientos, no sólo en su disciplina, sino también en las nuevas tecnologías, para de esta forma, según la UNESCO (1998), obtener una visión integral de la disciplina, poniendo el acento en la cultura de la información.

El aula de clases desde el ámbito universitario

El aula de clases universitaria siempre ha sido considerada como un tipo de ambiente humano en el que interactúan personas que asumen característicamente dos tipos de roles: por un lado, están quienes ejercen el papel de participantes de un proceso de construcción de conocimientos de orden académico, personal y social, por otro lado, están también quienes tienen la responsabilidad de guiar, mediar o facilitar dicho proceso académico, empleando para ello una perspectiva del aprendizaje conforme a un modelo teórico particular y un modelo pedagógico.

Rogers (1980) plantea, que si en el aula de clases se desarrolla en un clima de mutua confianza, aceptación y mucha apertura, se facilita el aprendizaje. Desde este plano formativo, el estudiante asume responsabilidades en sus procesos y el maestro proporciona recursos y el modelaje desde su propia experiencia.

De esta forma, el estudiante desarrolla su programa en disciplinas académicas que se derivan de la interacción estudiante-estudiante y estudiante-contexto, y la evaluación es realizada por el mismo estudiante y por el grupo, mediante procesos de retroalimentación.

Todos estos aspectos hacen que el aprendizaje sea más profundo, así como más influyente en las vidas y comportamientos de los educandos, convirtiéndose en el más humano y más humanizador de los empeños, con lo cual manifiesta la relevancia e importancia social de

quienes practican la docencia, como personas que dignifican y se dignifican en el desarrollo. (Savater, 2000)

Para Morín (2000) la condición humana es un tema central que debe ser retomado y enseñado como un saber necesario a la educación ya que el ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. Esta unidad compleja de la naturaleza humana está completamente desintegrada en la educación, a través de las disciplinas, e imposibilita aprender lo que significa ser humano, por lo que hay que restaurarla de tal manera que cada educando tome conocimiento y conciencia, al mismo tiempo, de su identidad compleja y común a todos los demás seres humanos.

Figuroa (2000), por su parte, sostiene que el objetivo fundamental del proceso educativo es el fortalecimiento de la personalidad a través de la formación y desarrollo de los aspectos moral, intelectual y físico, entre otros, con el propósito de formar personas de alta calidad humana, capaces de elevar la calidad de vida del planeta en su conjunto. El mismo autor expresa que la educación debe rescatar la enseñanza de principios y valores universales que conlleven el desarrollo de sentimientos y actitudes positivas para un progreso conjunto de persona-persona, persona-naturaleza, persona-sociedad, además orientado hacia una formación humana integral.

Este desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior cuyas etapas corresponden a las de la maduración, constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva. (Delors 1994)

Factores de Evaluación al docente

Las cualidades que refleja el docente en el desempeño de la función académica, son elemento clave para la acción pedagógica. Existen ciertos aspectos importantes de la personalidad del docente que influyen en la obtención de resultados en el acto de enseñanza aprendizaje lo cual amerita una revisión constante.

Los aspectos personales conllevan a valorar la presentación personal del docente. Por lo tanto, el docente debe reunir condiciones y atributos para ejercer a plenitud su labor educativa por lo tanto la presentación personal, la tolerancia, responsabilidad, entusiasmo, creatividad son cualidades implícitas en la enseñanza porque promueven la motivación del grupo, permitiendo además el éxito del proceso, en tal sentido cultiva la reflexión y la capacidad de transformar situaciones coherentes con el acto pedagógico, por lo tanto la puntualidad y responsabilidad frente al proceso favorece el interés y evita la deserción entre los estudiantes.

En este orden de ideas, Lerner (1998) considera que el docente debe estar sujeto al proceso de evaluación para lograr una actuación altamente significativa dentro de la institución. Considera la tolerancia y cordialidad aspectos necesarios dentro del proceso de enseñanza, sostiene además que el docente debe de propiciar la creatividad en el aula y desarrollar conocimientos por vía del descubrimiento como posibilidad deseable en los procesos de investigación.

De igual modo, el docente debe reflejar la capacidad para comprender e interpretar los procesos tomando en cuenta el contexto social. En consecuencia, cuando los alumnos son dirigidos por docentes de adecuada formación académica y profesional se logra un rendimiento más efectivo, tomando en cuenta que en la actualidad se adapta el desempeño docente a las nuevas exigencias que presente el currículo nacional de educación inicial. Por lo tanto, necesariamente debe ser evaluado para estar actualizado con relación a los factores de eficiencia y efectividad, es decir, abierto a la crítica y reflexión ante el proceso educativo, dispuesto a todas las posibilidades de cambio y superación.

En este orden de ideas, se debe tomar en consideración la excelencia, eficacia y efectividad como los criterios mediante los cuales debe ser evaluado el docente en la función académica ya que sirve de fundamento a los juicios o decisiones futuras para adecuar el trabajo con actitud y capacidad profesional y así se juzga mejor los esfuerzos individuales de los docentes para mejorar el desempeño, por lo tanto, es relevante evaluar cada uno de los factores que integran la práctica educativa del desempeño docente debido a que la tendencia que debe existir en la labor de los profesionales de la docencia un marco de eficacia y efectividad para garantizar un resultado favorable en la planificación y la coordinación de la acción con la finalidad de atender todas las necesidades tanto cualitativas como cuantitativas.

Como complemento, Chiavenato (2003) afirma que los factores de evaluación son las normas básicas o comportamientos y actividades seleccionadas y valoradas por la organización

para realizar la evaluación del desempeño a tal fin, Robbins (2005) considera necesario incluir en un programa de evaluación de desempeño los siguientes elementos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situación, creatividad, capacidad de hacer.

Dentro de este orden de ideas, López Ordoñez (2004) destaca que una evaluación de desempeño del docente se debe realizar atendiendo a una serie de factores, entre ellos: asistencia, puntualidad, espíritu de trabajo, colaboración, aporte y aplicación de conocimientos, creatividad e iniciativa, disposición para el trabajo, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, actividades culturales, conducción del proceso de enseñanza.

El educador requiere ser una persona cuyas condiciones sociológicas, sociales, físicas y morales deben representar un modelo de buen ciudadano que trabaja para ser mejor. Una persona equilibrada, responsable de sus acciones y constante formación. Entre otras características además de ser competitivo en el mundo globalizante de hoy. (Useche 1999).

Sobre la base de las ideas expuestas, se infiere que los factores a considerar en la evaluación del desempeño se refieren al comportamiento, actitud, actividades que realizan los en su labor educativa, entusiasmo, tolerancia; creatividad; puntualidad; así como los valores y la ética que como docente considere en su vida dentro del aula.

Estos factores miden la disposición de disfrute, orden en su apariencia personal, buen humor y el trato que emplea el docente para facilitar la enseñanza aprendizaje que incluye la satisfacción y el gusto por el trabajo, así la creatividad comprende la manera de innovación de las cuales se vale el docente para desarrollar las actividades en el aula, todos estos factores unidos a una fuerza interior que se irradia a través de todo el cuerpo: gestos, movimientos, miradas, posturas, atuendos, silencios, expresiones. Lo corporal es el reflejo del estado interior. Al conducirse con paz y armonía espiritual nuestras expresiones, posturas, y movimientos del docente lucirán más esbeltos, espontáneos y coordinados.

Dichas cualidades repercutirán en el ambiente que se crea en el aula, facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el alumnado se sentirá motivado a seguir el modelo que representa el docente, elevando al mismo tiempo, su autoestima, su imagen ante los alumnos y

sus compañeros de trabajo. Por tanto, la presentación personal se convierte en un factor importante a considerar para la evaluación del desempeño del docente.

Otro elemento posible para evaluar el desempeño docente, es el entusiasmo y los niveles de motivación que éste le ponga a la clase. Si el profesor se vuelve aburrido o apático, los alumnos también lo serán. Típicamente, el entusiasmo del profesor viene de la confianza en sí mismo, de la pasión por su tema, y de un genuino placer en enseñar. Los estudiantes aprenden mejor cuando los incentivos de aprendizaje en el aula satisfacen sus propios motivos.

Si bien cada educador desarrolla su estilo y personalidad de enseñanza; en los creativos existe un núcleo común: todos son muy sensibles; con recursos energéticos; flexibles; imaginativos; deseosos de salirse de lo caminos trillados. Su secreto reside en su dedicación a la creatividad como una parte esencial en la realización del individuo (Ramos 2006)

En otro orden de ideas, dentro de los elementos a evaluar en el desempeño de un docente se encuentra la tolerancia. La tolerancia es un imperativo ético porque trasciende la individualidad, vale en sí y por sí y vale en efecto, por razones éticas, independientemente de las creencias o prácticas culturales, políticas, sociales y religiosas que profese cualquier persona. Se reconoce al otro, en cuanto semejanza, base de todo principio ético. Alude a la diferencia, a la distancia al mismo tiempo que de la semejanza y la igualdad radicales, funda la tolerancia como virtud ética. (González 2000)

La tolerancia, es por tanto, una concepción de la vida, un estilo que guía prácticas, ideas y actitudes, que tiene que ver con el respeto que le guardamos a los demás cuando manifiestan formas de vida diferentes a las propias. Si partimos de este significado y lo trasladamos al salón de clases, se presenta un doble compromiso moral: primero nos obliga a ser tolerantes con los estudiantes que identificamos como personas, principio de toda comunidad, y segundo reconocemos en ellos menos competencia para tomar decisiones lo que implica un compromiso mayor.

El ejercicio docente se puede mover en la tolerancia o en su contrario, en ambos casos es una reacción activa. En una se comprenden, y se aceptan, los momentos diferentes de aprendizaje, necesidades, sentimientos y conductas que manifiesta el ser humano, como producto de sus diferencias individuales e históricas y frente a sus desigualdades, la tolerancia

viene a constituir una actitud positiva. En otro caso, se asumen posturas, como por ejemplo de rechazo, intransigencia y hostilidad frente a sus diferentes formas de actuar, vestir y pensar; frente a la desigualdad el docente responde con actitudes intolerantes como la discriminación, los estereotipos y los prejuicios.

Tal como lo plantea Lúquez (2000)

"El rasgo común de las actitudes intolerantes es que los sentimientos que las caracterizan son la desconfianza, a inseguridad y el temor ante la amenaza imaginaria que representan los grupos humanos hacia los que se experimentan esas actitudes; para sobreponerse a esos sentimientos negativos, la persona que los experimenta suele reaccionar de manera defensiva con otros sentimientos auto afirmativos, que van desde el menosprecio hacia esas personas por la situación de su debilidad, inferioridad, discriminación o explotación que sufren, hasta la hostilidad agresiva".(p. 13)

La falta de tolerancia en el aula engendra: arrogancia, dogmatismo, presunción intelectual y autoritarismo en los docentes. En los estudiantes, genera la sensación de que el conocimiento está totalmente acabado, encubre los errores y predispone a los estudiantes a no aprender de sus errores.

Desarrollar este tipo de estructuras positivas, requiere de un docente competente en su disciplina, pero al mismo tiempo tolerante con las diversas formas de aprender de los estudiantes. También requiere de un entorno institucional que ayude a los encargados de educar a la gente a formar hombres y mujeres para vivir en paz y tolerantes con las diferencias y no predispuestos para la guerra.

Si bien es cierto, que son muchas y variadas las características aspectos, o indicadores de excelencia a evaluar en un docente es innegable la relevancia del Valor y la Moral; amplios en su concepto, así como subjetivos, según el observador, y que no se puede dejar por fuera ya que son por excelencia elementos en los cuales descansa la verdadera educación de calidad.

Esta calidad en la formación profesional depende no sólo de los conocimientos y habilidades que desarrolle en el curriculum universitario sino también de los intereses criterios que regulan su actuación profesional. El amor a la profesión, la responsabilidad, la honestidad constituyen valores esenciales reguladores de la actuación de un profesional competente.

En el campo de la ética y la moral, los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea. Aunque son complejos y de varias clases, todos los valores coinciden en que tienen como fin último mejorar la calidad de vida. Sin embargo se puede afirmar que son los valores morales, por excelencia, los que orientan la conducta del ser humano, en base a ellos el hombre actúa ante las diferentes situaciones que se le plantea la vida. Se relacionan principalmente con los efectos que tiene lo que hacemos en las otras personas, en la sociedad, en la empresa o en nuestro ambiente en general. Su práctica acerca a la bondad, la justicia, la libertad, honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la lealtad, la amistad y la paz; entre otros.

Relación Docente Alumno

El docente de éxito es aquel cuyo paradigma se fundamenta en que su tarea es lograr que sus estudiantes aprendan primero a ser personas y estructurar conocimientos. La satisfacción del logro estará entonces en que, mientras mas estudiantes aprendan, más éxito se tiene como docente.

En este orden de ideas Colmenares (1999) plantea que la enseñanza debe orientarse hacia la creatividad y para la autogestión; creatividad que genere mejores condiciones de vida y competitividad dentro del paradigma ganar=ganar; Autogestión que permita solucionar problema y tomar decisiones en un marco de valores que represente al ser humano y al ambiente.

La educación acontece en un contexto de valores y supone compromisos éticos. Así, toda institución educativa tiene una responsabilidad ética con la comunidad a la que pertenece. En el caso particular de la universidad, este compromiso es mayor pues no solo se expresa en su acción formadora de valores sino también en su rol como conciencia crítica de la sociedad y facilitadora del mejoramiento de la misma a partir del conocimiento y de la cultura que construye.(Valcarcel ,2006).

La calidad de un aula de clase como espacio de formación no solo académica, si no personal; esta determinada por las relaciones que existan entre el alumno y el profesor. Relaciones basadas en el respeto mutuo; en el entendimiento y sobre todo en el soporte orientador en cada uno de los momentos del proceso de enseñanza aprendizaje.

El docente; debe abrir el espacio como manera de favorecer la participación activa del alumnado sobre todo desarrollando al Ser crítico que nuestra sociedad actual necesita basado en lo moral y bajo una carga de valores que le permitan asumir responsablemente decisiones trascendentales.

Formar personas abiertas a los demás; resulta posible desde una cualidad pedagógica que eduque una actitud dialogante entre los miembros de la comunidad universitaria. Si bien algunos autores reconocen que la calidad educativa también es resultado del clima institucional de las relaciones humanas y valores que cimientan el proceso de enseñanza-aprendizaje, la ausencia del tratamiento explícito y profundo de este tema a nivel universitario dice mucho del lugar que se le da a éste en la tarea docente.

Un elemento clave en toda relación efectiva es la comunicación, gracias al lenguaje podemos expresar las experiencias que darán lugar a un nuevo estilo de vida, diferente, innovador o en el otro extremo, pasivo y desolador. Se considera que la comunicación con los jóvenes es básica para la construcción del concepto de sí mismo; es la vía por la cual, el alumno crea ese concepto y comprende el valor que como persona tiene (Cubero, 1994).

Sentirse reconocido por el entorno, es importante para la formación de la identidad personal, por lo que de la calidad de las relaciones primarias depende, en gran parte, cómo se percibe y considera a sí mismo el individuo posteriormente, y cómo mira el mundo que lo rodea. Crear el entorno necesario y formar esa conciencia en los docentes es un reto en la vida diaria.

Por su parte, el alumno es un espíritu, mente y ente abierto a todo tipo de influencias y motivaciones y más si es de su maestro. Es de destacar que para su crecimiento y desarrollo mental, físico o social, así como para el desarrollo de una actitud positiva, anuente y participativa del proceso aprendizaje, necesita por parte del mediador, a una persona que le estimule y establezca un vínculo de confianza, porque generalmente proyectan sobre la figura

del profesor a una persona capaz, ejemplo de superación y motivación, porque se idealizan sus esfuerzos, habilidades y deseos.

En pocas palabras un hábil dialogador y guía en quien puedan confiar sus inquietudes, problemas, ideas, sentimientos y quien les acoja, oriente y sobretodo apoye integralmente, ya que la superación personal y fe en sí mismos, es básica para continuar con los requisitos de una carrera universitaria. Por eso la interacción profesor-alumno constituye un estímulo de relevancia dentro y fuera del aula de aprendizaje.

El desempeño

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Según Gutiérrez (2006) el desempeño es una tarea vital del líder y su equipo, establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos.

El proceso del desempeño laboral del docente esta centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan, lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal.

Guerra y López (2007) conceptualiza a la mejora del desempeño, como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas.

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es por tanto, el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. Según Corona (2000) el desempeño laboral se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización.

Evaluación del Desempeño Docente

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial” (Fuchs, 1997)

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones (Mondy y Noé, 1997)

Mondy y Noé (1997) sostienen que la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. En el mismo sentido lo plantean Pereda y Berrocal (1999) al definirlo como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La evaluación del docente generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

En el mismo orden de ideas Fuchs (1997) plantea que un sistema de evaluación de desempeño esta formado por un conjunto de mecanismos que permite definir el grado por el

cual las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo que ocupa dentro de la organización, así como para los objetivos de la empresa. Del mismo modo, facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.

Para Werther y Davis (1989) una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados. 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 fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

Esta representa, observar el ambiente donde el educador actúa y realiza las actividades. Esta evaluación sirve para detectar las condiciones de las cuales se vale el profesor para lograr la atención de los alumnos y provocar en ellos las reacciones posibles de manera que pueda facilitar la orientación del aprendizaje.

Igualmente se intenta precisar los criterios empleados por el docente para observar las conductas de cada una de los alumnos y como mide el comportamiento de estos con el resto del grupo y la forma en que registra la información de los elementos que dispone para facilitar y evaluar el proceso.

La evaluación es un componente integrado que atiende exigencias y demandas en las cuales el docente realiza la acción del hecho de enseñar cuyo propósito será dar respuestas a tales explicaciones, basado siempre en la valoración que deberá ser considerada y apropiada ya todos los elementos que constituyen el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de un clima flexible y no amenazante objetivo y coherente con la estructura establecida, teniendo en cuenta los factores condicionantes y determinantes en el desempeño profesional a fin de elevar la eficacia.

Freeman y Stoner (1997) responsabiliza a la evaluación de desempeño de definir las funciones de control que comprenden en este sentido las actividades que se desarrollan en un ambiente. De acuerdo a estos autores depende del objetivo que se fije, según la categoría de los sujetos implicados de la capacidad demostrada para generar estímulo intelectual y de la motivación intrínseca del docente hacia el hecho pedagógico.

En este particular, se precisa analizar entonces que existen tres aspectos importantes dentro del marco de desempeño: Primero establecer las normas, criterios o modelos que se utilizará para revelar el tipo de metas o procedimientos empleados por el docente en una situación de aprendizaje; segundo fijar muy bien las categorías de los sujetos implicados en el estudio, es decir, establecer y respetar los criterios sobre los rasgos que se observarán en su actuación de tal manera que se oriente la evaluación durante el ejercicio de la acción pedagógica y tercero conocer las actividades que realizar el profesor en el puesto de trabajo y las metas que se fija para el desempeño futuro.

Considerando estos planteamientos, se infiere, que el docente en su práctica pedagógica, debe valorar los beneficios que aporta su actuación al proceso enseñanza aprendizaje y lo que le permite tomar decisiones pertinentes a los cambios o transformaciones que han experimentado en si mismo, tanto en lo referido a las actividades y funciones básicas como a la creación de un clima institucional de tolerancia, entusiasmo y comunicación, lo cual implica su responsabilidad mediadora dentro del aula para conseguir respuestas oportunas por parte del alumno.

Ausubel (1999), considera la evaluación del desempeño como el proceso mediante el cual se recaba información para destacar los aspectos de la personalidad del docente y el comportamiento profesional que asume en el desarrollo de trabajo de aula. Constituye un componente importante de motivación entre el personal y determina en gran medida el incremento real del desenvolvimiento intelectual de los alumnos que atiende.

Según este autor, los docentes requieren demostrar con su empeño las condiciones básicas como son talento, idoneidad y capacidad para realizar a plenitud su labor educativa, la cual se relaciona con el rol dentro de la función específica en el aula y el perfil que le exige la educación básica que debe responder a los propósitos previstos en el normativo.

Bases teóricas

Teoría behaviorista o del comportamiento

La teoría del comportamiento (o teoría behaviorista) de la administración significó una nueva dirección y un nuevo enfoque en la teoría administrativa: el enfoque de las ciencias del comportamiento, el abandono de las posiciones normativas y prescriptivas de las teorías anteriores (teoría clásica, teoría de las relaciones humanas y teoría de la burocracia) y la

adopción de posiciones explicativas y descriptivas. El énfasis permanece en las personas, pero dentro del contexto organizacional (Chiavennato 1996)

Orígenes de la teoría del comportamiento

Los orígenes de la teoría del comportamiento en la administración son los siguientes:

1. La oposición fuerte y definitiva de la teoría de las relaciones humanas a la teoría clásica, derivó lentamente hacia una segunda etapa: la teoría del comportamiento. Ésta representó un nuevo intento por sintetizar la teoría de la organización formal con el enfoque de las relaciones humanas.
2. La teoría del comportamiento es un desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, con la cual se muestra eminentemente crítica y severa. Si bien comparte algunos de los conceptos fundamentales, los utiliza apenas como puntos de partida o de referencia y los reformula profundamente.
3. La teoría del comportamiento critica severamente la teoría clásica. Algunos autores ven en la primera una verdadera antítesis de la teoría de la organización formal, de los principios generales de la administración, del concepto de autoridad formal.
4. La teoría del comportamiento incorporó la sociología de la burocracia y amplió el campo de la teoría administrativa.

En 1947 se publica un libro en Estados Unidos, que marca el inicio de la teoría del comportamiento en la administración: *El comportamiento administrativo* por Alexander Simon, quien fue ganador del premio Nóbel de Economía en 1978.

Esta escuela integra los dos aspectos de la organización: formal e informal. Reconoce y analiza la conducta del Hombre y su comportamiento dentro de la organización, la relación bivalente que hay entre los Hombres que componen la organización y la organización misma.

Por su parte, la teoría defiende que el comportamiento de los seres humanos es un conjunto de actos que pueden ser estudiados y comprendidos a través de la simple observación

externa sin que sea necesario acudir a procesos más complejos como pueda ser la introspección.

Cyert y March (1965) desarrollaron una teoría sobre la toma de decisiones en su libro "Teoría Behaviorista de la Compañía" (behavior = comportamiento, conducta) donde la organización de la empresa está sostenida por dos vertientes esenciales, pero opuestas:

- a). Un sistema de procesado de la información.
- b). Un sistema de toma de decisiones.

Desde el punto de vista de estos autores, esta separación significa que cada sistema sigue fines distintos, con los que se llegan a determinar objetivamente las distintas prioridades dentro de cada departamento y por ello la necesidad de contar con profesionales para resolver los conflictos internos.

La toma de decisiones implica optar por algo en lugar del otro(s). Es tener libertad de elección dentro de un espectro de posibilidades o alternativas que se nos presenten, ya que toda elección nos remite a tomar una decisión. Además, conlleva un tipo específico de comportamiento en donde la elección tiene una finalidad con cierta intencionalidad, incluyendo valoraciones éticas específicas. Dicha finalidad comprende una jerarquía de valores que el actor ordena, ya que se guía por objetivos y metas que, para lograrlos, tiene que confrontarlos con su medio y analizar las posibilidades de ser llevados a cabo. Así, las valoraciones definidas por el actor son mediadas por la realidad. Esta "negociación" se da en el seno de las organizaciones, entre los miembros que la componen y el medio en el que están inmersos (Cyert y March, 1965).

Enfoque de las Relaciones Humanas

De esta escuela tenemos a Mayo (1923) quien en el experimento "Hawthorne" Psicólogos, sociólogos, empresarios, en los años 1924 a 1932, en los talleres en las afueras de Chicago, analizaron las relaciones entre las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores.

El experimento consistía en cambiar las condiciones, los grupos y evaluar su productividad. De esta manera, evidenciaron la ausencia de relación directa entre cada factor de las condiciones de trabajo y la eficacia. Por el contrario, mostraron una relación clara entre el cambio introducido y la eficacia en el trabajo.

Lo anterior les permitió llegar a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador, como afirmaba la teoría clásica, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean.
2. El comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo, los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos, si no como miembros de grupos.
3. El comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas o estándares sociales. Cada grupo social desarrolla creencias y expectativas con relación a la administración: esas creencias y expectativas –reales o imaginarias- influyen no sólo en las actitudes sino también en las normas o estándares de comportamiento que el grupo define como aceptables, a través de los cuales evalúa a sus integrantes.

Esta corriente se preocupa de las relaciones humanas en el trabajo: pertenencia a un grupo, relación social, posibilidad de participar e introducir cambios, la posibilidad de liderazgo. La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de estar en compañía, de ser reconocida, de acceder a una comunicación adecuada, no solamente su motivación, es salarial. A su vez, la organización eficiente no garantiza por sí sola mayor producción porque es incapaz de elevar la productividad, si no se identifican, localizan y satisfacen debidamente las necesidades psicológicas del trabajador (Maldonado 2008)

Mayo y los teóricos de las relaciones humanas introdujeron el concepto de "hombre social", motivado por el deseo de establecer relaciones con los demás. Algunos estudiosos de la conducta, entre ellos Maslow y McGregor, sostuvieron que el concepto de "hombre que se autorrealiza explicaba de manera más exacta la motivación del hombre (Maldonado 2008).

Teoría de las expectativas:

Sucesivamente Vrom (1964), como respuesta a los factores higiénicos de Herzberg (1959), lanzó su teoría de las expectativas. Según Vrom la teoría de los factores higiénicos es solamente una de las varias que podían deducirse de las encuestas realizadas por Herberg. Vrom propuso un modelo matemático centrado en la motivación, entendida como fuerza que impulsa a una persona a una determinada conducta, es función de los siguientes elementos:

- Valencia. Es el grado de importancia que da la persona al resultado que puede obtener de su conducta. Puede ser positiva, negativa o neutra.
- Expectativa. Es la probabilidad subjetiva de realizar bien el cometido.
- Instrumentalidad. Es la percepción individual de que al realizar bien un determinado cometido se puede conseguir una finalidad.

Esta teoría de Vrom, pone sobre todo de manifiesto, la importancia de la percepción individual. Las personas actúan en función de cómo perciben la realidad. Muchos malentendidos provienen de diferentes percepciones del entorno. Conductas que aparecen ilógicas para determinado observador, es una respuesta congruente con la visión de la realidad de quien la ejecuta. (Colectivo de Autores, 2000)

Porter y Lawler (1975) hacen más compleja la teoría de Vrom al recoger en su modelo de las expectativas, que la persona puede no tener capacidad suficiente para realizar la función o percibe de una forma equivocada lo que tiene que hacer, o su rol a desempeñar. No basta con que una persona dé una valencia positiva al incentivo, asigne una alta probabilidad a la consecución de un objetivo y tenga mucha confianza en que si consigue el objetivo, obtendrá también el incentivo. Puede fracasar si no tiene capacidad suficiente, o aun teniéndola, percibe mal el papel que tiene que desempeñar. (Colectivo de Autores, 2000)

Normalmente, se considera que una persona con un alto grado de satisfacción, tiende a realizar bien su trabajo. El modelo de Porter y Lawler da la vuelta a esta afirmación y muestra, que una buena realización conduce a un incentivo que, si es percibido positivamente por la persona, le produce bienestar. Es decir, no es que la satisfacción lleve a hacer bien el trabajo, sino que el trabajo bien hecho, a través del incentivo, produce complacencia.

Teoría de las necesidades:

En 1959, Herzberg realizó con un grupo de psicólogos un estudio sobre 200 personas, en 11 empresas, para averiguar cuáles eran realmente los factores que motivaban a las personas en el trabajo y en qué medida lo hacían cada uno. Los resultados y conclusiones del estudio fueron las siguientes:

- Existen unos factores, que denominó higiénicos y que son necesarios para producir una motivación efectiva. Si no se superan, la actitud es negativa, pero una vez conseguidos no afectan prácticamente a la motivación.
- El efecto de los factores motivadores es cualitativo más que cuantitativo. Esto significa que inciden sobre todo en la imaginación y creatividad durante el trabajo. No hay diferencia fundamental en la productividad, pero sí en la calidad del trabajo. Cuando la actitud está situada en un bajo nivel, hay una tendencia a cumplir lo mínimo indispensable. (Robbins, Robbins y Coulter, 2005)

Herzberg (1959) en la teoría de la motivación, enfatiza que el hombre se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa su comportamiento:

Factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que se desenvuelve el individuo, dentro de la educación esas condiciones son dentro del aula de clases y decididas por el docente, los factores extrínsecos están fuera del control de los alumnos. Los principales factores extrínsecos en la educación son: el horario, el contenido de las asignaturas, las diferentes estrategias educativas aplicadas en el proceso, el tipo de evaluación que los alumnos reciben de sus docentes, las condiciones físicas y ambientales del aula y el centro de estudio, las políticas y directrices de la entidad educativa, el clima de relaciones entre los alumnos, docente y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, compromiso con el aprendizaje, conocimiento, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. (Robbins, Robbins, y Coulter, 2005)

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores

motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, en la educación las estrategias y la evaluación educativa han sido diseñadas y definidas con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, porque la universidad sólo ofrece un lugar donde estudiar.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción.

Herzberg consideraba que la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, ¿qué espera la gente de su trabajo?, pidió a las personas que describieran situaciones en detalle en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal sobre sus puestos. Después estas preguntas se tabularon y clasificaron.

A partir del análisis de las respuestas, Herzberg concluyó que las respuestas que las personas dieron cuando se sintieron bien por su trabajo fueron muy diferentes de las respuestas proporcionadas cuando se sintieron mal. Los factores intrínsecos como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad fueron relacionados con la satisfacción en el trabajo. Cuando los interrogados se sintieron bien en su trabajo, tendieron a atribuirse estas características a ellos mismos.

Por otro lado, cuando estuvieron descontentos tendieron a citar factores extrínsecos como la política y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales, y las condiciones laborales. Según Herzberg, los datos sugieren que lo opuesto de la satisfacción no es el descontento como tradicionalmente se creyó. Eliminando las características de descontento de un puesto no necesariamente se provoca la satisfacción en el mismo. Como se ilustra en la siguiente figura, Herzberg propuso que estos hallazgos indican la existencia de un continuo dual: lo opuesto de "satisfacción" es "no satisfacción", y el opuesto de "descontento" es "no descontento".

En otros términos, la teoría de los dos factores de Herzberg afirma que:

- La satisfacción es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de insatisfacción. (Robbins, Robbins, y Coulter, 2005)

Según Herzberg, el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de la motivación y de la productividad, la reducción del ausentismo (fallas y atrasos en el servicio) y la reducción de la rotación del personal (retiros de empleados). No obstante, algunos críticos de ese sistema anotan una serie de efectos indeseables, como el aumento de la ansiedad por el constante enfrentamiento con tareas nuevas y diferentes, principalmente cuando no son exitosas las primeras experiencias; aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de su trabajo en las nuevas tareas enriquecidas; sentimientos de explotación cuando la empresa no acompaña el enriquecimiento de tareas con el aumento de la remuneración; reducción de las relaciones interpersonales, dada la mayor dedicación a las tareas enriquecidas. (Robbins, Robbins, y Coulter, 2005)

La teoría de las necesidades – desarrollada por Herzberg – presentan puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio y rico sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo de social), mientras que los factores motivacionales se refieren a las llamadas

necesidades secundarias (necesidades de estima y de autorrealización). (Robbins, Robbins, y Coulter, 2005)

CAPITULO IV

MOMENTO APLICATIVO: ENCUENTRO HEURÍSTICO

CAPITULO IV

MOMENTO APLICATIVO: ENCUENTRO HEURÍSTICO

De acuerdo con su etimología, la palabra heurística proviene del vocablo griego “heurisko”, que significa “encontrar”, “descubrir”. Heurística es estar en posesión de un saber que ayuda a encontrar o descubrir algo. De acuerdo con esto, se llama heurística o razonamiento heurístico, a cualquier forma de indagación intelectual que sirva para descubrir (Leiva, 2008). Pero esta capacidad no es privativa del ser humano. Así parece pensar, al menos, Pardinás (1984), quien la define como la capacidad que tiene una teoría de generar nuevas interrogantes y descubrimientos.

Contexto empírico de la investigación:

Una vez formulados los objetivos se operacionalizaron atendiendo el estudio del contexto empírico de la información estudiado a partir de objetivos específicos, categorías orientadoras, sub-categorías orientadoras, N° de ítems e instrumento, reflejados a continuación en el siguiente cuadro.

Cuadro 1

Contexto empírico de la investigación

Objetivo General: Proponer un instrumento de evaluación del desempeño docente que considere la participación del estudiante, al Departamento de Educación Preescolar de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.

Objetivos Específicos	Categorías Orientadoras	Sub-categorías orientadoras	Ítems No.	Instrumento
1.- Identificar los elementos a considerar dentro de la evaluación del desempeño docente.	Percepción de los alumnos sobre los elementos de la evaluación del Desempeño docente.	Valores	1 y 2	Entrevista al Alumno Anexo A
		Estrategias educativas. Planificación didáctica Motivación		
Relación Docente-alumno.				
2.- Precisar en qué medida los estudiantes estarían dispuestos a involucrarse en la evaluación del docente universitario	Autoevaluación	Retroalimentación	3 y 4	
	Co Evaluación Evaluación	Objetividad		
3.-Diseñar un instrumento de evaluación para el desempeño del docente universitario desde la perspectiva del estudiante de Educación Preescolar.	Instrumento de Evaluación Docente	Valores	5	
		* Puntualidad * Respeto *Calidad Humana * Vocación * Paciencia *Responsabilidad		
Vocabulario				
Presentación Personal				
Creatividad				
Manejo del Contenido				
Manejo de los Recursos				

Fuente: Di Cesare 2010

Presentación de resultados, análisis y discusión:

Matriz de presentación de datos

La matriz está organizada alrededor de preguntas de evaluación; junto a cada pregunta hay columnas explicando qué datos respondieron en la entrevista, número de respuestas y los datos predominantes o emergentes. Asimismo puede incluir pequeñas reflexiones de la

recogida de datos, como las estrategias de análisis. Desarrollar una matriz como ésta puede ayudar al evaluador a determinar qué datos van a ser "relevantes" a partir de las fuentes originalmente identificadas y cuáles pueden no ser accesibles. Por tanto la matriz puede servir para el evaluador como punto de comparación del plan de ejecución de recolección de datos (ver cuadro 2).

Cuadro 2

Entrevista al alumno

¿Qué necesito conocer?	¿Qué datos respondieron en la entrevista?	Frecuencia de respuestas	Datos predominantes (emergentes)
1 Si pudieras participar en la construcción de un instrumento para evaluar el desempeño docente de los profesores de tu carrera qué aspectos considerarías? Especifica	Ética profesional. Motivación al alumno	Ética profesional 24	Al responder denota interés y motivación por parte del alumno en ser participe en la construcción así como en la ejecución. Aportando ideas concretas para un posible instrumento. Siendo específicos en los aspectos que evaluarían.
	Conocimientos. Relación Docente-alumno	Motivación al alumno 29 Conocimientos 20	
	Capacidad para solucionar Problemas	Relación Docente alumno 30	
	Orientador. Estrategias Didácticas	Capacidad para solucionar Problemas 18	
	Apariencia. Personal Planificación	Orientador 12 Estrategias Didácticas 28	
	Vocabulario .Responsabilidad	Apariencia Personal 35	
	Valores. Puntualidad. Recurso	Planificación 31 Vocabulario 29	
	Pedagogía Creatividad. Presentación personal	Responsabilidad 31 Valores 32 Puntualidad 35 Recursos 19 Pedagogía 27 Creatividad 28 Presentación personal 26	
		Vocación. 33 Creatividad. 28	
		Puntualidad 35 Dedicación. 26 Alto grado de instrucción. 22	
2. Según tu experiencia como estudiante en la carrera; cual es el perfil que debe tener un docente universitario. Y ¿por qué?	Los informantes coincidieron en las siguientes características del perfil:		Las características como perfil que destacan en las repuestas obtenidas están: Puntualidad Entusiasmo Compromiso con el alumno Los valores Creatividad
	Vocación, creatividad, puntualidad, dedicación, alto grado de instrucción. Didáctico. Organizado.	Didáctico 21 Organizado. 16	
	Dinámico Comprometido con el proceso educativo. Comprometido con el alumno. Sentido de pertenencia. Calidad humana.	Dinámico 16 Comprometido con el proceso educativo 20	
	Justicia. Honestidad. Valores. Flexibilidad. Respeto. Dignidad. Paciencia. Ingenioso.	Comprometido con el alumno.28	
		Sentido de pertenencia.16 Calidad humana. 19 Justicia 8	
		Honestidad. 17 Valores. 28	
		Flexibilidad. 22 Respeto. 21	
		Dignidad. 7 Paciencia.14 Ingenioso.16 Entusiasmo 29	
3. ¿Consideras importante la participación del	Las respuestas fueron afirmativa en su totalidad	Si 35 No 0	Los planteamientos generados por la mayoría de los

estudiante en la evaluación del desempeño del los profesores de tu carrera? ¿Por qué?	positivas		informantes reflejan que es el estudiante el que tiene contacto directo con el profesor al momento de dar la clase. Y puede darse cuenta de sus logros; fallas, asertividad en cuanto a la metodología, describir el plan de trabajo utilizado.
4. ¿De qué manera las ideas aportadas por los alumnos en cuanto al desempeño de sus profesores; pueden favorecer el proceso de enseñanza dentro de las aulas de tu carrera?	Satisfactoria. Ofrecer sugerencias recomendaciones y acuerdos. Facilita el proceso de enseñanza. Mejora debilidades. Diagnostica Favorece la retroalimentación y el equilibrio entre los actores .Corrige errores. Implementa o cambia las estrategias. Favorece el crecimiento personal Favorece la comunicación Docente – alumno. Mayor motivación, al ser estudiante tomado en cuenta.	Satisfactoria. 35 Ofrecer sugerencias. 24 Sugerencias recomendaciones y acuerdos.22 Facilita el proceso de enseñanza.30 Mejora debilidades.13 Diagnostica 14 Favorece la retroalimentación y el equilibrio entre los actores. 34 Corrige errores 27 Implementa o cambia las estrategias. 22 Favorece el crecimiento personal 30 Favorece la comunicación Docente – alumno.31 Mayor motivación, al ser estudiante tomado en cuenta.33 Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje 29	Las respuestas generan una serie de planteamientos que se engloban en el hecho de que la participación del estudiante sería satisfactoria, destacando que favorece la retroalimentación; mejora la comunicación docente- alumno y esta a su vez mejora el proceso de enseñanza. Por otra parte; el estudiante se ve motivado al ser tomado en cuenta dentro del proceso, como evaluador del mismo.
5.-Escribe 5 ítems que tú incorporarías en un instrumento de evaluación para los profesores de Educación preescolar de la FHE de LUZ	Grado de instrucción. Puntualidad. Presencia personal. Vocación. Creatividad. Dominio de contenido Estrategias Didácticas. Uso de lenguaje técnico. Recursos Metodología. Respeto por los momentos de la clase.	Grado de instrucción 26 Puntualidad 29 Presencia personal 35 Vocación 25 Creatividad 30 Dominio de contenido 27 Estrategias Didácticas 31 Uso de lenguaje técnico 24 Recursos 20 Metodología 18 Respeto por los momentos de la clase. 33 Respeto a la moral ética y consideración de Valores 28	Las respuesta s que más destacan son : La presencia personal Respeto por los momentos de la clase. Las estrategias didácticas Creatividad La puntualidad. Valores/Moral/ Ética

Fuente: Di Cesare 2010

Al analizar los datos tomados del cuadro 2 derivados de la entrevista al alumno; se puede decir que existen una motivación intrínseca en los estudiantes, a ser participes dentro de un proceso de evaluación del desempeño docente; generando planteamientos claros a

través de sus respuestas de cómo y qué evaluar a sus profesores en miras de mejorar la calidad educativa dentro del aula de clase.

Por su parte, llama la atención, que el alumno considera su participación como factible, pues, el estar en contacto directo con el profesor, le permite de alguna manera hacer una observación abierta y puntual de su desempeño.

Se asoman entre las respuestas y planteamientos de los informantes, que entre los elementos prioritariamente a ser tomados en cuenta dentro de la evaluación se encuentran aquellos relacionados con la creatividad; los valores; la presentación personal, las estrategias didácticas, uso de los momentos de la clase, y la relación docente alumno.

A su vez se generan planteamientos en cuanto a los beneficios de un instrumento de evaluación; ya que traería como consecuencia una mejora en la relación docente alumno; obviamente esto daría oportunidad de corregir errores, favorecería el crecimiento personal y como consecuencia una mejora en la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumno.

Resultados del registro de Observación

Cuadro 3

Observación abierta: Aplicado a profesores.

<i>¿Qué aspectos necesito conocer?</i>	<i>¿Qué datos en general se recopilaron?</i>	<i>Datos predominantes (emergentes)</i>
1. Factibilidad de la propuesta	En general las respuestas se orientan a la posibilidad de la aplicación de un instrumento de evaluación del desempeño.	El informante hace un planteamiento puntual basado en que es importante evaluar el desempeño docente ya que de esta manera sería posible obtener por escrito a través de un instrumento validado por especialista
2. Elementos a considerar al construir el instrumento	Los datos se engloban en distintos elementos: lo académico, lo personal, la habilidad como docente y planificador del proceso de enseñanza aprendizaje, entre otros.	En la construcción del instrumento se tomarán en cuenta aquellos aspectos relevante que arrojaron las entrevistas, para ser utilizados como ítems; valorando desde ya su aporte al departamento de educación preescolar.

3. Forma de Aplicación	Las respuestas están orientadas hacia la aplicación al culminar el semestre, una vez que el docente haya finalizado su proceso. Y por otro lado; aplicadas por personal externo.	Las respuestas coinciden con la teoría en cuanto al hecho de que la evaluación sería más viable, al culminar. Otro elemento que destaca es que sea aplicada por personal externo, es decir algún representante del departamento de educación preescolar.
		Por otra parte el análisis de la misma deberá ser pasado al docente evaluado a través de un informe que le permita recibir la retroalimentación correspondiente.
4. Relevancia de la participación estudiantil	El estudiante es quien está en contacto directo con el docente; vivenciando a través de cada clase el desempeño y desarrollo del profesional. Por lo tanto es; según el informante, una valiosa información que sirve de aporte al ente evaluador.	Es importante la confidencialidad de la información recogida, para evitar la manipulación de las respuestas. El estudiante se verá motivado a participar si siente que su opinión es valorada para lograr lo que se busca: Mejorar la calidad educativa dentro de las aulas de clases.

Fuente: Di Cesare 2010

A partir del análisis realizado al cuadro 3, las consideraciones obtenidas del el instrumento de la observación abierta apuntan hacia la posibilidad de la construcción de un instrumento de evaluación del desempeño docente; que sea aplicado al culminar el semestre. Destaca también, que la participación del estudiante es esencial dentro de este proceso como una manera de hacer escuchar la voz y dar prioridad al carácter democrático de la educación integral que se busca dentro de las aulas de clases.

Otro aspecto relevante; es el hecho que al ser aplicada al culminar el semestre y por entes representantes del Departamento de preescolar; garantiza un valor agregado que es la seguridad que se le ofrece al estudiante, que su respuesta no está condicionada y que es tomada en cuenta para el proceso de retroalimentación del docente evaluado. De esta forma el proceso de evaluación se convierte en una estrategia de perfeccionamiento, ya que permitirá ejercitar actitudes de reflexión, cooperación, participación, entre otros elementos que facilitarán las mejoras esperadas en cada periodo.

Triangulación de la Información

En la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza y profundidad en los datos si estos provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y al utilizar una mayor variedad de formas de recolección de los datos

Hernández Sampieri y Col (2006) plantea que, al hecho de utilizar diferentes fuentes y métodos de recolección se le denomina triangulación de datos, elemento que en las investigaciones cualitativas debe tomarse en cuenta, ya que las informaciones recolectadas han de interpretarse, de este modo esbozar los recursos conceptuales y construir desde allí los significados.

Durante la investigación, gracias a las distintas fuentes los datos observacionales y los datos de entrevista se codificaron y se analizaron separadamente, y luego se compararon, como una manera de validar los hallazgos. Se recogió información relevante, con coincidencias en la mayoría de los casos. Lo que permitió contrastar los resultados que se percibieron en relación al registro correspondiente a la técnica de la observación abierta y la entrevista aplicada a los alumnos y profesores de la carrera de educación preescolar de la Facultad de Humanidades y Educación.

De allí desprende la reflexión en cuanto a la participación del estudiante en la evaluación del desempeño de los profesores, sería de consideración dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas universitarias, porque son estos los que tienen contacto directo con el profesor al momento de dar la clase, puede darse cuenta de sus logros, fallas, asertividad en cuanto a la metodología, así como describir el plan de trabajo utilizado y su actuación general, en consecuencia se genera una serie de planteamientos que se engloban en el hecho donde la participación del estudiante favorece la retroalimentación, mejora la comunicación docente-alumno y esta a su vez mejora el proceso enseñanza. Por otra parte el estudiante se ve motivado al ser tomado en cuenta dentro del proceso como evaluador del mismo.

La interpretación hace énfasis en considerar el perfil del docente universitario, como elemento principal en la construcción de una propuesta para la evaluación del desempeño docente, destacando elementos como apariencia personal, valores, respeto por los momentos de la clase y cumplimiento de los roles del docente entre otros.

De lo anterior se deduce que esta técnica dado su rigor científico, y el contexto real investigativo, ha develado una estrecha interdependencia entre la participación del alumno en el proceso de evaluación y un instrumento que contenga los elementos más importantes e

inherentes al desempeño del docente de la carrera de educación mención preescolar de la facultad de humanidades y educación de Luz.

Discusión de los resultados:

La Teoría Behaviorista o del comportamiento defiende que el desempeño de las personas dentro de una situación puede ser estudiado y comprendido a través de la simple observación externa, sin que sea necesario acudir a procesos muy complejos (Chiavennato 1996), planteamiento que quedo en evidencia a través de los resultados de la presente investigación, pues tanto como estudiantes como profesores concuerdan que es posible una evaluación del desempeño al culminar un periodo académico.

En este sentido el diseño del instrumento se corroboró, según las afirmaciones de Colina y Col (2008); respecto a la necesidad de evaluar el desempeño docente a través de un modelo operativo, claro el para qué; el qué y el cómo evaluar, considerando entre las fuentes de información en primer lugar a los estudiantes; procedimientos estos llevado a cabo en el presente estudio.

Del mismo modo, tal y como lo reflejan los aspectos generados por la mayoría de los informantes de esta investigación, el estudiante por tener contacto directo con el profesor al momento de dar la clase, es el llamado a describir sus logros, así como la asertividad en cuanto a la metodología, además de poder emitir juicio sobre el plan de trabajo utilizado, valorar su desempeño, entre otros aspectos desarrollados durante un periodo académico. En este caso, la evaluación se convierte en una estrategia de perfeccionamiento, puesto que permite ejercitar actitudes de reflexión, dialogo y participación con miras a la mejora en la acción pedagógica.

De igual manera los resultados, son análogos a los planteamientos de Dean (1991) en cuanto a la identificación estudiantil de elementos que realzan destrezas profesionales; favorecer la planificación, del perfeccionamiento y del desarrollo profesional de los docentes, individual y colectivamente, identificar el potencial de los docentes con la intención de favorecer el desarrollo profesional; proporcionar soporte al docente con dificultad en su tarea, a través de la orientación adecuada y pertinente, permitiendo informar a las autoridades o a los entes responsables sobre la evaluación del desempeño.

Siguiendo este orden de ideas y según los hallazgos expuestos en la operacionalización de los resultados obtenidos, se muestran elementos similares a los encontrados en la teoría como lo son: los valores, planificación docente, estrategias, la vocación, la dedicación, la relación docente alumno, las destrezas para llevar a cabo una clase, entre otros. Todo esto enmarcado en el perfeccionamiento profesional durante el desarrollo de las actividades como docente, proporcionando a través de la evaluación, el apoyo necesario para la mejora de la práctica.

Ahora bien, se plantea entre los encuestados una eminente motivación a participar, en este sentido, cabe destacar las conclusiones de Herzberg (1959) en su estudio, donde expone que existen factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, necesarios para producir una motivación efectiva. En este caso particular, para el estudiante resulta una motivación interna y relevante el ser tomado en cuenta y por otro, considera que al evaluar desde su perspectiva, está generando la posibilidad de ofrecer estrategias de mejoras al proceso de enseñanza aprendizaje de la cual él es protagonista.

Los alumnos participantes del trabajo se destacaron por su actitud motivacional, que según la Teoría de las Expectativas de Vrom (1964), es entendida como la fuerza que impulsa a una persona a una determinada conducta. Esta teoría, pone de manifiesto, la importancia de la percepción individual. Las personas actúan en función de lo que perciben de la realidad. En el estudio se generan una serie de planteamientos que establece la participación del estudiante como satisfactorio, destacando que favorece la retroalimentación, mejora la comunicación docente alumno y esta a su vez mejora el proceso de enseñanza gracias a esa percepción individual que como alumno, desde el aula puede realizar. Logrando de esta manera la retroalimentación que permitirá hacer del aula un ambiente de participación recíproca tal y como lo plantea Freire (1970) en sus estudios sobre educación.

En otro orden de ideas, según muestran los resultados de la investigación, es de gran importancia resaltar que la participación del alumno es innegable como actor principal en la escena educativa junto con el docente, y que en esa búsqueda de la excelencia, la sociedad actual exige a las universidades mantener a todos los involucrados con la misma finalidad: Generar cambios en pro de las mejoras. Sin embargo, es pertinente agregar que se deben conjugar adecuadamente las funciones de cada elemento, por ello se evidencia la necesidad por un lado, un alumno pro activo y por el otro un profesor universitario que investigue, enseñe y se proyecte socialmente.

Del mismo modo, las corrientes de las relaciones humanas (Maldonado 2008) plantean, que dentro de un grupo de personas relacionadas con un fin común, debe existir la posibilidad de la pertenencia, de la relación social, así como la posibilidad de participar e introducir los cambios ajustados al hecho en sí, esto llevó a los alumnos a cumplir con la generación de ideas para la mejora de su proceso de enseñanza aprendizaje, de esta manera cada uno se sintió motivado por la necesidad y el reconocimiento de ser tomado en cuenta a través de la adecuada comunicación.

De allí se desprende que el propósito de esto, sea evidenciar la comprensión de la actividad a través de la indagación y observación directa sobre la práctica, de tal manera que los protagonistas pudieron formular juicios de valor sobre el desempeño de sus docentes de importancia para la toma de decisión respectiva.

Tal como lo plantean Cyert y March (1965) en su Teoría sobre la toma de decisiones, las personas tienen la libertad de elección dentro de una serie de alternativas que se nos presenten, y de allí, nos remite a la toma de decisión; donde la elección tiene una finalidad y una intensión mediada por el instrumento diseñado. De esta forma, la evaluación docente, resulta una manera lograr establecer los parámetros de los cambios a devenir como consecuencia de las mismas, todo ellos con la finalidad primordial: hacer de la participación del estudiante en este proceso de valoración del desempeño docente un elemento que favorezca el desarrollo de los siguientes periodos académicos, a partir de las decisiones que en función de este se tomen.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación evidencian los datos de la situación expuesta, y esta permite concluir lo siguiente:

En relación con el primer objetivo orientado a identificar los elementos a considerar dentro de la evaluación del desempeño docente.

Se puede decir que los elementos a considerar son:

- Valores
 - * Puntualidad
 - * Respeto
 - *Calidad Humana
 - * Vocación
 - * Paciencia
 - *Responsabilidad
- Estrategias educativas
- Planificación didáctica
- Motivación al alumno
- Relación Docente-alumno.
- Vocabulario
- Presentación Personal
- Creatividad
- Manejo del Contenido
- Manejo de los Recursos

Por otro lado se buscaba precisar en qué medida los estudiantes estarían dispuestos a involucrarse en la evaluación del docente universitario por considerarlo relevante de lo que se concluye, que la evaluación desde la perspectiva del alumno favorece a:

- La retroalimentación y el equilibrio entre los actores, en el proceso de enseñanza aprendizaje
- A las relaciones docente alumno dentro de un clima de aceptación

- Otorga sugerencias, recomendaciones así como también facilita los acuerdos necesarios.
- Facilita el proceso de enseñanza mejorando las debilidades del mismo
- El crecimiento personal del alumno así como del docente
- La comunicación Docente – Alumno.
- La constante motivación, al ser el estudiante tomado en cuenta.

Por todo lo antes expuesto y aunado al último objetivo de esta investigación, se considera la factibilidad de diseñar un instrumento de evaluación para el desempeño del docente universitario desde la perspectiva del estudiante de Educación Preescolar como herramienta para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de educación superior, ya que es un modelo flexible en su metodología, el cual puede adaptarse a las necesidades e infraestructura de la institución así como a la cantidad de docentes participantes en la evaluación. Su uso, fuera de ser común, requiere una estricta metodología de investigación que permita a los evaluadores hacer inferencias válidas de los resultados encontrados, siempre tomando en cuenta que su institucionalización dependerá sobretodo de los objetivos perseguidos con la evaluación.

Cabe destacar que se evidenció gran interés por parte del alumno a ser partícipe de esta propuesta, ya que ellos consideran ser la fuente más cercana al hecho en si, y que si su opinión es tomada en cuenta de manera sistematizada podría generar grandes cambios, esos mismos cambios que cotidianamente se buscan en la mejora de la calidad.

REFLEXIONES

REFLEXIONES

Hoy en día el planeta se encuentra en constante transformación, desde las más mínimas expresiones hasta las más complejas. Los seres humanos como parte de un entorno social, se encuentran inmersos dentro de ese cambio que es generado por la misma sociedad en búsqueda de las mejoras personales o individuales, profesionales, de status, entre otros; así como en crear las condiciones que satisfagan sus necesidades y sueños.

Las instituciones educativas por excelencia, absorben de alguna u otra manera estas demandas y dentro de este sistema educativo, la educación superior y en ella la universidad, no puede, ni debe ser, un mero instrumento de la transmisión pasiva del conocimiento. Debe relacionarse con la generación de conocimiento, con la búsqueda de información constante que den alternativas a las situaciones cotidianas desde el aula de clase.

En la interacción que se da dentro del aula de clase, con cada uno de los actores que intervienen en ella, pueden darse muchos tipos de relaciones, dependiendo de la postura que tome el docente, la misión educativa del ente en si, la forma de administrar de los gerentes en fin, son infinitos los elementos de este sistema que influyen en cómo se dan. Sin embargo el fin común, en un aula que busque el crecimiento personal e integral, debe de considerar en primer orden y más allá de los asuntos académicos, el respeto por las ideas del otro y la valoración de las mismas en la resolución de problemas.

En este orden de ideas se plantean entonces una educación que en forma sistemática permita la participación del alumno en todo el proceso, siendo coautor de la planificación, actuación, así como en la evaluación y por ende en los cambios que esta genere siendo este ultimo elemento, el motivo de esta reflexión.

Ahora bien, evaluar el desempeño docente, implica conocer y valorar las diversas funciones o roles que este ejerce, así como también la variedad de componentes que describe la esencia de un educador de aula realmente integral.

Una realidad tan compleja pareciera que no pudiera ser evaluada con un simple instrumento, sin embargo la propuesta es generar un momento entre el docente y su alumno, allí en la

privacidad de su aula y donde se debaten las realidades en cada clase, una oportunidad que permita al alumno darle su apreciación personal, de manera que este pueda recibir la visión de quien durante un periodo ha sido su socio de aprendizaje.

El modelo de evaluación basado en la opinión de los alumnos tiene diversas ventajas que le han permitido ser uno de los modelos más utilizados. Entre las más relevantes se encuentra que es de gran utilidad para el docente y para la institución al retroalimentar el trabajo dentro del aula. Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente, debido a que han observado su desempeño a lo largo de su vida estudiantil, siendo capaces de ofrecer su visión de manera clara y objetiva a través de un instrumento que cumpla con los requerimientos de la institución.

Aplicar un instrumento al culminar el periodo de clases permite en corto tiempo generar resultados sobre el desempeño del docente en el aula a través de un instrumento de fácil utilización de respuestas concisas que sean posteriormente revisadas por las autoridades correspondientes y que a su vez le generen a profesor un informe del periodo evaluado.

Es esencial tener en claro que tiene que estar enmarcada dentro del ámbito organizativo en que se desarrolla la actividad educativa y que esta va a tocar de manera intrínseca dos elementos a la vez: El individual que beneficia al docente con un cúmulo de información dada por sus alumnos sobre su actuación, y el institucional ya que le deja un vistazo a la organización de los posibles cambios que son necesarios para las mejoras.

Finalmente, dado los resultados obtenidos con respecto a la propuesta de un instrumento de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del alumno de Educación Preescolar de la Facultad de Humanidades y después de validar el aporte que surgió de su aplicación para verificar la posibilidad así como la importancia del mismo, se debe tomar en cuenta esta propuesta de investigación cualitativa para ser utilizada al culminar cada semestre como un aporte a la mejora y los cambios del funcionamiento del departamento de Educación Preescolar y que sirva como ejemplo para ser aplicada en la Facultad en su totalidad.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Una vez culminado el proceso de investigación, luego de haber llevado a cabo la metodología adecuada para obtener información directa de la realidad, analizada y contrarrestada con las teorías seleccionadas, se logró en un unión con la población utilizada para la investigación, recolectar suficiente elementos siendo esto uno de los Objetivos Específicos perseguido con dicha investigación, para construir un modelo de Evaluación Docente desde la Perspectiva del alumno para la carrera “Licenciatura en Educación, Mención Preescolar” de la Facultad de Humanidades y educación de la Universidad del Zulia.

A continuación se muestra un prototipo como ejemplo de instrumento, cabe destacar que este modelo de aplicó, a un grupo de alumnas estudiantes de la asignatura Seminario de Investigación II de la mención Preescolar de la Universidad de Zulia, al culminar el I periodo del año 2010, para que las mismas valoraran el instrumento y sirviera al mismo tiempo de prueba piloto.

Las apreciaciones del grupo de alumnas, en general fueron positivas, incluso muy entusiastas, al descubrir que su opinión en cuanto a la apreciación del docente de ese semestre podría ser tomada en cuenta, para la mejora de la práctica educativa. Apoyando las teorías desarrolladas en la presente investigación sobre la factibilidad del mismo.

De este proceso, se generó una serie de elementos que podemos considerar como recomendaciones al mismo:

1.- Que sea aplicado al culminar el semestre una vez que las notas hayan sido asignadas a cada estudiante.

2.- Que el lugar de aplicación sea el aula de clases donde se llevó a cabo todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.- Que el instrumento sea aplicado por otro actor del proceso, en este caso se sugiere un representante del departamento de Educación Preescolar.

4.- Como última sugerencia, una vez recogida la información se le entregue al docente una retroalimentación del proceso en sí por escrito, con los aspectos más resaltantes, que sirva para valorar su desempeño y hacer los cambios respectivos de ser necesarios.

Operacionalización de indicadores para la construcción de un instrumento modelo de evaluación del desempeño docente, desde la perspectiva del alumno

Cuadro 4

Elementos a considerar en la Evaluación	Ítem en el Instrumento	Puntuación Obtenida a través del Instrumento
Valores		
* Puntualidad * Respeto	13, 17, 18, 19, 22, 30	32
*Calidad Humana * Vocación		32
* Paciencia *Responsabilidad		
Estrategias educativas	8, 20, 24	28
Planificación didáctica	1, 2 ,3 ,9,10	31
Motivación al alumno	11, 23, 28	29
Relación Docente-alumno.	21, 25	30
Vocabulario	6 ,7	29
Presentación Personal	26, 27	26
Manejo del Contenido	14 ,15, 16	20
Manejo de los Recursos	3, 5, 12	19
Observaciones: En base a estos resultados se elaboró un instrumento que contiene los ítems sugerido por los mismos entrevistados.		

A continuación y sobre la bases de esta operacionalización, resultado de la investigación se presenta como propuesta un modelo de Evaluación docente desde la perspectiva del alumno, dando cumplimiento al objetivo general de esta investigación.



República Bolivariana de Venezuela

Universidad del Zulia

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela Educación

Mención Educación preescolar

Maracaibo, Febrero 2011



EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE

Estimado(a) estudiante: Este instrumento tiene como propósito identificar fortalezas y limitaciones del desempeño docente con el fin de proponer mejoras al proceso de enseñanza aprendizaje. El cuestionario es anónimo y la información suministrada es confidencial, solo será utilizada por el departamento de Preescolar con la finalidad de retroalimentar el desempeño del docente durante el periodo correspondiente.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Facultad: *Escuela:* *Mención* *Semestre*

Profesor (a): *Asignatura* *Periodo Académico:*

Instrucciones: Valore los siguientes aspectos del desempeño del docente en esta asignatura, utilizando la escala del 1 al 5. Marque con una X la casilla correspondiente según sea la respuesta más adecuada.

Leyenda: (5) Completamente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) medianamente de acuerdo (2) En total desacuerdo (1) No aplica.

Aspectos observar y evaluar	1	2	3	4	5
1 Los objetivos del programa fueron expuestos desde el inicio del semestre y se cumplieron al final.					
2 El profesor (a) organizó los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso.					
3 La bibliografía propuesta por el profesor o profesora es apropiada para los propósitos de la asignatura					
4 Las clases están organizadas y siguen una secuencia lógica.					
5 El profesor(a) organizó material didáctico de apoyo al desarrollo de la asignatura.					
6 Las explicaciones del profesor (a) fueron fluidas, claras y ordenadas.					
7 El profesor (a) hace uso de un vocabulario técnico, acorde a la asignatura y de fácil comprensión para el alumno					

- 8 La metodología utilizada por el profesor(a) facilitó el aprendizaje.
- 9 Los procedimientos de evaluación que aplica el profesor (a), están claros y explícitos.
- 10 El ritmo de trabajo ha permitido cumplir los objetivos de acuerdo con el cronograma de la asignatura
- 11 La evaluación fue continua ; sistemática y organizada
- 12 El profesor(a) promueve el uso de material bibliográfico y experiencias complementarias para enriquecer el proceso de aprendizaje en el curso.
- 13 El profesor (a) demuestra compromiso con el proceso de enseñanza aprendizaje , ajustando la teoría con la practica
- 14 El profesor (a) enriquece las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas de la asignatura.
- 15 El profesor (a) muestra dominio de la materia.
- 16 El profesor(a) de la asignatura muestra experiencia profesional y la vincula con la temática de la asignatura
- 17 El profesor (a) demuestra ética profesional y enriquece los valores dentro de su cotidianidad
- 18 El profesor (a) se muestra puntual en su asistencia
- 19 El profesor (a) siempre repone las clases cuando por algún motivo se pierde.
- 20 Las normas y lineamientos generales para el aprendizaje quedan claras .
- 21 El profesor(a) mantiene relación constante, fluida y armónica con sus alumnos
- 22 El profesor (a) promueve la libertad con responsabilidad en el salón de clase.
- 23Las interacciones entre el profesor (a) y los estudiantes promueven el aprendizaje.
- 24 El profesor (a) facilita el intercambio y trabajo en equipo de los estudiantes.
- 25 El profesor (a) muestra disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada.
- 26 El profesor (a) mantiene una apariencia general agradable y saludable.
- 27 El profesor (a) mantiene posturas corporales adecuadas acordes al perfil de un profesional de la docencia
- 28 El profesor (a) lleva a cabo el desarrollo de las clases, motivando la participación libre, ecuánime y democrática.
- 29 EL profesor (a) cumple con los roles del docente (orientador, gerente, mediador, investigador, promotor social) a través de su actividad en el aula.
- 30 De acuerdo con su experiencia en esta asignatura, estaría dispuesto a inscribirse en otra materia con este profesor (a), por considerar su vocación al servicio de la educación

Si desea realizar propuestas, recomendaciones sugerencia o algún tipo de observación, que contribuyan a mejorar el desempeño docente, para los siguiente periodos académicos, por favor utilice este espacio:

Maracaibo; _____ de _____ de _____

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, Ernesto Guillermo. (2007). **Análisis y Propuesta de evaluación al docente**. UNC, Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales. Departamento Construcciones Civiles. Córdoba
- Acebedo Carrillo, Luis Antonio(1999) **Perfil del profesional del Siglo XXI. Enfoque Tecnológico de la Educación**. En entrevista: Servicio Informativo Iberoamericano de la OEI. Santa Fé de Bogotá. Colombia. Disponible:<http://www.oei.org.co/sii/entrega17/art07.htm>.
- Aguerrondo, Inés. (2000). **Formación de Docentes para la Innovación Pedagógica**. Argentina Disponible en: <http://www.ibe.unesco.org/regional/latinoamericannetworkpdf/maldorepar2.Pdf>.
- Albert Gómez, María José 2007 **La investigación educativa Claves Teóricas**.Madrid España MC GRAW HILL
- Aldagi, R y Brief, A. (2000). **Diseño de tareas y motivación de personal**. Trillas México
- Aleamoni, L Lawrence (1995) **Comunicación personal con información sobre el Curso de evaluación del instructor / Cuestionario**. La Universidad de Arizona, Tucson Arizona.
- Alvarado, Sara Victoria(1996) **Desarrollo humano: un marco obligado al pensar en las reflexiones sobre lo pedagógico**. En Enfoques Pedagógicos N° 4. Volumen 12. Mayo-Agosto. CAFAM.
- Álvarez Rojo, Víctor; García Jiménez, Eduardo y Gil Flores, Javier. (1999). **La calidad de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor valorados por los alumnos**. Revista de Educación 319 España
- Angulo Nerkis Acuña Iraima. 2005. **Ética del docente**. Revista educación en Valores. Año 2 / Vol. 1 / Nro. 3. Valencia, Enero-Junio
- Antúnez, Serafín. (2000) **La Acción Directiva en las Instituciones escolares: Análisis y Propuestas**. Editorial Horsori, S.I.
- Asamblea Nacional Constituyente 1999. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario). Caracas.
- Aular de Durán, Judith. **Agenda Estratégica Vicerrectorado Académico de LUZ** periodo 2008-2012. Zulia.
- Ausbel, Usubel, Novak, Hanesian (1983). **Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo**. México.2° Ed.Trillas.
- Barabtarlo, Genneady (1993) **Modelos Educativos y Formación de Docentes para las Ciencias Sociales**. Acta sociológica, UNAM, México D.F.
- Bolívar, Antonio (2002) **¿De nobis ipsis Silemu? Epistemología de la Investigación biográfica narrativa en educación**. Revista Electrónica de investigación Educativa Vol4 N 1 Granada . Se encuentra en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15504103>
- Bracho, Domingo. (2004) **Plan de Desarrollo Estratégico y de desarrollo de LUZ** . Zulia
- Bustamante, Eladio. (2000). **La Evaluación Apuntes Epistemológicos. Colección: Ciencias Sociales**. (pp. 17). Universidad de los Andes, Consejo de Publicaciones. Facultad de Humanidades y Educación CODEPRE. Mérida.

- Cabrera, Kary Doku. y Gonzáles, Luis Eduardo (2006) **Currículo Universitario basado en Competencia**. Universidad del Norte
- Casanova Casanova, M^a Antonia Giroux. H. A (1999) **Manual de evaluación educativa**, 5ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
- Cervantes, Urbán Eduardo. (1999). **La Valoración del Trabajo Académico: Cómo Evaluar al Profesorado**. Sociológica. UNAM-México D.F., 14 (41), 223-229.
- Claret, Arnoldo, (2007). **Cómo hacer y defender una tesis**. Caracas, Venezuela. Editorial Texto, C.A. 7ma. Edición
- Colectivo de autores. (2000). **Cuaderno para emprendedores y empresarios. Recursos Humanos**. Biblioteca de Socioeconómica Sevillana. Federación Andaluza de municipios y provincias. España.
- Colina Zeleni, Medina Niorka, Parra Doris, Cendrós Jesús, Montoya Montoya (2008) Invest. Educ. 12 (22), 2008 **Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docente universitaria**. Investigación Educativa vol. 12 N.º 22, 99 – 126 Julio-Diciembre ISSN 17285852
- Comisión Central de Currículo LUZ(2007) **.Transformación curricular Plan de trabajo**. Vicerrectorado Académico. Zulia.
- Conferencia Iberoamericana de Educación celebrada en El Salvador el día 19 de mayo de (2008). Metas Educativas 2021 **La educación que queremos para la generación de bicentenarios Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura**. Madrid
- Congreso de la República de Venezuela(1970). **Ley de Universidades** . Gaceta Oficial No. 1429 Extraordinario. Caracas.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (2006) **Acuerdo 535**. Maracaibo Venezuela
- Corona , T. (2000) **La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica**. Trabajo de Postgrado. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela
- Cyert, Richard. y March, James. (1965) **Teoría de las decisiones económicas de la empresa** Ed. Herrero. México
- Chiavenato, Idalberto. 1996. **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc- Graw Hill, Colombia.
- Dean James; (1991) **Professional Development in School** Open University Press , Buckingham
- Delors, Jacques. **La educación Encierra un tesoro**. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI Ediciones UNESCO Paris.
- Dessler, Gary. (1996) **Administración de Personal**, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.
- Díaz, Dayne D. (2001). Centro de Investigación y Formación Pedagógica del Profesorado Universitario. En E. López (Ed.), **Una Visión de la Transformación Universitaria** (pp.63-70). San Cristóbal: Ediciones de la Universidad de Los Andes, ULA-Táchira.
- Díaz, Frida. y Hernández Gerardo (1998). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista**. México: Mc Graw Hill. Pp. 232.

- Espinola, Viola (1990). **La calidad de la educación: Algunas dimensiones importantes**. Santiago de Chile: Cuadernos de Educación, N° 194, CIDE.
- Espinoza, Norelkys y PEREZ REYES, MariCarmen. **La Formación Integral del Docente Universitario como una Alternativa a la Educación Necesaria en Tiempos de Cambio**. Rev. Vzlna. de Soc. y Ant., dic. 2003, vol.13, no.38, p.483-506. ISSN 0798-3069.
- Espot María Rosa (2006) **La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere**. Editorial Wolter Kluwer. España
- Faure, Edgar (1972) **Aprender a ser. La educación del futuro**. Alianza Editorial, S. A .Milán, Madrid y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Paris
- Ferrández Adalberto Sarramona Jaime. (1977) **La educación. Constante y problemática actual**. 5ta edición. Ediciones CEAC Barcelona
- Figueroa, María de la Luz. (2000). **Un Modelo Psicoeducativo para la Formación Valórico-Actitudinal**, en Agora. (Revista del Centro Regional de Investigación Humanística)
- Finol de Franco Mineira; Vallejo Ruth (2009). **La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas**. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y comunicación Social. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Edición No 7 – Año 4 Zulia.
- Flórez, Ocho Rafael. (2001). **Evaluación Pedagógica y Cognición**. Colección Docente del Siglo XXI. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Freire, Paulo(1990) **La naturaleza política de la educación**. Cultura poder y liberación. Paidós. México.
- Freire, Paulo. (1970). **Pedagogía del Oprimido** (14ª ed). México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.
- Fuchs, Claudio. (1997) **Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño**. Revista El diario
- Gagné, Robert (1985). **Las condiciones del aprendizaje y la teoría de la instrucción**. Holt, Rinehart and Winston, New York
- Gamus Esther (1997). **La Educación y el Trabajo del Futuro**. Visiones de Futuro. Economía, Educación y Trabajo, (pp. 45-67) Caracas: CENDES-Universidad Central de Venezuela.
- García, Guadilla Carmen. (1998). **La Educación Superior en Venezuela: Una Perspectiva Comparada en el Contexto de la Transición hacia la Sociedad del Conocimiento**. Cuadernos del CENDES, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Gimeno, Sacristán José y Pérez Gómez Ángel. (1996). **Comprender y transformar la enseñanza**. 5º Ed. Morata: España
- Glasser, Barney. Y Anselm. Strauss (1967). **El descubrimiento de la teoría: estrategias para la investigación cualitativa** . Nueva York: Aldine.
- Gómez Mejía Luis ; David B. Balkin y Robert L. Cardy. (1997)**Gestión de Recursos Humanos**. Editorial Prentice Hall, Madrid.
- González, Josue. (1999). **La universidad milenaria ante la globalización y la comercialización de la enseñanza superior**. En: Educación en el Siglo XXI. Compilador: Fernando Solana: Colección Reflexión-Análisis. México: Noriega Editores.
- González, Vivian Maura. (2000, abril 17). **La Profesionalidad del Docente Universitario desde una Perspectiva Humanista de la Educación**. Ponencia presentada en el I Congreso

- Iberoamericano de Formación de Profesores, Universidad Federal de Santa María, Río Grande del Sur, Brasil. <http://www.campus-oei.org/valores/gonzalezmaura.htm>.
- Gordon, Judith R. (1997). **Comportamiento Organizacional**. (5ª. ed): Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. México
- Guerra López, Ingrid (2007) **Evaluación y Mejora Continua**. Conceptos y Herramientas Para
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Pilar.(2006) **Metodología de la Investigación Editorial** MC Graw Hill Cuarto Edición México
- Hurtado de Barrera, Jacqueline (2.008). **El Proyecto de investigación**. Sexta edición. Caracas, Venezuela: Sypal
- Hurtado, Iván y Toro, Josefina (1997) **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios**. Edición Episteme Consultores Asociados C.A. Valencia
- Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. (1999). **Administración, una perspectiva global** 11ª. Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Pág. 45
- Laredo, Ines. (1983) **La formación de profesionales eficientes**. Editorial de la Universidad del Zulia . Colección Jesús Enrique Losada.
- Lawrences, Claire(1980) **Métodos de investigación en las relaciones Sociales**.Ediciones RIALP Madrid España.
- LeCompte, Margareth. (1995). **Un matrimonio conveniente: diseño de investigación cualitativa y estándares para la evaluación de programas**. Revista [Electrónica](#) de investigación y evaluación Educativa (1): 1; 1138-1194.
- Leiva V. Fernando (2008): **Investigación (13) La Heurística III La Heurística**. Disponible en: <http://seminariosdetesis.blogspot.com/2008/04/investigacin-13-la-heurstica.html>, miércoles 16 de abril de 2009
- Lerner S. (1998) **Misión de la Universidad-Pontificia Universidad Católica del Perú**. XIII Asamblea de la UDUAL. Universidad Tecnológica Metropolitana, Santiago de Chile.
- López Ordóñez, Reinaldo y Morín de Valero, Magali (1998). **Evaluación del desempeño docente para la selección del docente del año y elaboración del informe anual de eficiencia**. Libro presentado a la Alcaldía del Municipio Los Salias. Estado Miranda. Venezuela. Editado en Caracas.
- Luquez Alfonso. (2000). **Educación la tolerancia**. Edito. Díada. Sevilla, España. p. 13.
- Lúquez, Petra. (2001). **La acción docente y la construcción del conocimiento**. Tesis Doctoral en Ciencias de la Educación. Maracaibo. Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Maldonado Rivera, Ruth Patricia (2010) **Gerencia de Relaciones Humanas**. Texto Guía. Segunda Editorial de la universidad técnica particular de loja Ecuador
- Martínez Miguel. (2002) **La investigación Cualitativa Etnográfica en educación**. Manual Teórico Práctico. Trillas México
- Martínez, Eduardo y Letelier, Mario (1997). **Calidad y Pertinencia de la educación en ingeniería en Evaluación y Acreditación Universitaria**. Nueva Sociedad. Venezuela.
- Martínez, Sánchez Francisco. (1998). **El perfil del profesor universitario en los albores del siglo XXI**. Universidad de Murcia: España. Disponible: <http://edutec.rediris.es/documentos/perfil.htm>.

Mesa Espinosa, Naranjo Pérez y Pérez Vidal (2007) **La evaluación del desempeño: herramienta vital en la dirección organizacional** en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 73, enero

Mondy, Wayne Y Noe Robert. (1997) **Administración de recursos humanos**. Editorial Prentice-HallHispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.

Morín, Edgar. (2000). **Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro**. Caracas: Centro de Investigaciones Post-Doctorales (CIPOST) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Nava G. Ramón (2001) **Una visión integral de la educación**. El corazón de la educación holista. Fundación Internacional para la Educación Holista, Guadalajara.

Orozco, Silva Luis. (1999). **La Formación Integral. Mito y Realidad**. Santafé de Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

Ortega Rosario., Ruiz. (2006) **Psicología de la Enseñanza y Desarrollo de personas y comunidades**. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Padilla, José (2008) **Revista Educación y Desarrollo Social** - Bogotá, D.C., Colombia - Volumen II - No. 1 - Enero - ISSN 2011-5318 Disponible en <http://www.umng.edu.co/docs/reeducacion/Vol2.No1/RevNo1vol2.Art6.pdf>

Pardinas, Felipe (1984): **Metodología y técnicas de investigación en ciencias** Ed. Siglo Veintiuno: México

Perdomo, Camilo (2000). **Cómo Enseñar con Base en Principios Éticos**. Mérida: Universidad de Los Andes, Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CDCHT).

Pérez Esclarín, Antonio. (1999). **Más y mejor educación para todos**. Caracas: San Pablo.

Prieto Figueroa, Luis. (1990). **El estado y la educación en América Latina**. 4ta. Edición. Caracas: Monte Ávila Editores.

Quiroz, Aguirre Hernán (1998) **Corrientes pedagógicas contemporáneas**. Edición: La cantuta Lima

Ramos, María Guadalupe. (2006) **Educadores Creativos, alumnos creadores**. Editorial San Pablo El Hatillo

Requeijo, Daniel y Lugo, Alfredo (1995) **Administración Escolar**. Editorial Biósfera. Caracas, Venezuela.

Rizo Héctor (1999) **Evaluación del docente universitario** Revista electrónica Interuniversitaria de formación de profesorado 2. (1) Disponible en (http://www.uva.es/aufop/publicarevelfop/99_vol2N1.html)

Robbins Stephen P, Robbins, Coulter Mary, (2005). **Revista Administración**. Publicado por Pearson Educación, 2005 ISBN 9702605555, 9789702605553 614 páginas 395 5ta parte capítulo 16 La motivación de los empleados.

Rogers, Carls. (1977). **On Personal Power. Inner Strength and its Revolutionary Impact**. New York: De la Corte Press

Romagnano, L. (1991). **La gestión de los dilemas del cambio: Un caso de estudio general los profesores de matemática de 2 9no. grado**. Tesis doctoral inédita, Escuela de Educación, Universidad de Colorado-Boulder.

- Rugarcía, A. (1994, Julio-Septiembre). **La evaluación de la función docente**. Revista Educación Superior, XXIII (3) No. 91. México.
- Sabater, Fernando (1991) **El valor de educar**. Editorial Ariel, S.A. Barcelona
- Sabater, Fernando (2000) **Ética para amador**. Edición No 35 Editorial Ariel, S.A. Barcelona
- Sabino, Carlos (1.997). **El proceso de Investigación**. Panapo. Caracas, Venezuela
- Sabino; Carlos (1992) **El proceso de investigación**. Editorial Panapo, Caracas, 1992
- Salazar Francis, (2006) **Hacia una caracterización del docente universitario excelente**. Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente Universitario. Revista Educación 30 (1) 31_49 Universidad de Costa Rica.
- Saneugenio Amadeo S.; Escontrela Ramón Mao (2000) **El modelo Crítico reflexivo y el modelo técnico; su fundación y efecto en la formación Docente de la Educación Superior**. Docencia universitaria.
- Sierra Bravo, Restituto. (2000) **Técnicas de la Investigación Social Teoría y Ejercicios**. Editorial. Octava edición revisada. Madrid: Paraninfo.
- Stoner James Af/Charles Wankwes (1992) . **Administración** 3era Edición editorial Prentice Hall. México
- Stoner, James. (1994) **Administración**. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr., Daniel R. (1996). **Administración** 6a. Edición. México. Editorial Pesaron. Pág. 484.
- Torres, Daniel Banitez 2005 **Efectividad de la Evaluación del docente**. Trabajo para optar por el título de Magíster en gerencia. Universidad Rafael Beloso Chacín. Zulia.
- Trueba, C. (1999). **Aportes hacia un perfil docente para el siglo XXI**. Disponible: <http://edutec.rediris.es/documentos/perfil.htm>.
- Tse-tung Mao. (1934) **Preocupémonos por el bienestar de las masas prestemos atención a nuestros métodos de trabajos**. Obras Escogidas Tomo 1 Ediciones en lenguas extranjeras Pekín Primera edición (p.163)
- Tünnermann, Bernheim. C. (Ed.) (2008). **La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998**. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe-UNESCO.
- UNESCO (1998) **Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción**. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París
- UNESCO (1998). **Debate temático: De lo Tradicional a lo Virtual: las Nuevas Tecnologías de la Información**. La Educación superior en el Siglo XXI. Visión y Acción. París
- UNESCO (1998). **La Educación Superior en el Siglo XXI. Debate temático: Autonomía, Responsabilidad Social y Libertad Académica**. París.
- UNESCO(2008) **Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe**. Plan de acción. Cartagena.
- Universidad de los Andes (1980) **Concepto de Educación tomado del Seminario Fundamento y Técnicas de Elaboración de Programas de Asignaturas**. Trabajo inédito.

Mérida: Universidad de Los Andes, Vicerrectorado Académico, Dirección General de Mejoramiento Académico.

Useche, José A.(1999) **El docente de éxito**. Fondo editorial de la universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

Valcárcel; Odette V. (1996) **La relación profesor-alumno en el aula como espacio de formación ética en la Universidad**. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria / Año 2 – N°1 http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2006/ridu2_1OV.pdf

Valdéz Veloz., Hector. (2000) **Evaluación del Desempeño docente**. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño 25 de mayo. Disponible en <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Villarroel, C. (1995). **La Enseñanza Universitaria: De la Transmisión del Saber a la Construcción del Conocimiento**. Educación Superior y Sociedad, 6 (1), 103-122.

Werther William;Davis Keith (1989) **Administración de personal y recursos humanos**. Editorial Mc Graw-Hill, México www.utpl.edu.ec/eva/descargas/material/143/G111002.1.pdf

Zabalza, Miguel. (2006) **Competencias docentes del profesorado universitario**. Calidad y Desarrollo. Editorial NARCEA, S.A Ediciones. Madrid

Zubiria Remy Hilda Doris. (2004) **Constructivismo en los procesos de enseñanza aprendizaje en el siglo**. Editorial Plaza y Valdés.

ANEXO A

Entrevista al Alumno

1. ¿Si pudieras participar en la construcción de un instrumento para evaluar el desempeño docente de los profesores de tu carrera que aspectos considerarías?
Especifica
2. Según tu experiencia como estudiante en la carrera; cual es el perfil que debe tener un docente universitario. Y ¿por qué?
3. ¿Consideras importante la participación del estudiante en la evaluación del desempeño del los profesores de tu carrera? ¿Por qué?
4. De qué manera las ideas aportadas por los alumnos en cuanto al desempeño de sus profesores; pueden favorecer el proceso de enseñanza dentro de las aulas de tu carrera?
5. Escribe 5 ítems que tú incorporarías en un instrumento de evaluación para los profesores de Educación preescolar de la FHE de LUZ

ANEXO B

Observación Abierta

Aplicado a: Profesor Universitario

Aspectos

Observaciones generales

Factibilidad de la propuesta	
------------------------------	--

Elementos a considerar al construir el instrumento

Forma de Aplicación

Relevancia de la participación estudiantil

Otras Observaciones:
