



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
EN DOCENCIA PARA LA EDUCACION SUPERIOR



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO
HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO**

Autor: Graciela M. Rubino F.

Campus Bárbula, Octubre de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
EN DOCENCIA PARA LA EDUCACION SUPERIOR



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO
HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO**

Autor: Graciela M. Rubino F.
Tutor: Lcda. Tahis Trejo

Campus Bárbula, Octubre de 2015



ESPECIALIZACIÓN
PEDES No.- 011-14



ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de la Especialización en Educación Superior - PEDES-, en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo Nro. 20 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo; hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado Titulado: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, presentado por la ciudadano(a): Graciela Rubino, titular de la C.I.: 13.324.748 y elaborado bajo la dirección del Tutor: Thais Trejo, titular de la C.I.: 7.012.776, se considera que el mismo reúne los requisitos y en consecuencia, es APROBADO.

Línea de Investigación: Desempeño Docente.

En Valencia, a los 14 días del mes de noviembre del año 2014.

POR LA COMISIÓN COORDINADORA DE LA ESPECIALIZACIÓN EN
DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR - PEDES -



OChisto

Asesorado por: Asesorado por: Asesorado por: Asesorado por: Asesorado por:

... La Universidad Efectiva

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(PEDES)

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Lcda. Tahis Trejo, titular de la Cédula de Identidad N° 7.012.776, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado del Programa de Especialización en Docencia para la Educación Superior, titulado: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por la ciudadana Graciela M. Rubino F., titular de la C.I. V- 13.324.748 , para optar al título de Especialista en Docencia para la Educación Superior, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los _____ días del mes _____ del año dos mil quince

Firma

C.I.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(PEDES)

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Lcda. Tahis Trejo, titular de la Cédula de Identidad N° 7.012.776, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado del Programa de Especialización en Docencia para la Educación Superior, titulado: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por la ciudadana Graciela M. Rubino F., titular de la C.I. V- 13.324.748 , para optar al título de Especialista en Docencia para la Educación Superior, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los _____ días del mes _____ del año dos mil quince

Firma
C.I.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Graciela Rubino F. **Cédula de Identidad:** 13.324.748
Tutor: Prof. Taxis Trejo **Cédula de Identidad:** 7.012.776
Correo electrónico del participante: ziella_rubino@hotmail.com

Título del Trabajo: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	27/03/2015	11:00 am	Capítulo I Redimensión del Planteamiento	-
2	04/03/2015	4:00 pm	Capítulo II Desarrollo de la Teoría y Bases Legales	-
3	16/04/2015	3:00 pm	Capítulo III Revisión de Instrumentos y técnicas aplicadas	-
4	13/05/2015	11:00 am	Revisión de los instrumentos	-
5	30/05/2015	3:00 pm	Validación y Confiabilidad	-
6	15/06/2015	5:00 pm	Prueba Piloto	-
7	19/06/2015	4:00 pm	Aplicación de los Instrumentos de recolección de datos	-
8	25/07/2015	5:00 pm	Análisis e Interpretación de Resultados	-
9	01/08/2015	3:00 pm	Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones	-
10	3/08/2015	2:00 pm	Revisión Final del Trabajo de Grado	-

Título definitivo: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Comentarios finales acerca de la investigación:

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado de Especialización en Docencia para la Educación Superior (PEDES) arriba mencionado.

Tutor
C.I:

Participante
C.I:

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(PEDES)

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por Graciela M. Rubino F., titular de la cédula de identidad 13.324.748 para optar al Título de: **Especialista en Docencia para la Educación Superior**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

En fe de lo cual firmamos:

Nombre y Apellidos

C.I.

Firma

Valencia, octubre de 2015

DEDICATORIA

A **Dios**, por iluminar mi camino a seguir, cuidarme en todos los momentos y darme fuerza para alcanzar mis metas.

A mis **padres**, quienes en todo momento me han apoyado para poder alcanzar mis metas.

A mi **hermano**, quien siempre está allí para apoyarme incondicionalmente.

RECONOCIMIENTO

A **Dios**, a quien tengo presente día a día en mi corazón y quien guía mis acciones y me acompaña siempre.

A mis **padres y hermano** por brindarme siempre su apoyo incondicional.

A mi tutora, la **Profesora Tahis Trejo**, por su siempre buena disposición y por animarme a lo largo de esta experiencia. Gracias.

A mis **compañeros** de la Especialización, gracias por regalarme las bellas experiencias y recuerdos de los días de clases.

A mi amigo **Miguel Armas**, quien siempre me brinda su tiempo, apoyo, amistad y conocimientos.

A mis compañeros y amigos del trabajo, **Carelvía Pérez y Freddy Mercones** quienes siempre me brindaron su apoyo y estímulo para finalizar mi trabajo especial de grado.

A todas aquellas personas que de una u otra manera me brindaron su colaboración y estímulo hacia el logro de esta meta.

Muchas Gracias..!!

Lcda. Graciela M. Rubino F.

ÍNDICE

	pp.
DEDICATORIA	viii
RECONOCIMIENTO.....	ix
LISTA DE CUADROS	xii
LISTA DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA	4
Planteamiento del Problema	4
Objetivos de Investigación	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos	14
Justificación de la Investigación.....	15
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO.....	19
Antecedentes de la Investigación.....	19
Bases Teóricas	24
Aproximación al concepto de Evaluación	24
Desempeño	25
Evaluación de Desempeño.....	28
Calidad Educativa.....	34
CAPÍTULO III.....	37
MARCO METODOLÓGICO.....	37
Tipo de Investigación.....	37
Población y Muestra.....	39
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	41
Validez de los Instrumentos	45
Confiabilidad de los Instrumentos	46
Técnicas de Análisis e Interpretación de los Datos.....	46
CAPÍTULO IV.....	48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	48
CAPITULO V	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
Conclusiones	68
Recomendaciones	71

REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	77
A Guión de Entrevista.....	78
B Encuesta a los docentes	81
C Matriz Cálculo Coeficiente de Confiabilidad.....	83

LISTA DE CUADROS

CUADRO		PP.
1	Conocimiento de la aplicación de la Evaluación de Desempeño en la institución	48
2	Evaluación de su Desempeño como docente	50
3	Período de la realización de la Evaluación de Desempeño Docente	51
4	Conocimiento de la existencia de algún instrumento donde se le realice la Evaluación de su Desempeño como Docente	53
5	Información del resultado de la Evaluación de Desempeño	54
6	La Retroalimentación de la Evaluación de Desempeño	55
7	La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño mejora la calidad educativa	56
8	La obligación de la institución de aplicar las Evaluaciones de Desempeño a los docentes	57
9	La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño Docente como un incentivo para el docente	58
10	La realización de las Evaluaciones de Desempeño a los docentes	59
11	Información continua de los resultados de las Evaluaciones de Desempeño aplicadas .	60
12	Recibimiento de reconocimiento por los resultados obtenidos en las Evaluaciones de Desempeño.....	61
13	La consideración de la Evaluación de Desempeño como una herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa.....	62

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	PP.
1 Conocimiento de la aplicación de la Evaluación de Desempeño en la institución	49
2 Evaluación de su Desempeño como docente	50
3 Período de la realización de la Evaluación de Desempeño Docente.....	52
4 Conocimiento de la existencia de algún instrumento donde se le realice la Evaluación de su Desempeño como Docente	53
5 Información del resultado de la Evaluación de Desempeño	54
6 La Retroalimentación de la Evaluación de Desempeño	55
7 La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño mejora la calidad educativa.....	56
8 La obligación de la institución de aplicar las Evaluaciones de Desempeño a los docentes.....	57
9 La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño Docente como un incentivo para el docente.....	58
10 La realización de las Evaluaciones de Desempeño a los docentes.....	59
11 Información continua de los resultados de las Evaluaciones de Desempeño aplicadas. .	60
12 Recibimiento de reconocimiento por los resultados obtenidos en las Evaluaciones de Desempeño	61
13 La consideración de la Evaluación de Desempeño como una herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa	63



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
EN DOCENCIA PARA LA EDUCACION SUPERIOR



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO
HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE
LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autor: Graciela Rubino F.
Tutor: Lcda. Tahis Trejo
Año: 2015

Resumen

La evaluación del desempeño puede constituir una técnica eficaz para mejorar la calidad educativa, estimular la excelencia, rendimiento y estatus de los educadores; siempre que se establezcan las estrategias adecuadas para dar cumplimiento a dicho proceso, obtener resultados que optimicen la labor realizada por los docentes y se alcancen los objetivos y metas organizacionales. La presente investigación tiene como objetivo general analizar la evaluación del desempeño de los docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. La metodología a utilizar estuvo basada en una investigación de tipo descriptiva con diseño documental y de campo. La población estuvo conformada por 113 docentes de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo y la Directora de la carrera, a quienes se les aplicó un instrumento en forma de cuestionario, tipo encuesta a los docentes y se realizó una entrevista a la Directora. Los datos fueron analizados en forma porcentual a través de cuadros y gráficos estadísticos. Los resultados del diagnóstico permitieron conocer que la evaluación del desempeño de los docentes es una herramienta útil y efectiva para el mejoramiento de la calidad educativa de los docentes en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Palabras claves: Evaluación Docente, desempeño docente, calidad educativa y retroalimentación.

INTRODUCCIÓN

Los docentes siempre están empeñados en mejorar la calidad de la educación y en generar estrategias para que esto sea posible, entre las que se encuentra la de “Evaluar para mejorar”; sólo se puede mejorar y lograr mayor calidad, si se sabe con claridad cuál es el objetivo y las metas a alcanzar.

Una de las metas de calidad es lograr que todos alumnos asistan a las instituciones educativas, aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con excelentes resultados. Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué saben los estudiantes y cómo se desempeñan, y si se comprometen los docentes con la formación de sus estudiantes. Saber esto, implica evaluar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los mismos y sus directivos.

La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación se ve como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados.

Por tanto, la estrategia “evaluar para mejorar” busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de

mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros.

De igual manera, busca que la evaluación se convierta en una práctica social capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, sobre la base de conocer las exigencias del país tanto educativas como sociales y establecer acciones apropiadas para el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas trazadas.

Con este fin, esta investigación tiene como objetivo general Analizar la Evaluación del Desempeño de los Docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

De este modo, la estructura de este trabajo de investigación está dividida en cinco Capítulos, siendo estos los siguientes: el Capítulo I, conformado por el Planteamiento del Problema y los Objetivos que se pretenden llevar a cabo para orientar la presente investigación, y la Justificación de la Investigación, en la que se argumenta la importancia de la realización de la misma.

En el Capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico, donde se consideran los antecedentes relacionados con el presente estudio que sustentan la evaluación del desempeño docente y la calidad en las instituciones educativas. También se incluyen las Bases Teóricas, en la cual se hace referencia a la evaluación de desempeño docente, diversas definiciones, funciones, y por último se destaca la importancia de la calidad en las instituciones de educación superior.

En el Capítulo III, se describe la Metodología utilizada para el logro de los objetivos de la investigación, que incluye el tipo de investigación, diseño de la investigación, la selección de la población, la muestra e instrumento para la recolección de la información, confiabilidad y validez del instrumento utilizado.

El Capítulo IV, presenta el análisis e interpretación de los resultados, con sus respectivos cuadros, gráficos e interpretación de los resultados que sirvieron de base para la formulación de las conclusiones del estudio y las recomendaciones, que se encuentran en el Capítulo V, para finalmente culminar con las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La calidad de la educación, es uno de los grandes objetivos que persiguen las instituciones de educación en todos los niveles, especialmente en la educación superior es un concepto complejo, compuesto por diversos factores que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Una de las variables que más pesa en la calidad académica de una institución universitaria es el desempeño de sus docentes. 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. Efectivamente, la implementación de un sistema de evaluación integral del desempeño docente se constituye en uno de los factores que pueden favorecer la calidad y mejora de la enseñanza y obedece a la búsqueda de criterios de excelencia y a la nueva conceptualización y funcionalidad de la educación superior.

En tal sentido, la capacidad y excelencia son dos términos de uso frecuente en el quehacer del mundo globalizado de hoy, ya que representan los requerimientos emergentes de la lógica educativa actual, que ha ido conquistando espacios que hace muy poco tiempo, parecían estar restringidos a la gestión empresarial.

En el contexto de la globalización se vuelven necesarios nuevos escenarios; las organizaciones educativas no pueden ser percibidas como instituciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación, sino que tienen una responsabilidad máxima en la formación de un recurso humano comprometido para generar las transformaciones necesarias a fin de insertar a cada nación en el marco de los países proactivos, con capacidad para participar en el juego de la competencia.

Bajo esta perspectiva, es de suponer que para formar cuadros humanos emprendedores, se deben suscitar cambios profundos en la gestión educativa, en todos sus niveles jerárquicos, y paralelamente a estos cambios, se deben establecer controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado. Consecuentemente, el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor.

Según los doctrinarios y catedráticos, la preocupación por brindar una experiencia educativa de la mejor calidad no es nueva, la búsqueda de la calidad en la educación forma parte inherente de todo proceso de renovación constante del conocimiento, el cual se encuentra en la base del quehacer universitario. La formación universitaria conlleva, entre otros, el reto de potenciar los diferentes tipos de aprendizajes con el fin último de dar al estudiante universitario las herramientas cognitivas que le permiten desarrollar valores de auto-aprendizaje y educación permanente a lo largo de toda su vida profesional.

De allí pues, que las instituciones universitarias edifican a su alrededor un proyecto institucional en el cual plasman sus principios, propósitos y estrategias que abarcan campos tan significativos como la docencia, la investigación y la extensión, en el cual se posibilita el quehacer docente, lo que en condiciones ideales permite al educador construir su identidad profesional y su proyecto de vida académico. Y para que las tres funciones antes mencionadas se conjuguen adecuadamente, según Suarez, (1999, p 45) se requiere fundamentalmente de dos cosas: primero, del desarrollo profesional del docente ligado a su contexto particular, donde el docente debe contar con procesos de capacitación y actualización en el plano pedagógico, reflexionar acerca de la labor que cumple como educador y de su participación activa y decidida dentro del quehacer institucional y segundo, una mejora continua de las practicas educativas, este último ligado directamente al currículo.

También cabe destacar que el Estado Venezolano se asegura de incluir en sus políticas y leyes, lineamientos que aseguren la calidad en la educación de sus ciudadanos. Estos conceptos están claramente expresados en la Carta Magna (1999), en la Ley Orgánica de Educación (2009), la Reforma del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) y la Ley de Universidades (1970).

En el marco de esta búsqueda de la perfección, surge el concepto de evaluación entendida como el acto de comparar resultados con expectativas, a fin de establecer el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño o teoría.

Es por ello, que a través de la evaluación se puede asegurar el logro de las metas fijadas por una institución educativa, la cual es considerada por Chiavenato (2002, p. 51) como “una fase indispensable y un aspecto básico en el proceso gerencial” pudiéndose afirmar que la evaluación del desempeño es una técnica o procedimiento que tiende a apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización, realizándose sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas y las características personales, todo ello, con vistas a la planificación y proyección de acciones futuras de cara a un mayor desarrollo del individuo, del grupo y por ende de la organización a la que pertenecen.

En el campo educativo, la evaluación usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado principalmente en verificar la calidad del producto o rendimiento de los alumnos.

Cabe destacar que, en toda institución educativa debe existir un proceso de evaluación del acto docente, la cual es definida por Suárez (1999) como “un proceso permanente mediante el cual se conoce, miden y dan opiniones sobre todos los elementos que intervienen en la planificación y ejecución del acto docente, con el fin de revisarlos para mayor eficiencia en el logro de los objetivos.”(p. 107). Es así

como, la evaluación del desempeño docente se utiliza para distintos propósitos en las organizaciones, la gerencia muchas veces usa las evaluaciones para tomar decisiones de recursos humanos generales, para obtener credibilidad, respeto y actitudes positivas hacia la administración de recursos humanos, para inducir a los jefes y supervisores a reconocer las obligaciones y responsabilidades inherentes a sus cargos especialmente en lo que concierne a la programación, asignación, supervisión y evaluación del trabajo, ganar capacidad y experiencia en la evaluación tanto del desempeño de los empleados, como de las actividades que se ejecutan en la institución.

Adicionalmente, se puede decir que la evaluación se ha empleado para dar ingreso al personal docente en las instituciones de educación superior, bajo la forma de concursos de oposición y de credenciales; sin embargo, no es menos cierto que una vez que este personal ingresa a dichas instituciones, deja de ser objeto de una atención sistemática con miras a verificar formalmente que su praxis académica, su perfil personal, sus capacidades pedagógicas y su responsabilidad, se correspondan con patrones previamente definidos para determinar su efectividad en el logro de los objetivos educacionales.

Como se señaló en el planteamiento anterior, se refiere a la evaluación formal del docente, porque desde el punto de vista informal, la función social que este lleva a cabo es permanentemente valorada por sus alumnos, colegas, supervisores y todas aquellas personas que de una u otra forma son perceptoras de sus acciones. Sobre este particular es importante resaltar lo delicado de estas valoraciones y opiniones altamente subjetivas que podrían suscitar situaciones ambiguas o contradictorias, ser causa de decisiones injustas y de desmotivación e insatisfacción por parte de los docentes. De allí la importancia de diseñar e implantar un sistema de evaluación racional y justo, que permita valorar el desempeño del docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible y con una visión holística acerca del mismo.

La evaluación es un ejercicio en el cual los estudiantes colaboran aportando una opinión sobre el desempeño de cada uno de sus profesores, los resultados son un insumo importante para la planeación de actividades institucionales, tales como la mejora en: la formación de profesores, la calidad en los programas educativos y el estímulo al desempeño académico.

Dentro de este orden de ideas, se señala que el trabajo de docencia en el aula es un punto central en el dispositivo de enseñanza, puesto que es en la interacción directa del profesor con el estudiante, donde se transfiere el conocimiento y las políticas educativas que se sostiene en una institución educativa. Sin embargo, en algunos casos es posible encontrarse con un desempeño desigual de los docentes en el recorrido por las materias de la carrera de Derecho. Se sabe que un buen profesor puede hacer interesante una materia sobre la cual no había expectativas previas positivas, y por el contrario, que un profesor menos preparado, puede arruinar el cursado de una materia considerada importante o sobre la que se estaba interesado.

Lo que se pretende aquí es analizar algunas pautas básicas que se utilizan para evaluar el desempeño docente y empezar a contar con herramientas para poder decidir si la formación es adecuada o no y si las estrategias pedagógicas son funcionales. Las pautas que se puedan encontrar son genéricas, a fin de que puedan ajustarse a cualquier materia de cualquier carrera.

Por lo tanto, es en la actividad del aula en la cual se lleva a cabo el aprendizaje efectivo de una práctica o de un concepto, de forma más o menos independiente de las formalidades del cursado. Queda claro que el aprendizaje en el aula es producto de una postura activa tanto del profesor como del estudiante, y que la participación y la actividad de un estudiante no dependen estrictamente de la capacidad del primero.

El desempeño docente no sólo depende de las capacidades y la motivación propias de cada cual, sino también, en una medida mayor o igual, de sus condiciones

de trabajo. Es difícil sostener una actividad de enseñanza efectiva y plena si el sistema de evaluación y formación de profesores de una facultad no se encuentra organizado. Si a esto se suma la inadecuación de los criterios de evaluación en los concursos docentes, la poca transparencia del sistema de concursos y de los nombramientos interinos en las cátedras, los exiguos sueldos o el trabajo ad-honorem, el poco fomento y la prácticamente nula paga por la investigación, es esperable que la formación de los estudiantes se vea resentida por profesores que no están formados, no cuentan con la infraestructura básica para poder realizar la enseñanza adecuada - laboratorios o lugares para llevar a cabo trabajos de campo-, lo cual redundará en condiciones poco motivantes para el trabajo de enseñanza.

Si bien todo esto es cierto, y se aplica para la mayoría de las carreras públicas, hay aspectos adicionales en el desempeño docente que pueden ser contemplados y mejorados dadas las mismas condiciones. Por otro lado, también depende de los reclamos de los profesores que las condiciones anteriores se reviertan y es necesario que los estudiantes les exijan a los docentes y las autoridades condiciones adecuadas de formación.

Ahora bien, en los últimos 20 años, en las universidades venezolanas se ha evidenciado su interés por la evaluación del docente, como una estrategia para diagnosticar y corregir fallas detectadas en el proceso instruccional, a fin de fomentar su mejoramiento profesional mediante el establecimiento de políticas que garanticen la calidad del proceso educativo. Ello responde a un cambio de paradigma con respecto al peso del entorno socioeducativo y cultural en las posibilidades de éxito del estudiante.

En la actualidad resulta indiscutible el papel preponderante que le corresponde cumplir al docente en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje. Se dice que, nada cambia en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; ellos son quienes en última instancia deciden o determinan lo que les sucede

a los alumnos, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos.

A pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño del docente, se presentan dificultades a la hora de aplicarla, debido fundamentalmente a que muchos agentes educativos obstaculizan su implantación argumentando conceptos básicamente gremiales, que se convierten en estandartes de una supuesta protección al docente y que desconocen el derecho que tiene cada maestro y cada profesor a recibir una retroalimentación con respecto a su praxis, que contribuya a su perfeccionamiento profesional.

En fin, la evaluación del desempeño es un proceso que pretende disponer de información oportuna, confiable y objetiva que permita a las autoridades competentes tomar acciones destinadas a mejorar la calidad del servicio educativo ofertado, mediante el mejoramiento continuo de las condiciones de sus principales actores y de los recursos de que los mismos dispongan para el acto docente.

Ahora bien, la calidad en educación posee múltiples dimensiones, visiones e interpretaciones, y es así como, la calidad, en primera instancia, se entiende cómo aquello que determina la naturaleza de algo y de cómo ese algo se aproxima al prototipo ideal, y según la Real Academia Española (2006) define a la calidad cómo “una propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.” Tomando en cuenta que esa definición dependerá del contexto socioeducativo que no sea pertinente en su entorno socioeducativo, pues no se puede concebir una institución universitaria de calidad que no sea pertinente en su entorno social.

La pertinencia y la calidad, junto a la internacionalización, representan para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), los tres aspectos claves que determinan la posición estratégica de la

educación universitaria. Con respecto a esto, dicha organización en su Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI (1998), destaca la importancia de la calidad así como la flexibilidad del concepto, al señalar en su artículo 11 que: “La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas las funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario...”

Se requiere entonces, tener calidad, que puede lograrse entre otras cosas con una perspectiva evaluativa planteada de manera coherente que permita que el propio docente se involucre plenamente en el proceso, y esto aunado a un clima organizacional armonioso va a favorecer la creación de un docente consciente de su potencial y de su capacidad de auto perfeccionamiento, propiciando el equilibrio entre sus propias necesidades, las de su institución y las de su entorno social.

Ahora bien, en aquellas carreras que conllevan un alto componente de preparación para el ejercicio profesional autónomo y liberal, cuya naturaleza implica el servicio a la comunidad como lo son las carreras universitarias, en especial el Derecho, que forma al estudiante como un elemento transformador, estudioso de las leyes, defensor de los derechos y la justicia en la sociedad, implica una formación de un profesional con una visión integral, capaz de dar respuesta a las necesidades que conforman su entorno social y que de satisfacer estas necesidades se consideraría de calidad la institución de la cual ha egresado el profesional.

Es cierto que los docentes disponen de un gran margen de autonomía en el desempeño de su labor, práctica habitual en una universidad pública, pudiendo propiciar la falta de control sobre el acto docente y la incapacidad de corregir las deficiencias que se pudieran presentar como consecuencia de esta práctica. El efecto de esta libertad de ejercicio pudiera traer como consecuencia que algunos

profesionales desatiendan sin querer las necesidades de sus alumnos y pudiera estimular a otros tantos a desconocer las necesidades de la institución.

Sobre este particular, se puede decir que algunas veces se genera desconocimiento dentro de la facultad de lineamientos claros que sirvan de guía a la hora de implementar un proceso de evaluación del desempeño docente, desconocimiento de un instrumento adecuado de cuyos resultados se obtengan alternativas de acción que contribuyan a un mejor desarrollo del acto docente y por ende asegurar una mejor calidad educativa. Aunado a esto, tradicionalmente la evaluación del desempeño docente no parece llevarse a cabo de manera adecuada.

Como consecuencia, el docente pudiera tener escaso o ningún conocimiento de la existencia de un instrumento de evaluación de su desempeño, ni asesoramiento apropiado sobre el contenido y objetivo del mismo a través del jefe de departamento o coordinador de la asignatura, por lo que no existiría un conocimiento formal del contenido del instrumento de evaluación por parte del docente evaluado y mucho menos un proceso de retroalimentación y reflexión entre la institución y el educador como resultado del proceso de evaluación.

Ahora bien, en vista de lo planteado anteriormente y la importancia de preparar cada día más a los futuros abogados que años tras años obtienen sus títulos en las distintas universidades venezolanas, ha originado la enorme inquietud de investigar y surgen las siguientes interrogantes:

¿Con la evaluación del desempeño de los docentes se estimula el compromiso del educador a su desarrollo personal y profesional?

¿Mediante la evaluación del desempeño se podrá identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa?

¿Tiene conocimiento el docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, que la institución a la cual pertenece realiza evaluación de su desempeño?

¿Una vez aplicado el instrumento de evaluación de desempeño el docente recibe retroalimentación por parte de su jefe inmediato?

¿Los docentes de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo consideran importante la evaluación del desempeño docente como herramienta para el logro de una mejor calidad educativa en la institución?

¿Al analizar la actuación del docente se está contribuyendo al mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la Evaluación del Desempeño de los docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

- Describir la evaluación del desempeño docente de los profesores de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.
- Determinar el grado de conocimiento que tienen los docentes de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo de la existencia de un proceso de evaluación de su desempeño.
- Identificar la retroalimentación como resultado de la evaluación del desempeño docente por parte de la institución hacia el educador.

Justificación de la Investigación

Al comprender y valorar la docencia como una actividad profesional, es indispensable que ésta sea objeto de evaluación, siendo el propósito fundamental de este proceso la reflexión para el mejoramiento de la calidad de la docencia que se ofrece en las aulas universitarias.

La evaluación del desempeño docente se refiere al proceso de emisión de juicios respecto de la docencia que imparte el profesor en el aula, en base a información válida y confiable proveniente de diversas fuentes.

En este sentido, la construcción de un sistema de evaluación del desempeño docente en la Universidad, tiene como uno de sus pilares fundamentales el diálogo y la construcción de consenso con los académicos, con el fin de establecer dimensiones y criterios de evaluación.

Por lo tanto, cuando en una institución educativa se decide establecer un proceso para la evaluación del desempeño de sus docentes, se debe formular en primera instancia la finalidad de dicha evaluación, para evitar suscitar confrontaciones motivadas por la desinformación, la cual a su vez puede generar especulaciones. La evaluación del desempeño docente debe concebirse como un recurso para mejorar la calidad profesional y no como un medio para la sanción.

Asimismo, se podría decir que debe cumplir con una triple función: de diagnóstico, para detectar los aciertos y desaciertos de la praxis del docente, con el propósito de diseñar la capacitación o los correctivos necesarios para coadyuvar en la erradicación de sus deficiencias; de reflexión, a fin de que internalice qué es lo que está realizando en su quehacer educativo y cómo lo está haciendo, todo ello en función de las percepciones de la comunidad educativa en general; por último, se podría decir que tiene una función de crecimiento o maduración, ya que como

resultado del proceso de evaluación, el docente se torna capaz de autoevaluar permanentemente su desempeño y llega a una metacomprensión de lo que no sabe y necesita comprender.

Así pues, la excelencia empieza con una adecuada evaluación. Evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos para el desarrollo profesional del educador; la evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador, y es los que se busca con la realización de dicha investigación.

Así que, la evaluación de desempeño de los docentes constituye un proceso que tiene por finalidad emitir un juicio de valor sobre las cualidades del docente, o sea, su grado de excelencia en el comportamiento de rol de ocupante del cargo. Un sistema de evaluación busca principalmente responder a unas necesidades de información y de conocimiento con respecto a lo que se hace, con la finalidad de facilitar el diseño de planes y objetivos de trabajo futuros tanto para el evaluado como para el evaluador y la organización universitaria.

Desde el punto de vista del docente evaluado, la evaluación le permitirá conocer cómo es su desempeño, cuáles son sus fortalezas y debilidades, qué proyección tiene en la carrera/ institución y qué proponerse como mejora a nivel individual.

Desde la perspectiva de la autoridad que evalúa, la evaluación le permitirá conocer cómo se desempeña el docente y cuáles son sus capacidades para optimizar el aprovechamiento integral de los recursos humanos; prever la aparición de

situaciones conflictivas; detectar las debilidades individuales y si pueden corregirse a través de planes de mejora que incluyan capacitación, actualización, perfeccionamiento; identificar las necesidades de integración de cátedras y mayor dedicación a fin de elaborar la planta académica ideal a la que se debe tender en función de la planta académica real.

Una de las variables que incide en la calidad de la Educación Superior, es sin duda el desempeño del docente, apareciendo como determinante del fracaso o el éxito de todo sistema educativo. Podrán perfeccionarse los planes de estudio y los programas, se podrá acceder a modernas y adecuadas instalaciones y excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Por las consideraciones anteriores, el objetivo prioritario de la educación es estimular y potenciar en los estudiantes, a lo largo de todo el proceso educativo, el pensamiento humanista que debe hacerse presente en la globalización de toda la acción pedagógica de la Educación Superior, para conseguir la interiorización personal de valores para la vida y para la convivencia y desempeño laboral, con la intención de construir entre todos una nación mas humana y con un buen desempeño de los docentes brindar una calidad educativa a los alumnos.

El análisis precedente permite señalar los beneficios que presenta esta investigación que pretende analizar la Evaluación del Desempeño de los docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Finalmente, esta investigación radica su importancia en pretender servir de base a otros investigadores que deseen realizar otros trabajos relacionados con el desempeño docente y la calidad educativa, proporcionando a los estudiantes y futuros

profesionales especialistas del área educativa a través de esta investigación, una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro.

Académicamente, la realización de esta investigación es requisito para optar al título de Especialista en Docencia para la Educación Superior, y a su vez demostrar que se es capaz de utilizar los conocimientos adquiridos en la preparación académica profesional para el logro de objetivos educativos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este marco es la fase de la investigación en donde se detallan, describen y dan a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada. De allí pues, que su estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como orientar la búsqueda de otros datos relevantes.

Antecedentes de la Investigación

En esta sección se describen los aspectos relacionados con los antecedentes de la investigación, los cuales son referidos a todos aquellos trabajos realizados con anterioridad que guardan relación con el objeto de estudio basado en analizar la evaluación del desempeño de los docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Dentro de este orden de ideas, se tiene el estudio realizado por Cardozo (2010) titulado “Evaluación del Desempeño Docente de los Profesores de la Maestría en Matemática y Computación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo”, cuyo objetivo fue evaluar el desempeño docente de los profesores de la Maestría en Matemática y Computación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, como posible causa de la deserción de los alumnos. La investigación se adaptó al diseño de campo y documental de tipo descriptivo, usando como población a los docentes de la Maestría que conforman los últimos niveles, 15 alumnos y por un directivo del programa. Se les aplicó una entrevista estructurada, una semiestructurada y una observación de 14 afirmaciones. Con los resultados

obtenidos se concluyó que el desempeño de los docentes del programa de la Maestría en Matemática y Computación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo es bueno y aceptable con muchas fortalezas pero con debilidades en relación a su acción poca motivadora al logro de las metas y a la aplicación de estrategias para promover las metas académicas del programa, las cuales pueden incidir en la deserción de los alumnos, aunque esta puede estar influenciada por otros factores. Se recomienda revisar otros factores como las condiciones laborales, las horas de dedicación al estudio y la motivación.

En esta investigación guarda relación con el proyecto en vista de que se busca evaluar el desempeño docente y de esta manera la calidad de la docencia, para así verificar el rendimiento de los estudiantes y evitar la deserción de los alumnos del programa.

Asimismo, Cánovas (2004), desarrolló una “Propuesta de Evaluación de Desempeño Docente para la Facultad de Ciencias Agrarias”. El objetivo de este trabajo fue realizar una propuesta de evaluación de desempeño docente objetiva, integral y justa, para una unidad educativa en particular: la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Cuyo.

A los efectos de cumplir con el objetivo propuesto se diseñaron diversas etapas. Se hizo un análisis de la normativa que rige el sistema de evaluación de desempeño en la Universidad Nacional de Cuyo, el Estatuto Universitario de la Universidad Nacional de Cuyo. Se practicó también la revisión de antecedentes del sistema en la unidad académica en estudio, mediante el seguimiento del proceso para el período 1992 - 2000. También se realizó el análisis de una encuesta, completada por los mismos docentes que conformaron la muestra de informes de labor, y especialmente diseñada para captar variables asociadas con la actividad docente, relevar opiniones acerca del sistema de evaluación de desempeño y recoger sugerencias para la propuesta. Por último, se elaboró la propuesta con los aportes de cada una de las

etapas mencionadas. Concluyendo que los análisis de los informes de labor y de la encuesta permitieron diferenciar categorías, dedicaciones y ciclos curriculares en cuanto a tipo y cantidad de actividades, probándose hipótesis y cumpliendo objetivo. La propuesta de evaluación de desempeño elaborada contempló la evaluación de la calidad del docente y de su productividad, conforme a las características que condicionan su desempeño.

Esta investigación está en concordancia con el proyecto en vista de que la evaluación de desempeño del docente permite evaluar la calidad de la docencia, y ofrece diferenciar categorías, dedicaciones y ciclos curriculares que permitan un mejor desempeño del docente.

Igualmente se tiene el estudio realizado por Albella (2000), titulado: “Calidad Educativa de la Maestría de Educación, Mención Educación Superior del Instituto Pedagógico de Maracay”, cuyo propósito fue determinar la calidad educativa presente en el Subprograma de Postgrado en Educación, del instituto mencionado. La metodología utilizada fue la utilización de la encuesta aplicada a los docentes sujetos de la muestra y construida en base a preguntas cerradas, a su vez se utilizó la observación por medio de una lista de cotejo. Se concluyó que los datos arrojados por su investigación demuestran una baja tendencia de calidad educativa en este subprograma de postgrado, sugiriendo a partir de este resultado fomentar una cultura de calidad total que esté al alcance de toda la organización, recomendado la pertinencia de establecer de manera permanente como mecanismo de control la evaluación de la actuación del profesorado al finalizar cada semestre, a fin de mejorar la calidad de dicha maestría.

De esta manera, el planteamiento anterior establece una relación directa con la investigación entre la evaluación y la calidad educativa. Se evidencia la importancia de analizar y dar a conocer los resultados obtenidos en las evaluaciones, para generar

retroalimentación y así permitir la corrección de fallas y vicios creados durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y de igual manera potenciar las fortalezas

Por otra parte, Méndez (2001), en su estudio titulado “La Evaluación Profesoral en las Instituciones de Educación Superior en Guantámano. Un problema a investigar llevado a cabo en dos institutos de educación superior: el Centro Universitario de Guantánamo y el Instituto Superior Pedagógico de Guantámano, tuvo como propósito a revelar las insuficiencias y deficiencias del proceso evaluativo dirigido a los docentes en las instituciones antes referidas.

Concluyendo que hay dificultades fundamentales en el proceso evaluativo del desempeño profesional del educador debido a problemas principalmente psicológicos y metodológicos debido a la concepción que tienen los evaluados y evaluadores acerca del proceso y segundo, debido a insuficiencias en la implementación y elaboración de un sistema de evaluación coherente con el funcionamiento y naturaleza de las instituciones de educación superior. Como resultado de la investigación los autores recomendaron la elaboración de instrumentos de evaluación a través de los cuales se logre la mejora de la calidad educativa.

Este estudio guarda reciprocidad con la investigación ya que se evidencia la importancia de elaborar e implementar un sistema de evaluación de desempeño docente porque permite analizar y dar a conocer las deficiencias que se presentan y de esta manera tomar acciones que permitan la mejora de la calidad y así permitir la corrección de fallas y vicios creados durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y de igual manera potenciar las fortalezas.

Fernández Camino (2001), en su investigación titulada: “La Evaluación de la Calidad de la Docencia por los estudiantes: una propuesta.”, cuyo objetivo consistía en el desarrollo de una propuesta metodológica de plan de evaluación para evaluar el nivel de calidad de la docencia en las universidades de Cuba, en la cual se destaca la

importancia de la evaluación de la calidad educativa al concluir que la evaluación de la calidad de la docencia universitaria ocupa un lugar permanente entre los temas de gestión universitaria.

Como resultado, la investigación propone una evaluación del acto docente desde un único punto de vista, la del estudiante, quienes son los verdaderos receptores del proceso de enseñanza-aprendizaje, y por lo tanto, poseen criterios fundamentales que deben ser tomados en consideración al evaluar el desempeño docente, en función de la mejora del proceso educativo, sin embargo, no incluye otras fuentes de información, factor que pudiera considerarse una limitación ya que excluye el juicio de los profesores y de jefes de departamento, cuyos aportes también proveerían datos interesantes y valiosos y propiciarían el contraste de opiniones que permitirían una evaluación mucho más objetiva que la resultante de una sola fuente de opinión.

En esta investigación tiene relación con el proyecto en vista de que se busca evaluar la calidad de la docencia, y ofrecen una propuesta para que la misma logre alcanzar el objetivo planteado y se obtenga un mejor desempeño de los docentes con una mejor calidad en la enseñanza.

Asimismo, Lugo (2008) en su investigación titulada “La Evaluación del desempeño docente y la calidad de la enseñanza. Facultad de Odontología. Universidad de Carabobo, cuyo propósito fue relacionar la evaluación del desempeño docente en función de la calidad educativa en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Este estudio fue concebido dentro de la modalidad de la investigación cuantitativa ubicada en el método hipotético deductivo y de naturaleza explicativa. La población estuvo conformada por 221 docentes pertenecientes a la Facultad de Odontología, cuya muestra quedó representada por 48 profesores de la población. Como instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta, aplicada a los docentes sujetos de la muestra y que fue construida en base a preguntas cerradas. Concluyendo que se pudo conocer la relación de dependencia existente

entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

De esta manera, este estudio guarda relación con la investigación a estudiar ya que se relaciona la evaluación del desempeño docente y la calidad de la enseñanza; permitiendo generar la retroalimentación y así acceder a la corrección de fallas y vicios creados durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Bases Teóricas

En esta sección del proyecto se exponen las bases teóricas, las cuales son conceptualizaciones y enfoques que fundamentan la investigación, a la vez que proporcionan un conocimiento exhaustivo del problema y la fundamentan, atendiendo a las variables de estudio como son evaluación docente, desempeño docente, calidad educativa y educación superior.

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretende saber sobre lo evaluado. Aquí se refiere específicamente a la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes y se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

Aproximación al concepto de Evaluación

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente se evalúa, porque continuamente se emiten juicios sobre personas, objetos o circunstancias. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

En este sentido, Martins y Veliz (2010) sostienen que la evaluación es un proceso sistemático orientado a valorar y destinado al mejoramiento progresivo o transformación de la situación evaluada. Según los autores, dicho concepto se ha generado y desarrollado en este siglo y ha tenido aplicabilidad en distintos campos del mundo social, principalmente en programas del área de la salud, la educación, la agricultura, entre otros. Además, sostienen que el término “evaluación” está unido a otros que lo enmascaran o determinan, por lo que se refiere a medir, calificar, apreciar y estimar.

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que, la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas; es decir, es la obtención de información rigurosa y sistemática con el objeto de formar y emitir un juicio de valor para corregir o mejorar la situación evaluada.

Para Gaviria (2008) quien concuerda con que la evaluación es un proceso, éste agrega que la misma adquiere sentido en la medida en que se comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento para sugerir la toma de decisiones. Así que, la evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las personas son siempre evaluadas, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Desempeño

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o meritos laborales.

Es la realización, por parte de una persona, un grupo o una cosa, de las labores

que le corresponden; implicando el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a su cargo o trabajo.

Así mismo, el desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que estas características no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse al mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

Según Páez y Ramos (2000) señalan que el desempeño en general es toda acción realizada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y es susceptible de ser medido o evaluado. Según el Diccionario Larousse (2001), desempeño “es hacer aquello a lo que uno está obligado”

Ahora bien, al desempeño docente se puede concebir como las acciones motivadas por medio de la orientación y de la inducción cuyo objetivo es dar al estudiante herramientas y pistas que le ayuden a desarrollar su propio proceso de aprendizaje, a la vez que atiende sus dudas y sus necesidades; es decir, se define como el conjunto de acciones que configuran el quehacer del profesor y de los alumnos en función de determinados objetivos de formación como lo son la planeación de la enseñanza, la práctica pedagógica y la evaluación de los aprendizajes. Así mismo, el desempeño docente, es realizar la labor educativa, la cual debe ir acompañada de una serie de características y aspectos, que permitan el logro de las metas de manera satisfactoria.

Por otro lado, cabe a destacar, que para Marques (2000), las funciones que el docente de hoy en día ha de realizar son:

1. Preparar las clases: organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) con potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes. Esto implica según el autor, prepara estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Igualmente estas actividades han de promover aprendizajes que contribuyan al desarrollo personal y social de los estudiantes. Además, sostiene que el docente ha de encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización de los conocimientos adquiridos.

2. Buscar y preparar materiales para los estudiantes: el docente ha de seleccionar y/o diseñar los recursos adecuados en cada momento de acuerdo con los objetivos, los contenidos, los alumnos, el contexto y las propias características del docente e igualmente los conocimientos previos de los alumnos, evitando el uso descontextualizado de los materiales didácticos.

3. Motivar al alumnado: el docente ha de despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones de sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán). A su vez, tiene que establecer un clima que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad a través de actividades interesantes para así motivar a los estudiantes a la participación en clases.

En este sentido, el desempeño docente no es más que la acción educativa, realizada por personas con capacidades académicas comprobadas, actitud centrada en

los valores humanos, responsables y de excelentes relaciones interpersonales, que permiten generar conocimientos en los estudiantes y formar profesionales útiles a la sociedad.

Por su parte, para Díaz y Hernández (2002), el docente debe desarrollar todas estas potencialidades, ya que son la clave para el logro de un aprendizaje significativo en sus estudiantes. Por lo que es sumamente importante, que quien ejerza ésta profesión se prepare adecuadamente para el logro de un mejor desempeño.

Evaluación del Desempeño

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.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes.

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes.

Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

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

Así encontramos que Chiavenato (1991), manifiesta: la evaluación de desempeño como la “visualización de los objetivos organizacionales que lo enorgullecen como miembro, y de la posibilidad de estabilidad y progreso en la misma organización” (p.298). En las organizaciones educativas, las afirmaciones realizadas por el autor, carecen de importancia, por cuanto el personal no visualiza los objetivos y metas para sentirse orgullosos, participes e involucrados con su organización.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la Evaluación de Desempeño como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio

de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada.

Para Valdés (2000), considera que la evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Por otra parte, Román y Murillo (2008) afirman que básicamente todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente. La primera conlleva a una evaluación del tipo formativo y la segunda a uno sumativo.

En este mismo sentido, Martins y Veliz (2010), sostienen que los gerentes de las instituciones educativas son piezas claves en las evaluaciones de los componentes curriculares, por lo que es necesario que obtengan formación sobre un conjunto de habilidades; así como diseñar estrategias que permitan realizar evaluaciones periódicas, negociar con los educadores los indicadores de calidad. Todo esto contribuiría a que las evaluaciones se realicen y se evalúen en cada periodo, y así de

acuerdo a los resultados, sugerir mejores actuaciones, motivarlos y apoyar al educador en su desempeño.

Cabe a destacar, que esta evaluación del desempeño docente es una valiosa herramienta para el perfeccionamiento del trabajo académico, para el desarrollo profesional y un estímulo necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Dentro de este mismo orden de ideas, hay que señalar, que Nieto y otros (2003), sostienen que, “ la evaluación del desempeño de los docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

a) El saber que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

b) El hacer, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el ser del educador. El hacer que involucra el ser y el saber del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

Ahora bien, como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el aprender y mejoramiento del docente, según Valdés (2000) debe cumplir con ciertas funciones como las siguientes:

1. **Función de diagnóstico:** se debe caracterizar el desempeño del docente en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad.

2. **Función instructiva:** en el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del docente. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

3. **Función educativa:** existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo.

A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro educativo, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias.

Y una **Función desarrolladora**: la cual ésta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos.

Ahora bien, para que la evaluación de desempeño docente opere realmente y sea provechosa para la universidad, deben contemplarse un conjunto de estructuras, definirse responsabilidades y establecer algunas acciones que aseguren el buen funcionamiento del proceso y la apropiada utilización de los resultados. Al respecto es importante señalar que para que la evaluación de desempeño de los docentes tenga un impacto real es importante que los resultados se procesen, se sistematicen y se distribuyan oportunamente en forma diferenciada, en función de los requerimientos de los diversos actores involucrados. A su vez, para que se obtengan resultados satisfactorios debe generarse la retroalimentación de mejoramiento, que también es parte del proceso para que la evaluación tenga realmente el impacto deseado.

Es por ello que, brindar realimentación necesaria en cuanto a las tareas realizadas, son necesarias para saber si se debe modificar el comportamiento. Este último aspecto es de suma importancia ya que permite adecuar las acciones hacia el logro de los objetivos. La realimentación es uno de los factores clave que deben analizarse cuando se plantea la necesidad de mejorar el desempeño de una persona o un equipo.

En este mismo sentido, la retroalimentación, brinda a los docentes una perspectiva adecuada y global de su desempeño, en base a sus supervisores,

compañeros, subordinados, y otras personas que forman parte de las actividades, con la finalidad de que se tomen decisiones en el futuro del mismo. En la actualidad la mayoría de las organizaciones llevan a cabo evaluaciones del desempeño, esto debido a que se debe identificar el grado de cumplimiento de actividades que tiene el personal en relación a los objetivos planteados a nivel organizacional.

De este modo, la retroalimentación puede considerarse como un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace y sobre la manera en cómo actúa. También permite describir el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente y por lo tanto permite conocer cómo es su desempeño y cómo puede mejorarlo en el futuro. Por esta razón, se puede decir que es una herramienta efectiva para aprender como los demás perciben las acciones, conocimientos, palabras y trabajos de la persona en cuestión y permite que ésta le dé a conocer a los demás sus percepciones. Entonces vale la pena buscar y dar retroalimentación regularmente con la finalidad de mejorar el desempeño personal y del organismo en el que se labora.

Calidad Educativa

Existen diversas posturas o enfoques sobre el tema de la calidad de la educación. Sin embargo, se dice que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado. En términos educativos, se deduce entonces que la calidad de la enseñanza se puede evidenciar si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

Para Vidal (2004) el concepto de calidad de la educación o calidad educativa ha sido ampliamente usado en el ámbito educativo de los últimos años, sin embargo, no se precisa con exactitud lo que significa. De acuerdo al autor, la calidad es un juicio de valor sobre la realidad educativa y un valor asignado a un proceso o

producto educativo en términos comparativos. Se compara la realidad observada con un término deseable, el cual debe ser definido y se convierte en norma o criterio de calidad.

En este sentido, los criterios de calidad implican posicionamientos acerca de la sociedad, el sujeto y la educación, específicamente en lo relacionado con la concepción curricular que regula la práctica educativa. En cada concepción curricular subyace un particular concepto de calidad.

La calidad educativa involucra a una serie de factores que van a permitir desarrollar la función en las mejores condiciones para los educandos de acuerdo a las capacidades de cada uno de los grupos que se manejen en una institución educativa. Cada institución educativa tendrá sus propias necesidades, y aunque no se pueda generalizar en el país, se debe de uniformar criterios en ese sentido para estar en condiciones de evaluar en mejores condiciones nuestro propio trabajo.

El concepto de calidad no es un concepto estático, su definición varía de acuerdo al enfoque que cada uno de los involucrados le quiera dar en un momento determinado, se puede pensar en calidad en relación a la eficacia de la función educativa. Un esquema educativo será considerado de calidad si logra sus metas y los objetivos previstos. Esto es si el alumno aprende lo que se supone que debe aprender.

Para Picardo y otros (2005) la calidad educativa se concibe como la tendencia, trayectoria, construcción, proceso o devenir continuo que implica el compromiso, la satisfacción y la entrega de todos los actores del hecho educativo.

A su vez, Valdivé y otros (2006) sostienen que la calidad de la educación es el resultado reconocido con una alta valoración, producto de la combinación pertinente y eficiente de las condiciones y factores que desde la educación potencian el desarrollo de las personas cuando se valoran altamente las estructuras físicas y

humanas de los centros educativos; las capacidades y habilidades de los estudiantes y el trabajo docente.

Por consiguiente, una educación de calidad será aquella capaz de capacitar a los estudiantes con los conocimientos que les permitan desarrollar sus propias posibilidades para enfrentar los retos de su vida diaria, no es posible hablar de una educación de calidad si no se proporciona a los estudiantes los conocimientos relevantes y significativos de tal manera que estén en condiciones de lograr los fines que se propongan ellos mismos, que se logre un desempeño efectivo.

Una causa importante en cuanto a los resultados que se pueden obtener para mejorar la calidad educativa estriba en la posibilidad de contar con los recursos necesarios y suficientes para estar en condiciones de proporcionar a los jóvenes las herramientas mínimas necesarias para que estos se apropien de los conocimientos impartidos en el aula. La educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es encontrar los medios necesarios para lograr estos fines.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta la metodología que permitirá desarrollar el presente trabajo especial de grado. Se muestran aspectos como el tipo de investigación, las técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo dicha investigación. Al respecto, Giménez (2000) plantea que:

Todo investigador requiere de una orientación metodológica para la interpretación de los hechos y las relaciones que se establecen entre las variables que se estudian, a fin de que los resultados obtenidos o nuevos conocimientos tengan el grado máximo de exactitud y confiabilidad. Para ello es conveniente describir y ordenar los procedimientos a seguir, para establecer lo significativo de los hechos o fenómenos hacia los cuales está encaminado el interés de la investigación (p. 45).

Por lo tanto, la tipología de cada investigación va a depender básicamente en el enfoque que se le quiera dar al tema a investigar y sobretodo en la medida que se conozca, es decir, el sumo conocimiento dado por toda una revisión bibliográfica.

Tipo de Investigación

En el caso de las ciencias sociales existen muchas formas de investigar un fenómeno, según autores como Hernández, Fernández, Baptista (1998) “presenta una división formada por cuatro tipos llamados: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo” (p. 54).

Según el autor Arias (2006) en cuanto a los tipos de investigación, establece que existen muchos modelos y diversas clasificaciones. Sin embargo, lo importante es precisar los criterios de clasificación. En este sentido, se identifican: Tipos de

investigación según el nivel, tipos de investigación según el diseño y tipos de investigación según el propósito.

Dentro de este orden de ideas, se dice que el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio y estas se clasifican de acuerdo a lo mencionado anteriormente.

Por lo tanto, el tipo de investigación a realizar es una investigación de nivel descriptiva, ya que las mismas se asocian con el diagnóstico, la indagación, registro y definición de determinadas variables existentes en el lugar de estudio. Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

En la presente investigación se pretende analizar la Evaluación del Desempeño de los Docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Por otra parte, la investigación se enmarca en un diseño documental ya que es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos, se emplean datos secundarios, fuentes bibliográficas a partir del cual se construye el marco teórico; y de campo, entendiéndose que implica la recolección de información de la fuente en contacto con la realidad que será estudiada.

Por lo tanto, la investigación documental es definida por Arias (2006) como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios” (p.27), es decir, son los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas; y la

investigación de campo definida por el autor como "aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna." (p. 31), es decir, son los datos primarios, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado; se obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

Población y Muestra

Todo estudio en la fase de diseño, implica la determinación del tamaño poblacional y muestral necesario para su ejecución. La ausencia de este paso puede conducir a que el estudio carezca del número adecuado de sujetos, con lo cual es imposible estimar adecuadamente los parámetros ni identificar diferencias significativas, cuando en realidad si existen.

Por otra parte, se corre el riesgo de estudiar un número innecesario de personas, lo cual acarrea no solo pérdida de tiempo e inversión innecesaria de recursos, sino que puede afectar la calidad del estudio.

Según Morales (1977), "La población o universo se refiere al conjunto de individuos (personas, instituciones o cosas), de quienes y los cuales se obtendrán los datos a estudiar en la investigación" (p. 57).

Siendo que uno de los objetivos del presente proyecto de investigación es analizar la Evaluación del Desempeño de los Docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, se considerará como población A la cual esta referida a la Dirección de Escuela y tiene carácter de finita por lo que no requiere de cálculos para muestra, y la población B conformada por 194 docentes (ordinarios y contratados) de la mencionada escuela.

Cuando el número de la población es muy elevada como se presenta en el caso de estudio de la población B, es necesario tomar una parte que represente al conjunto que será estudiado, esta será denominada la muestra de la investigación.

Existen diferentes formas de determinar dicha muestra, la misma va a depender del objetivo que se pretenda investigar, dentro de la clasificación se encuentran las muestras probabilísticas, donde las unidades de análisis tienen las mismas probabilidades de ser seleccionadas y las no probabilísticas o a juicio donde existe la libertad de elegir los informantes claves.

Para el cálculo de la muestra para la población B, fue utilizada la fórmula para muestreo probabilístico estratificado de una población finita, la cual dio como resultado una muestra de 113 docentes, cálculo de la cual se detallara a continuación:

$$n = \frac{(Z)^2}{p \times q} \times \frac{(E)^2 + (Z)^2}{N}$$

$$\frac{(E)^2 + (Z)^2}{p \times q} \times \frac{1}{N}$$

En donde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: nivel de confianza según curva normal = N.C

E: Error máximo permitido

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de fracaso

N: población

Sustituyendo se tiene que:

$$Z = 1,64 \quad N.C = 90\%$$

$$E = 5\% = 0,05$$

$$N = 194$$

$$p = 50\% = 0,50$$

$$q = 50\% = 0,50$$

$$n = \frac{(1,64)^2}{\frac{(0,05)^2}{0,50 \times 0,50} + \frac{(1,64)^2}{194}}$$

$$n = \frac{2,6896}{\frac{0,0025}{0,25} + \frac{2,6896}{194}}$$

$$n = \frac{2,6896}{0,01 + 0,0138}$$

$$n = \frac{2,6896}{0,0238}$$

$$n = 113,00 = 113 \text{ docentes}$$

Para finalizar, hay que mencionar que luego de realizar los cálculos pertinentes se tomará como muestra de la población B a 113 docentes de la Escuela de Derecho.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Una vez realizado el plan de investigación y resuelto los problemas que plantea el muestreo, empieza el contacto directo con la realidad objeto de investigación. Las técnicas de recolección de datos, se pueden definir como las diversas formas de recopilar información, debido a que este método debe permitir observar de manera clara y concisa los resultados a los cuales se desea llegar con esta investigación. Entre las diversas formas se encuentran: la revisión documental,

observación directa, la entrevista y la encuesta, entre otros.

La revisión documental como su nombre lo indica, consiste en una búsqueda de información proveniente de diversos medios que permiten acercarse al objeto de estudio y con el mismo lograr un mayor conocimiento y obtener una base en la investigación para así llevar a cabo el proceso.

Por otro lado, la observación directa es una técnica que permite observar atentamente el fenómeno, hecho u objeto de estudio, y así obtener información sistemática de la conducta del hombre. Dicha técnica servirá de gran apoyo a la investigación, ya que permite obtener datos objetivos y registrarlos para su posible análisis.

Asimismo, la entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en el dialogo o conversación "cara a cara", entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que se pueda obtener la información requerida.

Se utilizó además como técnica, la encuesta, que no es más que la recolección de datos a partir de un conjunto de preguntas dirigidas a una población o muestra representativa de la misma, con el fin de conocer estados de opinión, características o en relación con un tema en particular.

El instrumento de recolección de datos, se entiende como aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente. Entre ellos se puede hablar de: guías de entrevistas, cuestionarios, guías de observación entre otros. De esta manera, los instrumentos se distinguen de las técnicas por ser una herramienta que se emplea para recabar la información deseada.

La revisión documental tuvo como finalidad recabar toda la información pertinente con el tema de estudio. Es por ello que se consultaron diferentes bibliografías, estudios realizados anteriormente, revistas, páginas de internet, entre otros.

Para la investigación de campo, como instrumento para la recolección de información, se diseñó una guía de entrevista semi estructurada o un formulario normalizado porque sus ventajas es que se hace de fácil aplicación. Esta entrevista se basó en preguntas previamente preparadas. De igual manera, la entrevista, puede definirse como una actividad mediante el cual dos personas o mas se sitúan frente a frente, quienes dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, teniendo un fin o propósito profesional. (Ver Anexo A).

Como instrumento para la técnica de la encuesta se utilizo el cuestionario; la cual es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. (Ver Anexo B).

Finalmente, los instrumentos de recolección de los datos quedaron estructurados a partir del siguiente cuadro técnico metodológico:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSIRUMENTO	ITEMS	FUENTES
Evaluación Desempeño Docente	Se concibe como el conjunto de acciones que configuran el quehacer del profesor en función de determinados objetivos de formación.	Planificación Ejecución Evaluación	Elaboración de plan de asignatura Elaboración de plan de clases Asistencia Cumplimiento del plan de evaluación Criterios a evaluar. Evaluación al docente. Retroalimentación	Guión de Entrevista	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10 11,12,13 14,15,16 17,18,19,20 21,22,23	Directora de Escuela.
Conocimiento del proceso de evaluación del desempeño	Proceso sistemático de conocimiento de datos válidos fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas.	Mecanismos de evaluación Aplicación de instrumentos de evaluación	Conocimiento de las herramientas de evaluación Formas de aplicación. Aplicación de instrumentos de evaluación. Evaluación del rendimiento del docente. Cumplimiento de los objetivos.	Cuestionario	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Docentes
Retroalimentación del desempeño docente	Proceso que proporciona información sobre el desempeño del docente e informa cómo puede mejorarlo en el futuro.	Mejoramiento Perfeccionamiento	Evaluaciones continuas. Talleres/cursos Incentivos Calidad		11,12 13	

Validez de los Instrumentos

La validez de un instrumento en la recolección de datos es la capacidad que posee un instrumento de investigación para medir y recabar la información necesaria para fines de la misma de allí que Palella y otros (2003) destacan que, la validez presenta la relación entre lo que mide el instrumento y aquello se quiere medir (p. 146).

En tal sentido, la validez de un instrumento se establece por el resultado de aplicar la validez de contenido, criterio, constructor. Sin embargo para fines de la investigación se utiliza el juicio de experto el cual se refiere a determinar el grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, según Hernández y otros (2004), señala que este tipo de validez se encuentran vinculada a la validez de contenido (p. 283).

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante el juicio de tres expertos especialistas en el área, con estudios de Maestría y se ubicaron en la colectividad docente de Educación Superior. Los mismos dictaron sus juicios de los ítems evaluando de acuerdo a los siguientes aspectos: coherencia con los objetivos de investigación y correspondencia de las preguntas con el propósito planteado, su redacción y pertinencia con los objetivos a partir de las dimensiones e indicadores que los definen.

Todos ellos realizaron una serie de observaciones, que permitieron mejorar los instrumentos realizados dando como resultado válida su aplicación. Un instrumento tipo encuesta fue aplicado a los docentes, el cual conto con 13 preguntas, seguidamente se aplicó una entrevista estructurada a la Directora de la carrera de Derecho.

Así pues, la validez de un instrumento según Hernández et al (2000), en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p. 236). Por esta razón se solicitó dicha validación a investigadores y especialistas en el área.

Confiabilidad de los instrumentos

La representa el grado en que las mediciones de un instrumento son precisas, estables y libres de errores, por lo tanto es una medida de estabilidad de las observaciones. Ésta se puede representar numéricamente de un coeficiente el cual oscila entre cero (0) y uno (1), es decir, pertenece al intervalo cerrado. En consecuencia cuando un instrumento representa un coeficiente igual a cero (0) indica que carece de confiabilidad mientras que cuando logra el valor uno (1) indica que el instrumento logra la máxima confiabilidad.

Para ello Palella y otros (2003), destacan que cualquier instrumento de recolección de datos que se aplique por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.61 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable. (p. 155). Para esta investigación la confiabilidad del instrumento se determinó a través de la prueba piloto de diez docentes y en base a ello se procedió a efectuar su respectivo cálculo matemático. Los resultados se revisaron utilizando la fórmula de Kuder- Richardson 20 (KR20) propio de los instrumentos dicotómicos, la cual consiste en la correlación a través de proporciones de aciertos y desaciertos y varianza del total de aciertos. (Ver Anexo C)

Técnicas de Análisis e Interpretación de los Datos

Finalmente, después de aplicado el instrumento diseñado para recolectar los datos se procesó la información; en primer término se uso la ficha de trabajo la cual

permitió ordenar y clasificar los datos consultados, incluyendo observaciones y críticas para facilitar la redacción del escrito.

En segundo término, para la investigación de campo se recurrió a la clasificación, registro, tabulación y la codificación mediante el uso de la estadística descriptiva, que utiliza las técnicas y medidas que indican las características de los datos. Comprende el tratamiento y análisis de los datos con el objeto de resumir y describir los hechos que proporcionaron la información.

La técnica de procesamiento y análisis de los resultados fue a través de un procesamiento estadístico descriptivo, detallado en tablas o cuadros de frecuencia y porcentaje, agrupados finalmente en gráficos de tipo pastel, con el propósito de organizarlos e intentar dar respuesta a los objetivos planteados, evidenciar los principales hallazgos, conectándolos de manera directa con los indicadores planteados en el cuadro operativo de variables que sustentan la misma.

A su vez, se realizó el análisis a la entrevista efectuada a la Directora de la carrera de Derecho, con la cual se obtuvo la información pertinente para dar respuesta al objeto de estudio y donde se captó las opiniones como los criterios personales del entrevistado, de esta manera realizar las diferentes interpretaciones, conclusiones y recomendaciones para la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

El propósito de este capítulo, consiste en analizar e interpretar los resultados obtenidos al aplicar el instrumento para la recolección de la información relacionada con las variables objeto de estudio, desempeño docente, conocimiento del proceso de evaluación de desempeño y la retroalimentación.

Después de haber obtenido la información a través de los instrumentos aplicados a los sujetos de la muestra seleccionada, se procedió al análisis descriptivo de los resultados, los cuales se presentan mediante tablas y gráficos que contienen las frecuencias y los porcentajes de las respuestas dadas a las alternativas de cada ítem del instrumento. Posterior a la presentación gráfica, se inserta la correspondiente interpretación, lo cual permitió obtener algunos aportes que sirvieron de apoyo para las conclusiones generales de la investigación.

Cuadro 1

Conocimiento de la aplicación de la Evaluación de Desempeño en la institución

Ítem 1. ¿Tiene Usted conocimiento si la institución aplica evaluación de desempeño a los docentes?

Alternativas	f	(%)
SI	61	54
NO	52	46
Total	113	100

Análisis:

De acuerdo al Ítem N° 1, el 54 por ciento de los encuestados respondió la opción SI y el 46 por ciento respondió No, que no conocen la aplicación de una evaluación de desempeño en la institución; con este resultado se infiere que el conocimiento de la aplicación de la evaluación de desempeño es solo un poco mas de la mitad, es decir, hay un elevado desconocimiento de la misma.

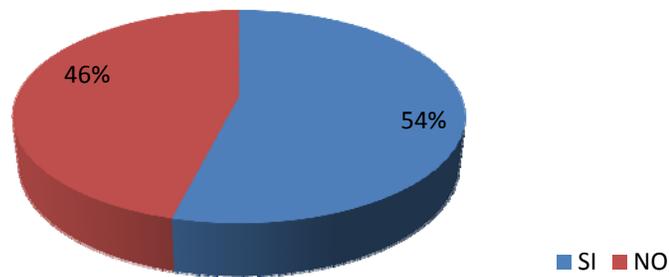


Gráfico 1. Conocimiento de la aplicación de la Evaluación de Desempeño en la institución.

Cuadro 2

Evaluación de su Desempeño como docente

Ítem Nro. 2 ¿A usted se le ha evaluado su desempeño como docente?

Alternativas	f	(%)
SI	32	28
NO	81	72
TOTAL	113	100

Análisis:

De acuerdo al Ítem N° 2, el 72 por ciento de los encuestados respondió la opción NO, se evidenció que no se le ha realizado evaluación de su desempeño y el 28 por ciento tomo la opción contraria (SI) asegurando que si le han aplicado una evaluación de desempeño como docente.

Analizando estos resultados se infiere que los docentes expresan en mayoría evidente que de existir una evaluación de desempeño a ellos no se les han realizado y un pequeño porcentaje de menos de un tercio de la muestra si se le ha aplicado la mencionada evaluación. Se evidencia que a pesar de poseer el conocimiento de la existencia de la aplicación de evaluaciones de desempeño a los docentes, a un alto porcentaje de docentes no lo han evaluado.

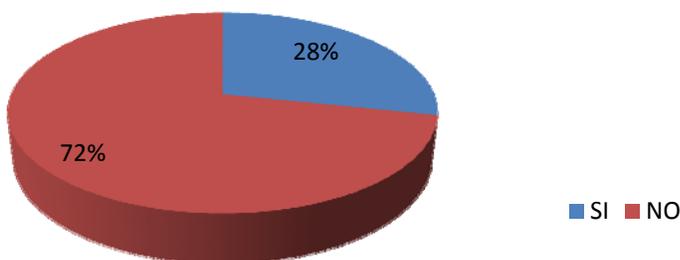


Gráfico 2 Evaluación de su Desempeño como docente.

Cuadro 3

Período de la realización de la Evaluación de Desempeño Docente

Ítem 3. Llevan a cabo la evaluación del desempeño docente de manera:

Alternativas	f	(%)
Trimestral	0	0
Semestral	0	0
Anual	38	34
Nunca	73	65
No respondió	2	2
Total	113	100

Análisis:

De acuerdo al Ítem Nro. 3, según la periodicidad de aplicación de la evaluación de desempeño los encuestados claramente no denotan como opción de respuesta la trimestralidad y la semestralidad como periodos para evaluación, no así de manera anual es donde se observa que el 34 por ciento o sea más de un tercio de la población afirma que se aplica en este periodo, el 65 por ciento respondió que nunca se aplica y un 2% no responde lo cual se podría asumir a la opción anterior.

Es así como analizando los resultados se puede claramente evidenciar que no se aplica o se desconoce la aplicación de una evaluación de desempeño con un 67 por ciento y de aplicarse solo un tercio de la población lo conoce o se le aplica según lo que conoce el docente en anualidad, es decir, que lo aplican anualmente, como de hecho es la duración de plano del sistema curricular de la carrera de la facultad.

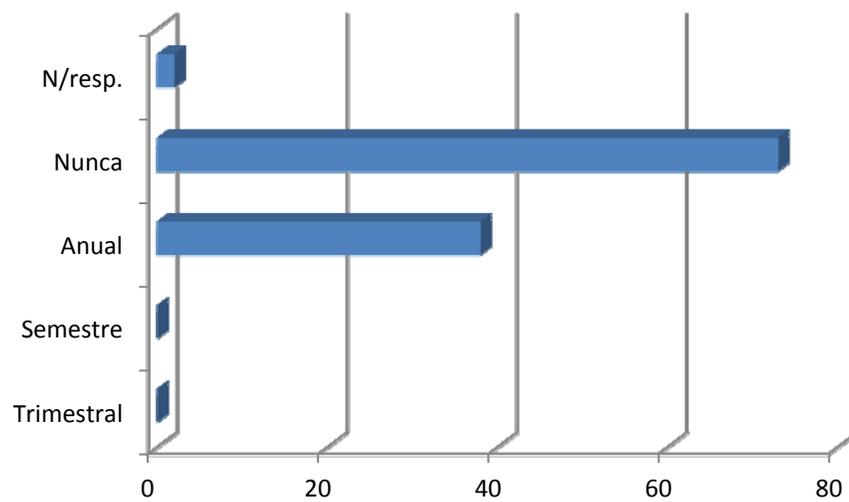


Gráfico 3 Período de la realización de la Evaluación de Desempeño Docente.

Cuadro 4

Conocimiento de la existencia de algún instrumento donde se le realice la Evaluación de su Desempeño como Docente

Ítem 4. ¿Usted conoce la existencia de algún instrumento donde se le realice la evaluación de desempeño como docente?

Alternativas	f	(%)
SI	60	53
NO	53	47
Total	113	100

Análisis:

De acuerdo al Ítem Nro. 4, el 53 por ciento de los encuestados responde que si tiene el conocimiento de la existencia de un instrumento de evaluación de desempeño y un 47 por ciento desconoce dicho instrumento.

Analizando estos resultados se infiere que más de la mitad de los docentes conoce de la existencia del instrumento y un porcentaje importante pero mas bajo como lo es el 47 por ciento desconoce la existencia de un instrumento de evaluación de desempeño, lo que refleja que a pesar que hay un alto porcentaje del conocimiento de la existencia de un instrumento de evaluación de desempeño no han sido evaluados.

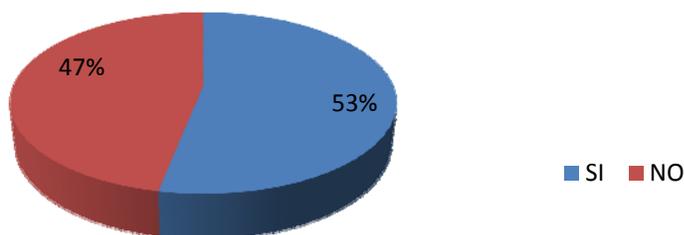


Gráfico 4 Conocimiento de la existencia de algún instrumento donde se le realice la Evaluación de su Desempeño como Docente.

Cuadro 5

Información del resultado de la Evaluación de Desempeño

Ítem 5. ¿A usted se le informa sobre el resultado de su evaluación de desempeño?

Alternativas	f	(%)
SI	21	19
NO	92	81
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 5, el 81 por ciento de los encuestados respondió la opción “NO” por lo que en caso de aplicar la evaluación de desempeño, no le facilitan la información al docente de los resultados obtenidos y el 19 por ciento con la opción “SI” aseguran que han recibido los resultados de la evaluación de desempeño.

Por los resultados obtenidos se puede evidenciar que en un porcentaje de bastante importancia los docentes responden que de existir una evaluación de desempeño, a ellos no les notifican los resultados, lo cual puede reafirmar el desconocimiento de la herramienta. De esta manera, al no informarle no se puede conocer cuáles son las deficiencias que presenta y por lo tanto no se podrá aplicar las medidas necesarias para el mejoramiento del desempeño docente.

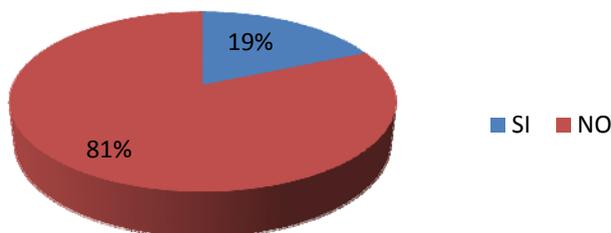


Gráfico 5. Información del resultado de la Evaluación de Desempeño.

Cuadro 6

Retroalimentación de la Evaluación de Desempeño

Ítem 6. ¿Realizan la retroalimentación de las evaluaciones aplicadas?

Alternativas	f	(%)
SI	10	9
NO	103	91
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 6, el 91 por ciento de los encuestados respondió la opción “NO” por lo que en caso de aplicar la evaluación de desempeño no existe retroalimentación del instrumento aplicado y solo el 9% con la opción “SI” aseguran que han recibido retroalimentación de la evaluación de desempeño.

Con los resultados obtenidos se puede demostrar que en un porcentaje importante de los docentes encuestados, respondieron que de existir una evaluación de desempeño ellos no tienen ninguna retroalimentación de la misma, lo cual deja una inoperatividad de la misma a fin de mejorar o sustanciar el desempeño del docente. La retroalimentación es necesaria para saber si se debe modificar el comportamiento y es un aspecto de suma importancia ya que permite adecuar las acciones hacia el logro de los objetivos. Además, es un factor clave que se debe utilizar cuando se plantea la necesidad de mejorar el desempeño de una persona o un equipo.

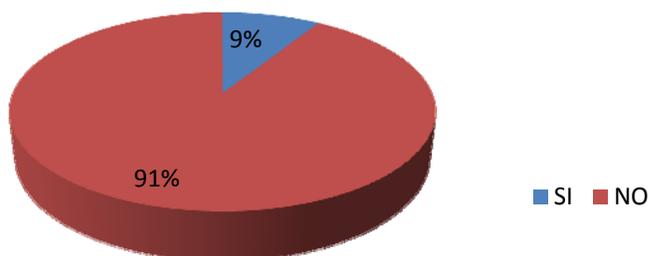


Gráfico 6. La Retroalimentación de la Evaluación de Desempeño.

Cuadro 7

La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño mejora la calidad educativa

Ítem 7. ¿Cree usted que la retroalimentación de la evaluación de desempeño mejora la calidad educativa?

Alternativas	f	(%)
SI	111	98
NO	2	2
Total	113	100

Análisis:

Para el Ítem N° 7, el 98 por ciento de los encuestados respondió la opción “SI” reafirmando que aplicando una retroalimentación de la evaluación de desempeño es para la mejora educativa y el 2% con la opción “NO” para los cuales no ven importante la retroalimentación de la evaluación de desempeño en relación con la mejora de la calidad educativa.

Los resultados obtenidos reafirman que la retroalimentación de la evaluación de desempeño va directamente proporcional a la mejora de la calidad educativa ya que brinda a los docentes una perspectiva adecuada y global de su desempeño, generando así el conocimiento de sus debilidades y sus fortalezas con la finalidad de que se tomen medidas pertinentes y en un mínimo porcentaje infiere que no existe relación de la calidad de la educación con la retroalimentación de la evaluación de desempeño aplicada al docente.

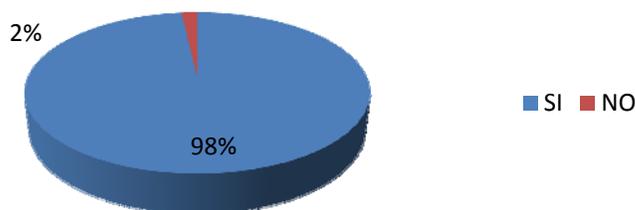


Gráfico 7. La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño mejora la calidad educativa.

Cuadro 8

La obligación de la institución de aplicar las Evaluaciones de Desempeño a los docentes

Ítem 8. ¿Considera que la institución está en la obligación de aplicar evaluaciones de desempeño a los docentes?

Alternativas	f	(%)
SI	112	99
NO	1	1
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 8, el 99 por ciento de los encuestados respondió la opción “SI” por lo que se afirma que la Universidad está en la obligación de la aplicación de una evaluación de desempeño y el 1 por ciento con la opción “NO” dejando esta opción a la negación de la obligación institucional de la aplicación del mencionado instrumento.

Analizando los resultados obtenidos, se puede afirmar de forma casi unánime que los encuestados confirman que la Institución debería aplicar un instrumento de evaluación de manera obligatoria, ya que esto generaría grandes beneficios para la institución porque mediante la aplicación de estas pruebas se puede conocer cuál es el desempeño de sus docentes y aplicar los correctivos necesarios.

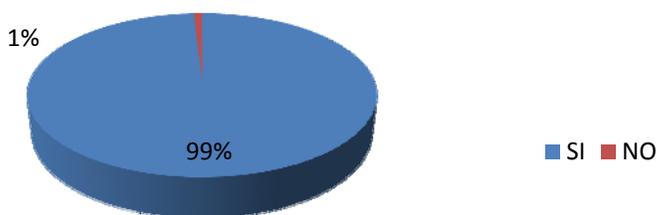


Gráfico 8. La obligación de la institución de aplicar las Evaluaciones de Desempeño a los docentes.

Cuadro 9

La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño Docente como un incentivo para el docente

Ítem 9. ¿Cree usted que la retroalimentación de la evaluación de desempeño docente es un incentivo para el docente?

Alternativas	f	(%)
SI	112	99
NO	1	1
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 9, el 99 por ciento de los encuestados respondió la opción “SI”, afirmando la opción de que la retroalimentación de la evaluación de desempeño es un incentivo para el docente y solo el 1 por ciento con la opción “NO”, niega que así sea.

Por los resultados analizados en este ítem, se puede afirmar de forma casi unánime que los encuestados consideran que la retroalimentación es importante ya que es un incentivo para el propio docente. Puede considerarse como un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, ya que una vez recibida la información conoce cómo es su desempeño y podrá aplicar las medidas necesarias para mejorarlo en el futuro.

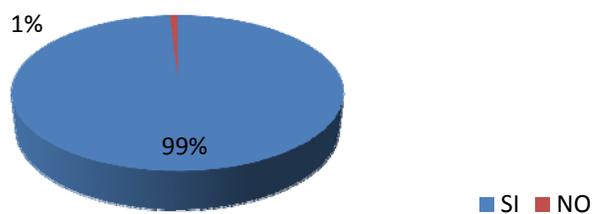


Gráfico 9. La retroalimentación de la Evaluación de Desempeño Docente como un incentivo para el docente.

Cuadro 10

La realización de las Evaluaciones de Desempeño a los docentes

Ítem 10. ¿Está usted de acuerdo con la realización de las evaluaciones de desempeño a los docentes?

Alternativas	f	(%)
SI	112	99
NO	1	1
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 10, el 99 por ciento respondió la opción “SI” aceptando la aplicación de un instrumento de evaluación de desempeño y solo el 1 por ciento con la opción “NO” negando la aplicabilidad.

De acuerdo a las respuestas dadas en este ítem, se puede afirmar que casi todos los docentes encuestados están en total acuerdo de la aplicación de un instrumento donde se evalúe el desempeño de los mismos. Según Román y Murillo (2008) afirman que básicamente todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente.

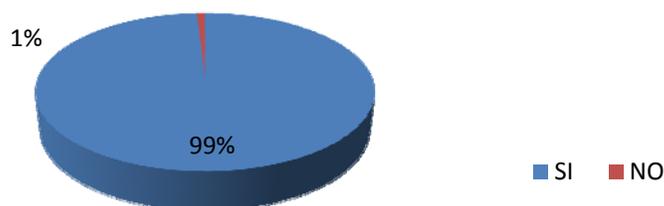


Gráfico 10. La realización de las Evaluaciones de Desempeño a los docentes.

Cuadro 11

Información continua de los resultados de las Evaluaciones de Desempeño aplicadas

Ítem 11. ¿Se le informa continuamente el resultado de las evaluaciones de desempeño que se le aplican?

Alternativas	f	(%)
SI	13	12
NO	100	88
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 11, el 12 por ciento con respuesta a la opción “SI” mencionan que han sido informado de las evaluaciones de desempeño a las que han estado sujetos y el 88 por ciento con la opción “NO” negando la información de los resultados de la evaluación antes mencionada.

Por los resultados analizados se puede inferir que un porcentaje pequeño obtiene los resultados de la evaluación, siendo una considerable población la que no obtiene una información de los resultados de la evaluación de desempeño. Esto no resulta beneficioso ni para la institución ni para el docente ni sus alumnos, ya que si no se les informa continuamente el resultado de sus evaluaciones no se podrá aplicar los correctivos necesarios para obtener una educación de calidad.

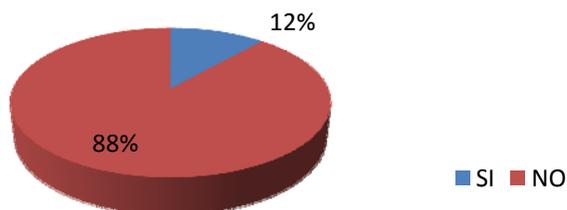


Gráfico 11. Información continua de los resultados de las Evaluaciones de Desempeño aplicadas.

Cuadro 12

Recibimiento de reconocimiento por los resultados obtenidos en las Evaluaciones de Desempeño

Ítem 12. ¿Recibe usted algún reconocimiento por los resultados que obtiene de su evaluación de desempeño?

Alternativas	f	(%)
SI	4	4
NO	109	96
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 12, el 4 por ciento respondió la opción “SI” afirmando la opción de que han sido objeto de un reconocimiento por los resultados obtenidos en su evaluación de desempeño y el 96 por ciento se presenta con la opción “NO”, la cual responde que no han recibido algún reconocimiento por los resultados obtenidos de su evaluación.

Analizando los resultados obtenidos un porcentaje muy alto (96%) de los encuestados niega que hayan sido objeto de un reconocimiento por haber obtenido un resultado favorablemente en la evaluación, no siendo representativo un porcentaje bajo que si se le ha realizado dicha distinción. Lo cual puede de alguna forma inferir en la mejora del desempeño continuo. Se considera que otorgando un reconocimiento por los resultados favorables obtenidos de las evaluaciones, puede motivar al docente a seguir realizando un desempeño excelente de sus funciones.

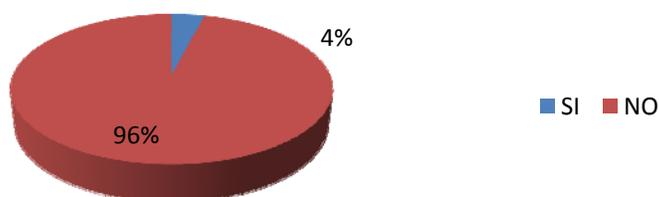


Gráfico 12. Recibimiento de reconocimiento por los resultados obtenidos en las Evaluaciones de Desempeño.

Cuadro 13

La consideración de la Evaluación de Desempeño como una herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa

Ítem 13. ¿Considera que la evaluación del desempeño de los docentes es una herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa?

Alternativas	f	(%)
SI	111	98
NO	2	2
Total	113	100

Análisis:

En cuanto al Ítem N° 13, el 98 por ciento de los encuestados respondió la opción “SI”, afirmando que la evaluación de desempeño de los docentes es una herramienta de mejoramiento de la calidad educativa y sólo el 2 por ciento con la opción “NO” que no tiene relación alguna la evaluación de desempeño como herramienta de mejora de la calidad educativa.

Analizando los resultados obtenidos se puede afirmar que en casi la totalidad de los docentes encuestados confirman que la evaluación de desempeño es una herramienta que tiene relación directa con la mejora de la calidad educativa, siendo esta quizás la que facilita el continuo mejoramiento y actualización. La calidad educativa involucra a una serie de factores que van a permitir desarrollar la función en las mejores condiciones para los educandos de acuerdo a las capacidades de cada uno de los grupos que se manejen en una institución educativa.

Valdevé y otros (2006) sostienen que la calidad de la educación es el resultado reconocido con una alta valoración, producto de la combinación pertinente y eficiente de las condiciones y factores que desde la educación potencian el desarrollo de las personas cuando se valoran altamente las estructuras físicas y

humanas de los centros educativos; las capacidades y habilidades de los estudiantes y el trabajo docente. Por lo tanto, en virtud de esto, se considera afirmativo que la evaluación del desempeño de los docentes es una herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa.

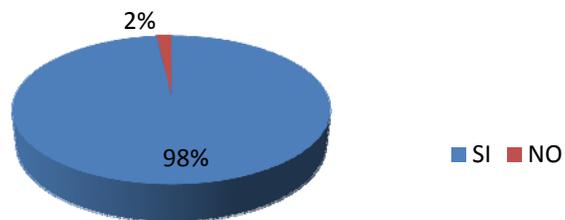


Gráfico 13. La consideración de la Evaluación de Desempeño como una herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa. 1

RESULTADO DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA: Directora de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

RESULTADO: Conectándolos de manera directa con los indicadores planteados en el cuadro operativo de variables se puede conocer lo siguiente:

Desde el punto de vista de las dimensiones que abarca la planificación, ejecución y evaluación en la cual con respecto al indicador de elaboración de plan de la asignatura, se pudo conocer que los docentes presentan la programación de las actividades a cumplir durante el año a la Dirección mediante un formato ya establecido y por escrito, al inicio de cada periodo. Con respecto a la elaboración de un plan de clases, los docentes indican el plan de evaluación ya que la Dirección lo exige para dar cumplimiento al reglamento de evaluación, se exige dos evaluaciones por lapso de esta manera verifican la planificación por parte del docente.

La consignación del plan de clases lo realizan los docentes siguiendo el programa respectivo. Con relación a la asistencia de los docentes se cuenta con un control de asistencia digitalizado, el cual está ubicado en la sala de profesores, donde existe un programa en el que el docente ingresa su número de cédula al inicio y al culminar las horas de docencia. De esta manera, con este mecanismo se verifica si los docentes cumplen con el horario establecido de clases, además de no encontrarse en buen estado la máquina, se tiene un formato especial donde se lleva la asistencia en forma manual, para esto se cuenta con un personal administrativo que lo verifica personalmente. A su vez, los docentes deben consignar en la Dirección la constancia de asistencia firmada por los alumnos, donde se evidencia el cumplimiento de la ejecución del plan.

Con respecto al desempeño de sus clases los docentes cuentan con recursos tecnológicos para impartir sus clases, como laptop y video beam.

En cuanto a la evaluación de desempeño de los docente se manifestó que si la realizan. Dicha evaluación la efectúan a través de encuestas que les son aplicadas a los alumnos mediante un formato diseñado al efecto. Según formato diseñado al efecto personal es escogido por la Dirección y se practica encuesta (escrita) en los salones o aulas de clases. Lo realizan de acuerdo a las asignaturas A partir de este año, se está estudiando la posibilidad de realizar dicha evaluación de manera digital, donde el alumno debe responder cuando ingrese a su cuenta por internet, ya que de esta manera se podrá llegar a todo el personal docente sin quedar ninguno excluido.

La Directora manifestó que los docentes tienen conocimiento de la evaluación de su desempeño docente y que a ellos se les notifica vía correo electrónico su resultado. Se les notifica a aquellos docentes que ameritan recomendaciones para mejorar el desempeño docente.

Las evaluaciones de desempeño docente las aplican anualmente. Se realizan una vez al año y generalmente en el transcurso del segundo (2do) lapso o inicio del tercer (3er) lapso de escolaridad. Si se considera necesario que las evaluaciones de desempeño se realicen todos los años, para así mejorar el rendimiento del personal docente, ya que es una obligación que está establecido en el Estatuto del personal docente y de investigación de la Universidad de Carabobo.

Con respecto a los criterios que son tomados para la evaluación de desempeño son la puntualidad, la asistencia a clases, manejo del conocimiento, el uso de las herramientas tecnológicas, cumplimiento del reglamento de evaluación, el trato a los alumnos, vocabulario adecuado y acorde con el nivel, dominio de la materia, aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizajes.

Los docentes pueden proporcionar ideas, sugerencias en función al mejoramiento y rendimiento del trabajo académico, inquietudes, entre otros a través de forma verbal o por escrito a la Dirección, pero no todos tienen esta iniciativa.

Con respecto al resultado de las evaluaciones de desempeño de los docentes, si se les informa a los docentes, normalmente de forma personal cuando la evaluación ha resultado negativa y cuando la evaluación es satisfactoria se le envía un correo de reconocimiento, notificándole su resultado.

Dentro de este orden de ideas, hay que señalar que considera que la retroalimentación de las evaluaciones de desempeño docente son una herramienta útil para la calidad educativa, ya que, en algunos casos cuando el docente es preocupado por su materia, se esmera para mejorar su calidad para impartirlas a los alumnos, pero se ha visto el caso contrario, donde no se ha logrado el objetivo con el Docente de impartir una buena educación, por la tanto el Consejo de Facultad ha revocado contratos de trabajo.

Debe existir la retroalimentación de las evaluaciones de desempeño de los docentes, para que de esta manera el docente conozca sus fallas y trabaje para mejorarlas. Las evaluaciones de desempeño docente son una herramienta útil para el mejoramiento de la calidad educativa ya que motivan al personal a estar atento con sus clases y hacerlo cada día mejor, estarán más preocupados en vista de que serán sometidos a un proceso de evaluación, pero otro lado, habrá docentes que lastimosamente no estarán de acuerdo con esta actividad.

Para finalizar, se pudo evidenciar que los docentes no reciben ningún reconocimiento por su buen desempeño, hasta los momentos sólo se les envía el correo electrónico notificándole que su evaluación de desempeño fue satisfactoria. Se tiene pensado crear algunos reconocimientos que se puedan entregar en el futuro con

la finalidad de premiarlos por su buen desempeño, y de esta manera incentivar y motivar al docente a que realice su trabajo con esmero y calidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez realizado el análisis y la interpretación de los resultados, se puede concluir de acuerdo a los objetivos establecidos en la presente investigación, lo siguiente:

- Para el objetivo N° 1, en cuanto a la descripción del proceso de la evaluación del desempeño docente de los profesores de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (FCJYP) de la Universidad de Carabobo, se puede concluir que realizan las evaluaciones de desempeño a los docentes tomando como criterios para la evaluación la puntualidad, la asistencia a clases, el manejo del conocimiento, el uso de las herramientas tecnológicas, el cumplimiento del reglamento de evaluación, el trato a los alumnos, vocabulario adecuado y acorde con el nivel, el dominio que tiene sobre la materia, y la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizajes. Realizan un cuestionario el cual es facilitado por las autoridades competentes a los alumnos, para que estos evalúen el desempeño docente, a su vez, evalúan el desempeño de los docentes con el seguimiento de las actividades que deben realizar, como la elaboración y entrega de los planes de la asignatura, el plan de clases, el cumplimiento del plan de evaluación y las asistencias y puntualidad a la jornada laboral.

Siguiendo con el objetivo uno, también se puede expresar que las evaluaciones de desempeño docente las aplican anualmente. Estas son aplicadas una vez al año y generalmente en el transcurso del segundo (2do) lapso o inicio del tercer (3er) lapso de escolaridad. Se acota que se considera necesario que las evaluaciones

de desempeño se realicen todos los años, para así mejorar el rendimiento del personal docente, ya que es una obligación que está establecido en el Estatuto del personal docente y de investigación de la Universidad de Carabobo.

- Con respecto al segundo objetivo, referente a determinar el grado de conocimiento que tienen los docentes de la carrera de Derecho de la FCJYP de la Universidad de Carabobo de la existencia de un proceso de evaluación de su desempeño, se puede concluir que la mayor parte de los docentes encuestados de la Facultad no tienen el conocimiento de la existencia de un proceso de evaluación del desempeño docente en su institución. Una parte de los docentes conocen de la existencia de un instrumento de evaluación de desempeño pero la gran mayoría de los encuestados contestaron que no le han evaluado su desempeño como docente. A pesar de que exista un proceso de evaluación del desempeño de los docentes se puede evidenciar que existe fallas, por lo que se puede pensar que se está presentando de una manera informal o se viene realizando en forma irregular ya que no se está aplicando los instrumentos a todos los docentes. Según el resultado de las encuestas en cuanto a la dimensión referida al mecanismo de evaluación se puede concluir que una cantidad muy baja de los docentes conocen que la evaluación de desempeño la realizan anualmente y que está siendo aplicada.

Por lo tanto se puede concluir, que la mayor parte de los docentes encuestados de la carrera de Derecho de la FCJYP de Universidad de Carabobo no tienen el conocimiento de la existencia de un proceso de evaluación del desempeño.

- Con respecto al tercer objetivo, referente a identificar la retroalimentación como resultado de la evaluación del desempeño docente por parte de la institución hacia el educador, se concluye que es inexistente. Esto se puede evidenciar ya que en un 91 por ciento de los encuestados contestaron que no la realizan.

En cuanto a la dimensión de mejoramiento, se concluye que la información de los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes podría influir de manera positiva en la calidad de la educación. Los docentes, en un porcentaje elevado, no son evaluados; sin embargo consideran necesarias las evaluaciones periódicas de su desempeño para así conocer su desenvolvimiento en su trabajo y aplicar los correctivos necesarios para impartir una educación de calidad. La evaluación del desempeño docente es considerada por los docentes como una herramienta de suma importancia para el mejoramiento de la calidad de la educación ya que brinda la oportunidad a los docentes una perspectiva adecuada y global de su desempeño, generando así el conocimiento de sus debilidades y sus fortalezas con la finalidad de que se tomen medidas pertinentes. Además, es importante acotar que se considera útil la entrega de reconocimientos por parte de la institución ya que son un incentivo para alcanzar los objetivos propuestos.

Recomendaciones

Dada la importancia de la evaluación del desempeño de los docentes como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, se considera pertinente para elevar el nivel del desempeño docente de los profesores tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Propiciar y promover en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo la implementación de un proceso coherente y racional de evaluación de desempeño docente que se ajuste a los objetivos trazados por esta institución, estableciendo criterios claros y congruentes con el proyecto educativo de la facultad, en donde participen Jefes de Departamento, profesores y alumnos, favoreciendo el contraste de opiniones que permitan una evaluación lo más objetiva posible.
- Preparar el recurso humano que se encargará de realizar las evaluaciones de desempeño al personal docente.
- Se recomienda la creación de un instrumento de evaluación del desempeño docente acorde con los propósitos que persigue la institución, debidamente sustentado en documentos claros que sirvan de guía al personal encargado de llevar a cabo el proceso de evaluación y cuyo contenido sea del conocimiento del docente a ser evaluado, obteniendo como resultado que los profesores evaluados reciban retroalimentación, propiciando de esta manera la comunicación, el intercambio de ideas y de puntos de vista entre institución y docente. Permitiendo de esta manera superar las dificultades presentes, contribuyendo al proceso de mejora continua de la docencia en la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, y de esta manera mejorar el sistema educativo.

- Implementar vías tecnológicas para la aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño para que de esta manera dicha actividad pueda realizarse a todos los docentes por igual.
- Promover seminarios, talleres y cursos dirigidos al personal docente y directivo, con la finalidad de dar a conocer la filosofía de calidad total y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las necesidades sociales y tecnológicas del momento.
- Otorgar reconocimiento a los docentes que obtenga una evaluación de desempeño excelente, para así incentivarlos a que realicen sus actividades con mucha más calidad y entusiasmo.

REFERENCIAS

- Albella, M. (2000). **Calidad Educativa de la Maestría de Educación, Mención Educación Superior del Instituto Pedagógico de Maracay**. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Instituto Pedagógico de Maracay.
- Arias, F. (2006). **El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Caracas: Editorial Epísteme
- Balestrini, M. (2001) **El Proceso de Investigación Científica**. México: Editorial Trillas.
- Cánovas, L. (2004) **Evaluación de Desempeño Docente**. Valoración de la situación Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias [Revista en Línea] Tomo XXXVI. N° 1. Universidad del Cuyo. Facultad de Ciencias Agrarias. [Disponible en: <http://orton.catie.ac.cr/cgibin/wxis.exe/?IsisScrip=BIBUNFA.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=008976>] [Consulta: 2012, mayo 20]
-
- _____ **Propuesta de Evaluación de Desempeño Docente para la Facultad de Ciencias Agrarias**. [Resumen en línea] Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Agrarias. Disponible en: http://www.ateneonline.net/proyectoleonardo/files/lcanovas24TesisCanovas_2new.pdf [Consulta: 2012, mayo 21].
- Cardozo, A. (2010). **Evaluación del Desempeño Docente de los Profesores de la Maestría en Matemática y Computación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo**. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad de Carabobo.
- Casanova , M. (1999) **Manual De Evaluación Educativa**, 5ª edición, Barcelona, Madrid: Editorial La Muralla, S.A
- Chiavenato, I. (2002) **Administración de Recursos Humanos**. Colombia: Editorial McGrawHill Interamericana.
- Dessler, G. (1996) **Administración de Personal**, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.

- Díaz F. y Hernández G. (2002) **Estrategias Docentes para su aprendizaje significativo**. Ciudad de México: McGrawHill.
- Fernández, C. (2001). **La Evaluación de la Calidad de la Docencia por los Estudiantes: una Propuesta**. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad de Cuba.
- Fuchs, C. (1997) **Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño**. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- Giménez, J. (2000). **El Proyecto de Investigación**. Primera Edición. Valencia, Venezuela: Editorial El Viaje del Pez.
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista Pilar (1998). **Metodología de la Investigación**. México, DF : Editorial McGrawHill.
- Lafourcade, P. (1992). **Evaluación de los aprendizajes**. Buenos Aires: Editorial Kepeluz.
- López, M. (2000). **La Evaluación como Instrumento de Autorregulación**. Revista en línea: Educación: revista de la Universidad de Costa Rica.
- Lugo, D. (2008) **La Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad de la Enseñanza**. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Facultad de Odontología. Universidad de Carabobo.
- Martins F. y Veliz G. (2010). **Valoración del Educador en la Evaluación de los aprendizajes**. Caracas- Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Marques, P. (2000) **Los docentes, funciones, roles, competencias necesarias. Formación**. [Documento en línea. Disponible en: <http://peremarques.docentes2.htm> [Consulta: 2013 enero 15]
- Méndez, L (2001). **La Evaluación Profesoral en las Instituciones de Educación Superior en Guantánamo**. Trabajo de Grado de Especialización publicado en la Revista Cubana de Educación Superior. Universidad de Cuba.
- Mondy, R. y Noé, R. (1997) **Administración de Recursos Humanos**. 6ª Edición. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Morales, V. (1977). **Métodos para la Elaboración y Evaluación de Proyectos de Investigación**. Caracas: Panapo.

Nieto V. y otros (2003) **Manual de la Evaluación de Desempeño**. Disponible en línea: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf [Consulta: 2012, agosto 23]

Páez, H y Ramos M. (2000). **Evaluación de las competencias profesionales de la maestría desarrollo curricular de la Universidad de Carabobo** 19 (2),3-4 (versión electrónica) Disponible <http://www.servicios.cid.edu.ve/educacion/revista/a2n19/2-19.pdf> [Consulta: 2012, mayo 21].

Palella, S. y Martins F. (2004). **Método de la Investigación Cuantitativa**. Caracas, Venezuela: Editorial Fedupal.

Picardo O, Escobar J y Balmore R. (2005). **Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación**. Centro de Investigación Educativa Colombia. Flamenco. San Salvador. Enciclopedia en línea <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisa/diccionario%20enciclopediae%educacion.pdf> [Consulta: 2012, mayo 21].

Real Academia Española (2006). **Diccionario de la Real Academia Española**. 22^o Edición. Madrid: Espasa Calpe: Editorial: Madrid Santillana.

Román, M y Murillo, J. (2008). **La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo**. Disponible en línea: Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 2 file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDel Desempeno Docente-2789090.pdf [Consulta: 2012 agosto 25]

Román M. y Murillo J. (2008) **Retos en la Evaluación de la Calidad de la Educación en América Latina**. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie53a05.pdf> [Consulta: 2012 agosto 25]

Sabino, C. (2002). **El Proceso de Investigación**. Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO.

Suárez, J. (1999). **Administración: Evaluación de Desempeño**. Caracas, Venezuela: Editorial Fedupal.

- Valdés, H. (2000). **Evaluación del Desempeño Docente**. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, 23 al 25 de mayo de 2000. [Disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>] [Consulta en línea: 25 Abril de 2011]
- Valdivé C, Pérez J y Rosendo R., (2006) **Evaluación del Desempeño Docente en el Aula como indicador de Calidad de la Enseñanza**. UPEL. Revista EDUCARE Vol. 12 N 1 Enero-Abril 2008. ISSN:1316-6212 [Artículo en línea] Disponible en : <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/56> [Consulta 2001, julio 22]
- Vidal L. (2004) **Evaluación Organizacional de la Excelencia Docente**. Centro Educacional de Alta Tecnología CEAT VIII. Región Chile. Revista Iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653) [Revista en línea] Disponible en: <http://www.rioei.org/deloslectores/600vidal.pdf> [Consulta en línea: 2012 agosto24]
- Werther W. y Davis K. (1989) **Administración de Personal y Recursos Humanos**. México: Editorial Mc Graw-Hill.

ANEXOS

ANEXO A - Guión de Entrevista

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA PARA ANALIZAR LA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO**

Autor: Graciela Rubino
Tutor: Lcda. Tahis Trejo

Campus Bárbula, julio de 2015

GUIÓN DE ENTREVISTA

El presente instrumento tiene por finalidad recaudar información para el trabajo de investigación titulado: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**. Por ello le solicito su colaboración en el sentido de recaudar información que solo será utilizada para los fines de esta investigación.

ENTREVISTA

1. ¿Los docentes presentan la programación de las actividades a cumplir durante el año a la Dirección de Escuela? ¿De qué manera lo realizan?
2. ¿Cómo los docentes indican el plan de evaluación?
3. ¿Los profesores requieren la consignación del plan de clases? Qué mecanismos utilizan? ¿Qué deben hacer?
4. ¿Tienen un método para conocer si los docentes asisten a sus clases regularmente? Explique qué métodos se utilizan?
5. ¿Cómo confirman que los docentes cumplen con el horario establecido?
6. ¿Los docentes solicitan algún apoyo para mejorar su desempeño cuando tiene dudas o limitaciones? ¿Qué apoyo reciben?
7. ¿De qué manera, se conoce si los docentes demuestran disposición por el trabajo que realiza?
8. ¿Realizan evaluaciones de desempeño a los docentes? ¿Cómo es el proceso para realizarla?
9. ¿Cómo evalúan el desempeño de los docentes?
10. ¿Qué herramienta utilizan para la evaluación del desempeño de los docentes?
11. ¿Los docentes tienen conocimiento de la evaluación de su desempeño?
12. ¿Aplican la evaluación de desempeño al personal docente? De ser positiva su respuesta especificar: Con qué frecuencia se aplican:

Trimestralmente	<input type="checkbox"/>
Semestralmente	<input type="checkbox"/>
Anualmente	<input type="checkbox"/>

13. ¿En qué momento realizan la evaluación de desempeño a los docentes?
14. ¿Qué criterios son valorados en la evaluación del desempeño docente?
15. ¿Cómo realizan las evaluaciones de desempeño a los docentes?
16. ¿De qué manera los docentes suministran nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico administrativo?
17. ¿Considera usted que se deben realizar las evaluaciones todos los años?
18. ¿Cómo los docentes tienen el conocimiento de dichas evaluaciones?
19. ¿Cómo realizan la retroalimentación de las evaluaciones aplicadas?
20. ¿Les informan a los docentes sobre el resultado de su evaluación de desempeño? ¿Qué medios utilizan para notificarles?
21. ¿Considera usted que, la retroalimentación de las evaluaciones de desempeño mejoran la calidad educativa? ¿Por qué?
22. ¿En su opinión considera que las evaluaciones de desempeño docente sean una herramienta útil para el mejoramiento de la calidad educativa? ¿Por qué?
23. ¿Se les otorga algún reconocimiento a los docentes por su desempeño?
24. ¿Qué tipo de reconocimiento se le otorgan a los docentes por el buen desempeño que realicen?

ANEXO B – Encuesta a los Docentes

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**INSTRUMENTO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE
DERECHO PARA ANALIZAR LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL
MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE
DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autor: Graciela Rubino
Tutor: Lcda. Tahis Trejo

Campus Bárbula, julio de 2015

Estimado Profesor:

El presente instrumento tiene por finalidad de recaudar información para el trabajo de investigación titulado: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES COMO HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO. Por ello le solicito su colaboración en el sentido de recaudar información que solo será utilizada para los fines de esta investigación.

Le agradezco no deje ítems sin contestar.

Muchas gracias por su colaboración

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas
- Marque con una equis (x) la respuesta que considere correcta

CUESTIONARIO			
Nº	Ítems	Alternativas	
		SI	NO
1	¿Tiene usted conocimiento si la institución aplica evaluación de desempeño a los docentes?		
2	¿A usted se le ha evaluado su desempeño como docente?		
3	Llevar a cabo la evaluación del desempeño docente de manera:		
	Trimestralmente?		
	Semestralmente?		
	Anualmente?		
	Nunca?		
4	¿Usted conoce de la existencia de algún instrumento donde se le realice la evaluación de su desempeño como docente?		
5	¿A usted se le informa sobre el resultado de su evaluación de desempeño?		
6	¿Realizan la retroalimentación de las evaluaciones aplicadas?		
7	¿Cree usted que la retroalimentación de la evaluación de desempeño mejora la calidad educativa?		
8	¿Considera que la institución está en la obligación de aplicar las evaluaciones de desempeño a los docentes?		
9	¿Cree usted que la retroalimentación de la evaluación del desempeño docente es un incentivo para el docente?		
10	¿Está usted de acuerdo con la realización de las evaluaciones de desempeño a los docentes?		
11	¿Se le informa continuamente el resultado de las evaluaciones de desempeño que se le aplican?		
12	¿Recibe usted algún reconocimiento por los resultados que obtiene de su evaluación de desempeño?		
13	¿Considera que la evaluación del desempeño de los docentes es una herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa?		

ANEXO C – Matriz Cálculo Coeficiente de Confiabilidad

CUADRO DE CONFIABILIDAD (TIPO KUDER-RICHARDSON)

sujetos	preguntas													total(1)
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	
1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	4
2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	4
3	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	7
4	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	6
5	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	7
6	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	4
7	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	4
8	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	7
9	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	6
10	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	7
														vt 2,044444444
p	0,6	0,4	0,2	0,4	0	0	1	1	0	1	1	0	0	
q	0,4	0,6	0,8	0,6	1	1	0	0	1	0	0	1	1	
p*q	0,24	0,24	0,16	0,24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,88

Krtt= 0,6328502 **Instrumento confiable**

- 0 Nula
- 0,01 - 0,20 Muy baja
- 0,21- 0,40 Baja
- 0,41 - 0,60 Moderada o Sustancial
- 0,61 - 0,80 Confiable
- 0,81 - 0,99 Muy confiable
- 1 confiable

$$Kr = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p^* q}{St^2} \right]$$

