

UNIVERSIDAD RAFAEL URDANETA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN

MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PARADIGMA
ANALÓGICO APLICADO EN EDUCACIÓN MEDIA-GENERAL

Trabajo de grado presentado por
Prof. María Luisa Brito Paredes.

Tutor: M.Sc. Egno Chávez
Maestría en Gerencia Educativa

Maracaibo, Abril 2013.

DERECHOS RESERVADOS

**MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
PARADÍGMA ANALÓGICO APLICADO EN EDUCACIÓN MEDIA-GENERAL**

Trabajo de Grado para optar al título
de Magister Scientiarum y/o
Especialista en:

Profa. María Brito
C.I: 7.609.924

DEDICATORIA

A nuestro señor Jesús Cristo y a su Padre por ser la luz espiritual que me ha guiado durante toda mi vida.

A mis padres: María Columba y José Francisco, por ser siempre mi apoyo incondicional, y a los cuales le debo lo que soy y lo que tengo en esta vida.

A mis tres hermosos hijos: Hérellyn, Marwin y Yockler, mis tres amores, los cuales siempre estuvieron allí para darme fortaleza, fueron los impulsores y el motivo para poder creer que todo se puede, si te lo propones.

A ti hermanito Benito, que desde donde esté, se encuentre muy orgulloso de mi logro.

A mí cuñada Heidy por estar siempre presente en todo los momentos de dificultad de mi carrera.

Mil gracias a todos.....

María

AGRADECIMIENTO

A dios sobre todo las cosas, por haber permitido lograr alcanzar esta meta.

A todas aquellas personas que sin ningún interés, en silencio me apoyaron con una sonrisa, un buenos días,.....

Al profesor Nelson Castellano y a la profesora Gabriela Riquéz, los cuales siempre creyeron en mí, mil gracias.

A mi tutor Egno Chávez por su oportuna colaboración.

A mis compañeros de clases, por compartir esos hermosos días.

María

INDICE GENERAL

	Pág.
TÍTULO	
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
INDICE GENERAL.....	V
INDICE DE CUADROS.....	IX
INDICES DE TABLAS.....	X
INDICE DE FIGURAS.....	XI
RESUMEN.....	XII
CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN	
Planteamiento y Formulación del problema.....	1
Objetivos de la investigación.....	8
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación de la investigación.....	10
Delimitación de la Investigación.....	11

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación.....	13
Bases Teóricas de la Investigación.....	24
Evaluación del Desempeño docente.....	24
Principios.....	26
Confiabilidad.....	29
Pertinencia.....	30
Transparencia.....	32
Objetiva.....	34
Características.....	35
Integral.....	37
Sistemática.....	39
Participativa.....	40
Continua.....	42
Paradigma Analógico.....	44
Estándares Profesionales de la Personalidad del Docente.....	46
Abiertos a la Diversidad.....	48
Búsqueda de la Verdad.....	50
Uso de la Argumentación.....	52

	Pág.
Prudente.....	54
Innovador.....	56
Formador en Virtudes.....	58
Criterios de Evaluación del Paradigma Analógico.....	60
Metodología Cualitativa.....	61
Trayectorias de Evaluación.....	63
Mapa de variables.....	65
 CAPÍTULO III: MARCOS METODOLÓGICO	
Tipo y Nivel de la Investigación.....	66
Diseño de la Investigación.....	68
Sujetos de la investigación.....	69
Población.....	69
Muestra.....	70
Muestreo.....	71
Definición Operacional de las Variables.....	74
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	75
Descripción del Instrumento.....	76
Propiedades Psicométricas.....	77
Procedimiento.....	79

	Pág.
Plan de Análisis de los Datos.....	80
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
Análisis y Discusión de los Resultados	81
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	100
CAPÍTULO V: MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE APLICANDO EL PARADIGMA ANALÓGICO	
Introducción.....	103
Definición de términos.....	105
Misión.....	107
Visión.....	107
Objetivo general del modelo.....	107
Objetivos específicos.....	107
LINEAMIENTOS A CONSIDERAR	109
BIBLIOGRAFÍA	111
ANEXOS	120

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N°1: Mapa de Variables.....	65
Cuadro N°2: Distribución de la población.....	70
Cuadro N°3: Distribución de la Muestra.....	73

DERECHOS RESERVADOS

INDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N°1 Tabla general de la distribución: Principios.....	82
TABLA N°2 Tabla general de la dimensión: Características.....	84
TABLA N°3 Tabla de la variable: Evaluación del desempeño docente.....	87
TABLA N°4 Tabla general de la dimensión: Estándares profesionales de la personalidad.....	89
TABLA N°5 Tabla general de la dimensión: Criterios de evaluación del paradigma analógico.....	92
TABLA N°6 Tabla general de la variable: Paradigma analógico.....	95

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N°1 Análisis de confiabilidad de la variable: Evaluación del desempeño Docente.....	78
Figura N°2 Análisis de confiabilidad de la variable: Paradigma analógico.....	79

DERECHOS RESERVADOS

UNIVERSIDAD RAFAEL URDANETA
VICE-RECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN
POSGRADO GERENCIA EDUCATIVA

RESUMEN

MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PARADÍMA
ANALÓGICO APLICADO EN EDUCACIÓN MEDIA-GENERAL.

* Autor: Prof. María Brito

** Tutor: MCs. Egno Chávez

La investigación tuvo como finalidad determinar la propuesta de un método de evaluación del desempeño docente en el paradigma analógico aplicado en educación media-general en el municipio Maracaibo 4. Se fundamentó en la propuesta realizada por Beuchot, M. (1989), Monzón, L. (2011), Chiavenato, I. (2009), Alles, M. (2006), entre otros. El tipo de investigación está enmarcada en descriptivo, bajo la modalidad de campo con un diseño no experimental, transeccional con una población a la cual se le realizó un muestreo arrojando 39 directivos, 72 docentes, cuya técnica para recogida de datos fue el cuestionario con repuestas dicotómicas, con 48 ítems; validados por 5 expertos, para la confiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0,86 para la evaluación del desempeño docente y de 0,79 para el paradigma analógico, lo cual le confiere al instrumento una categoría de alta confiabilidad. La investigación arrojó que las evaluaciones del desempeño docente deben realizarse mediante la aplicación de principios, características claras, estándares adecuados y criterios bajo el enfoque del paradigma analógico como una nueva alternativa de evaluar el desempeño de los docentes.

Palabras claves: Desempeño docente, evaluación, paradigma analógico, estándares.

*Tsu. en Educación. Mención: Educación Comercial, Prof. Educación Comercial, Lcda. en Educación Integral.

**MSc. Gerencia de empresas, Sociólogo y Docente titular de L.U.Z. Docente limitado de la U.R.U.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN

Planteamiento y Formulación del Problema

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. De modo general el éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

En la historia del desarrollo educativo del presente siglo, la literatura sobre el desempeño docente habla sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados de la enseñanza-aprendizaje de los alumnos y de los docentes con otros elementos de su personalidad. Por otro lado 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 Docente, como influyente o determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

En efecto, en el año (2007) la UNESCO, llevo un estudio para demostrar que hay otras formas más eficaces de evaluar el desempeño docente. Una de las actuales preocupación de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza (p.22). La preocupación de mejorar la calidad de enseñanza ha llevado a, buscar formas de evaluar el desempeño de los docentes, está íntimamente ligado a la calidad del aprendizaje, a las herramientas (las utilice y aplique correctamente), tome en cuenta la diversidad de los alumnos, logra que la información sea entendida por casi todo el grupo del aula.

Así mismo, la O.E.I (2000), planteo que en América Latina los agentes educativos consideran que para generar necesidades de auto-perfeccionamiento continuo de su gestión al personal docente, les resulta imprescindible someterse consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño (parr.8). 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 otra parte, se ha evidenciado que los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a

un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esta razón, la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función para así promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión la excelencia de su trabajo que desempeña. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

En este orden de idea, García, B.; Loredó, J.; Carranza, G.; Figueroa, A.; Arbesú, I.; Monroy, M. y Reyes, R. (2008), la evaluación es el proceso de recolección, sistematización y análisis de información útil, suficiente, variada y pertinente, sobre el objeto de evaluación que permita guiar la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Por tanto, la evaluación se centra en la práctica educativa, entendida como el conjunto de situaciones que se enmarcan en el contexto institucional y que influyen en los procesos de enseñanza y aprendizaje propiamente dichos (p. 162-220).

Cabe considerar que, el docente no solo es un evaluador sistemático y profesional, sino que también es, por decirlo así, un objeto evaluado, tanto por sus superiores jerárquicos, como por el sistema educativo como tal (instancias nacionales, regionales e institucionales de evaluación de la calidad docente) de allí que la evaluación de los educadores tiende a instalarse en la agenda de política educativa de la mayoría de los países latinoamericanos.

En este sentido, las prácticas sobre evaluación del desempeño docente, a nivel venezolano, están bastante burocratizadas. Sin embargo, existe conciencia en los docentes que éste es un aspecto importante de enfrentar cuando se busca mejorar la calidad educativa. Pero quienes tienen que enfrentar, discutir, analizar y tomar decisiones sobre ello, no son sólo los técnicos, sino todos los actores del proceso educativo. Es necesario levantar el problema, discutirlo y hacer propuestas hasta llegar a un consenso sobre el que se pueda normar.

Tomando en cuenta lo anterior, la importancia de transformar y mejorar los sistemas educativos y las prácticas que en ellos se viven, se hace urgente enfrentar, no sólo por parte de las autoridades educacionales, sino también por todos los agentes educativos, y de manera muy especial por los docentes, que se tomen medidas para la transformación y mejoramiento de este aspecto si se quiere avanzar en la búsqueda de calidad educativa.

Como complemento, Münch, L. y García, J. (2008), plantean la importancia de “impulsar la innovación, investigación y desarrollo tecnológico. Optimizar la coordinación de recursos, maximizar la eficiencia de los métodos, sistemas y procedimientos y conciliar intereses entre los diferentes miembros del grupo social” (p.40). En este sentido, sostiene que existen varios aspectos por los que el desempeño de un empleado puede satisfacer los estándares. Primero, cada persona tiene un patrón único de fuerzas y debilidades, por otro lado el ambiente de trabajo y los problemas personales que tiene efecto en el desempeño laboral; para determinar qué factores están afectando el desempeño es necesario medir las habilidades, esfuerzos y condiciones externas a cargo del individuo.

En esta misma línea de idea cabe destacar que evaluar para mejorar parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

En efecto el desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional en sus artículos 104 (p.27), Ley Orgánica de Educación en los artículos 63(p.19) y 88(p.64), Modelo Normativo de Educación Básica y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente artículos 43 y 44, explicas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes en la Venezuela del Siglo XXI.

Partiendo de que si el ser humano es digno de ser interpretado por los símbolos que manifiesta, también es necesario abordarlo como ente empírico, finito y limitado. Una antropología filosófica desde la hermenéutica análoga permitirá acercarse a las proporciones que muestra el ser humano a través de sus facetas empíricas y de sentido. Antes este horizonte surge en México un modelo hermenéutico que propone abrir el campo de interpretación cerradas por las pretensiones objetivas y poner límites a aquellas que privilegian la inconmensurabilidad de lo subjetivo. En el congreso Nacional de Filosofía celebrado en Cuernavaca en 1993, Beuchot Mauricio, expuso los lineamientos básicos de lo

que posteriormente sería denominada la hermenéutica analógica. Por consiguiente, Hurtado, G. (2003), la define como:

uno de los principales movimientos en el panorama filosófico de México, que ha suscitado gran discusión y diálogo. Poco a poco va aumentando su recepción en América Latina (Colombia y Argentina) y en España. Lo que en definitiva se propone es colaborar en la labor filosófica de Iberoamérica, en esta época tan turbulenta, llena de escepticismo, relativismo y confusión pues, en efecto, la hermenéutica analógica desde sus inicios ha intentado reducir todo el equivocismo que rodea en forma de relativismo, escepticismo e incluso nihilismo, pero sin caer en el tan rechazado univocismo (racionalismo, cientificismo, positivismo).

La hermenéutica analógica busca abrir puertas en el impasse de la discusión actual y del que ya muchos se han cansado. Resulta, así, como un respiro y una alternativa para seguir en el camino de la filosofía y buscar nuevas formas de impartir la educación sin demasiadas restricciones, es más flexible y abre el abanico de oportunidades para poder experimentar nuevas formas o herramientas educativas.

En Venezuela la evaluación docente –al decir de muchos educadores– constituye una amenaza para el profesor. Ello radica en diferentes razones: en primer lugar porque es muy difícil, sino imposible diferenciar entre el profesional y la persona que ejerce tales funciones. Por otra parte, no existen factores de comparación validados universalmente para calificar la calidad de los procesos que se intentan evaluar como tampoco se dispone de un modelo ideal (perfil) con el que comparar el desempeño de los profesores en la realidad concreta. Asimismo otros agentes evaluadores externos (padres-apoderados y estudiantes) carecen de elementos (criterios e indicadores) para diferenciar niveles de desempeño de la labor docente.

Partiendo a lo expuesto anteriormente, se puede acotar que la evaluación del desempeño aplicada en el Zulia, no funciona en forma adecuada y la información que estos aportan no son importante para ayudar a orientar las políticas. Sin ella, es imposible determinar en qué medida los éxitos de la educación de una región se deben al trabajo dedicado de los docentes.

Evidenciándose esto en instituciones donde existen docentes que realizan las prácticas educativas con métodos ortodoxos sin creatividad o con poco dominio en las materias que imparten, y eso queda fuera del ojo de los directivos de esos planteles, donde unas de sus funciones es la evaluación y supervisión del desempeño docente, observar como dan las clases y poder apreciar si poseen fallas e invitarlos a realizar talleres de mejoramiento profesional.

En consecuencia las ineficiencias educativas derivan en gran medida de prácticas que no están inscriptos a un paradigma que no es capaz de brindar una formación relevante sobre el aspecto de la realidad. Cabe agregar que los docentes en el cumplimiento de su roles siguen cometiendo las mismas fallas o debilidades a ejecutar las funciones e incluso a ninguna disposición de cambio.

Por esta razón es que se recomienda realizar esas prácticas evaluadoras hacia un paradigma analógico, y que se coloca en medio de ambos paradigmas extremos (univocista y equivocista), con la finalidad de lograr comprender la labor del docente a fin de evaluar con mayor exactitud, aceptando, sin embargo, que nunca se logrará un conocimiento absoluto de la realidad.

Asimismo la evaluación docente debe buscar comprender en su contexto real las acciones que tal persona lleva a cabo con miras a la que realización de objetivos que a su vez están situados en un contexto determinado y la hermenéutica busca la contextualización del trabajo docente para lograr su comprensión y, por ende, su evolución. La utilización de un modelo analógico en la evaluación educativa será importante porque este buscará un fuerte conocimiento de la tradición, una gran capacidad para entenderla y así poder reorganizarla de una manera novedosa y con ello lograr la innovación y no, como los paradigmas aplicados hoy día, los cuales rompe con la tradición.

Situación que se puede apreciar en las evaluaciones que se realizan en las instituciones de educación media general en el municipio escolar Maracaibo 4, donde solo son aplicadas al gremio administrativo y obrero del ministerio de educación una vez al año y esa repuesta se ve reflejada en su salario, en cambio el personal docente no se evalúa periódicamente, solo cuando va a ingresar como titular y después no se lleva seguimiento a lo largo de su desempeño laboral y los estándares utilizados son muy generales, por tanto no reflejan el docente como un todo. En referencia a lo antes expuesto se plantea la siguiente interrogante. ¿Cuál es el modelo de evaluación del desempeño docente en el paradigma analógico aplicado en la Educación Media-General?

Objetivos de la investigación

Los objetivos de la investigación se refieren a aquellos puntos nodales que intervienen en la investigación. Son aquellos temas que la persona se plantea, para resolverlos y llegar a un fin, alcanzar con la presente investigación. Para, Arias, F. (2006), un objetivo de

investigación es un enunciado que expresa lo que se desea indagar y conocer para responder a un problema planteado (p.43). Con ellos se enuncian los propósitos que se quieren lograr en la investigación, los cuales deben ser planteados con claridad y precisión.

Objetivo general

Proponer un modelo de evaluación del desempeño docente aplicando el paradigma analógico a la educación media-general en el municipio Maracaibo 4.

Objetivos específicos

Identificar los principios de la evaluación del desempeño docente en la educación media-general del municipio Maracaibo 4.

Describir las características de la evaluación del desempeño docente a la educación media-general del municipio Maracaibo 4.

Identificar los estándares profesionales de la personalidad del docente en el paradigma analógico en la educación media-general del municipio Maracaibo 4.

Definir los criterios del paradigma analógico para la evaluación del desempeño de los docentes en la educación media-general del municipio Maracaibo 4.

Establecer los lineamientos de un modelo de evaluación para el desempeño docente en el paradigma análogo aplicado en la Educación Media-General.

Justificación de la investigación

La realización de esta investigación obedece a la necesidad de realizar evaluaciones del desempeño del docente bajo paradigmas más flexibles donde reflejen la realidad social, utilizando la hermenéutica como herramienta adecuada para la comprensión de algo tan individual, tan particular, tan situado como lo es el trabajo del docente. Por tanto, esta forma de evaluación debe instituirse como una búsqueda clara de su actuar con base en un conjunto de normas de actuación que suponen las acciones normales de un buen profesor.

El presente estudio es importante, en lo teórico ya que presenta contenidos relacionados con los aportes que el paradigma analógico para mejorar las evaluaciones del desempeño de los docentes, de allí, que el modelo a plantear se sustentara mediante los conceptos ofrecidos por autores que conduzcan a un continuo mejoramiento profesional; por cuanto el paradigma analógico se inclina por la particularidad, pero sin descuidar lo universal.

Desde el punto de vista social., es importante porque al finalizar el estudio se podrían beneficiar todos los docentes de todas las unidades de la educación media-general, los cual podría ser evaluados de una mejor forma y utilizar realmente esas evaluaciones para el desarrollo de sus capacidades, y no concentrarse en lo que hacen igual a los demás, si no en la diferencia, porque en la analogía se puede privilegiar lo diferente sin perder la semejanza, siendo el fin el fortalecimiento del estudiante como un ser productivo capaz de incorporarse a la transformación de ese proceso.

La importancia metodológica radica en que los resultados obtenidos podrían ser utilizados como lineamientos en los procesos venideros de evaluaciones del desempeño de

los docentes adscritos a esas instituciones como otras similares, y servirían por otro lado de marco referencial a otros investigadores basado en la misma línea de investigación y otros niveles, que desean ahondar sobre el tema en estudio.

Delimitación de la investigación

El presente trabajo está enmarcado en las líneas de la Maestría de Gerencia Educativa, especialmente en el manejo de la evaluación del desempeño docente en el paradigma analógico aplicado a la educación media-general, cuya población en cuestión es el personal docente de la educación media-general del municipio Maracaibo 4, de las Unidades Educativas Liceo Bolivariano José María Antúnez, Almirante Padilla y Manuel Segundo Sánchez. La investigación se lleva a efecto en un periodo que comprende desde marzo 2012 hasta marzo 2013.

Para la realización de este estudio, se consideraron como aportes teóricos, para la variable Evaluación del Desempeño Docente: las propuestas de García, B.; Loredó, J.; Carranza, G.; Figueroa, A.; Arbesú, I.; Monroy, M. y Reyes, R. (2008), entre otros y todas las leyes de Venezuela que están involucradas en establecer las funciones pertinentes a evaluaciones de los docentes como la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación y el Reglamento de la Profesión Docente y en cuanto a la variable el Paradigma Analógico: Hurtado, G. (2003), Beuchot, M (2007), entre otros.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es la etapa del proceso de investigación en el cual se establece y dejar en claro la teoría que ordena la investigación, es decir, la teoría que se está siguiendo como modelo de la realidad que se investiga. Una de las principales características que persigue el marco teórico es fijar la investigación dentro de un conjunto de conocimientos, que permitan orientar los pasos que se van a seguir de forma adecuada a los términos que se utilicen. A tal efecto Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2007), señala que un Marco Teórico:

Es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Ayuda a documentar cómo la investigación agrega valor a la literatura existente. De igual forma lo interpreta como un proceso y producto; es “un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con nuestro planteamiento del problema, y un producto que a su vez es parte de un producto mayor: el reporte de investigación... Ello implica exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones y los antecedentes en general, que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio... El marco teórico proporciona una visión de dónde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual nos moveremos (p.64).

En este mismo sentido, entendiendo la relevancia de la investigación en curso, al igual que anteriores significa un aporte en el fecundo quehacer educativo y a posteriori tanto un antecedente como referencia sintagma, para futuras incursiones investigativas, el presente capítulo se expone la trayectoria de algunos trabajos que han sustentado y proporcionado

aportes por demás significativos, vinculados con el objeto de estudio, con los cuales se pretendió edificar las estructuras funcionales del trabajo investigativo, así como también se enfatizó en relaciona la argumentación psicológica, jurídica y teórica que le asigna a la misma el carácter documental descriptivo de la problemática en estudio a tal efecto se establecieron las siguientes investigaciones:

Antecedentes de la Investigación

En esta parte del capítulo, se incluyen los antecedentes de la investigación, los cuales forman parte del sustento teórico del estudio. En este sentido, Palella, S. y Martins, F. (2006), señalan al acudir a los antecedentes, es posible darse cuenta de cómo han sido tratado un problema específico de investigación: qué tipo de estudios se han efectuado, con que sujeto, como han sido recolectado los datos, en qué lugares se han llevado a cabo, que diseño se han utilizado (p.63). Los antecedentes, son todos aquellos trabajos de investigación que preceden al que se está realizando. Son los realizados relacionados con el objeto de estudio presente en la investigación que se está haciendo.

Con este propósito se señala: Con respecto a la variable la evaluación del desempeño docente, Álvarez, S. (2011), en su trabajo de grado presentado en la Universidad de Carabobo, estudió “Evaluación del desempeño laboral docente en el Liceo Bolivariano Mariano Montilla Edo. Vargas”. Su objetivo general consistió en diseñar dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional de los docentes en el Liceo “Mariano Montilla” que contribuya a mejorar el proceso de dirección.

Los autores más resaltante fueron García (1996), Miranda (2000), Addne (2001), Castillo (2001), Chirinos (2003), la investigación se ubicó dentro de la modalidad de proyecto factible apoyada en una investigación de campo de carácter descriptivo. La población estuvo constituida por 49 educadores y la muestra de 28 docentes, a los cuales se les aplico 2 cuestionarios, el cual fue validada por 7 directivos con más de 15 años de experiencia, dando una confiabilidad en los resultados de 0,9%.

Arrojando los siguientes resultados, el 64 % los docentes del Liceo Bolivariano “Mariano Montilla” manifiestan que la evaluación de desempeño no se realiza con ninguna periodicidad, el 72 % de los docentes manifiestan que no conocen los resultados de la evaluación de desempeño, el 39 % de los docentes manifiestan que la evaluación de desempeño no se aplica, el 71 % de los docentes que al instante de comunicarse los resultados de la evaluación de desempeño es un momento muy importante e impulsor del trabajo escolar, el 39% de los educadores manifiesta que la estimulación económica es importante para perfeccionar la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño docente debe realizarse de acuerdo con los lineamientos y criterios dados en función de las políticas educativas afirmativas de este sistema de evaluación. De no existir tales políticas, entonces será mejor olvidarse de la evaluación del desempeño como herramienta de cambio y mejoramiento. En caso afirmativo, si la evaluación del desempeño es adecuadamente diseñada y planteada como proceso en cada institución educativa, y realizada en forma sistemática y continua con la participación de los actores comprometidos y responsables del proceso educativo, y si se realiza según la

estructura organizativa de las instituciones y las instancias correspondiente, y es aplicada a directivos, docentes y personal no docente vinculado a los procesos objeto de evaluación.

Como aporte para este estudio se encontró que en el trabajo de investigación se establecieron un conjunto de dimensiones e indicadores los cuales permiten mejorar la evaluación del desempeño docente, y por tanto la calidad educativa. Además, se resaltaron las características de la creatividad y el crecimiento del talento humano, siendo estos uno de los estándares que recomienda el paradigma analógico de Beuchot.

A este carácter se añade lo que propone Ojeda, J. (2010), presentó en el Instituto Universitario de Tecnología del Yaracuy, “Evaluación del desempeño del docente de la Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez”, el propósito fue analizar el Evaluación Del Desempeño Del Docente De La Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez Municipio Independencia Estado Yaracuy, en sus dimensiones pedagógicas, emocional y de responsabilidad fundamentándose en: Palacios y Piñero (1994), Abaroa y García (1995), Hernández y Morales (1994), Libedinsky (2004).

La población estuvo representada por treinta y dos (32) docentes, la muestra fue la totalidad de la población, para recolectar la información se elaboró como instrumento de 30 ítems con escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuestas el cual se sometió a la validez de contenido a través del juicio de expertos, así mismo se aplicó el Coeficiente de Confiabilidad Alfa-Cronbach, obteniéndose como resultado 0,90.

En la investigación se puede apreciar la importancia del crecimiento personal, la actualización de los docentes, pero también detectó la falta de habilidades en el desempeño

laboral. Siendo este último una de las iniciativas que deben orientar la necesidad de la aplicación del paradigma analógico, porque los docentes deben ser integrales, preparados, actualizados e innovadores, motivo por el cual el desempeño docente debe estar inscrito bajo un paradigma analógico.

En cuanto al aporte de este estudio se evidencia la necesidad del docente mantenerse actualizado y suficientemente capacitado a fin de que su desempeño permita brindar la oportunidad de alcanzar los estándares de la personalidad requerido por las organizaciones educativas asumiendo para esto el rol docente como una participación a la calidad del proceso educativo, cumpliendo de esta manera con la búsqueda de la verdad y la ética que debe poseer todo docente.

Por su parte, Catalán, J. y González, M. (2009), llevaron a cabo en la Pontificia Universidad Católica de Chile un estudio sobre: “Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo”, como objetivo procedieron a estudiar la relación entre la actitud de los profesores hacia el proceso de evaluación de su docencia, impulsado por el Ministerio de Educación, y la forma en que ellos autoevalúan su propio desempeño docente.

Se utilizó un diseño correlacionar en el que participaron 509 profesores de segundo ciclo básico de las comunas de La Serena, Coquimbo y Copiapó. El instrumento definitivo cuenta con 30 ítems positivos y negativos, con cinco categorías de respuesta (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

La validación del instrumento se realizó con una muestra piloto de 100 profesores/as de La Serena y Coquimbo.

En cuanto a la validez de constructo, un análisis de componentes principales reveló que un 51,4% de la varianza total de la actitud es hacia la evaluación del desempeño docente se concentra en un solo factor, lo que indicaría que la escala estaría midiendo una actitud general. La obtención de un coeficiente alfa de Cronbach de 0,936 para el total de la escala da cuenta que el instrumento posee consistencia interna.

Los valores de alfa obtenidos para cada una de las dimensiones fueron: conductual, 0,846; cognitiva, 0,875; afectiva, 0,787. Se encontró que los profesores con una actitud positiva se autoevalúan más satisfactoriamente que los profesores con una actitud negativa, pero esta relación no es lineal. La edad se correlacionó directamente con la autoevaluación e inversamente con la actitud. Se infiere que los profesores más jóvenes tendrían mejor disposición a ser evaluados y a mejorar su desempeño a partir de estas evaluaciones.

Independientemente de estos resultados, se sugiere desarrollar alguna intervención para mejorar la disposición de los profesores a involucrarse en el sistema de evaluación del desempeño docente. Esto último, a su vez, requiere de la generación de condiciones de confianza y apoyo, lo que no significa que el docente pierda protagonismo sino que, por el contrario, se sienta reconocido como profesional y se le conceda el tiempo y los espacios para reflexionar en torno a su quehacer.

En la investigación resalta el paradigma analógico que propone Beuchot, donde se evidencia que las evaluaciones deben ser lo más claras, transparentes, participativas para

crear un ambiente de confianza, a fin que los docentes acepten las evaluaciones como formas de corregir acciones y no como sanciones. En relación con el aporte de este estudio se observa que los resultados alcanzados por los investigadores abordan diversos indicadores de las dimensiones, principios y características de la evaluación del desempeño docente, lo cual podría permitir constatar con los que se obtendrán en la investigación en curso.

Por otra parte, Aguiar, Y. y Villegas, C. (2009), realizaron en la Universidad de Carabobo una investigación sobre: “El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento”. El estudio permitió alcanzar el desempeño del docente universitario, considerando la triada docencia, investigación y extensión, en el contexto de la sociedad del conocimiento.

En el estudio se hace referencia a algunos autores que sirvieron de base como; García (1998), Tamayo y Tamayo (2001), Castillo y Madriz (2001) y Altuve (1997). El estudio se ubicó en el paradigma cualitativo, el método hermenéutico, con base en fuentes documentales y de campo, utilizando como técnicas de recolección de información: la entrevista, la observación, y el análisis de documentos. Los informantes clave fueron cinco profesores de una institución de educación superior del sector militar.

Se pudo concluir que no hay un tratamiento equitativo de las tres funciones universitarias ni en la reglamentación, ni en el desempeño del profesor. Se privilegia la docencia, la investigación se cumple medianamente y la extensión se realiza muy poco. Se recomienda la integración sustantiva y dinámica del trío misional universitario. Como

aporte, se señala que la investigación servirá de base ya que está ubicada en la puesta en práctica del paradigma analógico, siendo esta una de las variables a estudiar, lo cual, da a saber; distinguir, entender y comprender para qué es la evaluación sobre los principios proporcionales, prudenciales y analógicos, que servirán como patrones para realizar los diferentes estándares de evaluación del desempeño docente.

De igual manera, Pérez, C. (2008), en el Instituto Universitario de Tecnología del Yaracuy investigó sobre “El desempeño docente y su efectividad en enseñanza del eje transversal valores en la Escuela Básica Leonor Bernabó”, Cocorote, estado Yaracuy. El trabajo investigado se realizó con el objetivo general de evaluar la efectividad en la aplicación del programa unido hacia la excelencia y su incidencia en el desempeño docente.

Trabajó con una población conformada por 53 docentes. Como resultado comprobó el desconocimiento de los contenidos temáticos del eje transversal valores. La falta de aplicación de estrategias adecuadas para asegurar la efectividad en el aprendizaje del eje transversal valores. Además, observó la importancia de los valores, ya que en ellos están inmersos las necesidades, compromisos, el querer hacer las cosas bien, y que si fallan los directivos, también fallan los docentes, ya que el trabajo es mancomunado.

Concluyendo que no debe seguirse implementando cambios en el hecho educativo si previamente no han sido evaluados los existentes y menos sin haber sido sometidos a control y seguimiento. Aportando a la investigación, lo relevante que es el proceso de evaluación en el desempeño docente; porque ayuda visualizar las debilidades que presentan el personal directivo en cuanto al conocimiento de las normativas para realizar

las evaluaciones a los profesores; por lo tanto se convierte en un instrumento primordial para evidenciar necesidades y observar compromisos, obligaciones, fallas en el desempeño.

Toda investigación amerita la revisión de estudios anteriores relacionados con sus variables a fin de conocer la evolución de los mismos, sin embargo se considera prudente indicar que sobre la variable paradigma analógico existen pocos estudios razón, por el cual se ha recurrido a algunos artículos arbitrados o investigaciones similares en este sentido se tiene que: En cuanto al variable paradigma analógico, Beuchot (2011), en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), realizó un artículo arbitrado sobre: “La hermenéutica analógica en la interdisciplinariedad de las ciencias humanas”. En el trabajo se destacaron los estudios de: Gadamer (1985), Macintyre (1992), Morin (1984), Taylor (2001), Thom (1990).

En este artículo se intenta una aplicación de la hermenéutica a la interdisciplinariedad en las ciencias humanas. Concretamente, se utiliza una hermenéutica analógica, que evite los extremos de la hermenéutica unívoca, demasiado cerrada, y la hermenéutica equívoca, demasiado abierta. Se trata de que la hermenéutica ayude a estas disciplinas a colaborar cada una desde la especificidad de su objeto y con la unidad que les puede dar, a pesar de la diferencia de métodos, la perspectiva antropológica o humanista, es decir, la proyección de su investigación hacia el ser humano.

Llegando a la conclusión; las disciplinas deben interactúen de manera integrada para proporcionar un conocimiento del objeto orgánico y ordenado. Para ello se requiere la interacción interdisciplinaria. Esto se ve en el ámbito de las ciencias sociales o humanas, las

humanidades. Para debatir lo anterior se utiliza la hermenéutica, como herramientas de análisis. En cuanto al aporte del artículo arbitrado presentado por Beuchot, destaca su relación con el indicador abierto a la diversidad por cuanto establece que la educación debe abrirse a la multiculturalidad y pluriculturalidad, debido a que los modelos de educación se están desarrollando a las necesidades de las personas.

En este sentido, Monzón, A. (2010), en su estudio realizado en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México sobre “El currículo como mediación cultural: una perspectiva hermenéutico-analógica”, el presente ensayo parte de la filosofía hermenéutico-analógica de Mauricio Beuchot. Cuyo objetivo fue aportar algunas ideas sobre el currículo, especialmente vinculándolo con la cuestión de la mediación cultural. Para realizar la investigación utilizando los aportes de los siguientes autores; Echeverría (2001), Pérez y Díez (2003), donde ellos consideran que la mediación cultural del currículo debe ser igualmente prudencial, evitando los planteamientos universalistas en cuanto a contenidos, métodos, sistemas y teorías.

Se favorece con ello la pluralidad de opciones educativas con finalidades particulares propias de cada comunidad o cultura, pero sin descuidar ese pequeño cúmulo de contenidos universales que deben ser enseñados para garantizar, precisamente, la supervivencia de casi cualquier cultura. Pudiendo concluir que la hermenéutica analógica aporta sus conocimientos al brindar la información para entender lo que nos arrojan las evaluaciones del desempeño docente, si se considera la hermenéutica como una ciencias que estudia la interpretación de textos, y de esa manera se podrá dar una mejor respuesta sobre los aspectos evaluados a los docentes y permitir mediante la argumentación que defiendan sus posición.

A este carácter se añade, Monzón, A. (2010), en su trabajo realizado sobre: “Hacia un paradigma analógico de la evaluación docente”, expone que la hermenéutica buscará la contextualización del trabajo docente para lograr su comprensión y, por ende, su evaluación. Por tal motivo utilizó varios autores en los cuales baso su estudio tales como; Weber (2008), Gadamer (2007), Beuchot (2006).

El artículo se basó en la tesis de que la ineficiencia evaluativa deriva de la inscripción de este tipo de prácticas a un paradigma que no es capaz de brindar información relevante sobre este aspecto de la realidad. En este sentido, la acción docente no puede ser evaluada sólo por su explicación, lo que importa más es el sentido de la acción pues este orienta no sólo la acción del docente, sino del estudiante quien, al comprender el sentido, comprenderá también el mundo que el profesor le presenta y logrará con ello una transformación en la persona.

La postura analógica buscará una evaluación que atienda a principios generales, pero que se concentre en lo particular de cada caso, en lo concreto, en el obrar real y contextual del docente mismo, para así comprender su desempeño y no sólo explicarlo. Aportando que se debe realizar un modelo analógico que medie entre los puros datos cuantitativos y las meras experiencias subjetivas, poniendo énfasis en estas últimas. Porque no hay conductas determinadas que sean únicas y universales para determinar que alguien es un buen docente; y que las conductas no se pueden generalizarse y que depende de cada contexto.

Por consiguiente, Hernández, E. (2010), propone la “Hermenéutica y educación multicultural”, trabajo elaborado en la Universidad Pedagógica Nacional de México, en el

cual se tomó, la hermenéutica como un paradigma en desarrollo educativo, proporcionando las bases para interpretar las prácticas simbólicas que subyacen en de todo proceso educativo como un hecho cultural. Así, esta línea se inscribe en la relación entre la educación y los estudios culturales.

Aportando a la investigación, que la hermenéutica proporciona una teoría pedagógica, porque explica el papel de la educación en la formación de las personas como seres humanos, y una metodología, porque indica el procedimiento para realizar una interpretación profunda de las prácticas culturales en la acción pedagógica; ambas, teoría y metodología, pueden servir para trabajar los contenidos escolares, con una actitud que permite indagar en una realidad de diferencias y singularidades, debidas a las múltiples convergencias culturales históricamente enlazadas, aunque con desigualdad de oportunidades de ser consideradas como válidas en la educación.

Considerando los mismos criterios, Beuchot, M. (2003), en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) realizó un estudio sobre "La formación de virtudes como paradigma analógico de educación", expresa que la noción de virtud puede ayudar mucho en el ámbito de la educación. En lugar de enseñar contenidos, se enseña a adquirir habilidades para conseguirlos y para manejarlos.

De tal modo, la propuesta expresa la forma de como los evaluados deben saber las repuestas de sus evaluaciones, el derecho de conocer el porqué de esas repuestas, y ser escuchados en sus argumentaciones y la forma como los docentes deben enseñar con ejemplo, ser ellos seres llenos de virtudes y conocimientos, equilibrados y prudentes.

Concluyendo que, conjugar la teoría y la praxis, que en lugar de enseñar contenidos, se deben adquirir habilidades para conseguirlos y manejarlos, manteniendo de esa forma el equilibrio entre la univocidad y la equivocidad que es la segunda variable estudiada (paradigma análogo), el cual se mantiene el equilibrio, manteniendo la proporcionalidad, la analogía, que es lo que caracteriza a los seres vivos, y a la misma vida la esencia más profunda.

Bases teóricas de la investigación

Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas. Con el propósito de precisar nociones teóricas que ayudan a comprender el fenómeno objeto del estudio se presentan fundamentos de esta naturaleza relacionados con la evaluación del desempeño docente en el paradigma análogo. Al respecto, Arias, F. (2006), define “las bases teóricas como un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar del fenómeno o problema planteado” (p.107). En este sentido, se propone conceptos teóricos, que permitan vincular los hechos que se investigan con la construcción intelectual de los teóricos que han cultivado enfoques sobre las mismas. Ahora bien, con el fin de desarrollar las conceptualizaciones de acuerdo con el mapa de variables, se señala:

Evaluación del desempeño docente

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los

resultados esperados por la institución u organización laboral y por la sociedad. La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles requieren un plan de mejoramiento enfocado hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional.

En este particular, Chiavenato, I. (2009), expresa que “la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que deben alcanzar, las competencias que ofrecen y su potencial de desarrollo” (p.245). De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la evaluación del desempeño docente debe ser integral por tanto incluye las actitudes y las competencias requeridas para cumplir con el desempeño de su cargo y lograr que sus alumnos logren un aprendizaje satisfactorio.

Por otro lado, Colina, Z; Medina, N.; y otros (2008), expresan que en el proceso de evaluación, la información que se utilice debe ser tomada de fuentes confiables para que los resultados obtenidos se los más próximos a la realidad. Así mismo, Koontz, H.; Weihrich, H.; Cannice, M. (2008), por consiguiente se comprenden que la evaluación del desempeño siempre debe ir orientada a la revisión del logro de los objetivos trazados, tomando en cuenta la ubicación del concepto en el área educativa se comprende que la evaluación del desempeño docente de acuerdo con el paradigma analógico debe estar enfocado además de los criterios de evaluación señalado por este paradigma, también con estándares profesionales de la personalidad del docente.

En este orden de ideas, Fleitman, J. (2007), hace referencia a la evaluación del desempeño como un “instrumento que permite medir el cumplimiento individual de los objetivos del puesto y las funciones asignadas”(p.100). De acuerdo con este autor se percibe que la evaluación del desempeño solo se enfoca a aspectos objetivos, olvidando el carácter integral y participativo que debe contemplar la evaluación del desempeño docente.

De igual modo, Alles, M. (2006), expresa que “evaluar el desempeño no debe verse - desde la perspectiva del empleado- como un momento de rendir examen sino como una oportunidad de expresarse y mejorar” (p.21). De esto se refiere que la evaluación del desempeño del docente además de sustentarse en los principios del proceso de evaluación también debe proporcionar la oportunidad para que el docente reconozca sus debilidades y se haga responsable por lograr un cambio que le conduzcan a un mejor desempeño, olvidándose de esta manera la visión tradicionalista del proceso evaluativo como generador de miedo, estrés, entre otras situaciones, las cuales crean resistencia a ser evaluado, por desconocer el objetivo y el fin del proceso de evaluación.

Principios de la evaluación del desempeño docentes

Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos. Como principio se entiende el valor supremo que dirige nuestra conducta y que asumimos como inviolable si somos

coherentes entre nuestra práctica y nuestro razonamiento. Tomando en cuenta lo anterior, Escamilla, A. (2011), argumenta que:

Los principios son el recurso metodológico de carácter más abstracto: posee un carácter de norma, fundamento o base que ha de inspirar el proceso de enseñanza-aprendizaje en cualquier situación didáctica. Los principios de intervención aseguran la continuidad.... en los diferentes niveles, etapas, ciclos y cursos y... en las distintas áreas, materias y modelos- formación profesional (p.140).

La evaluación del desempeño docente debe ser global, e integral todos los entes que conforman la comunidad educativa y estos deben ser rígidos apelados a las normativas y confiables. Posibilitando la creación de las condiciones para un adecuado desempeño, medido en términos de esfuerzo, capacidad y percepción de su rol el proceso de enseñanza aprendizaje.

En este sentido, la SEP (2010), propone que “la evaluación en educación debe cumplir con los principios de utilidad, viabilidad, exactitud y propiedad” definiéndolos de la siguiente manera: 1. Utilidad: la evaluación debe proporcionar información útil y oportuna a los docentes por medio de informes claros, exactos y oportunos; 2. Viabilidad: la evaluación debe ser realista, prudente y fácil de aplicar; 3. Exactitud: la evaluación debe revelar información técnica precisa sobre las características que determinan el valor o mérito del objeto de evaluación, haciendo uso de procedimientos fiables; 4. Propiedad : la evaluación debe conducirse de manera legal y ética con pleno respeto al bienestar profesional de los evaluados (p.10). Se evidencia claramente con estos principios los parámetros a considerar en un sistema de evaluación, para crear un clima de confianza en los evaluados, donde los resultados sean lo más próximo a la realidad, utilizando

instrumentos fáciles de aplicar y así analizar el proceso de enseñanza aprendizaje y realizar los correctivos necesarios.

De igual modo general, Escamilla, A. (2009), define los principios de la evaluación de tal manera que La evaluación debe ser un proceso que se debe realizar en forma continua y en todo momento, debe estar regido por normas y lineamientos establecidos en forma sistemática, flexible en cuanto a dar la oportunidad al evaluado de explicar los motivos de su respuestas y participativo porque no solo los supervisores o los directores evalúan, también participan los alumnos, representantes de la comunidad y pares.

En otro orden de ideas, Arbesú, M.; Loredó, J., & Monroy, M. (2008), proponen que un sistema de evaluación docente debe contemplar los siguientes principios; la evaluación debe estar contextualizada, y ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero con un sentido de repercusión, tanto en la personalidad del evaluando 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. Además de que posibilite el uso racional y eficiente del recurso humano disponible, al mismo tiempo oriente la política educativa para establecer la tipología de necesidades en cuanto a dichos recursos.

Por otra parte, Montenegro, I. (2007), hace referencia a que “los principios son puntos de partida que dan solidez a los procesos de evaluación. Entre los principios más relevantes se tiene: la confiabilidad, la universalidad, la pertinencia, la transparencia y la concurrencia” (p.26). Los principios son verdades profundas y universales. No cambian con el tiempo, son válidos para cualquier persona, en cualquier lugar y en cualquier situación.

Los principios son prácticos y pueden ser utilizados para obtener resultados positivos y útiles en el mundo real, sirviendo de parámetro y basamentos en los venideros procesos de evaluación.

Confiabilidad

Es una de las reglas imprescindibles para otorgarle condición de validez a un proceso evaluativo por cuanto así lo exige la índole del mismo. A este particular Bohlander, G.; Sherman, A. y Snell, S. (2008), afirman que en el proceso de evaluación periódica del desempeño, los docentes deben mantener su nivel de desarrollo o mejorarlo, para dar confiabilidad a los resultados obtenidos en la evaluación. Al detectar que este no corresponde con los resultados, se realiza una revisión, para poder conocer la falla y realizar el correctivo necesario a tiempo.

En lo particular, Montenegro, I (2007), al hablar de “la confiabilidad en el desempeño docente hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, debidamente válidos, que permitan reflejar el estado real de desempeño docente y usar los resultados con alto grado de seguridad y veracidad” (p.27). El diseño del proceso de evaluación debe ser elaborado minuciosamente, tomando en cuentas todos los elementos que forman parte de la evaluación del desempeño docente y considerar los aspectos más profundos sin caer en la subjetividad.

Por otra parte, Barrón y otros (2006), al hablar del principio de confiabilidad se refieren” a la consistencia de la evaluación” (p.40). Los autores antes mencionados, la confiabilidad la enmarcan en la forma de obtener los mismos resultados en todo proceso de evaluación

docente sin importar el momento y quien realiza la evaluación, estos procesos deben arrojar siempre los mismos resultados.

En el mismo orden de ideas, Ivancevich, J. (2005), el autor expresa que la confiabilidad determina que una medida del desempeño debe ser constante y conduce a inferir que el proceso de evaluación del desempeño debe ajustarse a la concordancia de la estimación que realizan los diferentes evaluadores de tal manera que el resultado sean congruentes y pueda ser tomado en consideración para percibir su efecto en la calidad de la producción.

De igual manera, Arias, L. y Heredia, V. (2004), habla sobre que “las medidas de referencia deben ser consistentes, es decir deben dar resultados semejantes cada vez que se tomen, siempre que las condiciones del trabajo y las personas permanezcan iguales” (p.629). Los sistemas de evaluaciones deben poseer parámetros de comparación para poder establecer relaciones con los resultados obtenidos, la existencia de margen de respuestas las cuales determinan si las respuestas están fuera de la realidad del contexto de evaluación, si están adaptadas a la realidad del evaluado, tomando en cuenta el desenvolvimiento de los docentes en la utilización de sus actitudes y cualidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Pertinencia

Los docentes forman parte de todo el conjunto educativo y como tal debe ser un engranaje que se debe tomar en cuenta, por ser la base para que todo el sistema educativo funcione debidamente. Al mismo tiempo, Touriñán, J. y Sáez, R. (2012), al observar la conceptualización de estos autores destacan como características definitoria del principio de

pertinencia de la evaluación la compatibilidad y adecuación entre el método y el modelo reflejando esto una condición necesaria para que este proceso cumpla con este principio y pueda de una forma satisfacer las inquietudes del docente que se está evaluando.

Por otro lado, Mutis, L. (2011), afirma que una evaluación es pertinente cuando: “evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado y cuando facilita una distribución razonable de las valoraciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños, medios y superiores” (p.12). Hacen referencia al principio de pertinencia en las evaluaciones del desempeño docente como una distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones y que estas están acorde con los objetivos que persigue la evaluación del desempeño docente.

Por otra parte, Zabia, J. (2008), la pertinencia de la evaluación la define como “la distribución razonable de la calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores” (p.978). Al evaluar el desempeño docente debe contarse con escalas que permita ubicar los diferentes niveles o posiciones acorde con el grado de desempeño, caracterizando el rango correspondiente.

A este particular, Montenegro, I. (2007), plantea que “una evaluación pertinente tiene en cuenta los aspectos relevantes sin entrar en detalles. La pertinencia también hace referencia a la forma como se presentan los resultados y la definición de planes de mejoramiento adecuados para reparar las carencias detectadas” (p.27). De esto se comprende, que la evaluación del desempeño docente es pertinente cuando no solo se dedica a presentar resultados con el objeto de mejorar la actuación de el docente.

En el mismo orden de ideas, Ivancevich, J. (2005), infiere que para reconocer la calidad o debilidad del desempeño del personal docente el mismo debe estar relacionado con la calidad del educando que logre preparar en condiciones adecuadas, que este logre integrarse al grupo respetando las diferentes culturas y adquiriendo los conocimientos básicos para ser promovidos

Transparencia

En todo proceso de evaluación debe existir la transparencia través de información clara y precisa en cada etapa y para la comunicación de resultados. Los instrumentos son de fundamental importancia como creador de confianza, principal sustento y motor, junto con la acción consecuente, de la participación activa de los empleados y el entorno de red en la dinámica de la organización educativa.

Dentro de este marco, Mutis, L. (2011), hace referencia que la transparencia de un proceso evaluativo depende tanto de los instrumentos como de los procedimientos y criterios que se utilicen para llevarla a cabo puesto que de esta manera el docente estará en conocimiento de que, como y para que se le evaluara garantizando la debida claridad del proceso. En esta perspectiva, Bennis, W.; Golemen, D.; O'toole, J. (2008), propone que:

la transparencia es una palabra global y atractiva, implica serenidad, integridad, honestidad, etica, claridad, completa revelacion, respecto a la ley, y una gran cantidad de otras cosas que nos permita tratarnos con justicia lo sunos a los otros. El principio de transparencia requiere estar abierto a las personas que tienen relación con los procedimientos, los propósitos y los resultados de la evaluación. El principio de transparencia protege de la jerarquización, del secretismo y de la manipulación de la información (p.9).

Por su parte estos autores dejan traslucir requerimientos de la moralidad y ética al momento de realizar una evaluación del desempeño docente por cuanto partiendo del principio de la transparencia deberán explicarse suficientemente al evaluando la forma como, que aspectos y cuales son los resultados que se toman en consideración para llevar a cabo el proceso.

Así mismo, Montenegro, I. (2007), opina que la transparencia guarda relación con la presentación de propósitos, criterios, modelos, procedimientos, instrumentos y resultados de evaluación ante la luz pública de la comunidad y de las autoridades educativas, para que cualquiera de sus miembros tengan libre acceso a la información...(p.27). De esto se comprende que el principio de transparencia de evaluación del desempeño del docente guarda relación con criterios éticos por cuanto resalta la claridad en los procedimientos y la libertad de acceso a la información permitiendo esto que el evaluando pueda tener conocimiento de los fines para la cual fue evaluado.

De igual modo, Alles, M. (2006), al referirse a los aspectos claves de un programa de evaluación del desempeño indica, “un buen instructivo que explique claramente como se realiza la evaluación, que se evalúa y como” (p.55). El éxito de un programa de evaluación del desempeño debe cumplir con el principio de la transparencia que permitiéndole al evaluando alcanzar un claro conocimiento de cómo y que se le evalúa por cuanto esto evitaría inconformidad entre los resultados y el desarrollo del proceso evaluativo.

En lo particular, Barrón, C. y otros (2006), al referirse a la transparencia expresan que: “todos los actores deben manejar la información sobre el proceso de evaluación incluyendo

la metodología, instrumentos, procesos y las personas evaluadoras, la información recaudada debe estar en la disposición de cualquier persona que requiera conocerla". La información de las evaluaciones debe ser en forma abierta

Objetiva

La objetividad de la evaluación se relaciona con el objeto en sí de la misma y no con la manera de pensar o sentir del evaluador por lo tanto debe estar en sintonía con el alcance de la fiabilidad, pertinencia y transparencia, por esta razón la medida del desempeño requiere ajustarse al principio de la objetividad por cuanto se enfoca en la producción de datos tales como. Unidades de producción o utilidades generadas razón por cual se apoyan en los objetivos o metas trazadas sobre el desempeño.

Dentro de esta perspectiva, Rubio, A. y Álvarez, A. (2010), lo expuesto por este autor conlleva a pensar que en el proceso de evaluación del desempeño con objetividad, tanto el evaluador como el evaluado deben tener conciencia sobre el proceso a realizar por cuanto incluye o requiere capacidad de juicio y análisis por tanto se involucran tanto al docente como al director, de tal manera que este es quién acuerda las metas que se deben lograr.

En este sentido Werther, W. y Davis, K. (2008), afirman que es evidentemente necesario que los objetivos a ser evaluados sean claros, específicos, alcanzables, adaptados a la realidad del evaluado y que respondan a los establecido por las organizaciones, sirviendo de apoyo para evaluar si los resultados dan repuesta a las metas trazadas y realizar si es necesariocorrectivoa a tiempo.

De igual forma, Montenegro, I. (2007), plantea que “la evaluación es objetiva al intentar describir el estado real de los procesos en los cuales intervienen el docente, eliminando al máximo el sesgo subjetivo” (p.29). Permite al individuo tener parte activa en la identificación de sus propios puntos fuertes y débiles, quedando a su cargo toda decisión que tome al respecto con el objetivo de mejorar su desempeño.

De manera que, Jones, G. y George, J. (2006), considera que “las evaluaciones objetivas se basan en hechos y es probable que sean números. Es frecuente que los administradores empleen evaluaciones objetivas cuando están examinando los resultados, por que es más fácil cuantificar estos rasgos o las conductas” (p.433). Es necesario que las evaluaciones de desempeño tengan niveles de medición o estándares, que puedan ser verificables.

Por otro lado, Vargas, M y Vallejo, R. (2005), afirma que “la objetividad significa emitir juicios imparciales, semejantes por los diferentes evaluadores, al utilizar un mismo instrumento de evaluación” (p.32). Lo anterior permite entender que una de las claves de la objetividad del proceso de evaluación reside en el instrumento por cuanto esto impedirá desvirtuar procedimientos e impartir juicios imparciales sobre el mismo.

Características de la evaluación del desempeño docente

Las características del desempeño docente son el conjunto más débil de criterio de evaluación, el cual no obstante es ampliamente utilizado por las organizaciones, es el de las características individuales. Características como tener una buena actitud o poseer una rica experiencia, podrían estar o no estar altamente correlacionadas con los resultados positivos

de la tarea, pero aun así, las organizaciones utilizan dichas características como criterio para evaluar el nivel de desempeño.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la SEP (2012), describe las características de un sistema de evaluación, el cual debe estar en mano de expertos, estos elaboraran instrumentos confiables, claros y adaptados a la realidad del evaluado, y sera un equipo que continuamente evaluará a los docentes durante cada periodo académico, los cuales realizaran el monitoreo durante todo el periodo académico.

En lo particular, Montenegro, I. (2007), expone que una evaluación es objetiva cuando cumpla con...“los principios de pertinencia, transparencia y concurrencia,...y las características... de integral, sistemática y flexible, participativa, y formativa, continua y organizada y, objetiva y proactiva” (p.27). De esta forma las características deben estar enmarcadas en el contexto educativo a ser estudiado y que cada contexto es diferentes y que no se deben realizar en forma general.

De igual forma, Vallejo y De Franco (2004), expresa que “las evaluaciones tienen diversas acepciones que a su vez, responden a paradigmas específicos, el cual le confiere una serie de características básicas (p.19). Debido a la gran cantidad de parámetros importantes que se deben tomar en cuenta en el momento de realizar las evaluaciones del desempeño docente, es el motivo por el cual que se deben tomar una serie de características enmarcadas en un paradigma.

En este mismo orden de idea, Martínez, F. (2004), propone que “las características deseables de un sistemas de evaluación debe tomar en cuenta la complejidad de la actividad

de los académicos y pretenda contribuir al mejoramiento de esos actores tan importante para la educación” (p.163). En la elaboración de un sistema de evaluación se debe considerar las características que debe poseer para que hacer que el proceso sea más claro y arroje los resultados deseados.

En efecto, Fraca, L. (2003), expresa que como el proceso de evaluación debe ser continuo, esto trae como consecuencia el dinamismo en la evaluación y las características consideradas se adaptan más a la realidad vivida, que este dentro del contexto de la organización educativa en la cual se estén evaluado los docentes, para su mejor control y correctivos oportunos.

Integral

La evaluación educativa, es un proceso de indagación o búsqueda formal dirigido a fundamentar la toma de decisiones educacionales a partir de herramientas de mejoramiento como lo son: el diagnóstico acerca de la realidad observada, la valoración en conformidad con las metas propuestas y la determinación de los factores que inciden en el fundamento de la toma de decisiones, dichas herramientas deben tener un proceso continuo y permanente para así alcanzar el fin que es entregar un servicio educacional de calidad.

No obstante lo dicho, Suárez, G.; Batute, L. y Portal, J. (2010), ven la evaluación integral como un sistema, ordenados en forma lógicas, flexibles y dependiente entre sí, de tal forma que cada proceso pueda ser medido en forma oportuna e informar a la organización educativa donde se está presentando la falla para aplicar las correcciones adecuadas en beneficio del buen funcionamiento y lograr alcanzar las metas trazadas.

Según, Cadenas, M. y León, A. (2007), expresan que los sistemas de evaluación de desempeño docente no debe ser un sistema aislado que solo la realiza el director y el supervisor de las instituciones, si no debe ser diseñado tomando en cuenta todos los agentes involucrado, dentro de un mismo contexto, basado en la realidad de cada institución, en mira al fortalecimiento del proceso educativo.

Tomando en consideración los requerimientos de las Normas cubanas (2006) NC 488, una evaluación del desempeño docente es un “proceso continuo y periódico de la evaluación integral de los resultados, las conductas y competencias para lograr los objetivos estratégicos de la organización,...”(p.33). La evaluación del desempeño integral del docente está pensada como medio de aprendizaje y como una oportunidad para el mejoramiento personal e institucional, relacionándola con los sistemas de formación y perfeccionamiento docente.

A este respecto, Montenegro, I. (2007), plantea que “la evaluación es integral porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones materiales en las cuales trabaja” (p.28). Las acciones deben ser evaluadas en función de sus necesidades, méritos y condiciones, estos procesos se realizaran de forma continua porque el mundo cambia de un día para otro y así el comportamiento y los avances tecnológicos.

Al mismo tiempo, Vallejo, R. y De Franco, M. (2004), ven a la evaluación como un “proceso comprensivo: significa que debe abordar todas las variables del ámbito del sujeto a la evaluación” (p.19). En el proceso se puede utilizar cualquier tipo de técnica e

instrumento de recolección de información sobre las estándares que se van a ser sujetos a evaluar sobre el desempeño de los docentes.

Sistemática

La Sistemática, que requiere plantear la forma de seguimiento de acuerdo con un plan previamente trazado y que deberá ser llevado a cabo con rigor, para el logro de los objetivos planteado en la sistematización del proceso de evaluación del desempeño docente. Tal es el caso, Suárez, G., Batute, L. y Portal, J. (2010), la evaluación es un sistemas, de recolección de datos válidos y fiables, mediante un buen diseño de instrumentos y técnicas de recolección de datos basadas en la realidad del evaluado.

En lo particular Valdés, H. (2008) expresa que los datos recogidos en el proceso de evaluación de los docentes deben ser acorde con los resultados obtenidos en el aprendizaje de los alumnos, el rendimiento y la adquisición de conocimientos, deben estar correlacionados con respecto a los resultados arrojados por la evaluación del desempeño del docente evaluado. En este mismo orden de idea, Vélez, C. (2008), expone en que el carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes:

Implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimientos a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado..... (p.12)

Todo proceso de evaluación del desempeño debe estar elaborado previamente tomando todas las consideraciones y parámetros a evaluar, elaborado minuciosamente y verificado para comprobar si este cumple con los requerimientos del caso y los objetivos que se quieren alcanzar. Y por otra parte se debe hacer seguimiento al proceso después de ser aplicado el proceso de evaluación y realizar si son necesarios los correctivos.

Por esta razón, Montenegro, I. (2007) , expone que “la evaluación es sistemática porque guarda relación con los propósitos y líneas de trabajo del proyecto educativo y, con la concepción y estructura del currículo que se desarrolla” (p.28). Toda evaluación debe estar regida por un estructurado sistema coherente y determinado, donde cada elemento que lo integre debe estar conectado con el otro, debe tener un fin y ese fin representa una mejoría para las partes involucradas en el proceso de evaluación educativa.

Otra forma de contribuir, Gan, F y Triginé, J. (2006), definen a la evaluación del desempeño como un “procedimiento sistemático idéntico para todos los miembros de la organización...logrando que todos los afectados conozcan los criterios de evaluación y que se establezca una uniformidad de actuaciones que ayuden a interiorizar el sentido de equidad del proceso”(p.193). Los sistemas de evaluación deben ser diseñados para ser aplicados en un contexto determinado, no se pueden aplicar a todas las instituciones debido a que cada espacio tiene características diferentes.

Participativa

La evaluación es un proceso de investigación participativa que analiza la organización, el funcionamiento y desarrollo de un programa en relación con sus objetivos, las

expectativas de sus participantes y los resultados obtenidos. En la búsqueda y organización de conocimientos y que provienen de la interacción, directa o indirecta, en determinados contextos y circunstancias.

En este orden de ideas, Cáceres, D. (2012), la evaluación se considera participativa cuando forma parte en ella, los diferentes entes de la institución educativa; docentes, directivos, padres y representantes. Debe estar abierta al diálogo, los evaluados y los evaluadores interactúan e intercambian opiniones, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y aceptar las sugerencias pertinentes para realizar los cambios necesarios.

De este modo, Jaime, G.; Romero, L.; Rincon, E. y Jaime, L. (2008), aclaran que la evaluación del desempeño docente, necesita de la participación y aporte de todos los integrantes que conforman la comunidad educativa, esta debe ser en forma de diálogo, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza educativa y la calidad de los docentes, integrando a todos a formar parte del proceso evaluador.

A este respecto, Montenegro, I. (2007), es “participativa porque en ella intervienen los diferentes elementos de la comunidad educativa, incluyendo el grupo de docente evaluados” (p.28). Evaluación participativa es un proceso mediante el cual la gente se reúne y desarrolla conocimiento conducente a la acción y el cambio. Involucra a los participantes en la evaluación de un programa, una evaluación comunitaria, el análisis de una política u otras investigaciones. La evaluación participativa puede ser un proceso formal, que requiere recursos, o un proceso informal que intenta responder una serie de preguntas centrales.

De acuerdo con, Vargas, M.; Vallejos, R. (2005), se refiere que “la evaluación es participativa cuando intervienen todos y cada uno de los estamentos que conforman la institución. Cuando se habla de evaluación participativa, debe entenderse como un método de participación para la planificación institucional” (p.32). Para realizar la planificación de los parámetros a evaluar se deben considerar todos los integrantes que conforman la institución y esta participación en el proceso, debe realizarse siguiendo una serie de procedimientos que deben ser establecidos y aprobados por todos los que conforman el proceso de evaluación.

Por consiguiente, Vallejo, R. y De franco, M. (2004), expone que “ la evaluación debe ser un proceso participativo y cooperativo que implica la participación de todos los individuos que en el intervienen” (p.212). En un proceso de evaluación debe existir una participación de toda la comunidad educativa con el propósito de lograr el fortalecimiento de una cultura de evaluación, aspectos que se obtienen mediante en un proceso continuo y duradero.

Continua

La evaluación debe concebirse como parte integrante del proceso educativo, como una acción continua y permanente de la gestión directiva y pedagógica, que permita identificar, reconocer y valorar los aciertos y fallas de los docentes y directivos, con el fin de establecer y desarrollar estrategias que lleven a un mejoramiento continuo de su ser como personas y educadores. En lo particular, Bolivar, A. (2008), cita a Elmore, el cual nos dice que un desarrollo profesional exitoso debería de ser evaluado de:

forma continua y fundamentalmente sobre la base de los efectos que tiene en los logros de los estudiantes. Por eso, uno de los parámetros para juzgar la formación (inicial y permanente) del profesorado es como contribuye a mejorar el propio aprendizaje de los profesores y, en último extremo, el aprendizaje de los alumnos (p.59).

El éxito de toda organización radica en la forma continua como lleva su proceso de evaluación. Por otra parte, el Ministerio de Educación del Perú (2007), propone que la evaluación del desempeño docente se debe realizar durante todo el proceso educativo y no sólo al final, permitiendo la tomar decisiones en el momento oportuno, sin esperar la culminación del proceso, cuando ya no es posible mejorar las cosas.

Mientras tanto, Montenegro, I. (2007), al referirse a la evaluación del desempeño docente dice que es “continua al llevarse a cabo de manera permanente con base en un seguimiento que se realiza en los diferentes campos de acción” (p.28). La continuidad de la evaluación hace referencia a ser aplicada en todo momento y no solo se debe evaluar a los alumnos y los docentes, sino también a los directivos y a la institución en general.

Sin embargo, Vargas, M.; Vallejo, R. (2005), se refiere a la continuidad de la evaluación a “la consideración de todos los elementos que componen la institución y sus relaciones en el proceso de evaluación” (p.144). Proponen que las evaluaciones deben hacerse en forma continua, sistemática, tomando en cuenta todos los agentes que integren a la institución, los evaluadores, evaluando y las relaciones entre ellos.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2003), “una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al

mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional” (p.7). Para el logro de los objetivos planteados por los organismos educativos, ven la necesidad de aplicar un sistema de desempeño el cual ayude al perfeccionamiento profesional y a mejorar la calidad de educación implantada.

Paradigma Analógico

El paradigma es una herramienta clave fundamental en los procesos de evaluación del desempeño docente debido a que encierra creencias, conocimientos, culturas, normas, valores, que poseen los evaluados y que sirve de estándares para conocer cómo se desempeña en sus prácticas educativas y entender por qué actúa o realiza actividades fueran del contexto del currículo, sin salirse de los contenidos programáticos, innovando, nuevas formas de estrategias metodológicas.

Con referencia a lo anterior, Reguera, A. (2008), expresa que:” el paradigma –que etimológicamente significa modelo o ejemplo- es un constructo teórico que guía la acción; son las ideas que rigen lo que hacemos y perfilan las metas que nos proponemos lograr” (p.15). Es la construcción de un modelo a seguir en el cual se expresan las metas que se desee obtener.

En esta perspectiva, Dabolin, S., (2005), aclara que “la analogía es una semejanza de relaciones entre objetos, basada no en particulares propiedades o en partes de estos objetos, sino sobre las relaciones recíprocas entre estas propiedades y estas partes” (p.103). La analogía es la que establece la comparación entre ideas, es una forma de poder apreciar o es dar una lógica a lo que se pretende explicar.

Por su parte, Beuchot, M (2012), realiza un estudio donde propone la utilización de la hermenéutica analógica en el campo educativo, donde la información recogida y analizada sea basada en una la realidad, una educación enfocada en la formación en virtudes, donde se forme le educando para que este sea capaz de analizar, interpretar y comprender que es el aprendizaje, aquel que enriquece al ser humano, permitiendo la crítica y la emisión de juicios. Dicho de otro modo, Beuchot, M. (2005), que la hermenéutica analógica es:

primeramente, un intento de ampliar el margen de las interpretaciones sin perder los límites; de abrir la verdad textual, esto es, la de las posibles lecturas de un texto, sin que se pierda la posibilidad de que haya una jerarquía de acercamientos a una verdad delimitada o delimitable. Es un intento de respuesta a esa tensión que se vive ahora entre la hermenéutica de tendencia univocista, propia de la línea positivista, y la hermenéutica equivocista de línea relativista, ahora postmoderna.... (parr.2).

El autor pretende ubicar la hermenéutica analógica entre los dos extremos entre la extremista que todo lo deja a la deriva de la interpretación y una que todo debe ser explicado con detalle y comprobado, es un intento de explicar el significado de los textos de una forma más flexible, deja que el lector tome sus propias opinión sin el extremo de que todo lo leído es una verdad absoluta.

Por otra parte, Monzón, L. (2010), expone que el paradigma analógico, “Se coloca en medio de ambos paradigmas extremos, con la finalidad de lograr una mejor comprensión de la labor docente a fin de evaluar con mayor exactitud; aceptando sin embargo, que nunca lograremos un conocimiento absoluto de esta realidad” (p.1). La labor docente debe ser vista, entendida, y evaluada en forma integral, para poder obtener resultados más adaptados a la realidad, y permitir la opinión de los docentes en el porqué de su actuación.

También añade, Murillo, F. y Beltrán, M. (1987), que el “paradigma analógico se caracteriza por el hecho de que los explicando no son deducidos de una teoría si no extraídos de un cuerpo de conocimiento perteneciente a otro aspecto de la realidad empírica” (p.161). Los paradigmas son basados en conocimientos previos que sirven de soportes a los estudios planteados que por analogía hacen inferencia.

Por su parte, Boudon, R. (1974), describe a los paradigmas analógicos “aquellos donde las proposiciones a ser explicadas se derivan por analogía del cuerpo de conocimiento de otra disciplina. Son teorías... que tiene la estructura de un sistema deductivo de proposiciones,... referidas...a la realidad o a una realidad artificial (p.30). Todo paradigma analogico da respuesta a fenomenos que se dan en un tiempo y una realidad y utilizando teorías explican los fenomenos, le dan una interpretacion basada en teorías o estudios previos.

Estandares Profesionales de la Personalidad

Los estándares son patrones o criterios que permitirán emitir en forma apropiada juicios sobre el desempeño docente de los futuros educadores y fundamentar las decisiones que deban tomarse. Los estándares profesionales de la enseñanza tienen dos caras: abarcan valores profesionales y medidas de la práctica. Articulan lo que se valora de la enseñanza y el aprendizaje y lo que los profesores deberían saber y ser capaces de hacer para que esos valores se manifiesten en su práctica. Al igual que las medidas, los estándares son herramientas para emitir criterios sobre la práctica en un contexto de significados y valores compartidos.

En este sentido, Monzon, L. (2011), propone un modelo analógico de la educación cuyos estados de personalidad deseados son que la persona: a) Se ubique entre una interpretación unívoca de su cultura, que tenga una interpretación analógica de la misma; b) Interprete dentro de su contexto los elementos de su cultura; c) Acepte la diversidad pero sin caer presa de ella; d) Busque la verdad sin la pretensión de poseerla; e) Argumente sus opiniones, sin la necesidad de apegarse a una argumentación lógico matemática estricta. f) Sea prudente y sutil en la interpretación de su cultura y de las demás. g) Sepa distinguir cuando hacer una interpretación unívoca y cuando una equivocada, apegado a las necesidades propias del momento. h) Sea innovador porque se apega a su tradición y sobre ella construye nuevas vías, que genere cambios en su cultura. Estas características personales de los docentes bajo el paradigma analógico, se utilizarán las más relevantes para realizar el estudio de la investigación propuesta.

Por consiguiente, Cox, C. y Meckes, L. (2010), expresan que el concepto de estándar, en el contexto educacional, se entiende como “la definición de aquello que se debe saber y poder hacer en un determinado ámbito para ser considerado competente en el mismo” (p.115). Son parámetros que sirven de patrón para el estudio, análisis e interpretación de sucesos, situaciones o comportamiento que contienen especificaciones técnicas u otros criterios precisos para ser usados consistentemente como reglas, guías, o definiciones de características.

De igual forma, Werther, W. y Davis, K. (2008), expresan que “los parámetros del desempeño, que constituyen los estándares o mediciones que permiten decisiones más objetivas. En términos de benchmarking son establecer medidas o comparaciones” (p.307).

Los estándares requieren ser establecidos con el fin de identificar oportunamente las variaciones presentadas en el desarrollo de los procesos y aplicar las medidas correctivas necesarias.

Dentro de este marco, Fleitman, J. (2007), “ los estándares de desempeño constituyen los parametros para realizar mediaciones mas objetivas” (p.100). Los estándares son constructos teóricos de referencia que nos son útiles para llevar adelante acciones en algún ámbito determinado en forma objetiva donde las informaciones pueden ser sistematizadas y disponibles, dando una sensación de seguridad en la labor como docentes.

Finalmente, Ingvarson, L. y Kleinhenz, E. (2007), entendiendo como estándares a un modelo, criterio, regla de medida o de los requisitos mínimos aceptables para la reflexión profesional, con el fin asegurar la calidad de la labor docente y en la medida en que son útil para evaluar el desempeño, para medir el proceso de enseñanza en función de las metas trazadas o el alcance de los objetivos planificado en un periodo. Son establecidos como guía para conocer de una manera como, cuando, porque de comportamiento de la persona que se está evaluando.

Abiertos a la diversidad

Si entendemos por diversidad al constructo teórico en el que subyace la dialéctica singularidad-diversidad. Bajo esta dialéctica se debe reconocer que el ser humano es producto de un conjunto de factores predisponentes y desencadenantes que se articulan de manera idiosincrática en cada sujeto para hacer a cada uno de ellos un ser particular y único, y por lo tanto diferente a los demás. Entonces la diversidad no se refiere a la

"capacidad para aprender" medida exclusivamente a través del rendimiento académico, sino a los diferentes modos y ritmos de aprendizaje de cada alumno en función de su particular modo de ser, tanto de los muy dotados como de los que lo son menos, por lo tanto es imprescindible desarrollar las competencias de todos los alumnos hacia la mayor autonomía social y personal posible de cada uno.

De acuerdo con, Leiva, J. (2011), donde expresa “ el docente es el agente clave para la construcción de una escuela de calidad,... es el instrumento pedagógico por excelencia. En el caso de... una escuela intercultural, cuya calidad esta definida por la perspectiva cultural de la... diversidad cultural” (p.44). La mejor forma de implementar una metodología enmarcada en la calidad de una escuela, es utilizando la diversidad cultural para el enriquecimiento de del aprendizaje.

Por su parte, Popkewitz, T. (2009), observa al docente como un “individuo que administra el tiempo, hace significativo y placentero el contenido escolar y respeta la diversidad. El docente que maneja la diversidad guía y entrena a sus niños en la producción de sentidos psicológicamente atractivos y amenos”(P.143). Esta diversidad tiene amplia repercusión en las aulas, puesto que en ese escenario educativo se dan de forma continua y permanente manifestaciones de la diversidad de los alumnos que las conforman.

Mientras tanto, Tort, D. (2008), expresa que la educación en la diversidad está centrada en “las posibilidades... Educa, no selecciona,...El objetivo está centrado en el que aprende...en la formación del que enseña, y es concebida y es... como el espacio privilegiado por excelencia para la expresión y el desarrollo de la educación...”(p.1). La

diversidad es una característica de la conducta y condición humana que se manifiesta en el comportamiento y modo de vida de los individuos, así como en sus modos y maneras de pensar, circunstancia esta que se da en todos los niveles evolutivos de la vida y en todas las situaciones.

A este respecto, Devalle de R.,A. y Vega, V. (2006), propone que la diversidad en las aulas es una herramienta de oportunidades que los docentes deben utilizar para poder discernir los temas expuestos en clase y ayudar al enriquecimiento de los aprendizajes, tomando en cuenta las diferentes culturas, sin menospreciar a alguien por no poseer las mismas habilidades que el resto del salón. Por último, la UNESCO (2001), publica su declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, en cuyo artículo #7:

Toda creación tiene sus orígenes en las condiciones culturales, pero se desarrolla plenamente en contacto con otras culturas...el patrimonio,..., debe ser preservado, realizando y transmitido a las generaciones futuras..., a fin de nutrir la creatividad... e inspirar un verdadero diálogo entre las culturas.

Las aulas de clases son las primeras formas de interrelaciones e intercambio de diálogos, debido a esto la educación vio la importancia de tomar en cuenta y respetar la diversidad de culturas, estas nutren el debate en clase, aspecto importante que inicia la argumentación, eslabón clave para transformar una clase normal en un clima de intercambio de ideas y enriquecimiento personal.

Busqueda de la verdad

El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y, además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad. La

búsqueda de la verdad es lo que libera al ser humano. A lo largo de la historia de la humanidad, su incansable deseo por descubrirse a sí mismo y a todo lo que le rodea, ha llevado al hombre a recorrer el camino de la evolución y el progreso. El contar con una concepción de la vida ha sido un aliciente determinante en dicha búsqueda.

A este respecto, Gil, F. y Rejero, D. (2012), proponen que el docente en el camino por la búsqueda de la verdad “emplear sus conocimientos y destrezas para enseñar y ayudar al alumnado en la solución de los problemas que se planteen, procurando... una prestación experta... que le facilite la comprensión técnica, científica y social de los conocimientos impartidos (p.90). Uno de los principales principios de la educación es la transmisión de conocimientos, estos deben servir para reflexionar y buscar la razón de la verdad, aunque esa verdad absoluta no exista, esa búsqueda es la que mantiene a las personas en la investigación y a indagación de poder dar respuestas a las sin fin de interrogantes de los fenómenos vividos.

Con respecto, Mañu, J. y Imanol, B. (2011), proponen que los docentes deben ayudar a los educandos a comprender que es lo que desean y quieren en la vida, colaborando a que entiendan cada suceso y el porque, dar respuesta a las interrogantes y a la búsquedas de sus respuestas. Hacer que vean atractiva la virtud y la exigencia, a tener paciencia, adecuar nuestro paso al suyo en la búsqueda conjunta de la verdad

Mientras tanto, Gómez, R.. (2009), expresa que “el maestro dirige todos sus esfuerzos a que cada discente sea capaz de aprender a investigar, a descubrir por si mismo, y a seguir las huellas (in vestigium ire) para encontrar la verdad, y a tomar postura en la vida y ante la

vida” (p.50). Entre las funciones del docente es ser orientador, papel que sirve de ayuda al estudiante a buscar su verdad, a la búsqueda del porque y el para que.

Sin embargo, Garcia, M. (2007), manifiesta que la búsqueda de la verdad libera al ser humano, lo ayuda a recorrer el camino de la evolución y el progreso, a descubrirse así mismo y todo lo que lo rodea, por esta razón el docente no debe enfrascarse sólo a impartir conocimiento, si no también a utilizarlos para que los alumnos descubran la verdad, aunque algunas veces no exista esa verdad absoluta.

Para tal efecto, Castro, V. (2005), propone que la búsqueda de la verdad “debe orientar la vida intelectual de los docentes, en medio del ajetreo de métodos, técnicas, teorías, estrategias, entre otras, sobre el proceso de enseñanza aprendizaje. No solamente transmitir, copiar, aplicar verdades, si no también buscarlas, recrearlas y analizarlas” (p.160). Los docentes día a día deben estar encaminados a la búsqueda de verdad y orientar a los alumnos a que se incorporen a esa búsqueda.

Uso de la argumentación

La argumentación es una actividad verbal, social y racional dirigida a un crítico razonable o sensato de la aceptabilidad de un punto de vista exponiendo una constelación de proposiciones que justifican o refutan la proposición expresada en dicho punto de vista. La argumentación es una actividad verbal que se realiza mediante el uso del lenguaje. Es también una actividad racional en cuanto que se basa en consideraciones intelectuales, y es finalmente una actividad social en tanto que está dirigida a otras personas. El elemento

basico de la argumentacion es que define un pnto de vista especifico en relacion con alguna cuestion o hecho social o politico.

Para tal efecto, Jiménez, C. (2009), aclara si la argumentación contribuye a competencias básicas y objetivos generales de la educación y forma parte de la competencia científica. Debe ser utilizada como una variedad discursiva con la cual se pretende defender una opinión y persuadir de ella a un receptor mediante pruebas y razonamientos, que están en relación con diferentes: la lógica (leyes del razonamiento humano), la dialéctica (procedimientos que se ponen en juego para probar o refutar algo) y la retórica (uso de recursos lingüísticos con el fin de persuadir movilizando resortes no racionales, como son los afectos, las emociones, las sugerencias, entre otras).

Por su parte, Tarabay, F. y León, A. (2007), manifiestan la argumentación, es una forma de interacción comunicativa particular en la que docentes y alumnos confrontan sus saberes, sus opiniones sobre un tema determinado. Mediante el procedimiento de argumentacion se pueden liberar tensiones entre discusiones, por que permite al atacado defender su posiciones y escuchar su opinion, de esa forman podrian llegar a mejores acuerdos, de esta forma se excluye la imposicion doctrinal de los docentes, los cuales mediante su catedra podrian establecer. En este sentido, Pérez, H. (2006), afirma que la educacion actual exige:

El desarrollo una competencia argumentativa, de modo que en los diferentes niveles de la educación, se debe formar a los jóvenes en la argumentación eficaz para conversar a su interlocutor. Para lograr este propósito, que procurar que los estudiantes cuestionen sus creencias y sometan a prueba y defiendan sus propias puntos de vista (p.195).

Argumentar consiste, pues, en aportar razones para defender una opinión y convencer así a un receptor para que piense de una determinada forma. La argumentación se utiliza normalmente para desarrollar temas que se prestan a debate o discusión, y su objetivo fundamental es ofrecer una información lo más completa posible, a la vez que intentar persuadir al lector u oyente mediante un razonamiento.

De acuerdo con, Cros, A. (2003), la argumentación en el discurso los docentes esta relacionada..con “la intención de influir en los estudiantes (en sus conocimientos, en sus actitudes, en su actuación) y de generar un clima...que favorezca la buena disposición de los alumnos en clase y antes los profesores y los profesores” (p.53). Así pues la argumentación es una clave fundamental para la motivación del alumno y su actitud hacia el aprendizaje y los objetos de aprendizaje.

A este respecto, Pereman, Ch. y Olbrechts-Tyteca, L. (1989), toda argumentación se “desarrolla en función de un auditorio... y que para que se desarrolle una argumentación, es preciso, en efecto, que le presten alguna atención aquellos a quienes le está destinada” (p.53). Es decir, si la actividad discursiva fundamental de un docente en la argumentación, la atención en la construcción del discurso debe estar focalizada en el auditorio (el alumno).

Prudente

Una persona prudente es aquella que en su trabajo y en las relaciones con los demás, recoge una información que enjuicia de acuerdo con criterios rectos y verdaderos, pondera las consecuencias favorables y desfavorables para él y para los demás antes de tomar una

decisión, y luego actúa o deja de actuar de acuerdo con lo decidido. Mantiene una estabilidad emocional y reacciona en el momento adecuado sin perder perspectivas y manteniendo una postura equilibrada, para permitir el diálogo y la argumentación de las partes involucradas. La prudencia ilumina sobre todo con relación al fin trascendental de las virtudes y por otro lado nos hace ver cómo en realidad estas son tales, en la medida que se van encarnando en la persona.

En este sentido, Mañú, J. y Imanol B (2011), expresan que la prudencia consiste en el docente como un alerta, para reflexionar de la manera como esta llevando la clase, que debe realizar un redimensionamiento, buscar otras formas, actualizarse con las técnicas, donde el docente es un ser humano que piensa y siente, todos tienen diferentes formas de aprender, el docente da y aplica las diferentes formas para lograr que los alumnos aprendan.

De acuerdo con, Larrosa, F. (2010), La prudencia se entiende desde la práctica porque se encamina a las continuas decisiones que tomamos en las multisituaciones que se presentan diariamente. Por lo pronto el rol del docente debe ser el de dotar a los alumnos de la mayor cantidad de información posible y ejercitarlos en el manejo del consejo, generalmente por haber tenido experiencias previas o estudios pertinentes al tema. El consejo es un aspecto que debe ser repetidamente reflexionado, para poder trabajar en el núcleo mismo de la prudencia, la cual se desvirtúa cuando se convierte en seguir caprichos o impulsos de momentos no estudiados suficientemente.

Por su parte, Hernández, G. (2007), explica que “el docente por su estructura racional, necesita la prudencia y la tolerancia; estar en condiciones de sospechar y distinguir; separar

el sentido del sin sentido” (p.174). Ser un mediador de las situaciones que se presente dentro y fuera del aula, dar la respuesta oportuna y correcta, reflexionar antes de actuar, explicar un objetivo, dando ejemplos vivenciales.

Mientras tanto, Espot, M. (2006), conducirse con prudencia significa para “el profesor saber encontrar la manera y el mejor momento para ayudar al alumno” (p.169). El docente debe ser muy observador de todo lo que sucede dentro y fuera de las aulas, estar dispuesto a prestar ayuda a los alumnos, tanto académicamente como espiritualmente y saber dar oportuno consejo cuando lo ameriten.

En cuanto a, Beuchot, M. (2006), propone que la hermenéutica analógica ayudara a desarrollar “una docencia prudencial y proporcional, de manera que, sin imponer univocistamente patrones de conducta o soluciones absolutistas, no caiga en el relativismo de muchos docentes que solo se dedican a proporcional al alumno la justificación de sus deseos (p.69). La hermenéutica analógica le presta a los docente una herramienta necesaria para mantener los límites de la prudencia, no se puede pasar de ser un docente a un padre, de apoyar en todo al alumno, se debe dar las orientaciones para encaminarlo a la toma de decisiones sin ningún tipo de imposiciones.

Innovador

Se denominan docentes innovadores aquellos que buscan cambiar las metodologías y estrategias pedagógicas, combinarlas, incorporar nuevas herramientas didácticas, capacitándose e interesándose por la evolución y progreso de sus alumnos. Son aquellos dotados de una gran vocación e interés en su trabajo, que combinan esfuerzo con

satisfacción personal al ver que sus alumnos aprenden y no desfallecen frente a los contra tiempos sino que prueban otros medios, investigan los motivos del problema y buscan soluciones alternativas.

Por lo antes expuesto, Flores, M. y otros. (2011), afirma que dentro las organizaciones la innovación trae consigo un trabajo en equipo y capacitación del personal en talleres sobre; técnicas, metodologías y tecnologías, las cuales hagan vida, sirviendo de base a las prácticas de las profesiones, para tener mejores herramientas para el buen funcionamiento y eficiencias de las organizaciones, logrando alcanzar las metas establecidas.

En este particular, Gómez, M. y Mir, V. (2011), explica que la actitud innovadora “es la capacidad para recrear, inventar y estimular, para huir de la monotonía y del aburrimiento” (p.75). El docente debe ser innovadores, estar siempre a la vanguardia de las tecnologías. Debe observar a su alrededor y utilizar lo del medio para sus actividades, aplicar estrategias recreativas y que sean del interés del estudiante.

Igualmente, Jiménez, C. (2009), analiza al docente como formador innovador y creativo que fomente un aprendizaje significativo; debe establecer unas pautas básicas, centradas en conocer lo que se va a enseñar, utilizando una metodología activa e integradora, mejorando la utilización de los recursos disponibles, creando un ambiente de aula basado en la confianza y la participación, donde tenga cabida el pensar reflexivo y creativo.

Al mismo tiempo, Ochoa, M. y otros (2005), expresa que “un docente innovador desarrolla la estructura curricular de su asignatura alrededor de proposiciones y conceptos propios de su dominio, correspondiente al nivel de desarrollo del pensamiento de sus

estudiantes” (p.113). Al planificar se debe tomar en cuenta el nivel de los estudiantes, para que de esa forma puedan entender los objetivos expresados en la estructura curricular de la correspondiente asignatura.

En todo caso, Cañal, P. (2005), determina que “el docente innovador trata de convertir los dilemas, como dice Woods, en oportunidades; o, en palabras de Freire, las dificultades en posibilidades” (p.26). El profesor innovador y creativo posee una disposición flexible hacia las personas, las decisiones y los acontecimientos; no sólo tolera los cambios sino que está abierto a ellos, está receptivo a ideas y sugerencias de los otros; valora el hecho diferencial.

Formador en virtudes

“El hombre virtuoso es el que practica libremente el bien. Las virtudes morales se adquieren mediante las fuerzas humanas. Son los frutos y los gérmenes de los actos moralmente buenos. Disponen todas las potencias del ser humano para armonizarse con el amor divino”. Alfred Johnson, 1992. Dentro de este marco, Gil, F. y Reyero, D. (2012), expresan que el docente debe emplear sus conocimientos y destrezas para enseñar y ayudar al alumno en la solución de los problemas que se planteen, procurando ofrecerle colaboración de forma experta y competente que le facilite la comprensión técnica, científica y social de los conocimientos impartidos, con la finalidad de lograr entender y resolver todas las interrogantes que tengan en la comprensión de los contenidos académicos expuesto dentro y fuera de las aulas de clase.

Dicho de otro modo, Isaacs, D. (2009), considera que a través de la búsqueda de la verdad es cuando el ser humano ve el sentido de la vida, permitiéndose reflexionar para

poder entender , comprender y explicar los fenómenos del día día, logrando realizarse y trascender como persona. El docente debe trabajar en función de las 3 virtudes cardinales: enseñar con justicia, refiriéndose al dominio de los contenidos a impartir, trabajar con comprensión a saber educar, saber seleccionar la información que utiliza, dedicarse a enseñar que no todo es malo, que deben ver las cosas con el mayor realismo posible y lo más importante de conocerse así mismo y aprender de esa forma a confiar y creer en los demás.

Al respecto, Hernandez, G. (2007) expresa que la labor del docente como formador en virtudes es; “hacer capaz a la persona de realizar bien una actividad. Es prepararlo para efectuar, para bien ejecutar las acciones teóricas, prácticas y éticas implicadas en ese hacer” (p.204). Se trata de orientar al alumno para cualquier actividad que se proponga la realice de la mejor forma, sumiendo las consecuencias, haciendo flexibles los valores y los compromisos morales adquiridos. Ser responsables de sus actos y valorar la opinion de todos.

En lo particular, Contrera, M. (s/f), hace referencia al maestro como “un ícono para el alumno, es decir un paradigma que muestra y dice, y en su enseñanza debe promover la formacion de virtudes intelectuales y morales en el que forma, con recursos de entendimiento, comprensión y lógica... (p.97). Los docentes deben ser formadores en virtudes, con sus propio ejemplo, servir de imitadores a los estudiante, enseñando a luchar y persistir para lograr sus metas.

Por otra parte, Beuchot, M. (1989), establece que la formación en virtudes dentro del paradigma analógico se refiere a; “ educar se refiere a educir, sacar algo, y lo que se educa

son las virtudes de la persona misma” (p.3). Las virtudes son cualidades internas que poseen las personas y el autor hace referencia que en el paradigma analógico, uno de los principios de los docentes es de sacar esas virtudes que poseen los estudiantes, para que las apliquen en su vida y en sus actividades cotidianas.

Criterios de evaluación del paradigma analógico

En el momento de la evaluación se materializa la integración de los resultados, la conducta y las competencias que posee o no el trabajador, definiendo los indicadores, criterios o competencias a utilizar para realizar la evaluación, los cuales deben ajustarse a las exigencias y características del puesto de trabajo y de los resultados que se esperan alcanzar de manera individual, y dar respuesta a los objetivos de la organización.

De esta manera, García, I. (2010), se refiere a los criterios de evaluación como los principios que deben regir en todo el proceso, las normas que se deben cumplir para llevarlo a cabo y los valores que deben arrojar para poder emitir juicios valorativos sobre el proceso objeto de estudio, los cuales deben permitir conocer y comprender que se está evaluando y para qué fin.

Por su parte, Vela, J. (2009), define los Criterios de evaluación como “aquellas condiciones o efectos que se deben cumplir en el proceso para lograr las capacidades terminales de la actividad educativa” (parr1). El definir criterios, significa para los docentes tener mayor seguridad a la hora de evaluar, tomar decisiones y dar orientaciones acertadas, con el objetivo de lograr un mejor proceso de enseñanza aprendizaje.

En este mismo orden de ideas, Osoro, J. y Salvador, L. (1993), expresan que un criterio de evaluación es “un aspecto general de la calidad de la docencia a partir del cual tendremos la posibilidad de valorar algún fenómeno en concreto con datos empíricos observables (indicadores)” (p.47). Los criterios de evaluación establecen tipo y nivel de aprendizaje que se espera hayan alcanzado los estudiantes con respecto a los objetivos propuestos.

De acuerdo a, Rodriguez, G. y Ibarra, M. (2009), los criterios de evaluación “son principios, normas o ideas de valoración en relación a los cuales se emite un juicio valorativo sobre el objeto evaluado” (p.71). Deben reflejar que conoce, comprende y sabe el alumno, docente, lo que exige una evaluación de sus conocimientos teóricos, su capacidad de resolución de problemas, sus habilidades orales y sociales, entre otras cosas.

En cuanto, Romero, J. (2009), expresa que los criterios son características que se valoran cualitativamente y cuantitativamente que permite conocer en que medida se van alcanzando los objetivos planteados, mediante diferentes técnicas de recolección de información, y que también se utilizan como forma de evaluación del desempeño docente y la valoración del aprendizaje en los alumnos.

Metodología cualitativa

La utilización de una metodología cualitativa en las evaluaciones del desempeño de los docentes se debe a que estas deben de ser holísticas, contextuales, procesuales y contar con la colaboración de todos los agentes implicados en el proceso, creando un clima de armonía y confianza en los evaluando, debido a que estos son informados de los resultados y poder

argumentar, dar derecho a la réplica, sin ser juzgado inmediatamente (catalogado como ineficiente).

Haciendo referencia a lo expuesto anteriormente, Monzón, L. (2010), en su artículo expresa que “la evaluación docente debe dejar de ser cuantitativa, concentrada en conductas y preocuparse por comprender los procesos subjetivos que se llevan a cabo en el encuentro entre el docente y el estudiante” (parr.10). La utilización de técnicas como la observación, entrevista daría la posibilidad de conocer a fondo el comportamiento de un docente y saber cuales son las inquietudes que posee.

Por su parte, Prats, J. (2011), expresa que “la principal finalidad de la metodología cualitativa es investigar para comprender la realidad objeto de estudio”(p.113). Se trata de evaluar dejando a un lado la subjetividad, valorando la forma de pensar, las necesidades, respetando los diferentes puntos de vista del evaluando, preocupándose por lo que necesitan, sin dejar a un lado los objetivos de dicha evaluación. En el mismo orden de ideas, Bermejo, L. (2010), deduce que el uso de metodología cuantitativa:

exige claridad y sencillez en las preguntas que se formulan, adaptando el lenguaje a las características del público objetivo, teniendo siempre presente cuales son los objetivos, las variables, su viabilidad y el tipo de respuestas que se van a ofrecer para que el sujeto escoja.(p.81).

Una de las principales características de la metodología cualitativa es el uso de un lenguaje sencillo que los docentes cuando se estén evaluando entienda lo que se esté preguntando, eso crea un ambiente de confianza y de esa forma puedan responder sin sentirse que están siendo evaluando para ser castigados.

Al respecto, Rodríguez, y Otros (2009), al conocer las estrategias metodológicas podemos realizar las evaluaciones de los docentes con métodos y procedimientos adecuados que ayuden a mejorar y a ver más claro el proceso de evaluación, donde la proyecciones de estos procesos valorativos se deben realizar a corto, mediano y largo plazo, permitiendo orientar a los evaluados acerca de sus acciones y las correcciones, mejoras o cambios que deban efectuar para lograr los objetivos.

Por su parte, Medina, S. y Villalobos, E. (2006), establecen que toda evaluación cualitativa debe ser reorientada en la medida que se vaya dando para poder realizar las respectivas comparaciones entre lo que se quiere y lo que realmente es, utilizando los datos recogidos en los respectivos instrumentos de evaluación, para de esa forma realizar las modificaciones respectivas.

Trayectorias de Evaluaciones

Las evaluaciones de los docentes deben realizarse periódicamente y en tiempos cortos para poder observar el avance del desempeño de los docentes. De esta manera, Monzón, L. (2010), “trae a acotación que la perspectiva que da el tiempo y la maduración puede hacer los datos que se arrojen sobre el desempeño de un docente sean más útiles” (parr.14). La evaluación del desempeño de los docentes en períodos más largos permite analizar con más claridad las conductas, puesto que la maduración con el tiempo refleja el comportamiento de una persona, da tiempo a reflexionar a cambiar de estrategia o redireccional.

De igual forma, Cámara, A.; Briceño, A. y Carrillo, LL. (2010), explica que la evaluación ha de ser vista como un proceso constante, la cual debe estar incorporada a

todos los momentos del proceso para que aporte información, y de esa manera poder valorar y tomar los ajustes necesarios y oportunos, tomar las respectivas decisiones y así poder realizar los ajustes de las actuaciones cuando sean necesarias.

Por otro lado, Pont, B.; Nusche, D. y Moorman, H. (2009), proponen “debido a la naturaleza de los criterios de desempeño y el aparente propósito de las evaluaciones, un período de evaluación del desempeño docente anual es el más apropiado” (p.181). Recomiendan que los docentes sean evaluados anualmente y durante todo el año, debido a que es la mejor forma de hacer seguimiento y realizar todos los correctivos y las respectivas retroalimentaciones.

De igual forma, Bernal, G; González, E.; Mejía, J. y Vargas, A. (2008), al decir que la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es “un proceso continuo, se quiere enfatizar el hecho de que se realiza durante todo el año escolar” (p.35). La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes. Si los docentes no ven la evaluación como una forma de mejoramiento o ver en que se está fallando para mejorar la evaluación serían un fracaso, no tendrían razón de ser.

Por otro lado, Elizalde, L. y Reyes, R. (2008), consideran que la evaluación de la docencia se debe analizar y someter a valoración permanente y debe incluir todos los agentes involucrados, como un conjunto, tomar en cuenta la opinión de todos, se realizará en todas las etapas y en los momentos que así lo requieran, y durante todo el período escolar.

Cuadro N°1

MAPA DE VARIABLES

Objetivo general: Proponer un modelo de evaluación del desempeño docente aplicando el paradigma analógico en la educación media-general en el municipio Maracaibo 4.

Variable	Dimensión	Indicador
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	PRINCIPIOS CARACTERÍSTICAS	Confiabilidad Pertinencia Transparencia Objetividad Integral Sistemática Participativa Continua
PARADIGMA ANALÓGICO	ESTÁNDARES PROFESIONALES DE LA PERSONALIDAD DEL DOCENTE CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PARADIGMA ANALÓGICO	Abiertos a la diversidad Búsqueda de la verdad Uso de la argumentación Prudente Innovador Formador en virtudes Metodología cualitativa Trayectorias de evaluación
Establecer lineamientos de evaluación para el desempeño docente en el paradigma análogo aplicado en la Educación Media-General en el municipio Maracaibo 4.		

Fuente: Brito (2013)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación se debe situar dentro de un conjunto de conocimientos de tal forma, que esta permita orientarla; con relación al marco metodológico, en este particular, Bavaresco, A, (2008), se refiere a “la forma cómo se investiga, cómo se recolectan los datos, se ordenan y clasifican, requiere de método” (p. 25). Por tanto, el marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que la manera de recolectar datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio para resolver el problema planteado.

Por otro lado, el enfoque metodológico de una investigación amerita su ubicación dentro de un paradigma, por consiguiente, este estudio se ubicó dentro de la corriente positivista, apoyándose en lo expuesto por, Alonso, J. (2008), ya que afirma que “todo el valor de una explicación (o predicción) de carácter científico se debe a las comprobaciones objetivas y empíricas tanto de los enunciados como de las hipótesis” (p.35). En consecuencia, con el fin de comprobar los enunciados señalados en el análisis y discusión de los resultados se apoyaron en los autores abordados.

Tipo y Nivel de Investigación

Mediante la presente investigación se pretende ubicar el estudio dentro de su tipología y nivel. En este sentido, Palella, S. y Martins, F. (2006), explica que “al momento de decidir

el tipo de trabajo a realizar es convenientemente tomar en consideración los objetivos planteados, el diseño, tipo, nivel y modalidad del estudio. En consecuencia, dado que la investigación pretende proponer lineamientos de evaluación del desempeño docente aplicando el paradigma analógico, identificar los principios y describir las características del desempeño, identificar los estándares profesionales de la personalidad del docente y definir los criterios del paradigma analógico la misma se correspondió con el tipo de investigación descriptiva, proyectiva, de campo.

Atendiendo a estas consideraciones, es una investigación, descriptiva por cuanto se describió la situación tal como ocurrió, en la realidad. Al respecto, Méndez, C. (2006), refiere “el estudio descriptivo identifica las características de la investigación, establece comportamientos concretos” (p.136). Por consiguiente se identificaron los principios y características de evaluación del desempeño docente, los estándares profesionales de la personalidad del docente bajo el paradigma analógico y los criterios de este modelo.

Con relación a la condición proyectiva, se siguió esta modalidad con el apoyo de lo indicado por, Hurtado de B., J. (2008), quien afirma “todas las investigaciones que conllevan al diseño o creación de algo, con base a un proceso investigativo también entran en esta categoría”(p.117). El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

De la misma manera, el estudio obedeció a una tipología de campo, ya que los datos se recogieron en el lugar donde se da la situación, es decir, en las instituciones objeto de estudio. Tal afirmación, concuerda con lo señalado por Arias, F. (2006), quien refiere “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p.31). Por tanto la información provino de los directores y docentes de las instituciones escolares en estudios.

Diseño de la investigación

Los estudios deben desarrollarse indicando la manera sobre esto, Díaz, V. (2009), afirma que “el diseño señala al investigador lo que se debe hacer para lograr los objetivos planteados del estudio, respondiendo a la interrogante expuesta” (p.185). Por tanto con el fin de lograr los propósitos de este estudio y responder a la interrogante planteada se siguió un diseño no experimental.

Tomando como referencia a, Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010), quienes aportan “la investigación no experimental es la que realiza sin manipulación deliberadamente las variables independiente, se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contexto que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador” (p.165). Por tanto se estudiará la evaluación del desempeño docente bajo el enfoque del paradigma analógico como suceso que ocurrió sin intervenir ni manipular estas variables.

Así mismo, el estudio fue transeccional porque se midieron las variables en un solo momento, en efecto, Balestrine, M., (2006), indica en “los diseños transeccional la

realización de los datos se efectúa solo una vez y en tiempo único” (p.133). Por consiguiente, la aplicación del instrumento de recolección de datos se aplicó en una sola oportunidad para indagar como se manifestaron las variables en una determinada situación.

Sujetos de la investigación

Todo estudio debe realizarse mediante el curso de sujetos u objetos de investigación por cuanto estos constituyen las unidades de observación y como tales poseen atributo, condiciones, o cualidades cambiantes. Sobre este particular, Sierra, R. (2005), refiere, “en las investigaciones sociales las unidades de observación pueden ser y de hecho lo son a menudo individuos pero las unidades de análisis no lo son individuos, si no grupos de estos” (p.97). En este caso, los sujetos de investigación lo constituyeron los directivos y docentes de las instituciones que se investigaron.

Población

En relación con la población, la misma se conforma mediante el conjunto de unidades de observación perteneciente al universo en estudio. En efecto, Álvarez, W. (2008), afirma “la población es un aspecto importante en toda investigación, en otras palabras es el conjunto de elementos comunes, delimitados, donde se aplicara la investigación” (p.68). En este caso, la población estuvo constituida por los docentes y directivos de las instituciones objeto de estudio las cuales se especificaran en el cuadro N° 2.

Cuadro 2**Distribución de la Población**

Instituciones	Directivos			Docentes	Total
	Direct.	sub-director	Coord		
U.E. José María Antúnez	1	2	5	63	71
U.E. Manuel segundo Sánchez	1	4	11	100	116
U.E. Almirante Padilla	1	2	12	90	102
Total		39		253	292

Fuente: dirección de las instituciones (2012).

Muestra

Para seleccionar la muestra de un estudio es necesario recurrir al muestreo. De acuerdo con, Ortiz, F. y García, M. (2006), esta es “una técnica estadística que permite estimar cantidades desconocidas de la población general denominadas parámetros poblacionales” (p.167). Ahora bien, tomando en cuenta que la población estuvo conformada por dos subconjuntos se procedieron a seleccionar la técnica del muestreo, para cada uno de ellos.

Por esta razón, la población de directivos, dado su reducido tamaño, fue elegida mediante un censo poblacional, abordándola en su totalidad, por cuanto, Sierra, R. (2005), sin embargo, vista la dimensión de la población docente fue necesario seleccionar la muestra mediante un muestreo al azar. Según Ortiz, F. y García, M. (2006), esta “técnica consiste en extraer de una población una muestra representativa de la misma y donde cada miembro de la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionada de manera arbitraria” (p.167). Por tanto, se seleccionó la muestra del docente tomando en consideración cada uno de estos.

Muestreo

La muestra es una parte de la población que se selecciona con el propósito de realizar el estudio. A este respecto, Domínguez, S.; Sánchez, E. y Sánchez, G. (2009), señala “es importante mencionar el número de las unidades de análisis que se quieren medir, pero sobre todo, señalar como se obtuvo ese número, si mediante una fórmula o una selección del personal” (p.5). Ahora bien, siguiendo la recomendación de los autores antes mencionados el procedimiento para elegir la muestra de los docentes fue a través de la fórmula de Sierra, R. (2005), para poblaciones finitas, quien señala “las poblaciones finitas se corresponde de 1 a 100.000 unidades de investigación” (p.227), la cual se representa a continuación:

Para universos finitos se propone la siguiente fórmula:

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot P \cdot q}{E^2 (N-1) + 4 \cdot P \cdot q}$$

Donde;

n: es el tamaño muestral que se calculará.

4: es una constante.

P y q: son las probabilidades de éxito y fracaso que tienen un valor del 50%, por lo que P y q = 50.

N: el tamaño de la población.

E^2 = es el error seleccionado por el investigador (va desde 2 al 10 sigma)

Sustituyendo;

$$n = \frac{4 \cdot 253 \cdot 50 \cdot 50}{(10)^2 \cdot (253-1) + 4 \cdot (50) \cdot (50)} \Rightarrow n = 72$$

Tomando en consideración debe ser representativa y debido al hecho de estar conformada con docentes de diferentes instituciones escolares hubo la necesidad de adaptarse a la estratificación, según, Cerda, H. (2007), “en este tipo de muestra se divide la población en estratos de acuerdo con ciertas características de las unidades de la población, luego se extrae al azar un determinado número de unidades proporcionales a cada estrato” (p.305), con el fin de darle proporcionalidad a los diferentes estratos se aplicó la fórmula de Shiffer:

$$n_i = \frac{nh}{N} \cdot n$$

Donde;

n_i = tamaño del subestrato que se va a determinar.

nh = tamaño del estrato de la población.

n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

Sustituyendo se tiene;

Para el censo de la U.E. José María Antúnez.

$$n1 = \frac{63}{253} \cdot 72 = \Rightarrow \text{tiene que; } n1 = 18$$

Para la U.E Manuel Segundo Sánchez.

$$n2 = \frac{100}{253} \cdot 72 = \Rightarrow \text{tiene que; } n2 = 28$$

Para la U.E. Almirante Padilla.

$$n3 = \frac{90}{253} \cdot 72 = \Rightarrow \text{tiene que; } n3 = 26$$

Cuadro 3

Estratificación de la Muestra

Instituciones	Directivos			Docentes	Total
	Direct.	sub-director	Coord		
U.E. José María Antúnez	1	2	5	18	26
U.E. Manuel segundo Sánchez	1	4	11	28	44
U.E Almirante Padilla	1	2	12	26	41
Total		39		72	111

Fuente: Brito (2012).

A observar la distribución muestral objeto de estudio se nota que la misma estuvo conformada por tres (3) directores, ocho (8) subdirectores, veintiocho (28) coordinadores y

setenta y dos (72) docentes, lo cual conformó una muestra integrada por ciento once (111) unidades de investigación las cuales se utilizaron como dato para realizar los diferentes cálculos estadísticos en el análisis de las dos variables a medir en la investigación.

Definiciones operacionales de las variables

Toda variable para ser medible debe ser operacionalizada, en efecto Domínguez, S.; Sánchez, E. y Sánchez, G. (2009), expresa que “este proceso se desarrolló mediante el desglose de conceptos estratos de dimensiones, que a su vez pueden traducirse en indicadores. Ayuda mucho a definir los conceptos, para confirmar que se tiene algún grado de claridad cuando sea necesario utilizarlos” (p.29). Por tanto:

Variable: Evaluación del desempeño docente

Definición conceptual

Conceptualmente esta variable es definida por Chiavenato, I. (2009), es “una valoración, sistemática, de la abstracción de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que deben alcanzar las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo” (p.245).

Definición operacional

La evaluación del desempeño docente será medida a través de la dimensión principios y sus indicadores, confiabilidad, pertinencia, transparencia y objetividad. Así mismo, se abordará a través de la dimensión características y sus indicadores, integral, sistemática, participativa y continua.

Variable: Paradigma Analógico**Definición conceptual**

Conceptualmente esta variable es definida por Boudon, R. (1974), paradigmas analógicos son aquellos donde las proposiciones a ser explicadas se derivan por analogía del cuerpo de conocimiento de otra disciplina. Son teorías en sentido estricto, puesto que tienen la estructura de un sistema deductivo de proposiciones, solo que referidas a un sector distinto de la realidad o una realidad artificial (p.30).

Definición operacional

El paradigma analógico, será medido mediante la dimensión estándares profesionales de la personalidad y sus indicadores; abierto a la diversidad, búsqueda de la verdad, uso de la argumentación, prudente, innovador y formador en virtudes. De la misma forma se definió los criterios de evaluación del paradigma analógico, con sus indicadores; la metodología cualitativa y las trayectorias de evaluación.

Técnicas de recolección de datos

Como parte del diseño metodológico de investigación es necesario determinar el método de recolección de datos y el tipo de instrumento que se utilizó. Las técnicas de recolección de datos permiten recopilar sistemáticamente información sobre nuestros objetos de estudio (gente, objetos, fenómenos) y su contexto. A este particular, Hurtado de B, J. (2009), expone que “las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, es decir, el cómo. Estas pueden ser de revisión documental,

observación, encuestas y técnicas sociométrías, entre otras” (p.153). Estas técnicas son un medio para recolectar información, guardarla y luego poder utilizar, procesar e interpretar posteriormente.

El procedimiento que se utilizó en esta investigación para recolectar información fue la técnica de la encuesta. En este particular, Arias, F. (2006), define “la encuesta como una técnica que pretende obtener información que se suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación con un tema en particular” (p.72). La encuesta es un estudio que realiza un investigador para recoger información suministrada por un grupo. La herramienta para la recogida de información utilizada en la investigación fue el cuestionario, a esto hace preguntas referencia Córdoba, G. (2004), donde expresa que:

Es un sistema de racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por escrito la persona interrogada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador.

Ahora bien, cada pregunta que se incluya en el cuestionario debe estar relacionada con las variables y sus respectivos indicadores, utilizando la operatividad de las variables, para asegurarse que todos los indicadores han sido analizados. Este es un instrumento impreso destinado a obtener información sobre el problema en estudio, teniendo información relevante de análisis para dar respuesta al problema investigado.

Descripción del instrumento

Las características del cuestionario se determinan básicamente a partir de las necesidades de la investigación, así como de los rasgos y tamaño de la población. En el

cuestionario se utilizó la escala de Guttman , la cual estuvo conformado esta, siendo las categorías seleccionadas SI o No, con cuarenta y ocho (48) reactivos de respuesta dicotómicas. La codificación se realizó en orden, con las siguientes cifras numéricas: “1”, para la alternativa SI y “0” para la alternativa NO

Propiedades psicométricas

Las propiedades psicométricas proporcionan una estimación de error, producto de un proceso sistemático de asignar un número a su variable, mediante la escala de valoración, por tanto, revelan como de relevantes podrías ser estas puntuaciones para una aplicación seleccionada. Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales para su aplicación como son: confiabilidad, validez y objetividad.

La validez de un instrumento según, Salvador, O. (2009), hace referencia a “la relación que ha de existir entre el concepto y la medida que se hace de el por medio de un indicador” (p.109). Por ello, se procedió a someter el instrumento realizado a 5 expertos y de esta forma poder verificar la pertinencia de cada ítem en función de las variables, dimensiones e indicadores; y, en consecuencia poder observar si los objetivos de la presente investigación se logran alcanzar.

Por otra parte, la confiabilidad según, Muñoz, D. (2009), “es la probabilidad de que un producto se desempeñe satisfactoriamente (sin fallas) durante un periodo determinado y bajo condiciones establecidas (p.400). En este sentido, se procedió a aplicar una prueba piloto en la U.E. Cécrope Segundo Prieto, a 20 sujetos con características similares a los de

la población en estudio. Posteriormente los datos se vaciarán en una tabla de doble entrada, y sus valores se operacionarizarán con la fórmula Alfa Cronbach, escrita a continuación.

Donde cada elemento:

r = Coeficiente de Cronbach.

k = Número de ítems

S^2_i = Varianza de los puntajes de cada ítem

S^2_t = Varianza de los puntajes totales

Por consiguiente, una vez aplicado el instrumento a la población en estudio se observó, para la variable: Evaluación del Desempeño Docente, un valor de confiabilidad $r = 0.858$, por tanto el resultado del coeficiente, y para la variable: Paradigma Analógico el instrumento utilizado $r = 0.79$; lo cual significa que el instrumento califica para ser aplicado en las instituciones educativas seleccionadas. Expresado en la figura N° 1 y N° 2 respectivamente.

Figura N° 1

Análisis de confiabilidad de la primera variable: Evaluación del desempeño docente.

Resumen del procesamiento de los casos				Estadísticos de fiabilidad	
		N	%		
Casos	Válidos	20	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluidos(a)	0	,0	,858	24
	Total	20	100,0		

A Eliminación por lista basada en todas las variables

Figura N°2

Análisis de confiabilidad de la segunda variable: Paradigma Analógico.

Resumen del procesamiento de los casos				Estadísticos de fiabilidad	
		N	%		
Casos	Válidos	20	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluidos(a)	0	,0	,793	24
	Total	20	100,0		
A Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.					

Procedimiento de la investigación

El trabajo se desarrolló en diferentes etapas; a) Se procedió a detectar la problemática en estudio, formulando el problema, trazando objetivo general y los específicos, la justificación y delimitación, b) pasando por la búsqueda de antecedente, teoría que sirvieron de sustento a la realización de la investigación, para conformar el marco teórico. c) seleccionó el tipo y nivel de la investigación, el diseño a realizar, determinado la población, y muestra, para luego realizar una definición conceptual y operacional de las variables, y se diseñó el instrumento el cual se llevó a varios expertos para que lo convalidaran, realizando a este instrumento una prueba piloto, a la cual se le aplicó el coeficiente Alfa Cronbach para comprobar su confiabilidad, d) Finalmente se realizó un plan de análisis estadístico, con los datos arrojados por el cuestionario, confrontando los resultados obtenidos, realizando las conclusiones y las recomendaciones necesarias que ameritaron el estudio de la investigación..

Plan de análisis de datos

El plan de análisis, se refiere a la forma como son organizados los datos para presentarlos de una manera que sea atrayente y clara para lo que lo han de recibir, por esta razón se procedió a realizar un plan de recogida de datos, empleando la estadística descriptiva. Para Martin, C. y Chej, R. (2008), expone que “la estadística descriptiva tiene como objetivo examinar a todos los individuos de un conjunto recogido, clasificado, resumido y analizando los datos de este conjunto” (p.31). Por consiguiente, para poder realizar la estadística descriptiva se aplicaron una serie de métodos: como tablas, representaciones gráficas y el cálculo de índices estadísticos.

Los datos recogidos fueron procesados mediante un programa llamado SSPS versión 15.0, arrojando como resultado la distribución de frecuencia absoluta, porcentajes, media aritmética y desviación estándar de la información recolectada. Para analizar cuáles serían los lineamientos utilizados en la evaluación del desempeño docente bajo el paradigma analógico.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de la información, los mismos son expuestos siguiendo el orden de presentación de las variables: La evaluación del desempeño docente y el paradigma analógico en educación media general, sus dimensiones e indicadores. El análisis se desarrolla interpretando las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado, presentado por dimensión, los mismos pueden ser observados en las tablas construidas para tal fin.

Asimismo, se expresa la opinión de la investigadora sobre las bases teóricas estudiadas, las cuales, finalmente llevaron a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones de la investigación, con la finalidad de suministrar una información científica para Establecer lineamientos de evaluación para el desempeño docente en el paradigma analógico aplicado en educación media general del Municipio Maracaibo N° 4, del Estado Zulia.

Análisis y discusión de los resultados

Se inició con la presentación de los resultados de la variable Evaluación del desempeño docente y su análisis de acuerdo a cada una de sus dimensiones. En la tabla presentada a continuación, donde se reflejan los datos recogidos por el instrumento aplicado en las instituciones seleccionadas para la investigación, reflejando la opinión de los encuestado acerca de los principios y características de las evaluaciones del desempeño docentes.

Variable: evaluación del desempeño docente.

Tabla N°1

Tabla general de la dimensión: Principios.

Alternativa	Si		No	
	Docentes	Directivos	Docentes	Directivos
Indicadores	%	%	%	%
Confiabilidad	66,67	45,30	33,33	54,70
Pertinencia	71,73	60,66	28,27	39,33
Transparencia	55,57	36,70	44,43	63,27
Objetividad	65,73	56,43	34,27	43,58
Promedio	64,93	49,77	35,08	50,22
Porcentaje	57,35%		42,65%	

Fuente: Brito (2013)

En el análisis de esta dimensión los principios de la evaluación del desempeño docente, se observó que el 57,35 % de los directivos y docentes encuestados, manifestaron que si identifican los principios de confiabilidad, pertinencia, transparencia, objetividad en las evaluaciones de desempeño docente, y el 42,65 % consideran que no. Siendo el indicador con mayor frecuencia relativa el principio de pertinencia que debe tener un proceso de evaluación al desempeño docente según el 71,73 % de los docentes encuestado, mientras el 60,66 % de los directivos opinan lo mismo.

Por lo tanto, los resultados indican que la población que se seleccionó para el estudio expresa que si identifican los principios de la evaluación del desempeño docente considerando un valor alto, pero algunos estratos difieren en sus opiniones. Estimando que

la menor frecuencia se observan en el principio de transferencia según el 55,57 % de los docentes encuestados y de igual manera el 36,70 % de los directivos, coincidiendo con el indicador con mayor debilidad con un 63,27% de los directivos encuestados.

Ahora bien, al comparar los resultados obtenidos por Catalán, J. y González, M. (2009), en su investigación sobre; “Actitud hacia la evaluación del Desempeño Docente y su relación con la Autoevaluación del propio Desempeño”, arrojando como resultado una actitud positiva da como resultado una autoevaluación más satisfactoria, concluyendo que se requiere general condiciones de confianza, para que el docente se sienta reconocido profesionalmente y que se le conceda el tiempo y los espacios necesarios para reflexionar en torno a su quehacer. Lo cual no coincide con la investigación donde el indicador con mayor debilidad está en la transparencia del proceso según el 63,26% de los directivos encuestados.

En cuanto a la utilización del principio de pertinencia en los sistemas de evaluación, la investigación se apoya en la opinión de Zabia, J. (2009), expresa que la pertinencia en las evaluaciones se refiere a “la distribución razonable de la calificación en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores y superiores” (p. 978). Si los evaluados observan que las calificaciones obtenidas que arrojan las evaluaciones son adecuadas al desempeño que realizan, crean climas de transparencia , y optan por tener una posición positiva en las evaluaciones, permitiendo la colaboración en el proceso, haciendo que este fluya de la mejor manera y que los resultados se apeguen más a la realidad del evaluado.

Por otra parte, Montenegro, I. (2007), se refiere a que “los principios son puntos de partida que dan solidez a los procesos de evaluación. Entre los principios más relevantes menciona la confiabilidad, universalidad y concurrencia “(p.26). Coincidiendo con los resultados obtenidos en la investigación donde los docentes y directivos encuestados si consideran la identificación de los principios dentro de las evaluaciones del desempeño docente en la educación media-general del Municipio Maracaibo 4.

Variable: Evaluación del desempeño docente.

Tabla N°2

Tabla general de la dimensión: Características.

Alternativas	Si		No	
	Docentes	Directivos	Docentes	Directivos
Indicadores	%	%	%	%
Integral	71,73	66,67	28,27	33,33
Sistemática	68,50	56,40	31,50	43,60
Participativa	68,97	55,57	31,03	44,43
Continua	61,57	41,17	38,43	59,83
Promedio	67,69	54,70	32,31	45,30
Porcentaje	61,20 %		38,81 %	

Fuente: Brito (2013)

En el análisis de la dimensión, se destaca que el 61,20% de los docentes y directivos encuestados si describen las características de la evaluación del desempeño docente, en cuanto a ser integral, sistemática, participativa y continua. Así mismo, el 38,81 % no la describen. El indicador con mayor frecuencia se observó en considerar la evaluación como

un proceso integral con un 71,73% de los docentes y con un 66,67 de los directivos encuestados, estos resultados significan que la población encuestada si describen las características de las evaluaciones del desempeño docente en la educación media-general del Municipio Maracaibo 4.

La menor frecuencia se observó en las repuestas de los directivos con un 41,17% en la característica de ser continua, siendo este el indicador con mayor debilidad. Concluyendo que los encuestados si identifican las características de las evaluaciones del desempeño docente analizadas, pero reflejan que no existe continuidad en el proceso de evaluación aplicado para medir el desempeño docente.

A este particular la investigación se relaciona con la de Álvarez, S. (2011), en su trabajo sobre, “evaluación del Desempeño laboral docente en el liceo Bolivariano Mariano Montilla Edo. Vargas”, donde los resultados arrojados dicen que el 64% de la población manifiestan que la evaluación del desempeño no se realiza con ninguna periodicidad, coincidiendo este resultado con el arrojado en la investigación donde el 40,17 % de los directivos encuestados opinan que la continuidad es una de las características de la evaluación del desempeño docente con mayor debilidad.

En la investigación se plantea que la evaluación del desempeño docente debe ser realizada en forma sistemática y continua, aplicada a directivos, docentes y a todo el personal no docente vinculado a los procesos objetos de evaluación, coincidiendo esto con el 61,20% de los directivos y docentes encuestados donde reconocen las características en evaluación del desempeño docente.

Una de las características de la evaluación del desempeño docente a considerar es la falta de continuidad en los procesos de evaluación, los cuales le permitirán realizar reajuste y correctivos inmediatos, para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea el más efectivo y que el funcionamiento de la organización educativa se la más adecuada. A este particular Bolívar, A. (2008), cita a Elmore, el cual nos dice que el desarrollo profesional exitoso debería de ser evaluado de:

Forma continua y fundamentalmente sobre la base de los efectos que tiene en los logros de los estudiantes. Por eso, uno de los parámetros para juzgar la formación (inicial y permanente) del profesorado es como contribuye a mejorar el propio aprendizaje de los profesores y, en último extremo, el aprendizaje de los alumnos (p.59).

Resaltando que si una evaluación del desempeño docente se realiza minuciosamente tomando en cuenta los parámetros para que sirva de mejora, dará como resultado una mejoría en el aprendizaje de los alumnos objetivo principal en los sistemas educativos o eje central de toda educación. En cuanto a la consideración de una evaluación integral en el desempeño docente esta es recomendable debido a que el docente es un ser humano que se dedica a enseñar, realiza acciones referidas a la enseñanza en la cual pone en práctica diferentes actividades para lograr el desarrollo de las facultades intelectuales y morales de los individuos.

A esto se expresa Montenegro, I. (2007), donde plantea que, “la evaluación es integral porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones materiales en las cuales trabaja” (p.28). Resaltando también las condiciones materiales que debe utilizar los educadores para lograr alcanzar los objetivos y hacer el

proceso de enseñanza más fluido, no solamente en el aula, también se debe considerar las actividades extra cátedras.

Tabla N°3

Tabla general de la variable: Evaluación del desempeño docente.

Alternativas	Si		No	
	Docentes	Directivos	Docentes	Directivos
Dimensioes	%	%	%	%
Principios	64,93	49,77	35,08	50,22
Características	67,69	54,70	32,31	45,30
Promedio	66,31	52,24	33,70	47,76
Porcentaje	59,28		40,73	

Fuente: Brito (2013)

En la tabla N° 3, se observa que el 59, 28% de los directivos y docentes encuestados si evalúan el desempeño docente considerando los principios y sus características y el 40,73% de los encuestados no lo hacen. Se contactó que la dimensión con mayor frecuencia es las características con un 67,69% según los docentes encuestados, y la mayor debilidad con un 49,77% según los directivos, está en los principios utilizados en las evaluaciones del desempeño docente en la educación media-general del Municipio Maracaibo 4.

En la investigación realizada por Ojeda, J. (2010), realizo un estudio sobre, “la evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa Prof. Fernando Ramírez”, resalta la importancia de la evaluaciones del desempeño docente, debida a que este refleja el crecimiento persona, las habilidades, para poder capacitarlo a fin de que su desempeño

permite brindar la oportunidad de alcanzar los estándares de la personalidad requerido por la organizaciones educativas, asumiendo para esto el rol del docente como una participación a la calidad del proceso educativo. Coincidiendo con los resultados de la investigación donde si están de acuerdo con las evaluaciones del desempeño docente, con la utilización de los principios y las características de la calidad de proceso educativo.

A este particular, Chiavenato, I. (2009), expresa que “ la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeñan, las metas y los resultados que deben alcanzar, las competencias que ofrecen y su potencial de desarrollo”(p.245). Coinciden con lo importante de los resultados de esas valuaciones en el buen funcionamiento de las organizaciones educativas, puesto que van ligadas a las metas y objetivos que se desean alcanzar para lograr el éxito.

Por otro lado, el éxito de toda organización está relacionado con la calidad del proceso educativo y el logro del aprendizaje, es apreciar la importancia de evaluar el proceso y dentro de este proceso el eje principal es el docente, para lograr esto se hace necesario medir, y la utilización de instrumentos de medición que ayuden al análisis, integrando todos los aspectos necesarios para su mejor funcionamiento.

A esto hace referencia, Fleitman, J. (2007), al decir que la evaluación del desempeño docente es “un instrumento que permite medir el cumplimiento individual de los objetivos del puesto y las funciones asignadas” (p.100). Hace referencia que una forma de medir los objetivos y las funciones para un puesto determinado son en función de realizar evaluaciones de desempeño y ser asertivo en la colocación del personal adecuado.

Variable: paradigma Analógico

Tabla N°4

Tabla general de la dimensión: Estándares profesionales de la personalidad.

Alternativa	Si		No	
	Docentes	Directivos	Docentes	Directivos
Indicador	%	%	%	%
Abiertos a la diversidad	82,37	76,97	17,63	23,13
Búsqueda de la verdad	82,40	90,57	17,60	9,43
Uso de la argumentación	78,23	81,20	21,77	18,80
Prudente	70,37	83,77	29,63	16,23
Innovador	72,23	76,93	27,77	23,07
Formador en virtudes	77,77	69,27	22,23	30,73
Promedio	77,25	79,64	22,77	20,23
Porcentaje	78,50%		21,50%	

Fuente: Brito (2013)

Al analizar los resultados de la tabla N°4 se observó que el 78,50% de los directivos y docentes encuestados identifican los estándares profesionales de la personalidad del docente en el paradigma analógico y un 21,50% opinan lo contrario. Lo cual indican que los docentes y directivos encuestados identifican los estándares de la personalidad como; abiertos a la diversidad, búsqueda de la verdad, uso de la argumentación, prudente, innovador y formador en virtudes durante el proceso en las evaluaciones del desempeño docente.

Observando la mayor frecuencia en el indicador búsqueda de la verdad, según la opinión del 90,57% de los directivos y coincidiendo con el 82,40% de los docentes encuestados

opinan lo mismo. La mayor debilidad la refleja el indicador la formación en virtudes con un 69,27% de los directivos encuestado y con un 70,37% en prudente según los docentes encuestados.

La investigación no coincide con las aseveraciones de Beuchot, M. (2003), en su estudio la formación en Virtudes como paradigma analógico de educación, donde expresa que los docentes deben enseñar con ejemplo, ser ellos seres llenos de virtudes y conocimiento, equilibrados y prudentes en lo que forman y en lo que enseñan. En la investigación según los resultados arrojados, los docentes y directivos encuestados que dentro de los estándares profesionales de la personalidad de los docentes no se aprecia la utilización de la formación en virtudes siendo este el indicador con mayor debilidad como así lo refleja la opinión de los directivos encuestados.

En particular se debe revisar la aptitud de los docentes dentro del aula, que integran la teoría y la práctica, que deben enseñar a adquirir habilidad para la solución de problemas. Al respecto Gil, F. y Reyero, D. (2012), propone que el docente en el camino por la búsqueda de la verdad “emplea sus conocimientos y destrezas para enseñar y ayudar al alumno en la solución de los problemas que se plantean, procurando,...una prestación experta... que facilite la comprensión teórica, científica y social de los conocimientos impartidos” (p.90). Coincidiendo la investigación con la definición expresada por los autores, donde se reflejó que la mayor frecuencia se encontró en el indicador búsqueda de la verdad según la opinión de los directivos encuestados, donde ellos aprecian que si lo aplican los docentes durante su desempeño.

De acuerdo a las necesidades de las instituciones y a las políticas del estado es que hace necesario establecer el docente que se quiere, para lograr el propósito, se hace necesario establecer los estándares profesionales de la personalidad del docente, estos deben ser adaptados al contexto educativo que se esté evaluando, considerando las condiciones en las que se desenvuelve el docente y el tipo de población que atiende, sin dejar los contenidos que se estén impartiendo, los cuales deben ser diferente en cada contexto educativo. También expresa que no hay conductas determinadas que sean únicas y universales para determinar que alguien es un buen docente y que depende de cada contexto, país, regiones de un país, escuelas, asignaturas o temas en estudio.

Al respecto, Cox, C. y Meckes, L. (2010), definen los estándares dentro del ámbito educativo como, “aquello que se debe saber y poder hacer en un determinado ámbito para ser considerado competente en el mismo”. Por su parte Monzón, L. (2010), propone un modelo analógico de la educación cuyos estados de la personalidad deseados son que la persona: en particular el que dice busque la verdad sin la pretensión de poseerla, que acepte la diversidad, interprete la cultura, argumente sus opiniones, ser prudente y sutil, sea innovador. La cuales sirvieron de base para la investigación, y coincidieron con los resultados arrojados de la recogida de información mediante el cuestionario que se aplicó en una población, de directivos y docentes en 3 unidades educativas de educación media-general del municipio Maracaibo 4.

Otro factor a tomar en consideración fue y así lo demostraron los resultados, es que el docente debe ser prudente en lo que enseña, en su trato, saber reconocer los límites y ser muy asertivo en el momento de dar una respuesta, o realizar un llamado de atención. Tener

la capacidad de reconocer las diferentes formas de pensar y actuar de los educandos, a reflexionar de la manera como está desarrollada la clase, buscar diferentes formas de llevarla y lograr el objetivo principal de la educación el aprendizaje de los alumnos.

Haciendo referencia a lo anterior, se tomara encuentra la opinión de Beuchot, M. (2006), donde propone que la hermenéutica analógica ayuda a desarrollar” una docencia prudential y proporcional, de manera que, sin imponer univocistamente, no carga en el relativismo de muchos docentes que solo se dedican a proporcional al alumno la justificación de sus deseos” (p.69)

Variable: paradigma Analógico

Tabla N°5

Tabla general de la dimensión: Criterios de evaluación del paradigma analógico.

Alternativa	Si		No	
	Docentes	Directivos	Docentes	Directivos
Indicadores	%	%	%	%
Metodología cualitativa	66,20	40,17	33,80	59,83
Trayectorias de evaluación	64,83	32,50	35,17	67,50
Promedio	65,52	36,35	34,49	63,66
Porcentaje	50,94%		49,08%	

Fuente: Brito (2013)

Al analizar los resultaos reflejados en la tabla N°5 se pudo observar que el 50,94% de los docentes y directivos encuestaos están de acuerdo con la utilización de criterios de evaluación del paradigma analógico en cuanto al uso de una metodología cualitativa y

considerando trayectorias de evaluación y el 49,08 opinan lo contrario. Se apreció que el indicador con la mayor frecuencia es la metodología cualitativa con un 66,20% de los docentes y 40,17% de los directivos encuestados. Siendo la trayectoria de evaluación el indicador con la mayor debilidad según el 32.50% de los directivos encuestados. Para concluir se puede decir que los docentes y directivos del municipio Maracaibo 4 definen en las evaluaciones del desempeño docente criterios de evaluación en el paradigma analógico.

En la investigación se observó que los docentes y directivos si definen los criterios de evaluación en el paradigma analógico, donde estos parámetros analizados se deben considerar cuando se va a aplicar un sistema de evaluación utilizando los aportes o consideraciones un paradigma analógico bajo la hermenéutica, siendo estos según; Vela, J. (2009), como “aquellas condiciones o efectos que se deben cumplir en el proceso para lograr las capacidades terminales de la actividad educativa” (parr1).

De esta misma manera, Osoro, J. y Salvador, L. (1993), al definirlo se resalta cuando expresa que un criterio de evaluación es “un aspecto general de la calidad de la docencia a partir del cual tendremos la posibilidad de valorar algún fenómeno en concreto con datos empíricos observables (indicadores)” (p.47). Aquí los autores resaltan la valoración de fenómenos observables, lo cual indica que se debería utilizar la metodología cualitativa, porque es la observación donde se puede medir el comportamiento de los docentes, unos de los principales planteamientos del paradigma analógico planteado por Monzón, L., basándose en estudios de la Hermenéutica analógica de Beuchot, M.

Por otro lado, Prats, J. (2011), expresa que la finalidad de la metodología cualitativa es “investigar para comprender la realidad objeto de estudio” (p.113). A esa realidad hace referencia al comportamiento del docente, a conocer porque aplica esa técnica, que desea alcanzar y que logra, no a la utilización de técnicas establecidas, patrones modelos a seguir, que llevan al docente a la monotonía y que no van a la par con el desarrollo o los avances tecnológicos, sin detenerse a pensar si es eso lo que los alumnos desean aprender, a responder a las necesidades de ellos y las suyas, los docentes deben preocuparse por satisfacer en una medida las necesidades de los alumnos.

En cuanto a las evaluaciones de trayectoria, estas deben ser aplicadas en periodos continuos y largos, por ser la mejor forma de realizar seguimientos y aplicar correctivos y retroalimentaciones respectivas para lograr el funcionamiento y eficiencia de las organizaciones educativas. A esto hace referencia Monzón, L. (2011), donde acota que “el tiempo y la madurez que da ese tiempo, puede hacer los datos que se arrojan sobre el desempeño de un docente sean más utiliza” (parr14).

De igual forma afirmando lo expuesto anteriormente Bernal, G.; González, E.; Mejía, J. y Vargas, A. (2008), definen que las evaluaciones que realizan los docentes y directivos deben ser “un proceso continuo, se requiere enfatizar el hecho de que se realiza durante todo el año escolar” (p.35). Pudiendo reflexionar que los autores coinciden con los resultados de la investigación, donde se observa que deben ser procesos de evaluación desempeños docentes continuos, de larga duración, confiables y poder ser presentados con transparencia y utilizarlos bajo el enfoque del paradigma analógico.

Tabla N°6

Tabla general de la variable: Paradigma analógico.

Alternativas	Si		No	
	Docentes	Directivos	Docentes	Directivos
Dimensiones	%	%	%	%
Estándares profesionales de la personalidad	77,25	79,64	22,77	20,23
Criterios de evaluación del paradigma analógico	65,52	36,35	34,49	63,66
Promedio	71,39	57,99	28,63	41,95
Porcentaje	64,69%		35,29%	

En la tabla N°6, se refleja que el 64,69% de los sujetos encuestados si aceptan la evaluación del desempeño en el paradigma analógico en el municipio escolar Maracaibo 4. Pudiéndose apreciar que los estándares profesionales de la personalidad es la dimensión con mayor frecuencia según el 79,64% de los directivos encuestados y con el 77,25 % de los docentes y los criterios de evaluación del desempeño docente se ubicó con la de mayor debilidad según el 36,35% de los directivos encuestados en la población seleccionada para el estudio.

En la investigación se refleja que los encuestados si aceptan al paradigma analógico como alternativa de evaluación del desempeño del docente. Estos resultados coinciden con el trabajo de investigación de Monzón, L. (2010), sobre, “hacia un paradigma analógico de la evaluación docente”, donde propone enfocar la evaluación bajo la perspectiva de la hermenéutica debido a que ella buscara la contextualización del trabajo docente para lograr

la comprensión y, por ende, su evaluación. Donde la acción docente debe ser orientada, solo al docente, si no del estudiante.

Por lo tanto el autor expresa que si basamos las evaluaciones del desempeño docente basado en una postura analógica se deben realizar una evaluación que atienda a principios generales, pero sin concretarse en particularidades, en lo concreto, en la realidad del docente, en su contexto, fin y objetivo que se planteen lograr, para que pueda entender y comprender los resultados de las evaluaciones que se realice, basando los resultados utilizando metodologías cualitativas en experiencias objetivas.

Por otro lado, al no reconocer los criterios de evaluación, siendo según, Rodríguez, G. y Ibarra, M. (2009), “los principios, normas, o ideas de valoraciones relación a los cuales se emiten un juicio valorativo sobre el objeto evaluado” (p.17). Parámetros indispensables sobre la aplicación del paradigma analógico en la evaluación del desempeño docente. Lo cual indica el desconocimiento sobre la gran importancia de este paradigma en la mejora de la calidad educativa.

Debido a la diversidad de culturas, al proceso acelerado de las tecnologías, a los infinitos cambios, a la integración de saberes, competitividad, al desarrollo de las naciones es que se hace necesario que la educación sea adaptada a las realidades de los contexto de cada país, nación o continente que sus educandos estén a nivel del crecimiento de su país, que estén a la vanguardia con las tecnologías, que utilicen la creatividad, para poder ser competitivos y así impulsar el progreso personal y de su país.

A todo esto hace referencia, a definir el paradigma analógico como una alternativa de cambio a nivel educativo, abriendo mayores posibilidades de adaptabilidad a los docentes y estudiantes según, Morillo, F. y Beltrán, M. (1987), lo define como, “el paradigma analógico se caracteriza por el hecho de que los explicando no son deducibles de una teoría, si no son extraídos de un cuerpo de conocimientos perteneciente a otro aspecto de la realidad empírica” (p.101). Apreciándose en el enunciado que al plantear los parámetros que van a ser medidos en el desempeño docente, se debe realizar un estudio previo de la realidad o contexto donde se desenvuelvan y que los aspectos a evaluar sean acorde a ese contexto, realidad o lo ideal.

CONCLUSIONES

Una vez finalizado el análisis y la discusión de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento en la población escogida para el estudio en este caso se puede plantear que, al identificar los principios de la evaluación del desempeño docente en la educación media general del Municipio Maracaibo 4, los encuestados manifiestan que si identifican los principios de la evaluación, se observó que el indicador con menor frecuencia está en el principio de transparencia que deben tener las evaluaciones del desempeño docente.

En relación al segundo objetivo específico dirigido a describir las características de la evaluación del desempeño docente en la educación media-general del municipio Maracaibo 4, manifestaron que si describen las características de las evaluaciones de desempeño docente. Apreciándose debilidad en la continuidad, según lo arrojaron los directivos y docentes encuestados de la población seleccionada, siendo esta la de mayor deficiencia dentro del proceso.

En cuanto a identificar los estándares profesionales de la personalidad del docente en el paradigma analógico en educación media- general del municipio Maracaibo 4, los resultados arrojaron que los encuestados si identifican los estándares profesionales de la personalidad de los docentes en el paradigma analógico. Siendo la debilidad en el indicador

prudente para los docentes y en el de formadores en virtudes para los directivos, coincidiendo este con el de mayor deficiencia según los encuestados.

Por cuanto al definir los criterios del paradigma analógico para la evaluación del desempeño docente de la educación media-general en el municipio Maracaibo 4, los resultados arrojaron que los docentes y directivos de la población encuestada opinan que si definen los criterios de evaluación del desempeño docente, pero el más reconocido o aceptado es la metodología cualitativa según la opinión de estos, y que el de mayor debilidad lo reflejó las trayectorias de evaluación según los directivos encuestados.

Finalmente se puede determinar que las dos variables estudiadas si son reconocidas tanto la evaluación del desempeño, como el paradigma analógico, observándose que la debilidad está en describir las características que deben poseer los sistemas de evaluación y la definición de criterios claros, precisos y adaptados a cada contexto y realidad educativa en la educación media- general del municipio Maracaibo 4.

Dando estos resultados a la formulación de lineamientos para realizar la evaluación del desempeño docente en el paradigma analógico, abriendo una oportunidad de cambio en los sistemas educativos de los países, debido a que este paradigma analógico basado en los postulados de la hermenéutica, ciencia que desde muchísimos años se ha dedicado de entender e interpretar los sucesos, y la cual ha sido aplicada en diferentes ámbitos sociales y en diferentes áreas, y por qué no en la educación que es una ciencias que se encarga de educar personas, pilar fundamental de las sociedades.

RECOMENDACIONES

En función a las conclusiones obtenidas se darán una serie de recomendaciones sugeridas para poder establecer las condiciones en los sistemas educativos y poder utilizar el paradigma analógico como alternativa en los sistemas de evaluación del desempeño docente, con el fin de lograr una mejor aserividad en las evaluaciones del desempeño de los docentes donde estas, sean más adaptadas a la realidad y por lo tanto lograr que mejore el proceso de aprendizaje de los alumnos que es el objetivo fundamental de los sistemas educativos, entre ellos el que nos concierne el Venezolano que hoy día solo evalúa al docente, como requisito para optar el cargo de titular al ministerio de educación, de esa forma asegurar su estabilidad laborar y no como forma de medir el buen desempeño de los docentes durante el proceso de estadía en su función educativa.

Se recomienda que en el momento de diseñar los lineamientos para llevar acabo un sistema de evaluación del desempeño docente, estos deben ser en lo posible lo más transparentes, mediante la divulgación de los periodos de evaluación, los instrumentos utilizados, los objetivos que se desean alcanzar mediante las evaluaciones, que los evaluados puedan conocer los resultados de sus evaluaciones y que permitan ser argumentados.

Los periodos de evaluación del desempeño docente deben ser continuos y en periodos cortos para poder realizar los correctivos oportunos. Gestionar talleres formativos en cuanto

a valores, crecimiento personal, que sirva de conocimiento a ser más prudentes en su forma de actuar ante sus educados, de esa forma lograr manejar la tolerancia, de distinguir del sospechar y de separar el sentido del sin sentido.

Dentro de los estándares de la personalidad de los docentes se recomienda utilizar o considerar, los estudiado en la investigación los cuales son basado en los aportes que da la hermenéutica como es el paradigma analógico como lo son: un docente dentro del paradigma debe ser según estudios realizados por Monzón, L., abiertos a la diversidad, estar prestos siempre a la búsqueda dela verdad sin importar que esta algunas veces no hay verdad absoluta, utilizar y dejar que sus alumnos usen la argumentación como forma de defender sus opiniones, debido a que la hermenéutica es la forma de interpretación de textos y dentro de ella está la argumentación como forma de esa interpretación.

Se recomienda definir con claridad los criterios, con el apoyo de la metodología cualitativa, como la observación de clase, la entrevista personalizada, el uso del portafolio como herramienta educativa, las evaluaciones de los objetivos sean en forma cualitativa, pero cuantificando el proceso como una forma de medir y poder expresar los avances numéricamente.

Otro aspecto a considerar es realizar las evaluaciones con trayectorias cortas, en periodos como el inicio, intermedio y al final como forma de evaluar los resultados obtenidos durante el periodo y continuamente como forma de dar un espacio a los docentes a reflexionar y poder hacer los respectivos correctivos y mejorar el proceso, buscando otras

técnicas y herramienta para lograr con éxito el aprendizaje de los alumnos y su crecimiento como persona a alcanzar los objetivos planteados y la satisfacción personal de lograrlos.

Si mantenemos a los docentes continuamente evaluados, como forma de mejoramiento, mediante talleres de reforzamiento y refrescamiento de conocimientos, incorporándolos a las nuevas tecnologías y sus usos, de crecimiento personal estos mejorarían sus resultados y logaremos el éxito en las organizaciones educativas y así el progreso de un país, pueblo educado es país en vía a desarrollo.

DERECHOS RESERVADOS

CAPITULO V

MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE APLICANDO EL PARADIGMA ANALÓGICO.

Para poder proponer un modelo de evaluación bajo el paradigma analógico se hizo necesario un resumen de los modelos actuales en América Latina y Europa, realizado por Murillo, J., fue presentado en el Encuentro Internacional sobre Evaluación, Carrera y Desarrollo Profesional Docente, en Santiago de Chile, del 5 al 7 de Julio del 2006 y titulado como, “Carrera Docente y Evaluación del Desempeño” de la UNESCO. La investigación consiste en la recopilación de información acerca de los sistemas de evaluación empleados en dichas instituciones, para compararlo y justificar el uso del paradigma analógico en vez de los modelos existentes.

Se determinó, sí, las evaluaciones eran internas o externas, cuáles eran sus fundamentos teóricos, qué instrumentos utilizaban, qué modelos aplicaban y qué propósitos perseguían. Esta amplia información permitió establecer muchos detalles reservan las bases teóricas de sus sistemas de evaluación; igualmente, se observó que utilizan en sus evaluaciones una combinación de instrumentos para recabar la información, que en ciertos países son reglamentados, y en otros, cada escuela escoge, sus propios instrumentos.

Las técnicas varían de país en país, pero las más usadas son: a) Observación de aula,

b) Entrevistas o cuestionarios al docente, c) Cuestionarios a los alumnos y familiares, d) Portafolio del profesor, d) Instrumentos de autoevaluación. Observando que la mayoría son con la metodología cualitativa la cual ayudara más en la información recaudada y estar más enfocado en la realidad del evaluando.

El Sistema Educativo Venezolano, basado en la Ley Orgánica de Educación fija como objetivos de la educación, el pleno desarrollo de la personalidad, la formación de ciudadanos aptos para la vida, el ejercicio de la democracia, el fomento de la cultura y el espíritu de solidaridad humana. Además, se considera a la educación como un servicio público y como una función primordial e indeclinable del Estado, así como un derecho permanente e irrenunciable de la persona.

En las Disposiciones Generales de la Ley Orgánica de Educación, Título II, Capítulo I, se define al Sistema Educativo "como un conjunto orgánico, integrador de políticas y servicios que garanticen la unidad del proceso educativo, tanto escolar como extra-escolar y su continuidad a lo largo de la vida de la persona mediante un proceso de educación permanente. Asimismo, el sistema educativo se fundamenta en principios de unidad, coordinación, factibilidad, regionalización, flexibilidad e innovación.

Basado en lo expuesto anteriormente se estableció un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, siendo este un proceso sistemático que de información útil, que facilite la toma de decisiones, siendo este un proceso conductista, positivista, sistemático, universal, único y que es aplicado en todos los contextos educativos y solo una vez, como forma de ingreso al ministerio de educación como calidad de titulares. No he visto como un

sistema de mejoramiento continuo, formativo, de evaluación al sistema educativo y al proceso de enseñanza educación, que considere dentro de normativas, la factibilidad, flexibilidad, innovación, integrador, permanente y continuo, tome en cuenta los valores, preparar ciudadanos en virtudes y tomar en cuenta la cultura en todos sus ámbitos.

Por esta razón es que se propone un modelo de evaluación del desempeño docente bajo el paradigma analógico. Para poder entender el modelo se hace necesario precisar algunas definiciones la cuales no fueron definidas en el marco teórico como son; Paradigma, Analogía, Educación analógica, Docente analógico, Desempeño docente, Evaluación del desempeño docente bajo el paradigma analógico, y luego pasar a establecer los Lineamientos de la evaluación del desempeño docente bajo el paradigma analógico

Paradigma: son un conjunto de conocimientos y creencias que forman una visión del mundo (cosmovisión), en torno a una teoría hegemónica en determinado periodo histórico. Cada paradigma se instaura tras una revolución científica, que aporta respuestas a los enigmas que no podían resolverse en el paradigma anterior. Una de las características fundamentales, su inconmensurabilidad: ya que ninguno puede considerarse mejor o peor que el otro.

Analogía:

La analogía permite una forma inductiva de argumentar que asevera que si dos o más entidades son semejantes en uno o más aspectos, entonces lo más probable es que también existan entre ellos más semejanzas en otros. Una analogía permite la deducción de un

término desconocido a partir de análisis de la relación que se establece entre dos términos conocidos.

Educación analógica: es aquella que dé, en cierta medida, prioridad al aprendizaje del alumno pero sin descuidar el material mismo que se enseña (Monzón, L. 2010). Será mediadora entre el contexto real del estudiante.

Docente analógico: está siempre en formación y en constante crecimiento. Por su estructura racional, el profesor necesita la prudencia y la tolerancia; estar en condiciones de sospechar y distinguir, separar el sentido del sinsentido; la mala hierba de la flor fragante; la arboleda aislada del tejido boscoso, el explorar distintos significados y tratar de enlazarlos.(Conde, N. 2009).

Evaluación del desempeño docente bajo el paradigma analógico: es un proceso sistemático que tiene la finalidad de comprobar la efectividad de la acción docente de acuerdo a sus capacidades pedagógicas, para garantizar la calidad educativa, implementando un nuevo estilo de reflexión compartida que se evidencia en la actuación de los estudiantes. La evaluación docente debe buscar comprender en su contexto real las acciones que tal persona lleva a cabo con miras a la realización de objetivos que a su vez están situados en un contexto determinado (Monzón, L. 2010).

Misión

Logar una evaluación del desempeño docente adaptada a la realidad del evaluado, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y la calidad de educación en el sistema educativo del país.

Visión

Establecer un modelo de evaluación del desempeño docente en el paradigma analógico.

Objetivo general:

Mejorar la calidad educativa mediante la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente basado en el paradigma analógico.

Objetivos específicos:

- Establecer las condiciones adecuadas para basar las evaluaciones en los principios de confiabilidad, pertinencia, transparencia y objetividad.
- Fomentar las características que deben poseer los sistemas de evaluación del desempeño docente en cuanto a ser un proceso integral, sistemático, participativo y continuo.
- Establecer con claridad los estándares de la personalidad de los docentes que se quieren bajo los parámetros del paradigma analógico: docentes abiertos a la diversidad, en búsqueda de la verdad, que usen la argumentación, prudente, innovador y un ser formado en virtudes.
- Aplicar criterios de evaluación adaptado a la realidad del contexto educativo mediante la utilización de metodologías cualitativas y trayectorias de evaluación continuas en periodos cortos.

LINEAMIENTOS A CONSIDERAR EN EL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PARADÍGMA ANALÓGICO SON LOS SIGUIENTES:

-El sistemas de evaluación del desempeño en el paradigma analógico a igual a los existentes, está integrado por tres elementos y se implementan dos fases; la primera fase del sistema de evaluación es la difusión e información, donde se dé a conocer cuáles son los lineamiento en el sistema de evaluación bajo el paradigma analógico y está orientada a explicar a los miembros de la comunidad educativa los principios a regir y las características del sistema, sus alcances y sus propósitos; y los aspectos a considerar en cuanto a los estándares profesionales que deben poseer los docente bajo el paradigma analógico, esta fase se implementa a través de las charlas de sensibilización e información elaboradas a partir de la información recopilada en las encuestas a docentes y la segunda fase del sistema de evaluación, consiste en el entrenamiento de los evaluadores que se implementará, a través de talleres de adiestramiento.

-Considerar la objetividad en el proceso de evaluación del desempeño docente.

-Uso de la metodología cualitativa como forma de evaluación del desempeño docente.

-Tomar en cuenta los aspectos profesionales de la personalidad de los docentes en sus evaluaciones de su desempeño.

- Integral dentro de las evaluaciones del desempeño todo el personal de la institución.
- Realizar procesos sistematizado y confiable de evaluación del desempeño docente.
- Corresponda con el principio de pertinencia y los resultados los pueda conocer el evaluado y cualquier personal que forme parte del contexto educativo.
- Considerar la evaluación del desempeño docente como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño (a partir de la reflexión), pues las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos.

DERECHOS RESERVADOS

BIBLIOGRAFIA

- Aguiar, Y., & Villegas, C. (2009). *El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento*. Maracay, Venezuela.: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo.
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencia. Evaluación de 360º*. Buenos Aires: Gramica.
- Alonso, J. (2008). *Metodología*. México: Limusa.
- Álvarez, S. (2011). *Evaluación del desempeño laboral docente en el Liceo Bolivariano "Mariano Montilla"*. Edo. Vargas. Venezuela.: Universidad de Carabobo.
- Alvarez, W. (2008). *La naturaleza de la investigación*. Caracas.: Biosfera.
- Arbesú, M., Loredó, J., & Monroy, M. (2008). Alternativas innovadoras en evaluación de la docencia. *revista de educación superior*, vol.XXXII (3), N°127, Julio-septiembre de 2003. [Http:// www. anuies.mx/servicios/ p-anuies/publicaciones/revsup/127/02h.html#a](http://www.anuies.mx/servicios/p-anuies/publicaciones/revsup/127/02h.html#a).
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. Quinta edición*. Caracas-Venezuela.: Episteme.
- Arias, L., & Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Mexico: trillas.
- Ballestrini, M. (2006). *Como se elabora un proyecto de investigación. Para los estadios formulativos o explorativos, descriptivos, diagnosticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles*. Caracas: Consultores asociados.
- Barranza, A. (2008). Educación inclusiva versus educación neoliberal. *Réplica*, vol2, num 4, pp9-15.
- Barrón, C., Báez, M., Samperio, L., Gutiérrez, L., Soto, M., del Castillo, R., y otros. (2011). *Proyectos educativos innovadores. Construcción y debate*. México.: Cesu.
- Bavaresco, A. (2008.). *Proceso metodológico en la investigación*. Maracaibo.: Universidad del zulia.

- Bennis, W., & Goleman, D. y. (2008). *Transparencia. Como los lideres forjan una cultura de la sinceridad*. España: Alienta.
- Bermejo, L. (2010). *Envejecimiento activo y actividades socioeducativas con personas mayores. Guía de buenas prácticas*. Madrid: Editorial médica panamericana. S.A.
- Bernal, G., González, E., Mejía, J., & Vargas, A. (2008). *Evaluación anual de desempeño laboral docente y directivos docentes*. Bogotá: Ministerio de educación nacional.
- Beuchot, M. (1989). La formación de virtudes como paradigma analógico de educación. *La vasija-México.*, 15-21.
- Beuchot, M. (2000). *Tratado de la hermenéutica analógica. Hacia un modelo de interpretación*. México: Itaca.
- Beuchot, M. (2003). *La formación de virtudes como paradigma analógico de educación*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México.: Editorial del cardo. Biblioteca virtual
- Beuchot, M. (2005). *hermenéutica analógica y la crisis de la modernidad. En el camino de la hermenéutica Analógica*. España: San Sebastian.
- Beuchot, M. (2006.). *Puentes hermenéuticos hacia la humanidades y la cultura*. México.: Eón.
- Beuchot, M. (2012). *La hermenéutica analógica en la educación intercultural. Educación inclusiva y atención a la diversidad*. Recuperado el 15 de junio de 2012, de ISSN:2007-2686.parr30-32
- Bhola, H. (1992). *Evaluación de proyectos, programas y campañas de alfabetización para el desarrollo. Planificación, diseño y ejecución de la evaluación y utilización de sus resultados*. Chile: UNESCO.
- Bohlander, G., Sherman, A., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. Australia: Thomson.
- Bolívar, A. (2008). Evaluación de la práctica docente. *Iberoamericana de evaluación educativa.*, volumen 1, N°2. España.Graó.
- Boundon, R. (1974). *La crisis de la sociología*. España: Laja.
- Cáceres, D. (2012.). *Manual de evaluación del desempeño docente. Modulo I*. Tegucigalpa, M.D.C, Honduras. C.A.
- Cadenas, M., & León, A. (2007). *Desempeño Docente: Características y métodos para evaluar*. Trujillo, Venezuela: ÁGORA. ISSN 1316-7790-AÑO 10- N° 20-JULIO -DICIEMBRE-2007. pp 55-72.

- Cañal, P. (2005). *la innovación educativa*. España.: Akal.
- Castro, V. (2005). *Aprendiendo a convivir. Reflexiones filosóficas en torno a la convivencia y amistad*. Argentina: EFFHA.
- Catalán, J., & González, M. (2009). *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo*. Chile: Universidad de La Serena. PSYKHE, Vol. 18, N° 2, pp 97-112.
- Cerda, H. (2007). *La investigación formativa en el aula la pedagogía como investigación*. Bogotá., Colombia: Magisterio.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinamica del exito en las organizaciones*. Buenos Aires: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano*. Mexico: Mc Graw-hill.
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cedros, J., & Montoya, C. (2008). Modelo para la evaluación del desempeño en función. *Docencia Universitaria*, vol 12. N°99-126, Julio-Diciembre 2008.
- Contreras, M. (s/f). Hermenéutica analógica y pedagogía de lo cotidiano. . En A. Sánchez, *hermenéutica analógica y la folisofía actual*. (págs. pp. 95-105). México: Universitaria Potosima.
- Córdoba, G. (2004). *Recomendaciones Metodológicas para el diseño de un cuestionario. El cuestionario*. México: Limusa,.
- Cox, C., & Meckes, L. (2011). *definiciones de estandares para evaluar el desempeño docente en México, Doc. de trabajo, OCDE. Centro de estudios de políticas y prácticas en educación (CEPPE)*. Chile: Pontifica Universidad de Chile.
- Cros, A. (2003). *Conversar en clase. Argumentación y discurso docente*. Barcelona.: Gedisa.
- Dabolin, S. (2005). *Producción del sentido*. Colombia: San Pablo.
- Devalle de R., A., & Vega, V. (2006). *Una escuela en y para la diversidad*. Buenos Aires: Aique.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago, Chile: RIL.
- Dominguez, S., Sánchez, E., & Sanchez, G. (2009). *Guía para elaborar una tesis*. México.: Mc. Graw-Hill.
- Elizalde, L., & Reyes, R. (2008.). Elementos claves para la evaluación del desempeño de los docentes. *revista electrónica. Redie.vol10. n.spe.*, Issn 1607-4041. p11. Ensenada.

- Escamilla, A. (2009). *Las competencias en la programación de aula: infantil y primaria (3 a 12)*. España: GRAÓ.
- Escamilla, A. (2011). *Las competencias en la programación de aula*. Barcelona, España: GRAÓ.
- Espot, M. (2006.). *La autoridad del profesor. Qué es la autoridad y como se adquiere*. España.: Wolters Kluwer.
- Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. Mexico: pax.
- Flores, M., & Otros. (2011). *La gestión del talento humano. Modulo VII*. Ecuador: Universidad de Loja. [Http://www.pdf 4 free.com](http://www.pdf4free.com).
- Fraca, L. (2003). *Pedagogía integradora en el aula. Teoría y práctica y evaluación de estrategias de adquisición de competencias cognitivas y lingüísticas para el empleo efectivo de la lengua materna oral y escrita*. Caracas: CEC.
- Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Manuales e instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. España: Díaz de Santos.
- García, B., Loredó, J., Carranza, G., Figueroa, A., Arbesú, I., Monroy, M., y otros. (2008). *Las aproximaciones teórico-metodológicas en los trabajos de la RIED: consideraciones en torno a la construcción de un modelo de evaluación de la práctica docente*. En M. Rueda (Ed.), *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México.: IISUE-UNAM-Plaza y Valdés.
- García, G. (2005). *Investigación comercial*. Madrid: Esic.
- García, I. (2010). *Sistema de evaluación. Edición electrónica gratuita*. www.eumed.net/libros/2010b.687/.
- García, M. (2007). *Breve ensayo sobre la tarea docente*. Madrid.: Nosotros los profesores. UNED.
- Gil, F., & Reyero, D. (2012). *Libro homenaje al profesor José Antonio Ibañez- Martín Mellano*. LasRosas. Madrid.: epubspain.com. ISBN: 978-15599-23-4.
- Gómez, M., & Mir, V. (2011). *Altas capacidades en niños y niñas. Detención, identificación e integración en la escuela y en la familia*. España.: Narcea.
- Gómez, R. (2009). *Aforismos magisteriales. ¿quién es un verdadero maestro?*. Bogotá. Colombia.: San Pablo.
- Hernández, E. (2010). *Hermenéutica y educación multicultural*. . México: Universidad Pedagógica Nacional.

- Hernandez, G. (2007.). *Hermenéutica, analogía y filosofía actual*. México.: Facultad de filosofía y letras, UNAM.
- Hernández, R., & Fernández.C.& Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado de B., J. (2008). *Metodología de la investigación, una comprensión holística de la metodología y la investigación*. Caracas, Venezuela: Quirón.
- Ingvarson, L., & Kleinhenz, E. (2006). *Advanced teaching standards and certification: a review of national and internacional developments. Commissioned by, teaching Australia*. Australia: Australia institute forteaching and school leadership.
- Ingvarson, L., & Kleinhenz, E. (2006). Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza. *Revista de educación*, 340. Mayo-agosto 2006, pp265-295.
- Isaacs, D. (2008). *El trabajo de los profesores: Virtudes en los educadores*. Pamplona.Colombia.: EUNSA. ediciones universidad de Navarra, S.A.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Jaime, G., Romero, L., Ricón, E., & Jaime, L. (2008). Evaluación del desempeño docente. *Documento de trabajo investigativo.*, Vicerretoria académica de la Uptc. pp.168-178. Dialnet.unirioja.es/descarga/artículo/3324368.pdf.
- Jiménez, C. (abril de 2009). *Como ser un profesor innovador. Innovación y experiencias educativas*. Issn 1988-6047. Gr 2922/2007. N°17- abril 2009.
- Jones, G., & George, J. (2006). *Administración contemporánea*. Mexico: Mc Graw-hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw-hill.
- Larrosa, F. (2010). *Deberes y derechos del profesorado y de la comunidad educativa*. España: CLub universitario.
- Leiva, J. (2011). *Convivencia y educación intercultural. Análisis y propuestas pedagógicas*. España: Club Universitario.
- Luna, J. (2008). *Complejidad en educación*. México: Naullibres.

- Mañu, J., & Imanol, B. (2011). *Docentes competentes: por una educación de calidad*. España: Narcea.
- Martin, C., & Chej, R. (2008). *Vigilancia epidemiológica en la salud*. España.: Vértice.
- Martínez, F. (2004). *Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. México: Anuis.
- Medinas, S., & Villalobos, E. (2006). *Evaluaciones institucionales. Investigación para la docencia*. México: Cruz O., S.A.
- Méndez, C. (2006). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogota, Colombia: Mc Graw-Hill.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.
- Monzón, L. (2010). El currículo como mediación cultural: una perspectiva hermenéutico-analógica. *Revista latinoamericana... vol. XL, núm. 2. Universidad Autónoma de la Ciudad de México.*, pp. 37-58.
- Monzón, L. (2010). hacia un paradigma analógico de la evaluación docente. *Revista iberoamericana de educación.*, 1SSH.1681-5658. N°53/1-25/06/10.
- Munch, L., & García, J. (2008). *Fundamento de administración. 6ta Edición*. México.: Trillas, S.A.
- Muñoz, D. (2009). *Administración de operaciones*. México: Latinoamericana.
- Murillo, F., & Beltrán, M. (1987). Política y sociedad: estudios en homenaje a Francisco Murillo Ferrd. *centro de estudios constitucionales.*, volumen 1. España. ISBN-9788425907562.
- Mutis, L. (2011). El desempeño docente. *Revista electrónica*, Colombia. pp16-17. [es.scribd.com/doc/22266139/el desempeño docente](http://es.scribd.com/doc/22266139/el-desempeño-docente). Agosto 2011.
- Nataliao, C. (noviembre de 2012). *La importancia de las virtudes cardinales en la educación*. Recuperado el diciembre de 2012, de <http://www.buenas tareas>.
- NC-3002. (2006). *Sistema de gestión integrado de capital humano- Interpretación*. Habana-Cuba.
- NC-488. (2006). *sistema de gestión integrado de capital humano-Interpretación*. Ciudad de la Habana. Cuba.
- O.E.I. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Héctor Valdés Veloz.* . Ciudad de México: 23 al 25 de mayo de 2000.
- Ochoa, M., & otros. (2005.). *Seminario de aprendizaje y desarrollo*. México: Umbral.

- Ojeda, J. (2010). Evaluación Del Desempeño Del Docente De La Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez. Instituto Universitario de Tecnología del Yaracuy. *Revista icono 14, año 8, vol. 2*, Madrid (España). pp. 58-70. ISSN 1697-8293. .
- Ortiz, F., & García, M. (2006). *Metodología dela investigación. El proceso y sus técnicas*. México: Limusa.
- Osoro, J., & Salvador, L. (1993). *Criterios e indicadores de calidad en evaluaciones institucional: Precisiones conceptuales y selección de indicadores en el ámbito universitario*. Ruta. Interuniversitaria de formación del profesorado, N° 16, Enero/ abril 1993, pp45-57.: dialnet. Unirioja.es/ descarga/ articulo/286594.pdf/.
- Pallela, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas-Venezuela: FEDEUPEL.
- Peretman, C., & Olbrechts-Tyteca, L. (1989). *Tratado de la argumentación. La nueva retórica*. Madrid: Gredos.
- Pérez, C. (2008). *El desempeño docente y su efectividad en la enseñanza del eje transversal valores. Trabajo de Grado no Publicado..* Valencia: Universidad de Carabobo.
- Peréz, H. (2006). *Compresión y producción de textos educativos*. Bogotá: Colección aula abierta.
- Pont, B., Nushe, D., & Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Voumen 1: Política y práctica*. OCDE.
- Popkewitz, T. (2009). *Cosmopolitismo y la era de la reforma escolar: La ciencia, la educación*. Madrid: España.: Morata, S.L.
- Prats, J. (2011). *Formación del profesorado. Educación secundaria. Geografía e Historia. Investigación, innovación y buenas prácticas*. España: 8 vol. III. Graó.
- Reguera, A. (2008). *Métodología lingüística: Practica de escritura*. Argentina: Encuentro.
- Rios, D. (2004). Rasgos de personalidad de profesores innovadores: Autonomía, persitencia y orden. *revista latinoamericana de estudios educativos, / vol.XXXIV. Número 002*. pp.95-112.
- Rodriguez, G., & Ibarra, M. (2011). *Evaluaciones orientada al aprendizaje estratégico en educación superior*. Madrid: Narcea.
- Rodriguez, M., & otros. (2009). *La estrategia como resultado científico de la investigación educativa*. Villa Clara. México.: Universidad de ciencias pedag+ogica " Feliz Varela".

- Romero, J. (2009.). *Guía para la realización de programaciones didácticas en bachillerato*. Madrid.: visión libros.
- Rubio, A., & Álvarez, A. (2010). *Formacion de formadores despues de Bolonía*. Madrid: Diaz de Santo.
- Salvador, O. (2011). *Metodología de la investigación social*. Madrid: Dykinson.
- SEP. (2010). *Lineamientos de evaluación docente: evaluación del desempeño docente bajo el enfoque de competencias. Subsecretaría de educación media superior: dirección general del bachillerato*. México: Secretaria de Educación Pública.
- SEP. (2012). *Manual para evaluar el desempeño docente en el bachillerato tecnológico y general*. México: COSDAC.
- Sierra, R. (2005). *Técnicas de investigación social. Teorías y ejercicios*. Australia: Thomson.
- Silva, S. (2010). *Atención a la diversidad*. España: Necesidades educativas. Ideas propias.
- Suárez, G., Batute, L., & Portal, J. (2010). *Metodología para la evaluación integral del desempeño de los profesores a tiempo parcial de las cedes universitarias. Trabajo de investigación*. Cuba.: Universidad cienfuego Carlos Rafael Rodríguez.
- Tarabay, F., & León, A. (2007). La argumentación como forma de comunicación. *Acción pedagógica*, N° 16/enero-diciembre, 2007-pp.138-142.
- Tord, D. (2008). Diversidad: una realidad. Formación: Un desafío. *Revista el que hacer educativo. Untitled.*, Uruguay. pp.76-77.
- Touriñán, J., & Saéz, R. (2012). *Teoría de la educacion, metodologia y focalizaciones. La mirada pedagogica*. España: netbiblo.
- UNESCO. (2001). *Declaración universal de los derechos a la diversidad cultural*. www.acuerdointercultural.org/content/view/106/32/.
- UNESCO. (2007). *Declaración universal de los derechos a la diversidad cultural*. www.acuerdointercultural.org/content/view/106/32/.
- Valdés, H. (2008). *evaluacion del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano*. [Http://www.oei.es/de/rifad01.htm](http://www.oei.es/de/rifad01.htm).
- Vallejo, R., & de Franco, M. (2004). *La evaluacion institucional como línea de investigacion en organizaciones educativas*. Maracibo: Astro Data.

Vallejo, R., de Pelekais, C., de Govea, M., & de Finol, M. (2002). *La evaluación institucional como modalidad investigativa en organizaciones educativas*. Maracaibo, Venezuela: Astro Data.

Vargas, M., & Vallejo, R. (2005). *Unidad técnica de evaluación institucional (U.T.E.I.P.A). Una propuesta para el nivel superior*. Maracaibo. Venezuela: Astro Data.

Vela, J. (2009). *Guía metodológica curricular modular para la educación superior tecnología. Docente moderno 2010*. Juares- México.: Blogcindario.com/2009/08/00298-criterios- de- evaluación-y -los-indicadores.htm1.

Vélez, C. (2008). *Guía Metodológica. Evaluación anual de desempeño laboral. Docentes y directivos del estatuto de profesionalización docente. Decreto ley 1278*. Colombia: Gura.WWW.mineducación.gov.co.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México: Sexta edición. Mc Gray- Hill.

Zabia, J. (2008). *Protección de datos: comentarios al reglamento*. España: Lex.nova.S.A.