



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE AGUADULCE

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

PROYECTO DE TESIS

“EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE AGUADULCE”.

ESTUDIANTE:

AGNES GARCÍA DE BOVELL

CÉDULA: 2-713-2254

ASESORA:

ALICIA FLORES

TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

PANAMÁ, PROVINCIA DE COCLÉ, 2023

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por haber puesto en mi camino a las personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Nidia Aguilar, sin ella no lo habría logrado. Tu bendición diaria, a lo largo de mi vida, me protege y me lleva por el camino del bien, gracias mamá.

A mi hija Annmary Del Carmen, por estar a mi lado y darme todo su amor.

A mi esposo, Jorge, por brindarme su amor y comprensión, por enseñarme que las cosas se hacen con mucho esfuerzo y dedicación, pero sobre todo con mucha paciencia.

AGRADECIMIENTO

La gratitud es una virtud que nos vuelve más humanos, gracias a ello se alimenta el amor, la bondad y los buenos recuerdos.

Este espacio lo dedico para mostrar mi gratitud a Dios por todas sus bendiciones, de vivir cada día, a mi padre que estuvo a mi lado en este proceso y a mis amigos por sus palabras de motivación.

A mi profesora asesora Alicia Flores, por brindarme todas las orientaciones y tiempo para poder hacer posible esta investigación.

Finalmente, a todos los que directa o indirectamente han colaborado para la realización de esta tesis con su tiempo e información.

RESUMEN EJECUTIVO

En términos generales, la educación superior cumple la función de mejorar la calidad de la educativa que se imparte en los auditorios. Debe ser integral e incluir varios aspectos de la función docente desde las disciplinas académicas y administrativas con el fin de mejorar continuamente la función docente y transmitir los elementos de contenido participativo de la educación universitaria. Este modelo de enseñanza juega un papel en las investigaciones actuales sobre la calidad de la enseñanza, en este caso, la calidad relacionada con el desempeño docente.

Dentro de este orden de ideas, el propósito de este artículo es discutir la importancia y el estado actual del desempeño docente como un factor directamente relacionado con la calidad de la educación de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Extensión Universitaria de Aguadulce, y señalar los desafíos que se deben enfrentar. Es por eso, que se confirma compromiso de brindar una educación de calidad en este siglo y una respuesta coherente a los cambios sociales, culturales y tecnológicos que presenciamos todos los días.

Palabras Claves: Desempeño docente, Aprendizajes, Calidad, Evaluación docente y Rendimiento académico.

SUMMARY

Higher education fulfills the function of improving the quality of education provided in auditoriums. It must be comprehensive and include various aspects of the teaching function from the academic and administrative disciplines in order to continuously improve the teaching function and transmit the elements of participatory content of university education. This teaching model plays a role in current research on teaching quality, in this case quality related to teacher performance.

The purpose of this article is to discuss the importance and current state of teaching performance as a factor directly related to the quality of education of students of the Faculty of Education of the University Extension of Aguadulce, and to point out the challenges that must be faced. It is part of our commitment to provide quality education in this century and a coherent response to social, cultural and technological changes that we witness every day.

Keywords: Teacher performance, Learning, Quality, Teacher evaluation and Academic performance.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN EJECUTIVO	6
SUMMARY	8
ÍNDICE GENERAL	9
ÍNDICE DE GRÁFICA	12
ÍNDICE DE TABLA	14
ÍNDICE DE ANEXO.....	16
INTRODUCCIÓN	18
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES	20
1.1. Antecedentes teóricos.....	20
1.2. Planteamiento del Problema.....	22
1.3. Formulación del Problema	23
1.3. Justificación e Importancia.....	23
1.4. Objetivos de la Investigación	24
1.4.1. Objetivo General	24
1.4.2. Objetivos Específicos.....	24
1.5. Fundamentación y Formulación de las Hipótesis	25
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	28
2.1. Desempeño Docente.....	28
2.1.1. Definiciones	28
2.1.2. Importancia del Desempeño Docente	29
2.1.3. Funciones del Desempeño Docente	30
2.1.4. Factores que influyen en el desempeño docente	31
2.1.5. Evaluación del Desempeño Docente.....	32
2.1.6. Fines de la Evaluación del Desempeño Docente	34
2.1.7. Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente	44

2.1.8 Indicadores del Desempeño Docente	46
2.1.9 Dimensiones del Desempeño Docente	49
2.2 Aprendizaje	51
2.2.1 Teorías del aprendizaje.....	54
2.2.2 Análisis Estructural del Proceso Enseñanza-aprendizaje.....	56
2.2.3. Características de la Evaluación del Aprendizaje	59
2.2.4 Funciones de la Evaluación.....	60
2.2.5 Fases de la Evaluación	63
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	69
3.1. Tipo de Investigación	69
3.2. Operacionalización de Variables.....	69
3.3. Diseño y Esquema de la Investigación.....	72
3.4. Población y Muestra.....	73
3.6 Métodos e Instrumento de Recolección de Datos	75
3.7. Encuesta	75
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	76
Análisis de los resultados	76
CONCLUSIÓN.....	84
BIBLIOGRAFÍA	89

ÍNDICE DE GRÁFICA

Gráfica n.º 1.....	76
Gráfica n.º 2.....	77
Gráfica n.º 3.....	78
Gráfica n.º 4.....	79
Gráfica n.º 5.....	80
Gráfica n.º 6.....	81
Gráfica n.º 7.....	82

ÍNDICE DE TABLA

Tabla n. ° 1.....	59
Tabla n. ° 2	72
Tabla n. ° 3.....	76
Tabla n. ° 4	77
Tabla n. ° 5.....	78
Tabla n. ° 6	79
Tabla n. ° 7.....	80
Tabla n. ° 8	81
Tabla n. ° 9.....	82
Tabla n. ° 10	83

ÍNDICE DE ANEXO

Anexos

1.....93

INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva más general, el desempeño profesional de los docentes es un tema de creciente interés e importancia para la sociedad actual, especialmente las universidades. Confiar en la calidad de la educación hoy es un gran desafío, una tarea difícil y costosa.

En este sentido, este estudio se realizó debido a los problemas que ha enfrentado el sistema educativo del país en las últimas décadas, ya que el trabajo de los docentes debe ser considerado como el factor más importante en el desarrollo y mejoramiento del sistema educativo. El papel que juegan los docentes en el proceso es de suma importancia. Enseñar en el momento en que brinda información sobre el tema, no dar seguimiento mientras el alumno está aprendiendo. Por ello, este estudio tuvo como objetivo esclarecer el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Extensión Universitaria de Aguadulce y su influencia en el aprendizaje de los estudiantes.

Este estudio está estructurado en cinco capítulos constituidos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se brindará información sobre la situación problemática, antecedentes, formulación del problema, justificación de la investigación; así como el planteamiento de los objetivos y la hipótesis de investigación. Por su parte segundo capítulo detalla el marco teórico sobre el tema. El tercer capítulo incluye la metodología de la investigación en la que se enfoca este estudio. Por otro lado, el capítulo cuarto muestra el resultado y discusión de la encuesta aplicada a la muestra de estudio, en la cual se detalla los gráficos y análisis de los datos recopilados a través de la encuesta.

Finalmente, se exponen las conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos donde se consideró el instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes teóricos

El autor, **Reyes, E.T. (1988)**, recopiló una historia de investigación y publicó un artículo titulado “Efectos de los programas curriculares y actividades pedagógicas sobre el rendimiento académico en historia peruana en escuelas secundarias de tercer grado”. En una de las conclusiones, Mayor de San Marcos, de la Universidad Nacional, dijo que “las actividades educativas fundamentadas en conocimientos teóricos apropiados superan con creces el carácter académico, rutinario y tradicional del programa curricular vigente sobre la historia del Perú”. Argumenta. Uno de sus resultados pedagógicos es que “para mejorar el nivel de calidad en el sistema educativo es muy necesario considerar la variable del trabajo docente”. Esta variable tiene un impacto muy grande en el desempeño.

Por otro lado, **Abuies (2004)** señala que “La evaluación docente es una actividad que afecta a todas las instituciones educativas, independientemente de su nivel educativo actual”. La mayoría de los mecanismos y herramientas para evaluar a los docentes provienen de investigaciones sobre el rol de los docentes. Un estudio de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje que buscó explicar la influencia de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes desde diferentes aspectos y enfoques”.

Marcial D., Colegio Mayor de la Ciudad Nacional De San Marcos (2007), “Causas de la Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de Universidades Públicas y Privadas del Área Metropolitana de Lima”, Opción Doctoral en Psicología desarrolló un estudio sobre ". Es un estudio correlativo que analiza la relación entre las causas de la presión laboral y la satisfacción laboral entre los docentes universitarios del área metropolitana de Lima. Se utilizó un diseño de tipo transaccional correlacionada y comparada. Esta muestra estuvo conformada por 506 docentes identificados por muestreo probabilístico multinivel de

conglomerados. Por su parte, la Escala de Satisfacción Docente incluye componentes de satisfacción intrínseca y extrínseca. Un cuestionario impreso que enfrentaron los docentes midió cuatro factores derivados de las actividades docentes en el aula, de las rutinas del aula, de la organización educativa y de la trayectoria docente.

El estudio concluyó que existe una relación inversa entre las causas de la presión laboral y la satisfacción laboral entre los docentes universitarios del área de Lima. Las fuentes de satisfacción laboral y presión laboral de los docentes universitarios públicos difieren de las de las universidades privadas del área metropolitana de Lima.

También concluyeron que los factores que causan depresión laboral influyen en los factores de satisfacción laboral. Existen diferencias en la satisfacción laboral y fuentes de presión laboral según el tipo de docente activo en uno o más colegios e institutos de formación profesional.

Además, encontraron diferencias en las fuentes de depresión laboral en la variable estado civil.

En Panamá los procesos de evaluación docente inician a partir de la década de los 90, éstos con el tiempo han ido evolucionando, ya que se revisan, actualizan y validan esos instrumentos de evaluación e inclusive con los procesos de acreditación universitaria se consolida su valor como un aspecto que aporta a la gestión docente, a la calidad, enseñanza y aprendizaje.

En el proceso de formación en la Facultad de Ciencias de la Educación, en los inicios de la formación académica universitaria, se pudo observar desánimo en cuanto a los estudios por parte de algunos estudiantes, lo que incide directamente en bajas en el rendimiento académico, considerando como indicador de eficiencia y calidad de la educación superior; tema que ha sido preocupación permanente para las instituciones universitarias a nivel

mundial y contenido relevante de muchas investigaciones realizadas con la finalidad de dar respuestas a situaciones colaterales, tales como el abandono y repetición de materias, entre otros.

De acuerdo con la bibliografía revisada, no se han encontrado investigaciones precisas sobre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera en mención y mucho menos estudios sobre el desempeño laboral de los docentes. Cabe mencionar que uno de los aspectos evidentes en la educación superior es la falta de evaluaciones de los aprendizajes de los estudiantes en las distintas áreas del saber, más allá de la evaluación en el aula de los contenidos tratados en cada asignatura.

Diversos autores consultados apuntan a la relación docente-alumno, como uno de los factores determinantes del bajo rendimiento académico de los estudiantes, por lo que, en nuestro rol como estudiante de Maestría en Docencia Superior, conocedores que el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, como factor fundamental para la valoración del desempeño docente, se decidió centrar este estudio en ese tema, aun cuando se carece de la sistematización de la información sobre los niveles de rendimiento académico de los universitarios panameños.

Una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de enseñanza (UNESCO 2007, p.22).

1.2.Planteamiento del Problema

Actualmente es de vital importancia el estudio del desempeño de los docentes, toda vez que, de esta manera se podrá determinar si la calidad de la educación que se brinda en las universidades cumple con los planteamientos y estándares educativos expuestos en la

Extensión Universitaria de Aguadulce; el análisis de las dimensiones del desempeño docente permitirá conocer las deficiencias para comprender las mejoras a través de las capacitaciones.

Cabe considerar, que la educación es concebida como el generador de aprendizaje; en palabras de Guzmán, I. y Marín, R. La calidad de la educación en el año 2011 se encuentra vinculada con la calidad del docente, ya que este último es uno de los pilares esenciales en el desarrollo del proceso educativo, según Sánchez y Teruel en 2004.

La investigación de este trabajo se orienta en analizar el desempeño docente. Específicamente en la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce. Así mismo, se analizará cómo el desempeño laboral de los docentes influye en el aprendizaje del estudiante en estudios Generales de la Extensión Universitaria de Aguadulce.

1.3. Formulación del Problema

Frente a todo lo anteriormente expuesto, la investigación permitirá responder la siguiente interrogante: **¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce?**

1.3. Justificación e Importancia

Esta investigación se realiza tratando de enmarcar la importancia del desempeño laboral del docente y su influencia en los estudiantes de la Facultad de Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce, ya que se enfrenta un mundo cada vez más competitivo con situaciones nuevas y emergentes, que hacen que las actividades sean cada vez más rápidas en cuanto se cuente con la información y la tecnología al alcance. Adicional, resulta conveniente entender que las habilidades que debe tener el estudiante universitario

para poder ser un profesional competente es el análisis, síntesis y comunicarse adecuadamente para la toma de decisiones, es responsabilidad de los docentes generar a través del desempeño las condiciones necesarias para contribuir con un desarrollo permanentemente.

Particularmente, el desempeño docente es una noción que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales sobre la función de los maestros en el éxito educativo. Ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de la investigación educativa, sea este desde los estudios sobre la profesión docente o desde aquellos vinculados a la formación y a la evaluación.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

- Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Evaluar el desempeño laboral del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.
- Reconocer las estrategias de aprendizaje que aplica en el aula el docente de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la extensión Universitaria de Aguadulce.
- Explicar si existe relación entre el desempeño laboral del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

1.5 Fundamentación y Formulación de las Hipótesis

En la Extensión Universitaria de Aguadulce se brindan los estudios básicos a los estudiantes que recibe esta casa de estudios, por ello se nos hace de suma importancia que el desempeño del personal docente sea el mejor y se encuentre dispuesto a trabajar con una actitud positiva y óptima al momento del quehacer diario, es por ello que nos interesa analizar el desempeño del docente, pues coincidimos también en lo planteado por Zabalza (2008) quién manifiesta que ser profesional de la docencia supone poseer un conjunto de habilidades, actitudes, valores, virtudes y competencias. Sostiene además que la calidad educativa depende en definitiva de la calidad de las personas que lo desempeñan.

Por otro lado, la educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje, la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, a su desempeño, por ser este uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo (Sánchez y Teruel, 2004).

El desempeño docente es una de las variables más conocidas y útiles para comprender la calidad del ejercicio pedagógico de los profesores; es por ello que surge el interés para el análisis de estas competencias en los docentes de la Extensión Universitaria de Aguadulce, pues ellos son los llamados a que el proceso de aprendizaje se logre en cada uno de los estudiantes.

A continuación, se mencionarán las siguientes hipótesis:

Hi: El desempeño docente está relacionado con el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

H₀: El desempeño docente no está relacionado con el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

Tabla n° 1. Identificación y clasificación de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional
<p>(Independiente)</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ·Estrategias didácticas. ·Materiales didácticos. ·Capacidades pedagógicas. ·Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. 	<p>Manera en que lleva a cabo su actividad docente, dominio de los contenidos teóricos y de los procesos didácticos, así como de sus manifestaciones conductuales en el trato con los estudiantes.</p> <p>Efectividad de la actuación del docente medida a través del rendimiento, aprendizaje o logro de objetivos y/o competencias por parte de los estudiantes.</p>

(Dependiente)

Aprendizaje de los estudiantes

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Para responder adecuadamente sobre los resultados del aprendizaje es necesario diagnosticar a través de la evaluación, para establecer en qué medida los estudiantes han logrado cumplir con los objetivos educacionales y comprobar el rendimiento académico.

Estas evaluaciones servirán para informar sobre el rendimiento de los estudiantes.

Proceso mediante el cual el propio estudiante va adquiriendo todos los conocimientos de forma dinámica y total.

Es el resultado alcanzado por parte de los estudiantes que se manifiesta en la expresión de sus capacidades cognoscitivas que adquieren en el proceso de enseñanza, esto a lo largo de un periodo académico.

El rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Desempeño Docente

En la actualidad es de vital importancia el estudio del desempeño de los docentes toda vez que este es un productor de la calidad del servicio que se brinda al estudiante e impacta directamente en el aprendizaje del estudiante.

En resumidas cuentas, la educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje. Según Orellana (1996, citado por Morales & Dubs, 2001), la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo (Sánchez & Teruel, 2004).

Antes de empezar a hablar sobre el desempeño docente es necesario hacer una revisión sobre las principales definiciones del desempeño profesional en general y a partir de esta definición poder llegar al desempeño docente.

2.1.1 Definiciones

GUZMÁN (2015) indica que: “el desempeño docente representa la experticia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas” (p.25).

DE LA CRUZ (2008) afirma que: “Es la labor que califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre, mujer, conductas, puntualidad, comportamiento, disposición, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (p. 78).

FERNÁNDEZ (2008) alude que: “Son indicadores establecidos por la institución de educación que contribuye a la realización de las actividades definidas para alcanzar las

metas establecidas; es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes”.

Por su parte, **VALDÉS (2006)** señala que el desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El desempeño se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello, es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo.

2.1.2 Importancia del Desempeño Docente

La importancia radica en que el desempeño profesional docente permite orientar y fortalecer procesos de enseñanza-aprendizaje. Para Arratia (2010): “relación entre el docente y el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos, categorizando y estandarizando determinadas conductas docentes” (pág. 18); además favorece la proyección a futuro, y retroalimentar efectivamente a los docentes con menor desempeño.

Por otro lado, Espinoza (2014): considera que la importancia e influencia del desempeño profesional docente, se presenta en factores como la formación inicial y capacitación docente, la motivación, la relación profesor-estudiante y familia-institución, organización institucional, políticas educativas, perfil docente, los dominios que debe tener

cognitivos, emocionales, psíquicos y éticos, el desarrollo profesional y preparación para los desafíos docentes, y guiar la relación familia, institución y comunidad (pág. 6).

Se puede decir entonces, que la importancia del desempeño profesional docente radica en la proyección de una entrega completa del docente como humano, y profesional, que guía sus acciones a un solo objetivo que es brindar la calidad en los aprendizajes.

2.1.3 Funciones del Desempeño Docente

Una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.
- **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.
- **Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su

desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador.

- **Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

2.1.4 Factores que influyen en el desempeño docente

En la actualidad son muchos los factores que influyen en el desempeño docente, a continuación se mencionan algunos de estos:

1. **Didáctica:** Para el logro de los objetivos de una asignatura específica a cargo de un docente, este debe manejar procedimientos, principios y técnicas que permitan una comunicación verbal y no verbal y empleando medios y materiales didácticos.
2. **Personalidad:** Rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores, comportamiento ético, personal y profesional.
3. **Motivación:** Es un proceso en donde se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase.

4. Orientación: Apoyo que brinda el docente con la finalidad de mejorar resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
5. Habilidad para la enseñanza: Capacidades del docente que permite lograr el aprendizaje de los estudiantes a través de la orientación y facilitación sencilla, clara, coherente, sistemática de los contenidos de una asignatura en el aula de clase y, como tal, lograr calidad en los resultados en el estudiante (Flores et otros, 2018).

2.1.5 Evaluación del Desempeño Docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un “culpable” de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza.

La evaluación docente es relevante al permitir la apertura de nuevas perspectivas y una reflexión sobre la práctica educativa y el perfil del educador necesario para el desarrollo de la sociedad venezolana. Según Rodríguez (1999), con base a esto, se expresa lo siguiente:

La evaluación docente es esencial en la evaluación institucional. Se le da importancia al curso de la acción. Se trata de hacer juicios sobre reglas, estructuras, procesos y productos para poder corregir lo que sea necesario y conveniente para alcanzar más eficientemente los objetivos (p.48).

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por lo tanto, se deduce que la evaluación es el acto de familiarizarse con una realidad que es tangible, cambiante y está influenciada por muchos factores evidentes y no evidentes. En este contexto, la evaluación del desempeño de los profesores destacaría los problemas y acciones que enfrentan. Esta evaluación se volvería una actividad frecuente para mejorar el aprendizaje.

El propósito de evaluar el desempeño docente es mejorar a partir de datos e informes respaldados por investigaciones. Se busca la participación de todos los involucrados y emitir un juicio valorativo sobre las variables del desempeño docente.

En resumen, la evaluación del desempeño docente no debe ser vista como una forma de vigilancia o control, sino como una oportunidad de crecimiento personal y profesional. Ayuda a identificar las cualidades del docente ideal y a generar políticas educativas que promuevan su desarrollo.

En esta perspectiva, Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente:

Los cambios en la educación surgen de la necesidad de contar con auténticos educadores universitarios que vayan más allá de transmitir información, es decir, que realmente eduquen. La educación implica aprender y hay varios métodos y técnicas; pero también es importante que los profesores tengan vocación y enseñen a sus estudiantes a amar lo que hacen. Esto implica que no cualquier persona puede ser educadora. Ser verdaderamente alguien implica tener el don y el interés por enseñar y cultivar. (p.16)

Evidentemente, resultaría absurdo, apelar a un modelo coercitivo de evaluación de desempeño docente, pues en todo caso, las transformaciones educativas deben ser logradas

con la participación y colaboración de los docentes y no contra ellos. Menos, podría realizarse como una imposición institucional, debería ser un proceso natural y agradable.

2.1.6. Fines de la Evaluación del Desempeño Docente

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador. En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, se puede identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines, figuran los siguientes:

Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula

Los maestros son defensores destacados de este punto de vista.

El texto implica que hay un proceso educativo en curso en el que una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en lugar de evaluaciones sumativas y una estrecha relación con actividades de desarrollo profesional.

Cuando se incorpora adecuadamente el desarrollo profesional y la evaluación docente en la mejora escolar, se obtiene un mejor rendimiento.

La mayoría de los responsables de la educación universitaria no han considerado integrar los esfuerzos de mejora de la escuela en la evaluación del crecimiento profesional de los profesores. Esto sucede porque tienden a agregar nuevas iniciativas en lugar de adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.

Es conveniente combinar la evaluación del profesorado y la mejora de la universidad en sistemas que utilizan modelos de evaluación para establecer metas. En esos casos, los profesores pueden ser solicitados para mejorar sus enseñanzas como parte de su evaluación y objetivo de crecimiento. Mejorar la enseñanza brinda otra alternativa para que los maestros establezcan sus metas de desempeño.

Responsabilidad y Desarrollo Profesional

Los profesores y sus agrupaciones son los principales defensores de esta perspectiva. Una visión sólida de la enseñanza como profesión con sus propias normas, ética y motivación interna para los profesionales comprometidos. Aunque las responsabilidades son importantes, se enfocan principalmente en la profesión y sus estándares éticos, más que en entidades externas.

Valdés, H. (2004) coincide con Stiggins y Duke, donde se sostiene que:

La evaluación docente tiene dos propósitos principales: rendición de cuentas y crecimiento profesional. El primero implica recopilar datos para medir el nivel de competencia de los profesores y establecer los estándares que deben alcanzar. El compromiso por la responsabilidad ha influido en las mentes y acciones de los encargados de evaluar a los docentes.

En los últimos años, ha incrementado el interés por la evaluación con fines de desarrollo profesional. La evaluación se enfoca en recopilar información para ayudar a mejorar a los profesores competentes.

El crecimiento individual de los humanos está restringido por su capacidad de pensar, sus vivencias previas y sus habilidades (Knox, 1977). Cuando las personas agotan sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se motiven a crecer sin estímulos externos. Este estímulo puede venir de un colega, un jefe, un padre o un estudiante. La retroalimentación de la evaluación impulsa el crecimiento profesional del docente.

Ahora bien, es importante que se tenga presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

H. Valdés (2004) afirma lo mismo que Brock (1981) respecto a que hay tres elementos que pueden afectar el éxito de la evaluación que se realiza para el crecimiento del docente:

- Condiciones del entorno (clima de trabajo, recursos disponibles, estilo de liderazgo, etc.)
- Aspectos relacionados con el proceso (herramientas empleadas para recopilar información, aprovechamiento de otras fuentes de retroalimentación, etc.).
- Cosas relacionadas con el profesor (motivación, efectividad, etc.)
- Stiggins y Duke (1988) encontraron en sus estudios de casos algunas características del profesor que parecían estar relacionadas con su desarrollo profesional.
- Grandes aspiraciones laborales.
- Una inclinación favorable hacia los riesgos.
- Estar dispuesto a aceptar los cambios.
- Ganas de experimentar en el aula.
- Apertura para recibir críticas.
- Dominio técnico en la enseñanza.
- Conocimientos sólidos en el campo en el que se especializa.
- Experiencia previa positiva en evaluar a los profesores.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- La credibilidad como fuente de datos.
- Cooperar con el profesor en tu relación.
- Confianza.
- Habilidad para comunicarse de forma calmada y sin causar temor.
- Paciencia.
- Flexibilidad.
- Amplio dominio de los aspectos técnicos de la instrucción.

- Habilidad de generar ideas.
- Conocimiento del maestro sobre los estudiantes.
- Experiencia en enseñanza.
- Sugerencias útiles.

Anteriormente, los autores destacaron dos aspectos fundamentales de los sistemas de evaluación: los procedimientos de evaluación y la retroalimentación para los profesores. Se encontraron características en los métodos de evaluación que se relacionaban con la calidad y el impacto de la experiencia evaluativa basada en las percepciones de los profesores sobre su crecimiento profesional.

Estas características son las siguientes:

- Comprensibilidad de los criterios de desempeño.
- El nivel de conciencia de los profesores sobre estas normas.
- Opinión del profesor respecto a la idoneidad de los niveles de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones en clases.
- Evaluación de los datos de desempeño estudiantil.

En un estudio de casos, se encontraron nueve (9) características de la retroalimentación para los maestros que se relacionan con la calidad y el impacto que se percibe de la evaluación.

Estas son:

- Calidad de las propuestas para mejorar.
- Complejidad de los datos.
- Información específica.
- Síntesis de la data.
- Nivel de descripción de la información.

- Bucles de retroalimentación para mejorar la atención al mensaje.
- Nivel de conexión entre la retroalimentación y los estándares.
- Frecuencia del feedback oficial.
- Frecuencia de la comunicación no oficial.

Homero Valdés en 2004, Bacharach (1989) encontró cuatro principios para implementar un modelo de evaluación del desempeño docente enfocado en el crecimiento profesional de los maestros.

A continuación, se presentan brevemente estos conceptos básicos:

- **Evaluación basada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento**

Este principio se enfoca en evaluar las habilidades que probablemente contribuyan a un rendimiento eficiente en lugar de medir directamente el rendimiento.

Una ventaja de enfocarse en la evaluación de habilidades en lugar del rendimiento es que garantiza que los estudiantes con un bajo desempeño tengan la oportunidad de aprender con un profesor competente.

Si se evalúan a los profesores utilizando medidas de desempeño basadas en los resultados (por ejemplo, puntuaciones estandarizadas de pruebas de estudiantes), se asume implícitamente que la competencia del profesor es suficiente para obtener buenos resultados. En vez de esto, si se califica directamente a los docentes por sus habilidades, se supone que su capacidad es esencial para su desempeño óptimo. Es necesario equilibrar la evaluación de los profesores en cuanto a los resultados y las habilidades.

- **Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme**

Este principio sugiere establecer diferentes criterios de evaluación que reflejen el progreso de un profesor o grupo de profesores en lugar de aplicar un solo conjunto de criterios a todos por igual. Si se quiere considerar seriamente el desarrollo profesional de los

profesores, se debe dejar de utilizar los mismos criterios para evaluar a principiantes y veteranos.

En este enfoque, evaluar el rendimiento docente no implica tener una visión uniforme y genérica del educador, ni se basa en una definición específica del mismo.

Por consiguiente, se entiende que una evaluación del desempeño de los docentes no puede limitarse a un solo tipo de educador, sino que se orienta a un grupo específico y real de educadores que tienen características propias, como su edad, sexo, años de experiencia y condiciones laborales.

- **Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas**

Este principio acepta que la enseñanza es subjetiva en la evaluación del profesorado. En la educación, es difícil lograr una evaluación objetiva debido a que la enseñanza no se limita a la aplicación técnica de procedimientos definidos para resolver problemas previsibles. En vez de eso, enseñar implica usar la mente para encontrar soluciones diferentes en situaciones inciertas.

En síntesis, no es bueno dividir la evaluación en subjetiva y objetiva. Es más beneficioso lograr una evaluación que tome en cuenta la subjetividad y complejidad del proceso, pero también busque procedimientos más objetivos.

No se puede evaluar el rendimiento de un profesor sin juzgar las opciones que elija para resolver los problemas.

- **Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas**

El último principio implica el uso del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico creadas para promover la mejora del docente, en lugar de ser un proceso formulado para emitir una valoración positiva o negativa del profesor. Los sistemas

competitivos utilizan evaluación sumativa, mientras que los sistemas de desarrollo se enfocan en la evaluación formativa.

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente se convierte en una evaluación formativa que busca identificar las fortalezas y debilidades más destacadas. Su objetivo es mejorar el proceso educativo al considerar estos elementos importantes que deben ser fortalecidos o eliminados. La evaluación del desempeño docente debe pasar de ser un juicio hacia los profesores a ser un análisis de la realidad para mejorar la educación.

- **Control administrativo**

Los líderes escolares son los principales defensores de esta perspectiva. Es esencial ver la educación como un trabajo que precisa de supervisión y control del maestro por parte de la unidad administrativa.

Las medidas drásticas que se toman al supervisar la actuación de los maestros son mantenerlos en el trabajo o despedirlos.

Cuando se planea un sistema de evaluación docente que refleje la importancia fundamental de esta elección, se pueden considerar al menos dos enfoques diferentes. La primera pregunta es: ¿Hay motivos para no permitir que este profesor siga enseñando? Esta forma de plantear el problema es la base para decidir despedir a un profesor que ya tiene un puesto seguro. Este enfoque negativo lleva a los evaluadores a encontrar los problemas en el desempeño del profesor y asegura que estos profesionales, que tienen un bajo rendimiento, sean identificados y se registren las razones de su bajo desempeño para que no sigan enseñando. ¿Hay pruebas de que el profesor merezca seguir enseñando? Este enfoque se centra en demostrar si hay suficientes pruebas de competencia del profesor en el aula y en la sociedad.

Este método tiene más posibilidades de alcanzar los objetivos de contar con un profesorado de excelencia. A diferencia del enfoque previo, este no cree que una prueba de deficiencias documentadas sea suficiente para demostrar la competencia de un profesor ni afirma que un docente con un desempeño insatisfactorio no puede mejorar. La permanencia de un maestro en la educación debe ocurrir cuando se cumplen las siguientes condiciones:

Se usan diversas fuentes de evaluación (observaciones de directivos, rendimiento de estudiantes, opiniones de alumnos sobre el desempeño del profesor, etc.) para evaluar la competencia del profesor y todas coinciden en que es competente.

Cada evidencia se obtiene en momentos diferentes pero los resultados en relación a su rendimiento son iguales. El maestro es evaluado en diversos entornos. Este diseño debe enfocarse en prácticas que mejoren las oportunidades para aquellos con bajo rendimiento.

Las diferentes visiones de la formación de los docentes se resumen en los estudios de Kagan y Gossman, según Valdés (2004), exponen la idea de cómo el conocimiento profesional evoluciona a lo largo del tiempo, refiriéndose a los cambios en el comportamiento, conocimiento, ideas, creencias o perspectivas del docente.

El profesor llega a ser profesional cuando, asume con armonía, es crítico, crea su trabajo, opta por:

- La estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento y la teoría, la práctica y la acción reflexiva.
- La valoración crítica de su personalidad, vivencias y actitudes ante la docencia, configurando un espacio de diálogo e intercambio con colegas y alumnos.
- Asunción de nuevo conocimiento educativo – curricular, indagado reflexiva y colaborativamente desde su práctica, vivida en intercambio con los restantes miembros del centro.

Si la evaluación se enfoca en el progreso o avance, se deben identificar las dificultades personales relacionadas con el desempeño, utilizar descripciones detalladas que muestren la situación personal y del entorno, y señalar el modo de actuar para promover el cambio.

La evaluación de la tarea y la autoevaluación brindan nuevos apoyos para la profesionalización del educador. Esta formación depende de la naturaleza y objetivo de la evaluación. La evaluación de la práctica educativa requiere un esfuerzo y una metodología específica. Al hacerlo en colaboración con colegas, se refuerza y mejora. Sin embargo, la "autoevaluación profesional" es un proceso de formación más profundo. El docente utiliza procesos meta cognitivos valiosos para conocerse mejor como profesional y tomar decisiones en equipo.

En nuestra perspectiva, se ve la evaluación como una actividad que implica análisis, compromiso y formación del profesorado. Esta actividad valora y juzga la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y la profesionalización docente.

- **Pago por mérito**

Se cree que los docentes requieren reconocimiento y motivación a través de aumentos salariales. Las principales personas que apoyan esta postura son el público y los funcionarios gubernamentales que lo representan. A menudo, quieren usar el desempeño de los estudiantes como medida de la valía para decidir las recompensas salariales. La aplicación puede requerir la creación de una escala profesional con pasos relacionados con el desempeño.

Buscar criterios de evaluación más objetivos y estándares para distinguir niveles de mérito es fundamental para garantizar un aumento justo y equitativo de salarios.

Antes de poder decidir la forma de retribuir a los docentes, se debe considerar cómo evaluar su desempeño. Un buen sistema de compensación depende de la calidad del sistema de evaluación que lo respalda.

Para entender completamente el posible fin de un sistema de evaluación del desempeño del docente, es importante responder esta pregunta: ¿Se está buscando deshacer a los profesores con bajo rendimiento, recompensar a los de alto rendimiento o mejorar el rendimiento de todos?

Algunos sistemas educativos han desarrollado modelos de evaluación docente, considerando tres tipos de estándares profesionales: mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos especifican los niveles de rendimiento que se espera alcancen y mantengan los profesores. Están diseñados para que entren o se mantengan en la profesión profesores incompetentes.

En términos generales, un sistema de evaluación docente debe ir más allá de asegurar aptitudes y conocimientos fundamentales; debe motivar a los educadores a desarrollar completamente su potencial.

Los estándares competitivos buscan motivar y recompensar el rendimiento excepcional. El sueldo basado en logros y la mayoría de las escalas laborales utilizan estándares competitivos para motivar a los profesores a competir. Aunque los criterios para obtener los incentivos pueden estar relacionados con el nivel absoluto del profesor o su rendimiento, generalmente hay pocos incentivos disponibles. Cuando más profesores alcancen el nivel máximo que las compensaciones actuales, habrá una restricción en la cantidad de profesores que podrán obtenerlas.

Rosenholtz y Smylie (1984), citado por Valdés, H. (2004) han criticado los planes de salario según méritos precisamente porque generan competitividad entre los profesores y deterioran la colegialidad entre los mismos.

Los estándares competitivos no son adecuados en un sistema de evaluación creado para fomentar el desarrollo profesional. Los estándares competitivos fomentarán que los profesores compitan por un pequeño número de promociones o compensaciones económicas

en lugar de brindarles a todos los profesores los medios e incentivos necesarios para lograr un mayor desarrollo profesional. Si solo los profesores excepcionales pueden obtener la recompensa, ¿por qué los profesores promedio se molestarían en intentarlo? Hay más profesores promedio que excepcionales, un sistema competitivo podría causar desmotivación en lugar de motivación.

Las normas de desarrollo promueven el crecimiento de los profesores al señalar las áreas en las que deben desarrollar sus habilidades y conocimientos. En lugar de basarse en enfoques correctivos (mínimos) o competitivos, los estándares de desarrollo se centran en la capacidad de crecimiento y mejora de los profesores.

Las propuestas de salario basadas en mérito y escalas profesionales han fallado porque no permiten el desarrollo de los profesores, sólo establecen niveles mínimos de rendimiento o promueven la competencia por recompensas escasas.

Si el propósito de un sistema de evaluación es el crecimiento del docente, este debería enfocarse en las habilidades que realmente puede mejorar: sus capacidades profesionales.

Es crucial seleccionar qué objetivos busca cumplir el sistema de evaluación que se está creando para poder seguir progresando en su desarrollo.

2.1.7 Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente

- Enfoque en el profesor ideal

El modelo evalúa el desempeño docente basado en su concordancia con un perfil ideal de docente creado previamente.

Una vez definido el perfil del docente ideal, se realizan encuestas a una muestra de docentes para evaluar su desempeño o se lleva a cabo una evaluación según la opinión de los alumnos, directivos u otros grupos.

- Enfoque basado en los logros

Este modelo de evaluación del desempeño de los docentes se basa en evaluar a los profesores mediante la verificación de si han logrado cumplir los objetivos de aprendizaje de los alumnos.

Este modelo de evaluación del desempeño docente se basa en un enfoque pragmático de pensamiento, el cual critica el sistema educativo y todo lo que se realiza en él. Los defensores de este enfoque práctico de evaluar el desempeño de los profesores afirman que la clave no está en describir las acciones de los docentes, sino en medir y describir cómo afecta a los alumnos la labor del educador.

- Enfoque en el comportamiento del profesor en la sala de clases

Este modelo sugiere que evaluar la eficacia del desempeño docente se debe hacer al describir e identificar los indicadores de la labor del profesor relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explican los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, los cuales se refieren a la habilidad del profesor para crear un ambiente propicio para el proceso de enseñanza en el aula.

Por eso, en este modelo de evaluación del desempeño del profesor, se considera al educador simplemente como alguien que enseña. Lo que realmente importa es que tenga habilidades didácticas que se ajusten al perfil ideal del maestro en el aula. El educador es evaluado por lo que hace, sin considerar su identidad como educador.

- Práctica reflexiva.

Este es un modelo de evaluación del desempeño de los maestros, que busca mejorar el personal docente en todos los aspectos y controlar su rendimiento para promociones o despidos.

Efectivamente, este modelo de evaluación del trabajo de los profesores se basa en la idea de que la educación es un conjunto de experiencias y tiene como objetivo encontrar y solucionar

problemas. En la evaluación, los profesores mejoran constantemente todas sus habilidades, no solo sus cualidades profesionales, a pesar de que enfrentan y resuelven problemas prácticos.

Sin duda, es un proceso de evaluación del desempeño docente basado en la reflexión de la acción. Es necesario evaluar después para identificar los logros, fallos y buscar nuevas opciones para fortalecer los éxitos y eliminar los fracasos.

2.1.8 Indicadores del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

- Rol facilitador

La función docente de la capacidad de mediar en la enseñanza para alcanzar los objetivos propuestos en los programas y los logros de los alumnos. El profesor enseña y usa técnicas para motivar a los estudiantes a entender mejor, a través de un proceso de aprendizaje importante y global. Desde este punto Prince, E. (2003) argumenta que el educador debe promover el crecimiento intelectual de sus alumnos, expandiendo constantemente su conocimiento, creando tácticas adecuadas, promoviendo la lectura y fomentando un pensamiento lógico y creativo. (p. 146).

El profesor ofrece recursos y actividades para que los estudiantes desarrollen su propio proceso de pensamiento, se interesen y disfruten de los contenidos y objetivos de la asignatura.

- Rol planificador

La función de planificador es una habilidad que demuestra el educador para crear y aplicar proyectos educativos considerando aspectos educativos, sociales y económicos. Graterol (2001) comenta lo siguiente dentro de este contexto:

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

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didácticas y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y en alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En relación al propósito de la planificación, según Spranger (1984), todo tipo de enseñanza plantea al educador la interrogante de cómo activar el proceso de pensamiento en el aprendizaje. También se encuentra implícita en cualquier medida educativa la pregunta de cómo estimular el deseo y la acción pensativa. (p. 45). En otras palabras, la planificación es la forma responsable de asumir la tarea educativa.

- Rol investigador

La tarea del investigador es la base de conocimientos para todos los educadores. La investigación es esencial para los docentes, pues implica actitudes intelectuales, creativas e innovadoras que promueven la investigación constante como parte fundamental de su identidad y labor educativa. A menudo, este rol no se considera una responsabilidad que se le exija al personal docente de los colegios universitarios y tecnológicos.

De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, Peroza (2000) señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación (p37).

Claramente, ser investigador es una parte esencial de ser educador. Solo un profesor que ha adquirido el hábito de investigar de manera constante y sistemática, y no por obligación, es capaz de superar la necesidad de investigar y sentir el deseo de hacerlo como esencial para su desarrollo personal y su labor educativa.

- Rol Orientador

La función de orientador es esencial en el perfil del docente ideal. Esta capacidad vocacional y especial implica conocerse a sí mismo y establecer relaciones de comunicación efectiva con la comunidad educativa, en especial con los alumnos. De esta manera, se pueden tener en cuenta las particularidades de los estudiantes y promover su desarrollo académico y personal a través de acciones concretas. Según Ramos (1999), en relación a esto, se dice lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del

momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que nadie da lo que no tiene (p. 119).

Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando. Dentro de este orden de ideas, Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente:

El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación. (p. 176)

Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

2.1.9 Dimensiones del Desempeño Docente

En la presente investigación se determina que las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

- a.** Estrategias didácticas: Son el esfuerzo del docente en la materia o área académica, en la preparación del curso y su efectividad para que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes.

Las estrategias didácticas son métodos que los profesores utilizan de manera reflexiva y flexible para ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades y lograr aprendizajes. Se define como recursos o medios de ayuda pedagógica para los estudiantes.

La estrategia educativa (Torre, 2000) se compone de elementos: perspectiva teórica, meta, adaptabilidad, contexto, personas, organización, funcionalidad y eficacia.

El nuevo enfoque del plan de estudios incorpora la evaluación como un componente crucial. Se valora, entre otros fines, para que el alumno se informe de los resultados y la guía de su trabajo para ser fortalecido en lo positivo y corregir las deficiencias. El maestro también evalúa para conocer los resultados de su trabajo, para hacer los ajustes necesarios. La retroalimentación es importante en ambos casos de evaluación.

- b.** Materiales didácticos: Los recursos utilizados por los docentes para enseñar a los estudiantes deben ser apropiados y estar actualizados con los avances científicos y tecnológicos. Esto permitirá a los estudiantes desarrollar sus habilidades y capacidades de manera integral.

- c.** Capacidades pedagógicas: Atributos vinculados al conocimiento que el maestro tiene en su educación profesional y cómo comparte su conocimiento y promueve la participación de los estudiantes de manera adecuada, es decir, hay una relación entre los objetivos de la formación profesional y las necesidades de la sociedad, establecida de manera crítica y proactiva, considerando el contexto presente y las perspectivas a largo plazo.

d. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Características vinculadas a la asistencia, puntualidad y ejecución de sus responsabilidades.

2.2 Aprendizaje

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Que es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje es esencial para las personas, ya que al nacer no tienen habilidades intelectuales ni motoras. Por tanto, en los primeros años de vida, es válido.

Según Pérez Gómez (1992), el aprendizaje también se da por intuición, es decir, mediante el descubrimiento repentino de cómo resolver problemas.

Según José Ignacio Alonso García (2015) “El aprendizaje es un cambio relativamente permanente en el comportamiento, que refleja una adquisición de conocimientos o habilidades a través de la experiencia, y que puede incluir el estudio, la instrucción, la observación o la práctica”.

Según Rojas, F (2001) “Aprendizaje es el resultado de un cambio potencial en una conducta bien a nivel intelectual o psicomotor que se manifiesta cuando estímulos externos incorporan nuevos conocimientos, estimulan el desarrollo de habilidades y destrezas o producen cambios provenientes de nuevas experiencias”.

Hay factores determinantes en el aprendizaje de cada individuo. Algunos alumnos aprenden ciertos temas más fácilmente que otros. Para comprender esto, es necesario analizar los factores que influyen en el mecanismo de aprendizaje.

Estos factores se pueden dividir en dos grupos. El primero está relacionado con el sujeto que aprende, como su inteligencia, motivación, participación activa, edad y experiencia previa. El segundo grupo se refiere a las formas en que se presentan los estímulos para el aprendizaje.

Hay formas ideales para aprender, como cuando la reacción ante un estímulo tiene consecuencias positivas o negativas. Es beneficioso cuando la persona sabe el resultado de lo que hace y se siente dirigida y supervisada por un experto. La adquisición de conocimientos es un proceso automático que requiere poca intervención de la voluntad, sin embargo, en determinados momentos la participación voluntaria se vuelve más importante, como cuando se aprende a leer o a comprender conceptos. En esos casos, se establece una relación entre una respuesta y un estímulo, lo cual se conoce como reflejo condicionado. En ocasiones, el aprendizaje proviene de intentar y cometer errores para llegar a una respuesta.

En la educación superior, ya sea técnica, tecnológica, profesional, universitaria o de especialización, es necesario cambiar el enfoque de la enseñanza al aprendizaje como elemento clave para mejorar la calidad y la innovación educativa.

En el trabajo realizado por Renato Ramírez Rodríguez (2000), el Proceso de Enseñanza Aprendizaje (PEA), manifiesta que para saber cuáles son los componentes del PEA se debe proceder de la siguiente manera:

Primer paso: Se descompone el PEA en sus actividades de enseñanza y de aprendizaje, separándolas para el análisis.

Las actividades educativas son contrapuestas o polarizadas dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje en todos los niveles educativos. Ni uno de los aspectos es más relevante que el otro, ambos coexisten en unidad como partes de un mismo proceso. Sin embargo, su

importancia relativa varía de acuerdo a las circunstancias. La importancia y la determinación de la enseñanza y el aprendizaje en la educación dependen de los desarrollos sociales y del enfoque pedagógico adoptado.

Segundo paso: Se reconoce y establecen las partes fundamentales del proceso educativo. Los elementos clave del proceso formativo son: los implicados, los contenidos, las metas y avances, las estrategias, las tareas clave, los materiales y el tiempo.

Considerando el acto educativo como proceso y la dimensión social de la educación se integran también el seguimiento, el control y la evaluación académicos. Tales componentes se deben considerar cuando se diseñan los planes de estudios, los ciclos de formación, las franjas curriculares, los planes de curso de las asignaturas y las prácticas profesionales estudiantiles que se convierten en las estrategias de mayor uso del currículo en los niveles de educación superior.

Agentes son los actores del proceso. Son aquellos que participan activamente en la Educación. En la enseñanza superior, el profesor, el estudiante y los directivos académicos son clave para guiar, apoyar y complementar la educación. En ese punto, la educación universitaria requiere que tanto el estudiante como los profesores asuman la responsabilidad total del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, es crucial seleccionar un enfoque didáctico participativo y alineado con la realidad, donde el estudiante tenga un papel principal.

Los programas de formación diferenciada en el sector de historia y ciencias sociales tienen por propósito que los estudiantes amplíen su conocimiento de la realidad social, refuercen el desarrollo de las habilidades de indagación y análisis, y fortalezcan su sentido de

pertenencia a la comunidad nacional a través del conocimiento más sistemático de algunos de sus aspectos y problemas.

Barriga (2004) menciona que algunos expertos en pedagogía han propuesto una nueva manera de estructurar los temas de la educación. Esta propuesta busca reorganizar el plan de estudios en base a áreas temáticas en lugar de asignaturas convencionales.

La organización por materias ha sido utilizada durante muchos años, especialmente en la educación secundaria y, en mayor medida, en la educación universitaria, pero no en la educación primaria.

Barsky (2003) sostiene que los modelos educativos con reglas y recetas han sido reemplazados por modelos más teóricos con principios abstractos.

De acuerdo con el autor, el proceso de aprendizaje actual se centra más en la participación activa del estudiante. Los docentes universitarios deben cambiar su enfoque de enseñanza teórica a práctica dirigida. Ya no serán el centro del proceso, sino que serán orientadores y facilitadores de la transmisión de conocimiento y de su experiencia a través de casos reales.

2.2.1 Teorías del aprendizaje

Huber, G. Según un estudio de 2008, las teorías de aprendizaje que se enfocan en actividades de enseñanza, como las teorías clásicas de estímulo y respuesta, involucran la participación activa de los sujetos en la conexión entre estímulos y comportamientos. Por ejemplo, Thorndike (1966) propuso el principio de "belongingness" (hacer juego) que afirma que solo se asocian los estímulos y respuestas importantes en ese momento. Volviendo al

aprendizaje en las universidades, no basta con estar cerca para asegurar que los estudiantes aprendan. Deben conectar de manera activa los hechos importantes.

A continuación, se presentan los fundamentos teóricos de los procesos deseados para los nuevos roles de estudiantes y profesores. Se explicarán los lazos conceptuales importantes y a analizar en mayor profundidad las consecuencias que se derivan para la educación en las universidades.

- Aprendizaje activo: No se puede aprender a través de alguien más, sino que cada individuo debe aprender por sí mismo. ¿Por qué los profesores de todo el mundo se han preparado para enseñar mediante lecciones magistrales? (Huber, 1997).
- Aprendizaje autorregulado: Los estudiantes deben entender sus acciones, analizar los resultados y mejorar su desempeño por sí mismos (Kanfer, 1977). El inconveniente es que no todos los estudiantes conocen la manera de aprender de forma autónoma. Por tanto, las habilidades de autorregulación no solo son relevantes para el aprendizaje, sino que también deben ser objetivos a mejorar.
- Aprendizaje constructivo: El conocimiento de una persona no es una réplica de la realidad, sino que, en cierta medida, es una construcción propia. Los alumnos adquieren conocimiento interpretando sus percepciones y experiencias, basándose en sus conocimientos y opiniones disponibles.
- Aprendizaje situado: El aprendizaje situado sucede cuando el contexto de aprendizaje brinda oportunidades reales para aplicar los conocimientos adquiridos. La relevancia

del contexto y la dependencia de la situación resaltan la importancia de aplicar conocimientos (Jonassen, Mayes & McAleese, 1993).

- **Aprendizaje social:** Aprender no es solo individual, también es social. Todo proceso educativo requiere de una interacción social. Hay muchos elementos socioculturales que afectan cómo aprendemos y qué aprendemos. (Wertsch, 1985). En consecuencia, se mencionan grupos sociales de educación y aprendizaje conocidos como "comunidades de práctica" (Lave & Wenger, 1991).

2.2.2 Análisis Estructural del Proceso Enseñanza-aprendizaje

Los elementos que conforman el proceso educativo muestran el papel y la forma específica que cada elemento adquiere, dependiendo de si se enfoca en la enseñanza o en el aprendizaje. Se busca mostrar que si priorizamos el aprendizaje en lugar de la enseñanza, dentro de las actuales circunstancias del país, la educación superior logra alcanzar sus metas y objetivos de manera más efectiva e innovadora, mientras que también mejora la calidad, alcance e impacto del proceso de formación.

Tabla 1: Proceso de Enseñanza Aprendizaje

Componente	Enseñanza	Aprendizaje
<p>Los agentes o actores</p> <p>Son los participantes directos del proceso formativo. Incluye a los padres de familia y a los directivos docentes. Responde al interrogante: ¿Quiénes? del proceso de formación.</p>	<p>Cómo enfatizamos la enseñanza</p> <p>El profesor: Es el actor principal del proceso formativo. Esto hace que se esté interesemos por:</p> <p>-La formación académica de</p>	<p>Sí enfatizáramos el aprendizaje</p> <p>El estudiante: Sería el actor principal. De esta manera:</p> <p>-Mejor información acerca de él, de las características que lo tipifican desde un punto de vista físico,</p>

La materia del proceso

Son los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales propios de un área o disciplina del conocimiento que se hacen circular, se recrean y apropian dentro del P.E.A. Corresponde al: ¿Qué? del proceso de formación, los métodos y los procedimientos.

Propician la exposición y apropiación de los conocimientos. Los métodos dan cuenta de las regularidades internas y de la lógica propia de cada área o disciplina, del proceso de conocimiento y de las actividades de enseñanza y de Aprendizaje. Responde al ¿Cómo? del Proceso de formación.

El tiempo

El tiempo es un recurso importante que se estima en horas, semanas y períodos

los profesores.

-La experiencia docente y profesional.

-La carrera profesoral realizada y la categoría alcanzada.

-Los reconocimientos y méritos obtenidos, el liderazgo alcanzado. - La reputación ganada como docente y persona.

-La producción intelectual que tiene: los textos didácticos, los ensayos, artículos y libros de investigación escritos; las revistas publicadas con su aporte.

Cómo enfatizamos la enseñanza

-El grado de calidad, rigor, vigencia y actualidad de los mismos.

-El pleno dominio de los contenidos académicos por el profesor.

-El cubrimiento de los temas del programa.

sociológico, antropológico, psíquico, emocional.

-Establecer la formación previa y los hábitos intelectuales de trabajo con que llega.

-Cómo aprende, cómo enfrenta las dificultades que experimenta al estudiar.

-Cuál es su estilo cognitivo de aprendizaje.

-Cuáles fuentes tiene a mano para consultar, y qué recursos para realizar las actividades de estudio y responder a los exámenes.

-Con qué apoyo cuenta para responder a sus compromisos académicos.

Si enfatizáramos el aprendizaje,

habría un interés por la relación que los estudiantes establecen con el conocimiento.

-Los conocimientos adquiridos y la experiencia vital previa del estudiante.

-La significación de los contenidos, la aplicación y

semestrales y anuales dentro del proceso educativo, en el diseño y la ejecución curricular. Se asocia a ritmo de estudio dentro del acto formativo. Entrega la variable de duración. Responde al interrogante ¿Cuánto dura?

- Motivación y el estímulo.

Como enfatizamos la enseñanza.

-Los métodos ligados a la actuación del educador

-El grupo de clase.

-Los métodos de exposición.

-Las prácticas de laboratorio.

-Los seminarios dictados por el profesor.

-Las ilustraciones, las ejemplificaciones y la toma de notas.

Estimulamos los métodos directivos en el aula de clase.

Cómo enfatizamos la enseñanza por lo general

La mayor parte lo ocupa el profesor

-Se invierte en la presentación de los temas por el profesor.

-En cubrir los contenidos y el programa del curso.

-En realizar las actividades presenciales de enseñanza en

transferencia que hace de los mismos.

-La transformación y maduración que va obteniendo.

-Las prácticas sociales estudiantiles, estructuradas a currículo.

-Los métodos con los que el educando aprende y se transforma.

-El estudio independiente.

-Los grupos autónomos de estudio.

-El taller de aplicación y de discusión.

-La visita guiada.

-El método de discusión.

-La experimentación. Estimularíamos la autonomía y los métodos activos.

Si enfatizáramos el aprendizaje. Debería: estar mejor distribuido su uso entre el profesor y los estudiantes

-Se programaría parte del mismo para estimular el

<p>el salón de clase o en el laboratorio.</p>	<p>estudio independiente.</p> <p>-Su uso sería más flexible dentro del salón de clase.</p> <p>-Habría más lectura y consulta por cuenta del estudiante.</p> <p>-Tendría mayor libertad para disponer como utilizar mejor su tiempo.</p>
---	---

Fuente: “Sobre el Proceso de Enseñanza Aprendizaje PEA en la educación superior”.
Ramírez R. (2000).

2.2.3. Características de la Evaluación del Aprendizaje

b. Integral

Debido a que desde la perspectiva de la educación comprende las diferentes áreas cognitiva, social, emocional, física y ética del alumno. La evaluación se relaciona con el enfoque cognitivo, emocional y sociocultural del currículo, ya que se centra en las habilidades, conocimientos, valores, actitudes e interacciones en el aula. Guía de evaluación del aprendizaje en el Ministerio de Educación del Perú en el año 2007.

c. Procesal

Se realiza en todo el proceso educativo, en sus diferentes momentos, para que los resultados permitan tomar decisiones que mejoren el aprendizaje. En resumen, la evaluación previene el fracaso. Cuando se deja de evaluar de forma constante, aumenta la probabilidad de enfatizar errores o de ignorar deficiencias en el proceso de aprendizaje.

d. Sistemática

Porque cumple con los objetivos educativos y se realiza siguiendo criterios e indicadores adecuados. Los resultados permiten cambiar el proceso, ajustar los programas, agregar nuevas estrategias y tomar otras decisiones. La evaluación se planifica y se divide en etapas bien organizadas. Antes se definen los conocimientos a evaluar y se usan métodos válidos y confiables para recopilar información relevante sobre el progreso y los logros de los estudiantes en su aprendizaje. La recolección ocasional de información a través de técnicas informales, como la observación casual o no planificada, también es muy útil.

e. Participativa

Permite que todos los involucrados en la evaluación participen, incluyendo estudiantes, maestros, directores y padres, para mejorar el aprendizaje a través de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Es relevante permitir a los estudiantes proponer cómo quisieran ser evaluados. Así, gradualmente asumirán la responsabilidad de aprender por sí mismos.

f. Flexible

Porque se puede adaptar a las distintas características individuales de los alumnos, teniendo en cuenta sus propios ritmos y formas de aprender. De acuerdo a estas variaciones, se eligen y describen las mejores técnicas e instrumentos de evaluación. Es positivo que los profesores usen diferentes herramientas para evaluar el aprendizaje, ya que esto beneficia a la mayoría de alumnos. A veces se prefiere usar solo la prueba objetiva, lo cual podría favorecer a ciertos estudiantes o evaluar de manera incorrecta algunos aprendizajes. Guía de evaluación del aprendizaje ofrecida por el Ministerio de Educación del Perú en el año 2007.

2.2.4 Funciones de la Evaluación

La evaluación educativa tiene varios objetivos, los cuales se pueden dividir en dos funciones principales:

- Una selección social y clasificación que incluye guía estudiantil.
- Una regulación pedagógica del proceso de enseñanza-aprendizaje busca reconocer los cambios necesarios para que todos los alumnos aprendan de manera significativa.

La primera función esencialmente busca informar a los alumnos y a sus padres sobre el progreso de los aprendizajes y determinar cuáles de ellos han adquirido los conocimientos necesarios para obtener la certificación requerida por la sociedad. De esta forma, la función es de tipo social ya que confirma la adquisición de conocimientos después de una unidad de trabajo. Se realiza al final de un periodo formativo para hacer evaluación o al término de un curso o ciclo.

La segunda función es educativa, ya que proporciona información útil para adaptar las actividades educativas a las necesidades de los alumnos y mejorar la calidad en general. Se incorpora en el proceso de educación, ya sea al principio, en el medio o al final, pero siempre con la intención de mejorar el aprendizaje mientras aún se pueda. Jaume Jarba y Neas San Martín son los autores de este texto. (2000).

La evaluación busca mejorar los procesos de aprendizaje y enseñanza a través de la reflexión y revisión. Esta función se basa en los siguientes aspectos principales:

- Al inicio de la enseñanza y el aprendizaje, se debe identificar las habilidades, experiencias, conocimientos previos, actitudes, estilos de aprendizaje, hábitos de estudio, intereses y otras informaciones importantes de los estudiantes para adaptar la programación a sus necesidades. Es la denominada función de diagnóstico.
- La estimación del futuro en el desempeño de los estudiantes se realiza con base en la información obtenida en la evaluación inicial, con el fin de fortalecer sus puntos

fuertes y superar las debilidades. En resumen, la evaluación ayuda a identificar las habilidades de los alumnos y los conocimientos que podrían adquirir. También conocida como función de predicción.

- Motivar a los estudiantes a aprender cosas nuevas. Motiva y premia el trabajo duro, convirtiendo el proceso de aprender en algo gratificante.
- Promueve la independencia y la conciencia propia de los estudiantes en relación a su forma de aprender, pensar, prestar atención y comportarse. El estudiante se vuelve consciente de su propio proceso de aprendizaje para gestionarlo y mejorar su independencia.

Por eso, se da mayor importancia a la autoevaluación y a la evaluación entre compañeros. También se le conoce como función estimulante.

- Seguir de cerca el proceso de enseñanza y aprendizaje para identificar avances o problemas y tomar acciones para mejorarlos. También para determinar qué prácticas fueron más eficientes y cuáles podrían ser mejoradas. Se llama función reguladora.
- Evaluar los logros obtenidos al final de un periodo específico, de acuerdo con los objetivos establecidos. De esta manera, se detiene para evaluar el progreso y los logros alcanzados.

Esta función se encarga de verificar los resultados.

El objetivo principal es determinar qué estudiantes han alcanzado el progreso suficiente en sus habilidades, conocimientos y actitudes para recibir la certificación necesaria, solicitada por la sociedad en distintos ámbitos, y así promover un desarrollo integral y social.

Modalidades y niveles de la educación. Esta es la comprobación o confirmación de haber adquirido ciertos conocimientos al finalizar un período, curso o ciclo de formación, con el fin de ascender o no a niveles superiores.

Un ejemplo de esta función es el diploma con mención técnica que se entregará a los graduados de Educación Secundaria, permitiéndoles encontrar trabajo y entrar a una universidad (art. n El artículo 35 de la Ley General de Educación número establece que la educación debe ser gratuita y obligatoria en todos los niveles educativos. 28044).

La evaluación consta de tres etapas:

- Recopilación de datos, que pueden o no ser recopilados de manera sistemática.
- Examinar esta información y evaluar el resultado del análisis.
- Decidir basándose en la opinión emitida.

De esta definición no se puede deducir automáticamente que la evaluación deba ser sinónimo de examen y que deba implicar obligatoriamente un procedimiento administrativo. Esta identificación es común en las escuelas y ocurre debido a una perspectiva limitada sobre el papel de la evaluación en la educación.

2.2.5 Fases de la Evaluación

La evaluación es sistemática y es en este punto donde lo detallamos más. Toda evaluación auténtica y responsable debe considerarse desde la planificación del profesor en el aula, al establecer indicadores para las habilidades y actitudes. Ministerio de Educación de Perú (2007): Guía de evaluación del aprendizaje. La evaluación incluye las siguientes etapas:

- La programación de la evaluación.
- La planificación de la evaluación implica responder a las siguientes preguntas: qué, para qué, cómo, cuándo y con qué instrumentos se evaluará. De esta manera, la evaluación se transforma en un acto planificado y realizado intencionalmente, reduciendo la improvisación.

- El objetivo es elegir qué habilidades y actitudes evaluar en una lección o clase, según lo que se desea enseñar.

Se necesita la información para detectar el estado inicial de los estudiantes, regular el proceso y determinar el nivel de desarrollo alcanzado en alguna capacidad. Adicional, se eligen las mejores técnicas para evaluar habilidades, conocimientos y actitudes, teniendo en cuenta los objetivos de la evaluación.

Elegidos y señalados los instrumentos adecuados para evaluar el aprendizaje. Los indicadores de evaluación son esenciales para elegir el instrumento adecuado.

Es relevante saber cuándo se usarán los instrumentos. Esto no impide la posibilidad de obtener datos en cualquier momento, mediante actividades no planificadas o como parte de una evaluación informal.

Recolección y selección de información

Obtener información sobre los estudiantes se hace con técnicas formales, semi-formales o no formales. De toda la información se elegirá lo más confiable y significativo.

La información es más fiable cuando se obtiene de manera sistemática utilizando técnicas e instrumentos, en lugar de depender del azar. Será mejor utilizar los datos de una lista de cotejo en lugar de los de una observación improvisada.

Además, la información es relevante cuando se trata de aspectos importantes del aprendizaje.

Interpretación y Valoración de la Información

Se lleva a cabo con base al nivel de avance de los conocimientos adquiridos y establecidos en cada región. Encontrar sentido a los problemas de los objetivos propuestos logrados ha sido muy satisfactorio:

- Valorar y juzgar las experiencias académicas y laborales previas de los alumnos.

- Capacidad de comprensión y asimilación de los estudiantes, las velocidades y estilos de enseñanza adaptados a las necesidades individuales de cada alumno.
- La existencia de hábitos o patrones que se repiten y se mantienen constantes a lo largo del tiempo, ya que esto indica la consistencia y la estabilidad en un determinado comportamiento o situación.
- Menor crecimiento de habilidades y mentalidades. Esta es la fundación para evaluar de manera imparcial los resultados.

d. Comunicación de los resultados

Esto implica que se discute y se conversa acerca de la educación con la participación de estudiantes, profesores y padres, de manera que todos estén informados de los resultados de la evaluación. De esta manera, todos participan en el proceso y los resultados son más importantes, lo cual facilita la toma de decisiones adecuadas y en el momento adecuado.

g. Toma de decisiones es el proceso de selección de una opción entre varias alternativas

Los resultados de la evaluación deben conducirnos a tomar acción relevante y adecuada para mejorar el aprendizaje.

Aspectos que fueron realizados para satisfacer ciertas necesidades particulares.

- Elementos que necesiten cambios, mayor análisis, fortalecimiento restitución ocasionar problemas.
- Las tácticas utilizadas por el profesor evaluación personal. Cuando eso ocurre, es indispensable que ponderar su efectividad y mejorarla.
- Verificar si hay coherencia en los conocimientos precedidos y lo que se ha evaluado de verdad.

- Análisis exhaustivo de la situación y considerar todas las opciones disponibles. Además, es importante evaluar los pros y contras de cada decisión antes de tomar una determinación final. También se recomienda buscar información y opiniones de expertos en el campo para obtener diferentes perspectivas y asegurarse de tomar la mejor decisión posible.
- Desviación estándar para determinar las tendencias y patrones presentes en los datos recopilados.
- Variabilidad es una medida estadística utilizada para cuantificar la dispersión o variabilidad de un conjunto de datos. Indica cuánto se alejan los valores individuales de la media. La desviación estándar es una herramienta importante en el análisis estadístico y se calcula tomando la raíz cuadrada de la varianza. Cuanto mayor sea la desviación estándar, mayor será la dispersión de los datos.

Además de la desviación estándar, otras medidas de tendencia central y variabilidad incluyen la media, la mediana y el rango intercuartílico. Estas medidas proporcionan información sobre dónde se agrupan los datos y cuánto varían.

En resumen, la desviación estándar es una estadística utilizada para medir la dispersión de un conjunto de datos y se calcula a partir de la varianza. Junto con otras medidas de tendencia central y variabilidad, proporciona información importante sobre la distribución de los datos de disseminación. Las áreas curriculares tienen como objetivo fundamental formar integralmente a los estudiantes. Por lo tanto, los procesos educativos de adquirir y asimilar conocimientos y habilidades, y transmitirlos, se ven afectados.

Las evaluaciones deben enfocarse en ese sentido. El proceso educativo corto y modificar este texto palabra por palabra: El proceso de enseñanza y aprendizaje del ser humano. Incluye tanto el crecimiento físico y mental, como el desarrollo socioemocional y espiritual. Este proceso implica no solo el aprendizaje de conocimientos y habilidades, sino también la

adquisición de valores, actitudes y aptitudes que contribuyen al bienestar y la realización personal. Adicional, el desarrollo integral implica la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas, sin importar su género, etnia, discapacidad u otra característica. Es un proceso continuo que se da a lo largo de toda la vida y que se ve influenciado tanto por factores individuales como por el entorno social y cultural.

Desde estos datos, el profesor da actividades de respaldo para que los estudiantes aprendan desarrollar sus habilidades capacidades y aptitudes, y adquieran los conocimientos establecidos.

El Diseño Curricular Nacional tiene como objetivo principalmente en la etapa educativa conocida como Educación Secundaria, se encuentra:

- Desarrollar la habilidad de pensar de manera creativa, analítica y resolver problemas para tomar decisiones. Estas habilidades son un indicador para evaluar la calidad del servicio educativo ofrecido. Guía de evaluación del aprendizaje del Ministerio de Educación de Perú en el año 2007.

2.3. Definición conceptual de términos

Desempeño del docente: Casanova (1999) define el Desempeño laboral del docente como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.

- Desempeño laboral: Chiavenato. (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

- Dominio de estrategias didácticas: se refiere, a la correcta administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas integrales (conceptual, procedimental y actitudinal) dentro de las empresas u organizaciones. Arias, F. y Heredia, V. (2001).

Aprendizaje: Karplus (1997), el aprendizaje es un proceso y propone un ciclo de aprendizaje que se basa en 3 fases: exploratoria, introductoria y de aplicación.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación se puede realizar en distintas formas y cada una de ellas tiene un valor fundamental según Tamayo (2003). De este modo, el presente trabajo de investigación es descriptivo. Este tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la que presentamos una interpretación correcta.

3.2. Operacionalización de Variables

Las variables que se presentan en este estudio son dos:

Variable independiente: Desempeño docente.

Variable dependiente: Aprendizaje del estudiante.

En la siguiente tabla se presenta la matriz de operacionalización de ambas variables:

TABLA N. ° 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
(Independiente) Desempeño docente	Estrategias didácticas	Métodos que emplea	¿El docente incentiva la investigación en función del desarrollo de los temas tratados?	Escala de Clasificación 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Pocas veces 4 Muchas veces 5 Casi siempre 6 Siempre
		Técnicas que emplea	¿El docente plantea preguntas que permiten al estudiante usar su criterio?	
		Actividades de aprendizaje	¿En qué medida el docente incentiva la participación de los estudiantes en clase?	
		Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos	¿En qué medida el docente diseña un medio didáctico?	
	Materiales didácticos	Selección de medios y materiales didácticos	¿En qué medida el docente selecciona los materiales didácticos?	
		Empleo de		

	medios y materiales didácticos	¿En qué medida el docente emplea los medios didácticos?	
Capacidades pedagógicas	Grado de dominio de los contenidos que imparte	¿Evalúe el grado en que el docente domina el curso?	
	Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas	¿El docente estimula el desarrollo de valores, actitudes positivas y de comportamientos propios de un profesional?	Escala de Clasificación 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Pocas veces 4 Muchas veces 5 Casi siempre 6 Siempre
	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica	¿Evalúe el grado en que el docente tiene respeto a las opiniones de los estudiantes?	
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase	¿En qué medida el docente asiste y es puntual en sus sesiones de clase?	
	Grado en que el docente tiene programado su clase	¿En qué medida el docente tiene	

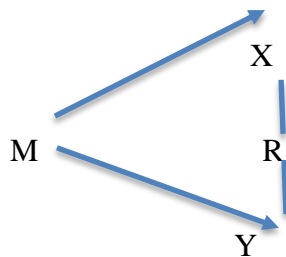
		Relación profesor - alumno	preparada sus clases? ¿El docente es accesible y está dispuesto a atender consultas de los estudiantes?	
(Dependiente)	Rendimiento Académico	Promedio de evaluación teórica	Record académico de los Estudiantes	Intervalo
Aprendizaje de los estudiantes		Promedio de evaluación práctica		Excelente[17- 20]
		Promedio final		Bueno [15 -16]
				Regular [12 - 14]
				Deficiente [10 - 11]
				Muy deficiente[0-9]

3.3. Diseño y Esquema de la Investigación

El diseño que se utilizó fue descriptivo correlacional porque este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables (en un contexto en particular). Según Hernández Sampieri (2006, 210), en su libro de Metodología de la investigación dice: “Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación”

Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. Con este

diseño se busca relacionar las variables o factores relevantes para el planteamiento de futuros problemas: El esquema del diseño Descriptivo Correlacional es:



Donde

M: Muestra

X: Desempeño docente

Y: Aprendizajes

R: Relaciones

3.4. Población y Muestra

- **POBLACIÓN**

Según **Levin y Rubin 1999: 135**, una población “es el conjunto de todos los elementos que se estudian y acerca de los cuales se intenta sacar conclusiones”.

La población de estudio está conformada por los estudiantes de facultad de educación de la Extensión universitaria de Aguadulce con una población de 257 estudiantes.

- **MUESTRA**

Una muestra “es una colección de mediciones seleccionadas de la población de interés” (**Mendenhall y Reinmuth, 1978: 35**). Puede estar conformada por personas, y el interés por la muestra se basa en la posibilidad de describir con ella a la población de la cual fue extraída.

Existen varios tipos de muestras: probabilística y no probabilística.

El muestreo no probabilístico, los costos y la dificultad del diseño son más reducidos (al no ser necesario disponer de un marco). Este muestreo puede dar buenos resultados. Pero también aparece el riesgo de proporcionar una información errónea”. (**Grande Esteban Hildelfonso, 2011**).

Para la aplicación de las encuestas se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia; en este tipo de muestreo se acude a un sitio específico donde se supone estará el encuestado; en este caso se acudió a la Extensión Universitaria de Aguadulce durante un día.

El tamaño de la muestra se calculó mediante procedimientos estadísticos de acuerdo con el tamaño de la población, por lo cual se estimó inicialmente en una muestra para poblaciones finitas, donde:

Fórmula:

Z= Nivel de confianza (99%)=2.58

p. Probabilidad de confiabilidad (50%)=0.5

q. Probabilidad de fracaso (50%)=0.5

N. Tamaño de la población =257

E. error de estimación =10%=0.1

n=101 estudiantes

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{(2.58)^2(0.5)(0.5)(257)}{257(0.1)^2 + (2.58)^2(0.5)(0.5)} = \frac{427,6737}{4,2341}$$

n=101

3.6 Métodos e Instrumento de Recolección de Datos

Para tales fines se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos, a través de un cuestionario 12 ítems.

3.7. Encuesta

“La encuesta consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra, por ejemplo, datos generales, opiniones, sugerencias o respuestas que se proporcionen a preguntas formuladas sobre los diversos indicadores que se pretenden investigar, a través de este medio.”

3.7. Instrumentos de Recolección de Datos

Se usó un instrumento que permitió medir el desempeño del docente. Utilizó la escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de 12 ítems. Esta escala mide el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes, y se evalúa cuatro dimensiones: estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. La escala que se empleó es de clasificación:

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

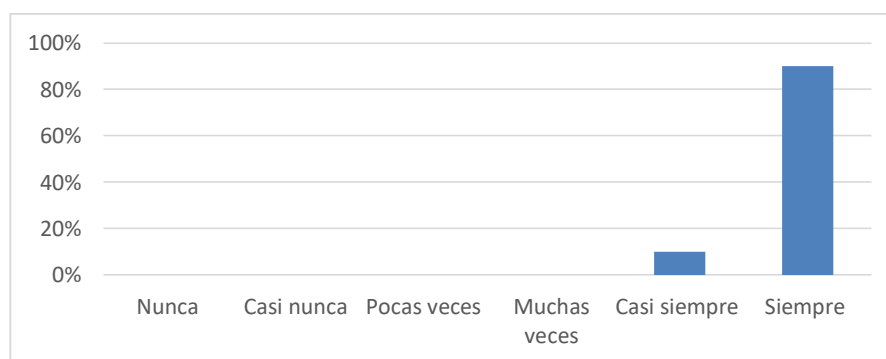
Análisis de los resultados:

- **Para dar respuesta al objetivo específico n.º 1.** Evaluar el desempeño laboral del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

Tabla n.º 3. Desempeño de los contenidos del docente

Estudiantes	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
Cantidad	0	0	0	0	5	60
Porcentaje	0%	0%	0%	0%	10%	90%

Gráfico n.º 1: Desempeño de los contenidos del docente

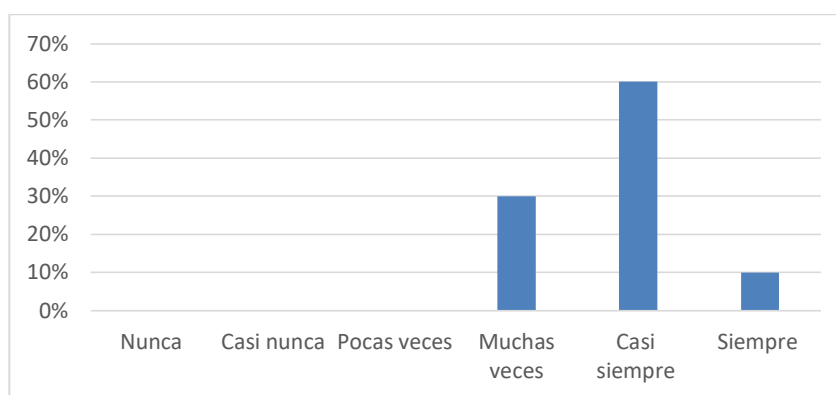


Fuente: Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

En respuesta al gráfico n.º 1. El 10% de los estudiantes demuestra que casi siempre los docentes tienen buen desempeño de los estudiantes y que el 90% de los estudiantes manifestó que los docentes siempre tienen buen desempeño de los contenidos.

Tabla n° 4. Estrategias didácticas del docente

Estudiantes	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
Cantidad	0	0	0	15%	30	5%
Porcentaje	0%	0%	0%	30%	60%	10%

Gráfico n° 2. Estrategias didácticas del docente

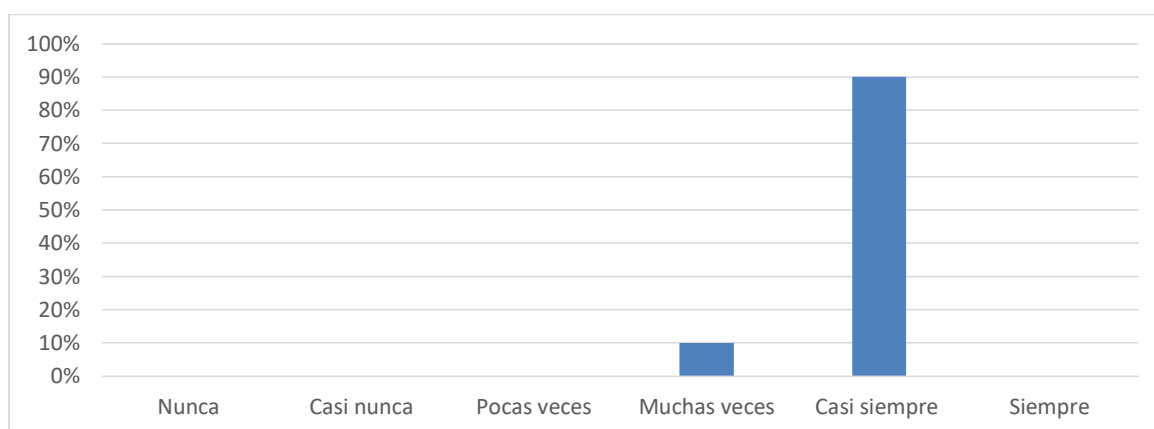
Fuente: estudiantes Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

En respuesta al gráfico n. ° 2 los estudiantes mostraron que el 60% casi siempre las estrategias utilizadas por el docente favorecen su enseñanza, Mientras que el 30 % dice que muchas veces usan estrategias y el 10 % opina que siempre se favorece el desarrollo de la creatividad y enseñanza del docente en el aula.

Tabla N° 5. Material didáctico del docente

Estudiantes	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
Cantidad	0	0	0	5	60	0
Porcentaje	0%	0%	0%	10%	90%	0%

Gráfico n° 3. Material didáctico del docente.



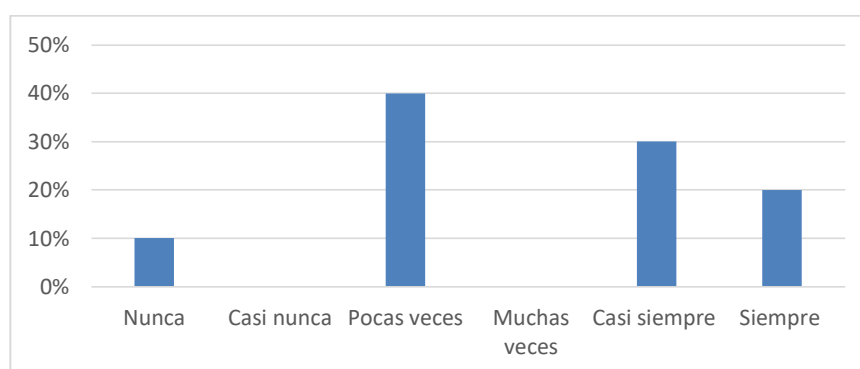
Fuente: Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

En respuesta al gráfico n°3. Los estudiantes opinaron que el 90% de los docentes casi siempre presentan buen material didáctico en sus clases, mientras tanto el 10% dice que muchas veces el docente sustenta material didáctico adecuado a las clases.

- **Para dar respuesta al objetivo específico n.º 2.** Reconocer las estrategias de aprendizaje que aplica en el aula el docente de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la extensión Universitaria de Aguadulce.

Tabla n. ° 6. Motivación del estudiante hacia la materia

Estudiantes	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
Cantidad	5	0	20	0	15	10
Porcentaje	10%	0%	40%	0%	30%	20%

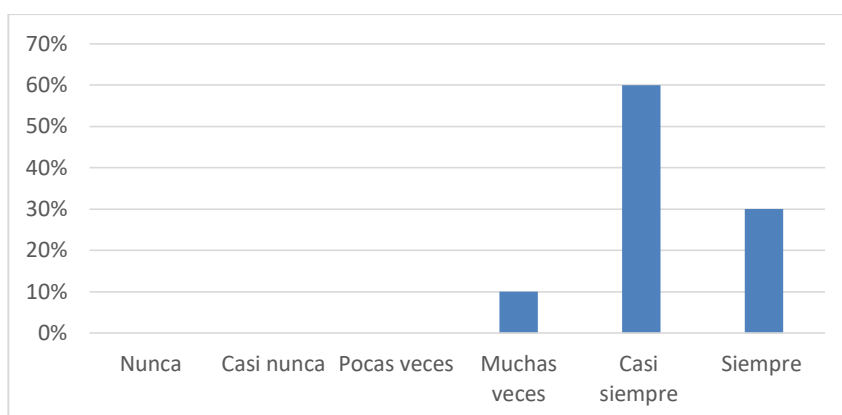
Gráfico n. ° 4

Fuente: Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

En respuesta al gráfico n. °4 los estudiantes evidencian que un 40% pocas veces el docente realiza motivación hacia la enseñanza, mientras el 30% menciona que casi siempre lo hace, en algunos casos dicen que el 20% siempre los motiva y el 10% nunca motiva al docente en su aprendizaje.

Tabla n. ° 7. Opiniones diferentes del estudiante hacia la materia

Estudiantes	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
Cantidad	0	0	0	5	30	15
Porcentaje	0%	0%	0%	10%	60%	30%

Gráfica n. ° 5

Fuente: Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

En respuesta al gráfico n° 5 los estudiantes opinan que el 60% casi siempre los docentes respetan su opinión referente a la materia, el 15 % siempre, mientras tanto que el 10% muchas veces respeta esa opinión del estudiante para facilitar un debate académico.

Tabla n. ° 8. Relaciones interpersonales

Estudiantes	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
Cantidad	0	0	0	0	30	20
Porcentaje	0%	0%	0%	0%	60%	40%

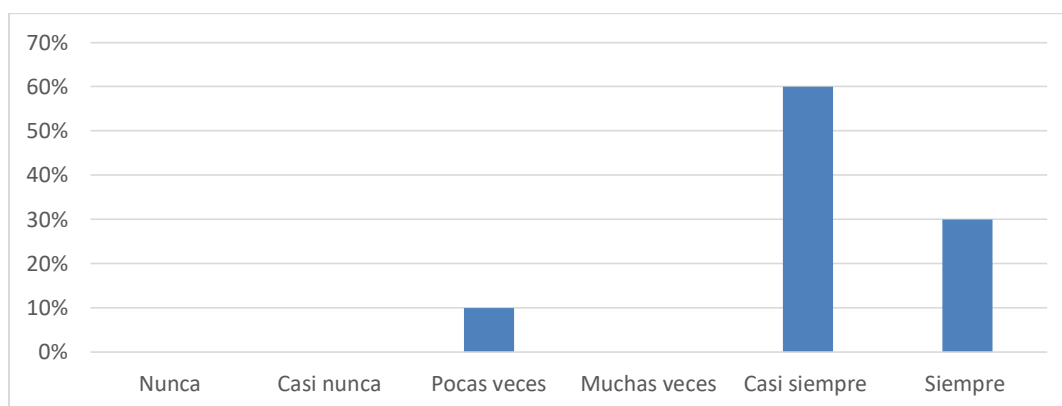
Grafica n. ° 6

Fuente: Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

En respuesta al gráfico n. ° 6 los estudiantes opinan que el 60% casi siempre tiene buenas relaciones interpersonales de comunicación con su docente, por lo tanto, el 40% siempre tiene buenas relaciones interpersonales docente estudiante.

Tabla n. ° 9. Desempeño académico del estudiante

Estudiantes	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
Cantidad	0	0	5	0	30	15
Porcentaje	0%	0%	10%	0%	60%	30%

Gráfico n. °7

Fuente: Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

En respuesta al gráfico n. ° 7 el 60% de los estudiantes casi siempre tiene buenas calificaciones el 30% siempre y el 10% pocas veces gana buenas calificaciones en sus parciales.

- **Para dar respuesta al objetivo específico n. ° 3.** Explicar si existe relación entre el desempeño laboral del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce.

Tabla n.º 10 Correlación entre el desempeño laboral y el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación.

		DESEMPEÑO LABORAL		APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
CORRELACIÓN DE SPEARMAN	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,741
		Sig. (Bilateral) N	100	,0001000
	Aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,741*	1,000
		Sig. (Bilateral) N	,000100	,000100

*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Como se observa en la tabla n.º 2 la significancia bilateral = $.000 < 0.01$. Asimismo, se encuentra el valor del coeficiente de correlación de spearman de un $.741^*$, el cual manifiesta que la correlación es significativa con un 80% de prueba de normalidad; por ende, se puede concluir que sí existe una correlación significativa entre la variable de desempeño laboral de los docentes con el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ciencias de la Educación, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,741, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- Entre las “Estrategias didácticas” y “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas. Los estudiantes mostraron que el 60% casi siempre las estrategias utilizadas por el docente favorecen su enseñanza, mientras que el 30 % dice que muchas veces usan estrategias y el 10 % opina que siempre se favorece el desarrollo de la creatividad y enseñanza del docente en el aula.
- La relación que existe entre la “Materiales didácticos” y “Aprendizaje del estudiante” es una correlación positiva lo que significa que a mayor uso Materiales didácticos frente a las exigencias del curso a fin de desarrollar todas las competencias del mismo, mayor es el Aprendizaje del estudiante. Los estudiantes opinaron que el 90% casi siempre los docentes presentan buen material didáctico en sus clases, mientras tanto el 10% dice que muchas veces el docente sustenta material didáctico adecuado a las clases.
- Grado de dominio de los contenidos que imparte, la calidad de su comunicación verbal y no verbal, la contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas, la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica, influye significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Pues los resultados de “Capacidades pedagógicas “y el “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva. el 10% de los estudiantes demuestra que casi siempre los docentes tienen buen desempeño de los contenidos y que el 90% de los estudiantes manifestó que los docentes siempre tienen buen desempeño de los contenidos.
- Existe correlación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el

docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando con un excelente rendimiento académico del joven universitario de la Facultad de Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce. La significancia bilateral = $.000 < 0.01$ Asimismo, se encuentra el valor del coeficiente de correlación de spearman de un $.741^*$, el cual manifiesta que la correlación es significativa con un 80% de prueba de normalidad; por ende, se puede concluir que sí existe una correlación significativa entre la variable de desempeño laboral de los docentes con el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Extensión Universitaria de Aguadulce, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es de $0,741$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

- Tomar en cuenta el desempeño de los docentes y hacer un seguimiento de la orientación que viene dándole al curso a fin de poder redirigir cualquier tipo de comportamiento que suponga una limitante en el aprendizaje del estudiante.
- Enfatizar el aprendizaje sobre la enseñanza debe ser la tarea de los docentes universitarios. A través de su desempeño se logra mejorar las competencias de los estudiantes, pues perciben cuando un docente está preparado o no al momento de impartir una cátedra.
- Se recomienda a los jóvenes estudiantes de Educación, en cualquiera de los niveles, tener presente que las sesiones de aula deben ser un abanico de posibilidades de estrategias y empleo de materiales didácticos para el logro de las competencias y capacidades propuestas en el alumno.
- Se recomienda a los docentes crear el clima de confianza en el aula a fin de que el alumno pueda emitir su análisis, su valoración, su comprensión frente a los temas desarrollados.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

ANUIES (2004), Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Ed. Dirección de servicios Editoriales. México.

Arias, F.; Heredia, V. (2001) Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño, 5a. Edición, México: Edit. Trillas.

Barriga C. (2004): Estudios de la Realidad Socio-Cultural. Texto. Facultad de Educación-UNMSM Perú: Lima

Cenich, G. y Santos G. (2005). “Propuesta de aprendizaje basado en proyectos y trabajo colaborativo: experiencia de un curso en línea”. Facultad de Ciencias Exactas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

García Llamas, J. (1999). Formación del Profesorado: necesidades y Demandas. Barcelona: Praxis.

García, L.; Ruiz, M.; García, M. (2009). Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual. Madrid: Narcea.

Guzmán, I., Marín, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación.

Marcial D. (2007), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. “Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana”.

Montenegro, I. (2005). Evaluación del Desempeño Docente .Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Copo. Editorial Magisterio.

ANEXOS

ANEXOS

Se usó un instrumento que permitió medir el desempeño del docente. Utilizó la escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de 12 ítems. Esta escala mide el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes, y se evalúa cuatro dimensiones: estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. La escala que se empleó es de clasificación:

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

(Dirigido a los estudiantes)

Escala: Desempeño docente

Estrategias Didácticas

Ítem	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿El docente incentiva la investigación en función del desarrollo de los temas tratados?						
2. ¿El docente plantea preguntas que permiten al estudiante usar su criterio?						
3. ¿En qué medida el docente incentiva la participación de los estudiantes en clase?						

Materiales Didácticos

Ítem	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿En qué medida el docente diseña un medio didáctico?						
2. ¿En qué medida el docente selecciona los materiales didácticos?						
3. ¿En qué medida el docente emplea los medios didácticos?						

Capacidades Pedagógicas

Ítem	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Evalúe el grado en que el docente domina el curso?						

2. ¿El docente estimula el desarrollo de valores, actitudes positivas y de comportamientos propios de un profesional?						
3. ¿Evalúe el grado en que el docente tiene respeto a las opiniones de los estudiantes?						

Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones Laborales

Ítem	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿En qué medida el docente asiste y es puntual en sus sesiones de clase?						
2. ¿En qué medida el docente tiene preparada sus clases?						
3. ¿El docente es accesible y está dispuesto a atender consultas de los estudiantes?						
Relaciones interpersonales						
Mantiene el ambiente de forma adecuada						
Reconoce el potencial del estudiante						
Motiva e incentiva a los estudiantes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje						
Usa un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizaje						
Demuestra actitud de solidaridad						
Demuestra empatía						
Su presentación personal está acorde al contexto académico						

universitario						
Sistema de evaluación						
Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes						
Registra y hace uso de la evaluación formativa						
Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación.						
Aplica diferentes tipos de evaluación						
Comprende y ayuda a los estudiantes que muestran dificultades en el proceso de aprendizaje						

Fuente: Elaborado por el investigador

Certificación de Ortografía y Redacción

Aguadulce, 9 de marzo de 2024

Profesores
Comisión Trabajo de Grado
Universidad de Panamá

Respetado Comité Evaluador:

La suscrita **Nilka Giselle Ramos Díaz** con CIP. N. ° **2-727-562** notifica haber revisado por solicitud de la estudiante **Agnes García de Bovell** con cédula número **2-713-2254** el trabajo final de Maestría titulado:

“EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE AGUADULCE”.

INFORME DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL REALIZADA EN AGENCIAS FEDURO

A su vez doy fe que el documento cumple satisfactoriamente con todos los requisitos formales de ortografía y redacción exigidos por el idioma español.

Sírvase esta certificación para el trámite .

Atentamente,


Prof. Nilka Ramos

Diploma: 208 762

Registro: 071375

Adjunto: c. de cédula y diploma.