

EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

TEACHERS' PERFORMANCE SELF-ASSESSMENT PROCESS

Isabel Suárez P.*
Beatriz Mendoza**
Carlos Sánchez***
UPEL-IPB

Recibido 11-02-08

Aceptado 14-05-08

RESUMEN

El presente artículo refiere una investigación que tuvo como objetivos describir el desarrollo del proceso de autoevaluación del desempeño docente en la Escuela Técnica Comercial "Dr. Ambrosio Perera" de Barquisimeto Estado Lara e identificar los criterios que deben formar parte de la autoevaluación. Es una investigación de campo de tipo descriptivo. La población está conformada por 84 docentes y para determinar el tamaño de la muestra, se tomó el criterio de Busot (1998), con un nivel de significancia del 0,35 el cual implica que el investigador tiene el 90% de seguridad para generalizar, en este caso resultó una muestra de 29 docentes. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario cuyos procesamientos posteriores se realizó en forma manual utilizando cuadros para presentar las frecuencias y los porcentajes que facilitaron el análisis de los resultados. Los datos aportados por los informantes permitieron concluir que es importante la evaluación y autoevaluación del desempeño, la autoevaluación la realizan al finalizar de cada lapso, toman en cuenta la opinión de sus colegas y alumnos y consideran que la autoevaluación debe contener los aspectos instrumentales, interpersonales, sistémicos, los criterios de autorreflexión, grabaciones en audio y videos, portafolios, actuación del alumno y elaboración de diarios.

Descriptores: Autoevaluación, Desempeño docente, Criterios de autoevaluación.

ABSTRACT

The following is a field descriptive research. Its objectives are to describe teachers' performance self-assessment process at "Dr. Ambrosio Perera" Technical School in Barquisimeto city, and to identify self-assessment criteria. The universe was composed of 84 teachers, with a sample of 29. A questionnaire was used to collect data. It is concluded that teachers' performance assessment and self-assessment is important. This process is done at the end of every three months, taking into account teachers' as well as students' opinions. Teachers consider self-assessment must include instrumental, interpersonal, systemic aspects; self-reflection criteria, recordings in audio and video, portfolios, students' performance and diaries.

Keywords: self-assessment, teachers' performance, self-assessment criteria.

INTRODUCCIÓN

La autoevaluación es una herramienta que puede ser utilizada por el docente para analizar, reflexionar y tomar decisiones con respecto a su diaria labor, le permite sensibilizarse y tener una nueva óptica de conducción, con capacidad para promover en el aula un continuo rendimiento, además ofrece información útil y relevante sobre el cumplimiento de las metas, identificación de fortalezas y potencialidades en el desarrollo de su labor.

La autoevaluación del desempeño docente es coadyuvante en el proceso enseñanza aprendizaje en la medida que se utilice para reorientar y establecer acciones e innovaciones que repercutan en el desarrollo personal y profesional de todos los actores del quehacer educativo. Ella le permite al docente valorar su profesión y a la vez reflexionar sobre la importancia de capacitarse, actualizarse y adaptarse a las necesidades del entorno al cual pertenece y al mismo tiempo estimar su rendimiento con la finalidad de lograr la transformación que necesitan las organizaciones educativas

Atendiendo a la reflexión anterior es menester que los docentes internalicen que el proceso de autoevaluación contribuirá a la calidad de las instituciones educativas y muy en especial la Escuela Técnica Comercial Dr. Ambrosio Perera, la cual tiene la loable misión de formar a los profesionales que se incorporarán al sector productivo y de servicios.

Para cumplir esta misión la institución necesita de un personal docente que se caracterice por su alta eficiencia y esto se logrará cuando se realicen evaluaciones en los procesos académicos y administrativos, entre los que se puede mencionar el proceso de autoevaluación del desempeño.

En lo expuesto anteriormente, radica la relevancia de la investigación la cual contribuirá a: (a) establecer juicios que permitan conocer la realidad y la visión estratégica de la organización; (b) formular correctivos que contribuyan a la mayor productividad; (c) establecer un proceso sistemático de autoevaluación; (d) constituirse en un instrumento metodológico que proporcione a otros investigadores contenidos teóricos, estrategias y esquemas de trabajo en forma estructurada y programática; (e) proporcionar lineamientos que pueden servir de modelo a otras organizaciones.

En el contexto planteado anteriormente, la investigación presentada beneficiará en primer lugar a los docentes quienes conocerán como realizan el proceso de autoevaluación, y les servirá de base para mejorar su desempeño, igualmente se beneficiará el estudiantado, pues contará con docentes que al realizar su autoevaluación detectarán

* Especialista en Educación Técnica Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo. Miembro del núcleo Comportamiento Organizacional y de la línea Perfil y seguimiento del Egresado

** Beatriz Mendoza UPEL IPB. bmendozaes@yahoo.es. Teléfono 041452732647. Profesora de Pregrado y Posgrado de la UPEL IPB, Magíster en Gerencia Educativa. Phd en Ciencias de la Educación. Coordinadora de la Línea Gestión Docente y Calidad del Desempeño. Miembro del Núcleo Comportamiento Organizacional.

*** Carlos Sanchez. Csanchez_6@hotmail.com. Teléfono 04125279797. Profesor jefe de Seccional de la ETC Dr. Ambrosio Perera. Magíster en educación Mención Educación Técnica. Coordinador de la Seccional de Contabilidad de la escuela

aciertos y fallas en su labor, lo cual debe contribuir a generar cambios y deseos de superación y esto se traducirá en mejoras en el proceso de enseñanza.

LA DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA

Hoy se aprecia en el ámbito educacional, un consenso respecto a la idea de que el fracaso o éxito de todo sistema educativo, depende de la calidad del desempeño de sus docentes, aseveración que la respalda Romero (2005), al señalar que podrían perfeccionarse los planes de estudio, construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá lograrse el perfeccionamiento real de la educación. La labor eficiente del docente dependerá, entre otros factores, de su autoevaluación, Airasian (2003), expresa que la autoevaluación del docente, es un proceso en el que los profesores formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el fin de mejorarse a sí mismos.

La autoevaluación adquiere mayor relevancia en las escuelas técnicas, en vista de que en ellas se forma el recurso humano que se integrará al sector productivo y de servicios, al respecto en el documento emitido por la Universidad Central de Venezuela (2001) sobre los principios fundamentales sobre la educación que queremos y necesitamos en Venezuela, se señala que las escuelas técnicas formarán los recursos humanos con conocimientos en área científica, humanística y tecnológica para incorporarse al mundo de trabajo. De igual manera Romero (2006), expresa que las Escuelas Técnicas, tienen como filosofía preparar para el trabajo productivo y el intelectual que capacite al recurso humano para que contribuya a la transformación positiva en lo económico y social de su entorno.

Es así, como se evidencia la responsabilidad que lleva implícito el desempeño del docente, más aún, al tomar en cuenta la necesidad de transformación profunda de las Escuelas Técnicas para que los profesionales egresados de ellas puedan cambiar las estructuras productivas y mejoren las condiciones de sus comunidades. Este planteamiento se corrobora en el documento sobre la reforma educativa emanado del Ministerio de Educación y Deporte (2001), en el cual se plantea que la educación técnica venezolana, amerita concebirse como un proceso permanente, participativo, generador de oportunidades y constructor del desarrollo integral, el cual permita la productividad y de esta manera, se forje el nuevo país y el hombre que se necesita.

Las reflexiones anteriores, se toman como base para el presente estudio en la Escuela Técnica Comercial “Dr. Ambrosio Perera” de Barquisimeto, institución formadora de

Técnicos Medios en Comercio y Servicios Administrativos, en las menciones de Informática, Administración Financiera, Contabilidad, Mercadeo Asistente Gerencial y Turismo.

En los párrafos que anteceden, se visualiza la gran importancia que tienen las escuelas técnicas y el proceso de autoevaluación, sin embargo, la institución en estudio adolece de una serie de fallas reflejadas en un estudio diagnóstico donde participaron los directivos y docentes de la institución, dicho estudio arrojó entre otras, las siguientes aseveraciones: se evidencia que el proceso de autoevaluación no se realiza en forma sistemática, se amerita de la presencia de un profesor que planifique, organice, dirija y evalúe el proceso educativo y que esto se traduzca en una formación eficiente del estudiantado,

Por lo antes expuesto el presente artículo se presentan los resultados de una estudio cuyos objetivos se orientaron a: Describir el desarrollo del proceso de autoevaluación del desempeño docente en la Escuela Técnica Comercial “Dr. Ambrosio Perera” de Barquisimeto Estado Lara Identificar los criterios que deben formar parte de la autoevaluación del desempeño docente en la Escuela Técnica Comercial “Dr. Ambrosio Perera” de Barquisimeto Estado Lara.

Autoevaluación del Desempeño Docente

El desempeño docente constituye unos de los parámetros esenciales a la hora de considerar la calidad en la educación, por lo tanto es evidente que el trabajo del docente influye notablemente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Al respecto Daza (2004), señala que en el desempeño docente deben estar inmersos los roles de mediador, orientador, motivador, además indica que el docente debe poseer las características siguientes: imaginativo, equilibrado, participativo, estrategias, evaluador, planificador. Estos roles y características implican el cultivo de la capacidad de reflexión permanente en la acción y sobre esta línea de acción hacia la transformación del acto educativo como tal, con el objeto de tomar conciencia de la responsabilidad profesional en el análisis y solución de los problemas de la comunidad o institución donde se desenvuelve.

La autoevaluación del docente, se centra en la práctica personal y profesional y desde este punto de vista, el profesorado reconoce que las principales razones por las que se debe participar en la misma es el de darle un sentido y mejorar las experiencias docentes del día a día y de esta manera, responsabilizarse de examinar o mejorar su propia práctica escolar.

Según Peter y Arlen (2000), la autoevaluación del docente es un proceso en el que las personas formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el fin de mejorarse a sí mismo. En este sentido, es el docente quien recoge, interpreta y valora la información relacionada con su práctica personal, además de que enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, destrezas, conocimientos y eficacia. La autoevaluación es la evaluación por y para el docente.

De acuerdo a lo señalado, la autoevaluación tiene como objetivo estimular la capacidad de autoanálisis y autocríticas del docente, así como su potencial de autodesarrollo, además de que permite aumentar el nivel de profesionalidad, colocándolo como el principal protagonista de la tarea evaluadora, a través de la cual reflejará el proceso de desarrollo profesional, partiendo de la narración de la tarea educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica docente.

Cuando el docente se vuelve capaz de autoevaluar de manera crítica y permanente su desempeño, y no tiene temor de sus errores, sino que aprende de ellos, puede ejercer de manera más conciente su función, lo cual le permite conocer y entender mucho mejor sus limitaciones. Es a partir de ahí que surge una necesidad de autoperfeccionamiento.

En el mismo orden de ideas, la autoevaluación es un proceso muy útil, si el objetivo es alentar el desarrollo individual. Cuando los empleados se autoevalúan, e internalizan su actuación es mucho menos probable que se presente actitudes defensivas, factor que alienta el desarrollo individual. Como es obvio, las autoevaluaciones pueden utilizarse con cualquier enfoque de evaluación, sea ésta orientada al desempeño pasado o al desempeño futuro y su aspecto más importante radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento.

Según Chiavenato (2000), la autoevaluación del desempeño implica que las personas sean las que formulen sus propias metas u objetivos y autoevalúe periódicamente su desempeño frente a esos objetivos. El superior jerárquico es el encargado de liderizar el proceso orientando y estimulando el desempeño futuro, además el individuo adquiere mayor responsabilidad en la planeación y evaluación de su propia contribución para conseguir los objetivos de la organización. De esta forma se debe crear una necesidad de autoperfeccionamiento.

Por otro lado Airasian (2003), señala que la autoevaluación del profesorado, es un proceso de valoración centrado en la práctica personal y profesional con el fin de dar

sentido y mejorar las experiencias del día a día., igualmente señala que el docente es quien recoge, interpreta y evalúa la información relacionada con su labor y para valorar esa información se deben considerar los siguientes principios: (a) Los docentes necesitan oportunidades para el crecimiento profesional; (b) Los docentes quieren mejorar su práctica y sus conocimientos, los profesores quieren y necesitan información; (c) Deben ser capaces de asumir la responsabilidad sobre gran parte de su propio desarrollo y crecimiento profesional si se les da el tiempo, la motivación y los recursos para ello; (d) La colaboración enriquece el crecimiento y desarrollo profesional.

Es importante denotar a pesar de la importancia y utilidad de la autoevaluación del profesorado, ésta es sólo una parte de un programa factible, continuado de evaluación del profesor. La autoevaluación es una evaluación para el profesor de forma que pueda sensibilizarse, reflexionar, analizar y tomar decisiones acerca de su propia práctica docente.

El proceso de autoevaluación trae grandes ventajas tanto al docente porque le permite mejorar su desempeño y con ello, elevar su prestigio como profesional, igualmente a la institución escolar porque contará con educadores de calidad cuya formación le llevará a tener un desempeño laboral acorde con las exigencias que requiere la Educación Técnica. Para que el proceso de autoevaluación cumpla con las exigencias de esta modalidad educativa es necesario utilizar una serie de criterios para optimizar su desarrollo, al respecto Airasian (ob.cit) señala que los criterios a considerar son los referidos a los Aspectos Instrumentales, Interpersonales, Sistémicos, Autorreflexión, Coevaluadores y Registro y Análisis de Medios.

Los aspectos instrumentales constituyen la herramienta para el manejo técnico-administrativo del proceso enseñanza aprendizaje. Entre los criterios de autoevaluación en este aspecto se pueden mencionar: 1) capacidad de síntesis; 2) capacidad de organizar y planificar; 3) conocimientos generales de la profesión; 4) habilidades básicas del manejo de un computador; 5) resolución de problemas; 6) toma de decisiones y 7) comunicación oral y escrita en la propia lengua.

Los aspectos interpersonales miden la capacidad que tienen las personas para trabajar en equipo donde se propicie el cultivo de nuevos y expansivos patrones de pensamiento, la acción colectiva queda en libertad y las personas continuamente aprenden a aprender en conjunto con un compromiso ético y con una educación fundamentada en valores universalmente aceptados.

Igualmente es necesario que el docente aprecie la diversidad y las multiculturalidad existente en la sociedad, además que posea la habilidad para establecer alianzas

estratégicas con su comunidad. Entre los criterios de este aspecto se encuentran: 1) trabajo en equipo; 2) capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario; 3) compromiso ético; 4) apreciación de la diversidad y multiculturalidad y 5) habilidad para establecer alianzas estratégicas.

Los aspectos sistémicos, constituyen la capacidad de aprender y aplicar los conocimientos en la práctica, es decir, desde una interacción constructiva como criterio pedagógico donde la construcción del saber tenga relación con las experiencias, necesidades y subjetividad, y de esta manera construir el aprendizaje a partir de las vivencias y consolidar otros aprendizajes a través de las habilidades que tenga el docente como investigador que permitan la comprensión de situaciones nuevas atendiendo a los conocimientos previos que tiene el estudiante.

También es importante en los aspectos sistémicos, considerar el liderazgo, que según Anello (1998), plantea que el liderazgo es “ un proceso de aprendizaje basado en la acción-reflexión-acción. Este proceso tiene tres características fundamentales: (a) Está orientado a la acción y al cambio, (b) Es dinámico dentro de un marco conceptual y evolutivo y consistente; y (c) es participativo”. (p. 116).

Igualmente es relevante el elemento motivación al logro que según Romero (2006), es una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, lo cual implica una exigente gama de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo. La motivación al logro, puede expresarse a través del ingenio de ejecuciones excelentes o únicas que confieren al individuo cogniciones y afectos de un valor personal muy especial. Los individuos con una alta motivación al logro tienen la habilidad de trabajar en forma autónoma y se preocupan en todo momento por la calidad y productividad de su labor

En relación a lo expuesto, entre los criterios de este aspecto se pueden citar: 1) capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; 2) habilidades de investigación; 3) capacidad de aprender; 4) liderazgo; 5) habilidad para trabajar de forma autónoma; 6) preocupación por la calidad y 7) motivación de logro.

En la autoevaluación del desempeño docente juega un papel trascendental la autorreflexión, en vista de que se amerita de un cambio de actitud del docente que internalice, analice y valore las características de su discurso en la clase, sus conocimientos, habilidades y destrezas para que de esta manera la transformación del hecho educativo surja desde la conciencia del docente y de la autorreflexión de su trabajo.

Los criterios de autoevaluación en la autorreflexión son: 1) características del discurso en clase; 2) nivel de destreza; y 3) debilidades y fortalezas.

La labor del docente se ve enriquecida por las consideraciones que hagan sus alumnos y colegas, estas observaciones le permitirán al docente tener otra visión de su actividad vista por otras personas que pueden aportar elementos muy significativos para el mejoramiento continuo de su labor. Entre los elementos que pueden considerar los alumnos para evaluar el desempeño de los docentes están: 1) dominio del contenido; 2) utilización de recursos; 3) habilidad para transmitir sus conocimientos; 4) habilidad para promover la participación; 5) habilidad para evaluar; 6) habilidad para escuchar planteamientos; 7) el orden en la exposición; 8) el tono de voz; 9) el dominio del grupo; y 10) la apariencia personal;

En el registro y análisis de medios se puede tomar en consideración las grabaciones en audio y videos, los portafolios, documentos de la actuación del alumno, elaboración de Diarios. En las grabaciones en audio y videos pueden analizarse: (1) Discurso; (2) Lenguaje corporal; (3) Expresiones de la cara; (4) Movimiento por el salón de clase e (5) Interés de los alumnos en clase. La elaboración de portafolios señalan las experiencias vinculadas con el alumno, que llevada al aula favorecen el aprendizaje significativo en la medida que se propicie las evaluaciones de los alumnos entre sí. En criterios a considerar son: (1) trabajos de los alumnos; (2) evaluaciones; (3) publicaciones; (4) grabaciones en audio o videos; (5) planes de clase y (9) descripciones de situaciones de clase. Las actuaciones de los alumnos son elementos ricos en información para autoevaluar el trabajo del docente, entre los criterios: (a) redacciones; (2) proyectos e (3) instrumentos de observación del desenvolvimiento de los alumnos en actividades de aula.

Finalmente, dentro de la evaluación del docente se menciona la elaboración de diarios donde se reseñan las situaciones en el desarrollo de la clase, es de gran importancia, pues esto va a producir información sobre: (1) situaciones en el desarrollo de la clase y (2) discusión de problemas que impliquen el diálogo y el compartir experiencias de forma conjunta.

METODOLOGÍA

La investigación se ubica en la modalidad de campo de tipo descriptivo. Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2002), define la investigación de campo como “el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia” (p. 5). En cuanto a los estudios descriptivos

Dankhe citado por Hernández (2000), reseña que “en una investigación de tipo descriptiva se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 60). En este contexto, Hernández, Fernández y Baptista (2000), definen la investigación de campo, como aquella donde se realiza una observación directa y en vivo de los procedimientos de personas y acontecimientos en que ocurren ciertos hechos.

En lo que se refiere a la población está conformada por setenta y seis (76) docentes, tres miembros del personal directivos y cinco (5) coordinadores de seccional de la Escuela Técnica Comercial “Dr. Ambrosio Perera” dando un total de ochenta y cuatro (84) sujeto. En cuanto al cálculo de la muestra se consideró lo expuesto por Busot (1998), el cual señala que “la muestra constituye un subconjunto representativo de la población” (p. 17), expresa, que entre el 10% y el 40% de la población existe representatividad estadística de la misma. En este caso, se consideró un 35% de la población. Para determinar el tamaño de la muestra, que permita una alta precisión, se tomó el criterio del autor citado, con un nivel de significancia convenido del 0,35 el cual implica que el investigador tiene el 90% de seguridad para generalizar utilizándose la fórmula: $M = 84 \times 35 / 100 = 29$. Una vez aplicada la fórmula para el cálculo de la muestra, ésta quedó conformada por veintinueve (29) sujetos de la Escuela Técnica Comercial “Dr. Ambrosio Perera”.

Con el fin de orientar la investigación, en lo que respecta a la búsqueda de información, precisa y objetiva, se delimitó la variable a estudiar, lo que permitió la condición de dicho estudio. De acuerdo a Sabino (1998), una variable es “cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado se considere que puede tener un valor fijo” (p.74). En el presente estudio la variable queda definida como: Autoevaluación del docente: y en siguiente cuadro se visualiza su operacionalización.

Cuadro 01
Operacionalización de la Variable.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
			<u>I Parte</u>
		Evaluación del desempeño	1-2-3
	Labor docente	Importancia	4-5
		Periodicidad	6-7
		Coevaluación	8-9
		Criterios	10
		Instrumentos	11
			<u>II Parte</u>
		Aspectos Instrumentales	12 al 18
		Aspectos Interpersonales	19 al 23
		Aspectos Sistémicos	24 al 30
			<u>III Parte</u>
	Criterios	Autorreflexión	31
		Evaluación por partes de los alumnos	32
		Registros y análisis de medios	34
		- Grabación en Audio y Videos	35
		- Elaboración de portafolios	36
		- Actuación del alumno	33
		- Observación de los colegas	37
		- Elaboración de diarios.	

Para recabar la información pertinente a la investigación, se aplicó la técnica de la encuesta, la cual es definida por Hurtado (2000) como: “procedimientos y actividades que le permitan al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta

de investigación” (p. 409). En relación al instrumento utilizado, fue un cuestionario, según Hurtado (ob.cit), el cuestionario es un instrumento compuesto de una serie de preguntas, orientadas a obtener datos que sirvieron de base al análisis de las variables en estudio.

En la investigación se aplicó el instrumentos conformado por tres partes: 1) Ítems del 1 al 11 escala de respuesta: S: Siempre, CS: Casi siempre, AV: Algunas veces, RV: Rara vez, N: Nunca; 2) ítems 12 al 30, escala de respuestas: TI: Nula Importancia, PI: Poca Importancia, MI: Mediana Importancia, GI: Gran Importancia y EI: Extrema Importancia y 3) ítems del 31 al 37 con las opciones de respuestas Incluir y Excluir. Es necesario señalar que el instrumento fue dividido de la manera expuesta por considerar que de esta forma se lograban los objetivos de investigación, como son describir el desarrollo del proceso de autoevaluación y luego identificar los criterios a utilizar.

En ese mismo orden de ideas y para cumplir con los objetivos expuestos se validó el instrumento para verificar que se estaba midiendo la variable que se pretende medir, para ello se realizó la validación a través del juicio de dos (2) expertos en el área de evaluación y un (1) especialista en investigación, a quienes se les solicitó su opinión respecto al contenido, estructura, pertinencia, coherencia, redacción y número de ítems y estos señalaron que el instrumento tiene validez en cuanto a su contenido, estructura, pertinencia, coherencia, redacción y número de ítems. Según Sabino (2000), los expertos son personas que adoptan decisiones y resuelven problemas de un determinado campo, utilizando los conocimientos y las reglas analíticas definidas por los expertos en dicho campo. De allí que el juicio de expertos aporte información sobre los procedimientos, estrategias y elementos que conforman un conjunto de partes de manera objetiva y sustentada.

Una vez aplicado el instrumento se utilizó la estadística a estadística descriptiva, en función de la frecuencia de respuestas aportadas por los sujetos objeto de estudio, los porcentajes fueron representados a través de cuadros y gráficos estadísticos y las respuestas sirvieron de base para elaborar un cuerpo de conclusiones y recomendaciones

RESULTADOS

El análisis de los resultados se hizo atendiendo a las dimensiones e indicadores expuestos en la operacionalización de las variables.

Cuadro 1

Variable Autoevaluación del Desempeño. Dimensión Labor Docente.

Dimensiones	Alternativas de Respuestas									
	S		CS		AV		RV		N	
	f	%			f	%	f	%		
Evaluación del desempeño.	11.67	40.33	13	45	3.66	12.33	0.66	2.33		
Importancia	17.5	60	9.5	33	2	7				
Periodicidad (Autoevaluación)	13	45	16	55						
Periodicidad (tiempo)										
Mensual			4	14	--					
Cada Lapso			--	--	25	86				
Coevaluación (Colegas)	20	69	7	24	2	7				
Coevaluación (Alumnos)	18	62	9	31	2	7				
Criterios			7	24	22	76				
Instrumentos	3	10	11	38	15	52				

Al realizar el análisis se observa que en la dimensión: Evaluación del Desempeño (Ítems 1,2,3) el 83,33%, producto de la sumatoria de Siempre y Casi Siempre, opinan que es importante la evaluación del desempeño, igualmente señalan que el proceso de evaluación aplicado en la institución se rige por normas establecidas, de igual manera indican que el proceso de evaluación le permite la autoevaluación, las respuestas dadas en estas primeras tres preguntas evidencian una tendencia positiva a los procesos de evaluación y autoevaluación.

En la dimensión importancia (Ítems 4-5) la mayoría de los encuestados (93 %) se ubicaron en las categorías siempre y casi siempre, lo cual evidencia que consideran que la autoevaluación es una herramienta importante en la evaluación del Desempeño y que conlleva al autoperfeccionamiento.

En la dimensión Periodicidad (Ítems 6 y 7) se observa que el 100% señala que se autoevalúa, sin embargo la mayoría de los informantes en el ítem 7 indican que lo hacen algunas veces en cada lapso, lo que evidencia una tendencia negativa en vista de que es un proceso que debe ejecutarse de una manera más continua y sistemática.

En la dimensión coevaluadores (Ítems 8 y 9) un 93% de los informantes expresaron que permiten que sus colegas y alumnos den opiniones con respecto a su desempeño, tendencia muy positiva ya que los aportes dados por estos mejorarán el desempeño y la calidad educativa.

En la dimensión criterios (Ítems 10) se visualiza que un 76% aplica algunas veces criterios para autoevaluarse, e igualmente en la dimensión instrumentos (Ítems 11) señalan que algunas veces utilizan instrumentos de autoevaluación, esto significa poca efectividad y eficiencia de un proceso de autoevaluación, el cual debe utilizar instrumentos con criterios previamente establecidos.

Cuadro 2

Variable Autoevaluación del Desempeño. Dimensión Criterios. Indicadores Aspectos Instrumentales, Interpersonales y Sistémicos

Dimensiones	Alternativa de Respuesta									
	NI		PI		MI		GI		EI	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Aspectos Instrumentales (Ítems 12 al 18)	1	3,14	0,57	1,71			19,57	67,86	7,86	27,29
Aspectos Interpersonales (Ítems 19 al 23)	1,6	5	0,4	1,2			16,45	57	10,6	36,8
Aspectos Sistémicos (Ítems 24 al 30)	0,86	2,96	0,71	2,46			12,14	41,87	15,29	52,71
Totales	3,46	11,1	1,68	5,37			48,16	166,73	33,75	116,8
Total Promedio	1,15	3,7	0,56	1,79			16,05	55,56	11,25	38,93

El cuadro 2 expresa la opinión de los encuestados con respecto a los aspectos instrumentales, interpersonales y sistémico que se deben considerar para cumplir con un proceso de autoevaluación del desempeño, en dicho cuadro se evidencia que el 94,49% de los informantes manifestaron que los siguientes criterios deben formar parte del proceso de autoevaluación: Aspectos Instrumentales: capacidad de análisis de síntesis, capacidad de planificar, conocimientos generales de la profesión, habilidades básicas, resolución de problemas, toma de decisiones, comunicación oral y escrita en la propia lengua; Aspectos

interpersonales: trabajo en equipo, el compromiso ético la multiculturalidad y las alianzas estratégicas y por último, los Aspectos Sistémicos: capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, habilidades de investigación, capacidad de aprender, liderazgo, habilidad para trabajar de forma autónoma, preocupación por la calidad y motivación al logro, son criterios que deben formar parte de la autoevaluación, pues sólo un 3% consideró de Nula Importancia y 2% Poca Importancia.

Cuadro 3.

Variable: Autoevaluación del Desempeño. Dimensión Criterios. Indicador autorreflexión

	Incluir		Excluir	
	f	%	f	%
31.- ¿Cuáles de los siguientes criterios de actuación debe considerar el profesor al realizar la autorreflexión de su labor docente?				
- Características del discurso en clase.	25	86	4	14
- Nivel de destreza.	29	100	--	--
- Debilidades y fortalezas.	25	86	4	14
Totales	79	272	8	28
Total Promedio	26.33	90.67	2.67	9.33

En el cuadro 3 el 90.67% de los sujetos de estudios manifestaron que el discurso en clase, nivel de destrezas y las debilidades y fortaleza son criterios de autorreflexión que deben ser incluidos en la autoevaluación, sólo un 9% compartió el criterio de excluir dichos procedimientos de la autoevaluación.

Cuadro 4.

Variable: Autoevaluación del Desempeño. Dimensión Criterios. Indicador Coevaluadores.

Criterios	Incluir		Excluir	
	f	%	f	%
32. Criterios de actuación a considerar por el alumno	27,3	94,2	1,7	5,8
33. Criterios de actuación a considerar por los colegas	28,1	97	0,9	3
Totales	55,4	191,2	2,6	8,8
Total Promedio	27,7	95,6	1,3	4,4

En el cuadro 4 correspondiente a los coevaluadores (alumnos y colegas) el 95,6% de los informantes manifestaron que los siguientes criterios deben ser incluidos en el proceso de autoevaluación del desempeño: (a) Consideraciones de los alumnos: dominio del contenido, utilización de recursos, habilidad para transmitir sus conocimientos, habilidad para promover la participación, habilidad para evaluar, habilidad para escuchar planteamientos, el orden en la exposición, el tono de voz, el dominio del grupo y la apariencia personal, y (b) Consideraciones de los colegas: dominio del contenido, utilización de recursos, habilidad para transmitir sus conocimientos, habilidad para promover la participación, habilidad para evaluar, habilidad para escuchar planteamientos, el orden en la exposición, el tono de voz, el dominio del grupo y la apariencia personal son criterios que deben formar parte de la autoevaluación.

Cuadro N° 5

Variable: Autoevaluación del Desempeño. Dimensión Criterios. Indicador Registro y Análisis de Medios

	Incluir		Excluir	
	F	%	f	%
34. Grabaciones en Audio y Videos	27	93,2	2	6,8
35. Portafolios	28	96,66	1	3,33
36. Actuación del alumno	26,33	91	2,66	9
37. Elaboración de Diarios	27	93	2	7
Totales	108.33	373.86	7.66	26.13
Total Promedio	27.08	93.47	1.75	6.53

En este cuadro se presentan los resultados provenientes de los ítems 34 al 37 en los que un 93.47 % de los encuestados manifiestan que los siguientes registros y análisis de medios deben ser incluidos como criterios para el proceso de autoevaluación: grabaciones en audio y videos (discurso, lenguaje corporal, expresiones de la cara, movimiento por el salón de clase e interés de los alumnos en clase); los portafolios (trabajos de los alumnos, evaluaciones, publicaciones, grabaciones en audio o videos, planes de clase y descripciones de situaciones de clase); las actuaciones de los alumnos (redacciones, proyectos e instrumentos de observación del desenvolvimiento de los alumnos en actividades de aula) y finalmente la elaboración de diarios (situaciones en el desarrollo de la clase y discusión de problemas que impliquen el diálogo y el compartir experiencias de forma conjunta).

Según resultados expresados en cada cuadro se observa la importancia que le otorgan los docentes encuestados a la autoevaluación y a la existencia de criterios que permitan lograr que este proceso sirva como herramienta para que conseguir una educación de calidad y cree las condiciones para la reflexión de su labor.

CONCLUSIONES

De acuerdo a las respuestas aportadas por los docentes de la Escuela Técnica Comercial Dr. Ambrosio Perera de Barquisimeto Estado Lara, se señalan las siguientes conclusiones:

El objetivo N° 1, en el cual se planteó describir el desarrollo del proceso de autoevaluación del desempeño docente en la Escuela Técnica Comercial “Dr. Ambrosio Perera” de Barquisimeto Estado Lara, los docentes en un porcentaje significativo consideraron que es importante la evaluación del desempeño, que este proceso se rige por normas establecidas y que le permite su autoevaluación. Además señalaron que la evaluación permite que el docente se autoevalúe, es una herramienta importante en la evaluación y que conlleva al autoperfeccionamiento. Igualmente indicaron que se autoevalúan, sin embargo la mayoría de los informantes expresan que lo hacen en cada lapso, lo que indica una tendencia negativa en vista de que este es un proceso que debe hacerse de una manera más continua y sistemática. En lo que respecta a los coevaluadores la mayoría de los informantes declararon que permiten que sus colegas y alumnos den opiniones con respecto a su desempeño, tendencia muy positiva en vista de que los aportes dados por estos coevaluadores mejorarán el desempeño y la calidad educativa. De igual manera expresaron que algunas veces usan criterios para autoevaluarse e igualmente la mayoría no utiliza instrumentos lo que significa una tendencia negativa para la efectividad y eficiencia de un proceso de autoevaluación.

En cuanto al objetivo N° 2, en el cual se planteó identificar los criterios que deben formar parte de la autoevaluación del desempeño docente en la Escuela Técnica Comercial Dr. Ambrosio Perera, la mayoría de los encuestados señalaron que los siguientes criterios deben ser incluidos para lograr un proceso de autoevaluación eficiente:

Aspectos Instrumentales: capacidad de análisis de síntesis, capacidad de organizar y planificar, conocimientos generales de la profesión, habilidades básicas del manejo de un computador, resolución de problemas, toma de decisiones, comunicación oral y escrita en la propia lengua.

Aspectos Interpersonales: trabajo en equipo, capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario, compromiso ético, apreciación de la diversidad y multiculturalidad, habilidad para establecer alianzas estratégicas.

Aspectos Sistémicos: capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, habilidades de investigación, capacidad de aprender, liderazgo, habilidad para trabajar de forma autónoma, preocupación por la calidad, motivación de logro.

Criterios de actuación debe considerar el profesor al realizar la autorreflexión de su labor docente: características del discurso en clase, nivel de destreza, debilidades y fortalezas.

Criterios de actuación a considerar por el alumno: dominio del contenido, utilización de recursos, habilidad para transmitir sus conocimientos, habilidad para promover la participación, habilidad para evaluar, habilidad para escuchar planteamientos, el orden en la exposición, el tono de voz, el dominio del grupo, la apariencia personal.

Criterios de actuación a considerar por los colegas: dominio del contenido, utilización de recursos., habilidad para transmitir sus conocimientos, habilidad para promover la participación, habilidad para evaluar, habilidad para escuchar planteamientos, el orden en la exposición, el tono de voz, el dominio del grupo, la apariencia personal.

Registros y Análisis de Medios, grabaciones en audio y videos: discurso, lenguaje corporal, expresiones de la cara, movimiento por el salón de clase, interés de los alumnos en clase.

Portafolios: trabajos de los alumnos, evaluaciones de los alumnos, publicaciones, grabaciones en audio o videos, planes de clase, descripción de situaciones de clase.

Actuación del alumno: redacciones, proyectos, instrumentos de observación del desenvolvimiento de los alumnos en actividades de aula.

Elaboración de diarios: situaciones en el desarrollo de la clase, discusión de problemas que implique el diálogo y el compartir experiencias de forma conjunta.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones emanadas de esta investigación realizada entre los docentes de la institución objeto de estudio, se recomienda:

A los directivos de la Escuela Técnica Comercial Doctor Ambrosio Perera, planificar talleres, foros, seminarios orientados a la capacitación del docente respecto a la autoevaluación de la cual debe ser objeto.

Reunir al personal para someter a discusión los criterios a regir para la autoevaluación del docente.

A los docentes, ser receptivos ante la necesidad de mejorar su desempeño docente a través de la autoevaluación.

Formar comisiones de trabajo orientadas a promover el cumplimiento de la autoevaluación permanente de los docentes, a fin de optimizar la calidad educativa, la cual origina primordialmente de la forma cómo se lleve a efecto el desempeño docente.

Realizar la autoevaluación periódicamente, con el propósito de evidenciar las fallas existentes y de esta manera aplicar los correctivos necesarios.

Los docentes deben reflexionar acerca de su compromiso con los alumnos y por lo tanto, estar en la disposición de que el estudiantado exprese sus opiniones en relación a la forma cómo debe darse el desempeño docente.

Tomar en cuenta los resultados de esta investigación como un aporte para llevar a la práctica lo planteado, en relación a la autoevaluación de la cual debe ser objeto el docente para desarrollar con éxito su desempeño.

REFERENCIAS

- Airisan, P (2003). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Ediciones Mensajero. Colombia.
- Anello, I (1998). *El liderazgo*. Editorial Kapelusz. Argentina.
- Busot, A. (1998). *Técnica de investigación*. Maracaibo: Ediciones Universidad del Zulia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración en las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Daza, O. (2004). *Gestión del directivo como supervisor y su incidencia en el desempeño del personal docente da la UE Colegio Vicente Emilio Sojo de Barquisimeto Edo Lara*. Tesis de grado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Cuadernos para la Reforma Educativa (2000). *Los valores*. Editorial Oveja Negra. Caracas.
- Hernández, S; Fernández, C; Baptista, P. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. México.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Editorial Sypal.
- Ministerio de Educación y Deporte (2001). *Reforma Educativa*. Caracas.
- Peter, A, Arlen, G. (2000). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Colombia: Ediciones Mensajero.
- Romero, A (2004). *Modelo de gerencia educativa integral en contextos educativos, una herramienta para fortalecer las Escuelas Técnicas como sistemas de producción en el marco de la Educación para el Trabajo*. Trabajo de Grado. Universidad Santa María. Caracas.
- Romero, A. (2005). *Educación en los tiempos actuales*. [Artículo en línea] Disponible: www.monografias.com [Consulta: 2005, Mayo 30]
- Romero, M (2006). *Motivación al logro*. Editorial Hermanos Hurtado. Caracas.
- Sabino, C. (1998). *El Proceso de investigación*. Caracas: Ediciones Panapo.
- Universidad Central de Venezuela (2001). *Principios Fundamentales sobre la Educación que Queremos y Necesitamos en Venezuela*. Caracas: Autor.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). *Manual de trabajo de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: FEDUPEL.