## CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente estudio se enfocan en resumir los hallazgos obtenidos al determinar las competencias para la evaluación del desempeño y coadyuven al crecimiento profesional de los docentes en los colegios universitarios:

a) Se identificaron las características de las competencias requeridas para la evaluación del desempeño docente en los colegios universitarios, indicándose la importancia de valorar las habilidades (hablar en público, habilidades pedagógicas, uso de recursos instruccionales, uso de técnicas instruccionales, manejo de grupos; y orientación al estudiante); conocimientos amplios en las materias, el ámbito de las destrezas sociales para relacionarse con otros, incluyendo su relación con padres, alumnos, coordinadores y docentes; aspectos relacionados con la imagen de sí mismo, los rasgos de comportamiento y la motivación del docente. Estos aspectos deben tener un peso alto en la evaluación del desempeño por competencias.

Con respecto al ámbito social, se obtuvo que los docentes deben manejar destrezas sociales para relacionarse con otros, incluyendo su relación con padres, alumnos, coordinadores y docentes; siendo interesante destacar como el nivel de destreza social requerido por el docente debe ser alto, criterio a considerar en la evaluación del desempeño docente. En

cuanto a la imagen de sí mismo, ésta debe ser incluida dentro de las competencias a considerar en la evaluación del desempeño docente, considerando las capacidades, limitaciones, control emocional, nivel de tolerancia y respuesta agresiva.

En torno a los rasgos, se destaca la importancia de evaluar rasgos de la personalidad del docente en la evaluación del desempeño, incluyendo los niveles de simpatía, sociabilidad, extroversión, asertividad y desarrollo emocional. En relación a la motivación, se evidenció como necesario valorar en la evaluación del desempeño los aspectos que determinan la motivación del docente en sus labores, tomando como referencia la motivación de poder, logro, afiliación, actividad docente y desarrollo docente.

b) Se establecieron los tipos de competencias fundamentales para la evaluación del desempeño docente; incluyéndose las competencias teóricas (conocimientos teóricos de la materia, la mejora del trabajo en el aula, dominio sobre planificación académica, conocimiento teórico sobre didáctica, dominio teórico sobre Pedagogía, conocimientos sobre los alumnos, dominio teóricos sobre materias relacionadas, conocimiento sobre evaluación del desempeño, mejora de la gestión escolar, conocimientos sobre el contexto escolar; así como las teóricas administrativas (capacidad de organización de las actividades, habilidad para dirigir las actividades docentes, destrezas para realizar la planificación curricular y iniciativas para controlar el ambiente escolar).

Al medir las competencias técnicas, se determinó que es alto el nivel exigido a nivel de las competencias técnicas administrativas, indicando como importantes las involucradas con lo pedagógico-didáctico (manejo de tecnología de información, la dirección de los alumnos hacia el logro de objetivos, actualización de contenidos curriculares, manejo del currículo educativo, capacidad para articular el entorno educativo y manejo de las estrategias de intervención escolar).

Al medir las competencias psicológicas a considerarse al momento de evaluar el desempeño del docente, indicaron la capacidad para interactuar con su entorno educativo, capacidad para establecer relaciones sociales y capacidad de empatía, requiriéndose un nivel alto de las mismas, para desempeñarse eficiente y eficazmente en las labores educacionales; así como competencias productivas.

c) Se destacaron los elementos básicos para la evaluación del desempeño docente en los colegios universitarios, indicándose que cuentan con políticas claramente enunciadas, pero no siempre se cumplen. Dichas políticas incluyen la evaluación está vinculada con el desarrollo del docente, la existencia de estándares de desempeño vinculados, se fomenta la motivación del docente en la evaluación, se aplican los procedimientos de manera organizada se ofrecen las mismas condiciones de evaluación a todo el personal, se realiza la evaluación con objetividad, señala que se fomenta el compromiso/participación del personal y todos los aplicadores están adiestrados en la evaluación del desempeño.

Por otra parte, se obtuvo que la evaluación de desempeño actual cuenta con objetivos claramente especificados. Entre los objetivos de la evaluación del desempeño docente, los mismos se enfocan en medir las competencias, ascender al personal, cumplir con un requisito institucional, eliminar docentes de la nómina y valorar el aporte a la organización.

Al medir la periodicidad con la cual se debe aplica la evaluación del desempeño docente, indicaron un período semestral y existe un responsable de la evaluación del desempeño docente. El uso de la información derivada de la evaluación del desempeño docente, incluye la identificación de prospectos de ascenso y promociones, reconocimiento de mérito, cursos del adiestramiento, despido del personal y transferencias de personal.

Se estableció la existencia de parámetros para la evaluación del desempeño docente, sin embargo, solo una parte de los docentes conoce los criterios utilizados para determinar su evaluación, lo cual es fundamental para lograr el cumplimiento de los objetivos de la evaluación del desempeño docente. Dichos parámetros fueron calificados como regulares.

d) Se propusieron lineamientos teóricos prácticos que permitan incorporar las competencias para la evaluación del desempeño docente en los colegios universitarios, incluyendo dentro de los mismos directrices a seguir en la incorporación de la evaluación como sistema y en las características de dicha evaluación.

## RECOMENDACIONES

Tomando como referencias los resultados y conclusiones del presente estudio se formulan las siguientes recomendaciones derivadas del estudio:

a) A otros investigadores se le sugiere realizar un estudio de los perfiles de trabajo con el fin de especificar con detalle el conjunto de habilidades, conocimientos, aspectos sociales, imagen de sí mismo, rasgos y motivación.

b) Al personal de recursos humanos de los colegios universitarios se recomienda realizar un inventario de competencias que incluyan las teóricas, técnicas y psicológicas considerando las áreas de especializada de dichos colegios, a fin de contar con un listado de las mismas para apoyar la elaboración de una evaluación por competencias del desempeño docente.

c) Al gerente de recursos humanos de los colegios universitarios se sugiere formular políticas y objetivos claros enfocados en apoyar la evaluación del desempeño docente por competencias y difundirlos al personal docente para que el mismo conozca con amplitud las directrices y propósitos a lograr, considerando todos aquellos principios por los cuales debe guiarse el proceso de evaluación por competencias. Definir la periodicidad con la cual se debe aplicar la evaluación del desempeño docente, sugiriéndose la aplicación semestral, así como mantener la participación de un responsable.

d) Al mismo personal de recursos humanos también es conveniente difundir

entre el personal docente el uso que se dará a la información derivada de la evaluación del desempeño docente, de manera que éstos puedan percibir los beneficios derivados del proceso. Se sugiere reformular y especificar claramente los parámetros para la evaluación del desempeño docente, bajo el modelo de competencias, de manera que estos tengan conocimiento suficiente sobre los criterios empleados para determinar su evaluación,

e) Al gerente de recursos humanos y personal encargado de la medición de actuación en los colegios universitarios se sugiere analizar los lineamientos teóricos prácticos que permitan incorporar las competencias para la evaluación del desempeño docente en los colegios universitarios, a fin de proceder a discutirlos y desarrollarlos bajo la metodología del enfoque por competencias para hacer viable la implementación de la evaluación del desempeño docente bajo estos lineamientos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS


ALCÁNTARA. L. (1997). ***Un Modelo de Perfil.*** UNESCO – Cresalc. Venezuela.

ALLES, M. (2000). ***Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias***. Ediciones Granica. Buenos Aires.

ALPANDER, J. (1998). ***Planificación de los Recursos Humanos.*** Editorial Mc Graw Hill. México.

ARGUELLO; F. (2002). ***Formación Docente y Desempeño Gerencial en el Aula del Personal de los Colegios Universitarios.*** Trabajo de Grado, Maestría en Gerencia Educativa, universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo.

ARIAS, J. (1998). ***Administración de Personal***. Editorial McGraw Hill. México.

ATENCIO, L. (2004). ***Competencias Laborales del Gerente Universitario de LUZ en el Marco de las Nuevas Tecnologías.*** Tesis Doctoral- Doctorado en Ciencias Gerenciales, -Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo.

BAR, G. (1999). ***Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo.*** I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación Lima, Perú, septiembre.

BOYATZIS, R. (1992). ***The Competent Manager***, N.Y. Wiley and Sons.

BRASLAVSKY, C. (2000). ***Bases, orientaciones y criterios para el diseño de Programas de postgrado de formación de profesores***. Reunión de Consulta Técnica para el análisis de políticas y estrategias de formación de profesores. OEI. Bogotá, Colombia.

CHAVEZ, N. (1994). ***Introducción a la Investigación*** Educativa. S/Editorial. Maracaibo.

CHIAVENATO, I. (2002). ***Administración de Recursos Humanos***. Bogotá. Editorial McGraw Hill

CHRUDEN, C. Y SHERMAN, C. (1998). ***Administración de Personal***. Editorial Interamericana. México.

DALZIEL, M., CUBEIRO, J. y FERNÁNDEZ, G. (2000). ***Las competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos***. Ediciones Deusto, Bilbao.

DESSLER. G. (2001). ***Administración de Personal***. México. Prentice-Hall Hispano Americano

***DICCIONARIO DE EDUCACION.*** (2001). Editado por la Universidad de Guadalajara. Guadalajara.

DOLAN, S, SCHULER, R, y VALLE, R. (2003). ***La Gestión de los Recursos Humanos***. Editorial McGraw-Hill. Madrid.

DURAN, G. (2004). ***Competencias del docente en su función de evaluador.*** Tesis Doctoral-, Doctorado en Ciencias de la Educación -Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo.

FLETCHER, S. (2003). ***Nuevas Formas de Evaluación y Certificación.*** Ediciones Antología de Lecturas, México. 2003.

GIL, C. (1999). ***Administración de Personal***. Editorial Prentice Hall. Mexico.

GOMEZ, H. (1999). ***Administración de Personal.*** Editorial Prentice Hall. México.

HAY GROUP. (1999). ***Modelo de Gestión por Competencias***. Editado por Hay Group. Caracas.

HERNANDEZ, R. ; FERNANDEZ, C, Y BAPTISTA, P. (2003). ***Metodología de la Investigación Editorial*** M c Graw Hill. México.

HOOGHIEMSTEA, T (2000). ***Gestión Integrada de Recursos Humanos*** Editorial. De USTO Bilbao.

KELLS, H. Y TEICHIER, D. (1999). ***Sistemas nacionales de garantía y control de la calidad académica***. Ediciones CRESALC/UNESCO.

KUHN, T. (1998***). La Función del Dogma en la Investigación Científica.*** Ediciones Teorema, Valencia.

LANDA, R (1998). ***Desarrollo de Competencias Estratégicas***. Editorial. Diana Madrid

LASIDA, D. (2001). ***Gestión por Competencias. Un Enfoque de Recursos Humanos***. Editorial Gestión 2000. Colombia.

LE BOTERF, G. (2000). ***Ingeniería de las competencias.*** Editorial Gestión 2000. Barcelona.

LEVY-LEBOYER, C. (1998). ***Gestión de Competencias***. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

MALONEY, K. (2000). ***¿Es suficiente con las competencias?,*** Training and Development Editorial Digest. New York.

MAYO, A. (2000). ***Las organizaciones que aprenden***. Ediciones Gestión 2000. Barcelona, España.

MENDEZ, C. (2003). ***Metodología.*** Editorial Mc Graw-Hill Interamericana SA. Colombia.

MILKOVICH, D. Y BOUDREAU, M. (2001). ***Dirección Estratégica de los Recursos Humanos***. . Editorial Prentice Hall. Mexico.

NODE. C. (1999). ***Administración de Personal.*** Editorial Prentice Hall. México.

OBERTO, I. (2003). ***Estrategias Gerenciales para el Desarrollo de Competencias de Investigación del Docente de la Escuela Básica.*** Trabajo de Grado, Maestría en Gerencia Educativa-Universidad Dr..Rafael Belloso Chacín, Maracaibo

PAZ, C (2001). ***Competencias***. Editorial Prentice Hall. Mexico.

PEÑA, M. (2004). ***Modelo evaluativo de las competencias lingüísticas en los docentes de la Tercera Etapa de Educación Básica***. Trabajo de Grado, Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo.

PEREDA, S y BERROCAL, F. (1999). ***Gestión de recursos humanos por competencias***. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. Madrid.

PEREZ, J (1.998). ***Fundamento de Dirección de Empresas***. Editorial. Rialp. Madrid

PERRENOUD, P. (2000). ***Pedagogía Diferenciada.*** Editorial Artmed. Porto Alegre.

PEROZO, O. (2002). ***Las Competencias Estratégicas y la Carrera Profesional del Docente en Funciones Académicas-Administrativas***, .Tesis Doctoral - Doctorado en Ciencias Gerenciales, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo.

RIVAS, Z. (2004). ***Paradigma del Aprendizaje Significativo y Competencias del Personal Docente.*** Trabajo de Grado, Maestría en Gerencia Educativa-Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo.

RUIZ, C. (1998). ***Enfoque Cuantitativo y Cualitativo de la Investigación: Más allá de los Paradigma de investigación.*** Ediciones Marcial Pons. Madrid.

ROBBINS, S. (2002). ***Comportamiento Organizacional***. Editorial McGraw Hill Interamericana. México.

ROSALES, C. (2001). ***Visión Histórica del planeamiento de la educación en Venezuela.*** Publicación Interna de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.

SABINO, C. (1998). ***Metodología de la Investigación.*** Editorial El Cid. Buenos Aires.

SEGURA, M. (2004). ***La Motivación del Docente y su Relación con el Desempeño Laboral en las Escuelas Básicas Arquidiocesanas del Municipio Mara y Maracaibo.*** Trabajo de Grado, Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo.

SIERRA, R. (1998). ***Método de Investigación en las Ciencias Sociales.*** Editorial Panapo. Caracas

SMITH, C. (2000). ***Administración de Personal***. Editorial Mc Graw Hill. Mexico.

SPENCER, L.M. Y SPENCER, S.M. (2000). ***Competence at Work***, New York, John Wiley and Sons.

STONER, J Y FREEMAN, E. (1998). ***Administración***, Editorial Prentice Hall México.

TAMAYO. Y TAMAYO, M. (2000). ***Técnica de Investigación Social.*** Editorial Limusa.

TÜNNERMANN C. (1999). ***La Educación Superior en América Latina y el Caribe en su contexto económico, político y social. Hacia una nueva educación superior.*** Ediciones CRESALC/UNESCO, Caracas.

UNESCO. (2003). Organización Cultural, Científica y Educativa de las Naciones Unidas. ***La Educación en Latinoamérica.*** Chile.

VALDEZ, H. (2000). ***Evaluación Docente*** Encuentro Iberoamericano, Organizado por la OEI. México.

VILLEGAS, J. (1999). ***Administración de Personal.*** Editorial Los Heraldos Negros. Caracas.

WERTHER, D Y DAVIS, K. (1996-99). ***Administración de Personal***. Editorial Prentice Hall. México.

WOODRUFFE, Ch.(2000). ***What is meant by a Competency? Leadership and Organization Development*** Journal. Vol 14 (1) Pp.29-36.

ZABALZA, M. (2004). ***Competencias Docentes del Profesorado Universitario. Calidad y Desarrollo Profesional.*** Narcea Ediciones. Madrid.

ZAMORA, G. (2001). ***Diseño de un Plan de Formación por Competencias para el personal administrativo de cajas de ahorro universitarias***. Trabajo de Maestría. Universidad del Zulia. Maracaibo,

# ANEXOS

# ANEXO A

# CONFIABILIDAD

## INSTRUMENTO DE ARGENIS RIVAS

| | X1 | X2 | X1.X2 | SI | S2 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 60 | 61 | 3660 | 20.25 | 16.81 | |
| | 65 | 63 | 4095 | 0.25 | 4.41 | |
| | 59 | 60 | 3540 | 30.25 | 26.01 | |
| | 51 | 56 | 2856 | 182.25 | 82.81 | |
| | 66 | 68 | 4488 | 2.25 | 8.41 | |
| | 78 | 76 | 5928 | 182.25 | 118.81 | |
| | 77 | 77 | 5929 | 156.25 | 141.61 | |
| | 62 | 61 | 3782 | 6.25 | 16.81 | |
| | 61 | 62 | 3782 | 12.25 | 9.61 | |
| | 66 | 67 | 4422 | 2.25 | 3.61 | |
| suma | | | 42482 | 59.45 | 42.89 | **S1 . S2** |
| **suma /10** | | | **4248.20** | 7.71 | 6.55 | **50.50** |
| Media | 64.50 | 65.10 | | | | |
| **MULTIPLICA** | **4198.95** | | | | | |

$$\frac{\textbf{(SUMA/10 - MULTIPLICA)}}{\textbf{S 1 * S 2}} \qquad 0.97533157$$

# ANEXO B

# INSTRUMENTO

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD Dr. RAFAEL BELLOSO CHACÍN
DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIA DE LA EDUCACIÒN

# INSTRUMENTO

SEPTIEMBRE, 2005

**1.- De las que aparecen a continuación. Cuáles habilidades deben ser consideradas en la evaluación del desempeño docente?**

01.- Hablar en público ☐
02.- Habilidades pedagógicas ☐
03.- Uso de recursos instruccionales ☐
04.- Uso de técnicas instruccionales ☐
05.- Manejo de grupos ☐
06.- Todos los anteriores ☐
07.- Otro. Cual?_____

**2.-¿Considera pertinente para la evaluación del desempeño de habilidades a través de actividades prácticas?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**3.- ¿Cuál cree usted que debe ser el peso que tengan las habilidades del docente en la evaluación de desempeño?**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**4.- ¿Cuál es el nivel de profundidad de conocimiento en las materias debe ser medida en la evaluación del desempeño docente?**

01.- Conocimiento integral de la materia ☐
02.- Conocimiento teórico profundo del ☐
área de su competencia ☐
03.- Conocimiento de ejemplos prácticos ☐
04.- Otro. Cual?_____

**5.- ¿Cuál cree usted que debe ser el peso que tenga el conocimiento de las materias en la evaluación de desempeño?**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**6.- Indique el nivel de conocimiento formal que debe exigirse al docente:**

01.- Técnico ☐
02.- Universitario ☐
03.- Postgrado ☐

**7.- ¿Cómo cree que puede medirse en la evaluación del desempeño docente el nivel de especialización?**

01.- Estudios Formales ☐
02.- Experiencia ☐
03.- Cursos ☐
04.- Seminarios ☐
05.- Participación en Congresos ☐
06.- Investigaciones publicadas ☐
07.- Todos loa anteriores ☐
08.- Otro. Cual?_____

**8.- Los docentes deben manejar destrezas sociales para relacionarse con:**

01.- Los padres ☐
02.- Los alumnos ☐
03.- Los coordinadores ☐
04.- Personal directivo ☐
05.- Comunidad ☐
06.- Intercambio con otros docentes ☐
07.- Todos los anteriores ☐
08.- Otro. Cual?_____

**9.- Cuál es el nivel de destreza social que requiere el docente:**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**10.- ¿Deben considerarse las destrezas sociales para manejar los asuntos institucionales dentro de la evaluación del desempeño docente?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**11.- ¿Cuál es el nivel de competencias sociales que debe tener el docente en el manejo de relaciones institucionales?**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**12.- ¿Dentro de las competencias a considerar en la evaluación del desempeño docente debe incluirse el nivel de conocimiento de si mismo?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**13.- De los elementos que aparecen a continuación cuáles elementos son relativos al conocimiento de sí mismo, considera pertinentes a los efectos de evaluarlos como competencias del docente?**

01.- Capacidades ☐
02.- Limitaciones ☐
03.- Control Emocional ☐
04.- Nivel de tolerancia ☐
05.- Respuesta agresiva ☐
06.- Todos los anteriores ☐
07.- Otro. Cual?_____

**14.- Considera importante evaluar los rasgos de la personalidad del docente en la evaluación del desempeño?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**15.- ¿Cuáles de los siguientes rasgos de personalidad incluiría en la evaluación docente?**

01.- Simpatía-Antipatía ☐
02- Social-antisocial ☐
03.- Extrovertido-retraído ☐
04.- Asertivo-Inasertivo ☐
05.- Todos los anteriores ☐
06.- Otro. Cual?_____

**16.- ¿Considera necesario valorar en la evaluación del desempeño los aspectos que determinan la motivación del docente en sus labores?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**17.- ¿Cuáles motivos considera importantes incluir en la evaluación del desempeño docente?**

01.- Motivaciones de poder ☐
02.- Motivaciones de logro ☐
03.- Motivaciones de afiliación ☐
04.- Motivaciones sobre la actividad docente ☐
05.- Motivaciones para el desarrollo docente ☐
06.- Todos los anteriores ☐
07.- Otro. Cual?_____

**18.- ¿Cuáles de las siguientes competencias teóricas académicas considera importante incluir en la evaluación del desempeño docente?**

01.- Dominio teóricos sobre la materia ☐
02.- Dominio teóricos sobre materias relacionadas ☐
03.- Dominio teórico sobre Pedagogía ☐
04.- Mejora del trabajo en el aula ☐
05.- Mejora de la gestión escolar ☐
06.- Conocimiento sobre los alumnos ☐
07.- Conocimientos sobre el contexto escolar ☐
08.- Dominio sobre planificación académica ☐
09.- Conocimiento sobre evaluación del desempeño ☐
10.- Conocimiento teórico sobre didáctica ☐
11.- Todos los anteriores ☐
12.- Otro. Cual?_____

**19.- ¿Cuáles de los siguientes aspectos teóricos considera importante incluir en la evaluación del desempeño docente?**

01.- Teoría de Planificación ☐
02.- Teoría de Organización ☐
03.- Teoría de Dirección ☐
04.- Principios del Control ☐
05.- Teorías de Evaluación ☐
06.- Todas las anteriores
07.- Otra. Cual?_____

**20.- Bajo que criterios se puede medir el nivel de competencias teóricas del docente:**

01.- Producción de trabajos relacionados con su área ☐
02.- Número de actividades formales educativas en un tiempo específico ☐
03.- Número de credenciales obtenidas en actividades docentes ☐
04.- Número de reconocimientos por participación en eventos educativos ☐
05.- Todos los anteriores ☐
06.- Otro. Cual?_____

**21.- ¿Cuáles de las siguientes destrezas teóricas administrativas deben considerarse al momento de evaluar el rendimiento del docente?**

01.- Destrezas para realizar la planificación curricular ☐
02.- Capacidad de organización de las actividades académicas de su área ☐
03.- Habilidad para dirigir las actividades docentes ☐
04.- Iniciativas para controlar el ambiente escolar ☐
05.- Aplicación de las evaluaciones académicas ☐
06.- Todos los anteriores ☐
07.- Otro. Cual?_____

**22.- ¿Cuál es el nivel de competencias técnicas administrativas que debe tener el docente para ejecutar sus actividades?**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**23.- Indique las competencias pedagógico-didácticas que deben ser consideradas al momento de llevar a cabo la evaluación del desempeño docente:**

01.- Manejo de tecnología de información ☐
02.- Manejo de las estrategias de intervención escolar ☐
03.- Capacidad para articular el entorno educativo ☐
04.- Capacidad de relación con la comunidad ☐
05.- Manejo del currículo educativo ☐
06.- Dirección de los alumnos hacia el logro de objetivos ☐
07.- Actualización de contenidos curriculares ☐
08.- Todos los anteriores ☐
09.- Otro. Cual?_____

**24.- ¿Cuál es el nivel de competencias pedagógico-didácticas que debe tener el docente para ejecutar sus actividades?**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**25.- ¿Cuáles de las siguientes competencias psicológicas deben considerarse al momento de evaluar el desempeño del docente?**

01.- Capacidad para establecer relaciones sociales ☐
02.- Capacidad para interactuar con su entorno ☐
03.- Todos los anteriores ☐
04.- Otro. Cual?_____

**26.- ¿Cuál es el nivel de competencias psicológicas que debe tener el docente en facilitación del aprendizaje**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**27.- ¿Cuáles de las siguientes características psicológicas deben considerarse al momento de evaluar el desempeño del docente?**

01.- Capacidad de apertura ☐
02.- Disposición al cambio ☐
03.- Estimulación del aprendizaje ☐
04.- Estimulación de las comunicaciones ☐
05.- Capacidad de darse a entender por otros ☐
06.- Tolerancia ☐
07.- Convivencia ☐
08.- Cooperación entre diferentes. ☐
09.- Todos los anteriores ☐
10.- Otro. Cual?_____

**28.- ¿Cuál es el nivel de competencias productivas que debe tener el docente en facilitación del aprendizaje?**

01.- Alto ☐
02.- Medio ☐
03.- Bajo ☐

**29.- La evaluación de desempeño actual cuenta con políticas claramente enunciadas:**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**30.- Se cumplen las políticas que sustentan la evaluación del desempeño docente:**

01.- Siempre ☐
02.- Casi siempre ☐
03.- A veces ☐
04.- Casi nunca ☐
05.- Nunca ☐

**31.- Si su respuesta es afirmativa, indique cuáles son las políticas de la evaluación del desempeño docente:**

01.- Se evalúa a todo el personal ☐
02.- Se ofrecen las mismas condiciones de evaluación a todo el personal ☐
03.- Se realiza la evaluación con objetividad ☐
04.- Se aplican los procedimientos de manera organizada ☐
05.- La evaluación está vinculada con el desarrollo del docente ☐
06- Todos los aplicadores están adiestrados en la evaluación del desempeño ☐
07.- existen estándares de desempeño vinculados con el puesto de trabajo ☐
08.- se fomenta el compromiso/participación del personal ☐
09.- Se fomenta la motivación del docente en la evaluación ☐
10- Todos los anteriores ☐
11.- Otro. Cual?_____

**32.- La evaluación de desempeño actual cuenta con objetivos claramente especificados:**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**33.- Indique la periodicidad con la cual se debe aplica la evaluación del desempeño docente:**

01.- Trimestral ☐
02.- Semestral ☐
03.- Anual ☐
04.- Continua ☐
05.- Otra. Cual?_____

**34.- Si su respuesta es afirmativa, indique cuáles son los objetivos de la evaluación del desempeño docente:**

01.- Medir las competencias ☐
02.- Cumplir con un requisito institucional ☐
03.- Ascender al personal ☐
04.- Eliminar docentes de la nómina ☐
05.- Otro. Cual?_____

**35.- Considera que la periodicidad con la cual se realiza la evaluación del desempeño docente es:**

01.- Adecuada ☐
02.- Regular ☐
03.- Inadecuada ☐

**36.- ¿Existe un responsable de la evaluación del desempeño docente?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**37- Cumple a cabalidad con sus actividades el responsable de la evaluación del desempeño docente?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**38- Si es afirmativa su respuesta, indique ¿quien es el responsable de la evaluación del desempeño docente?**

01.- Director ☐
02.- Coordinadores ☐
03.- Jefe de Departamento ☐
04.- Docentes ☐
05.- Otro. Cual? _____

**39.- Se emplea la información derivada de la evaluación del desempeño docente para determinar:**

01.- El curso del adiestramiento ☐
02.- Prospectos de ascensos/promociones ☐
03.- Reconocimiento de Méritos ☐
04.- Transferencias de personal ☐
05.- Despido de Personal ☐
06.- Todos los anteriores ☐
07.- Otra. Cual?_____ ☐

**40.- Se han aplicado medidas disciplinarias a partir de los resultados de la evaluación del desempeño docente?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**41.- ¿Existen parámetros para la evaluación del desempeño docente?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**42.- ¿Conocen los docentes bajo qué criterios están siendo evaluados en su desempeño?**

01.- Si ☐
02.- No ☐

**43.- Considera que los parámetros o criterios de evaluación utilizados para medir el desempeño son:**

01.- Adecuados ☐
02.- Regulares ☐
03.- Inadecuados ☐