

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"ACTITUD DE LOS PROFESORES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO VALLE
VERDE HACIA LA EVALUACIÓN DEL PROFESOR."**

TESIS DE GRADO

CARLA ROSSANA VETTORAZZI PELLEGER DE GREÑAS
CARNET 20845-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"ACTITUD DE LOS PROFESORES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO VALLE
VERDE HACIA LA EVALUACIÓN DEL PROFESOR."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

CARLA ROSSANA VETTORAZZI PELLECCER DE GREÑAS

PREVIO A CONFERÍRSELE

TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ANA GABRIELA BUSTAMANTE DIAZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. CLAUDIA LUCRECIA GARCIA GAITAN

Guatemala, 28 de noviembre de 2014.


Señores Consejo
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para someter a su consideración el informe final de la tesis "**Actitud de los profesores de primaria y secundaria del Colegio Valle Verde hacia la evaluación de desempeño docente que los alumnos hacen de ellos**" de la estudiante **Carla Rossana Vettorazi Pellecer**, carné: **2084511** de la Licenciatura en Educación y Aprendizaje.

He revisado el mismo y considero que llena los requisitos exigidos por la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza por lo que solicito nombren al revisor, para la evaluación respectiva.

Atentamente,


Mgtr. Ana Gabriela Bustamante Diaz de Javier
Asesora



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 05714-2015

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante CARLA ROSSANA VETTORAZZI PELLECCER DE GREÑAS, Carnet 20845-11 en la carrera LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 0591-2015 de fecha 30 de enero de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ACTITUD DE LOS PROFESORES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO VALLE VERDE HACIA LA EVALUACIÓN DEL PROFESOR."

Previo a conferírsele título y grado académico de LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 2 días del mes de febrero del año 2015.



Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen María

Por la paz y calma que me proveyeron en los momentos de debilidad.

A Luis Greñas, mi esposo

Por su apoyo incondicional, por siempre haber creído en mí y por siempre haberme acompañado en mis proyectos personales.

A mis hijos

Por estar siempre pendientes, por la paciencia y comprensión durante este proceso.

A mis padres

Quienes me enseñaron el valor del trabajo duro y la dedicación en cualquier cosa que haga.

AGRADECIMIENTOS

A Alejandra Vela

Quien me acompañó y apoyó en esta aventura, así como lo ha hecho en muchas otras. Porque siempre está allí para mí.

A Lourdes Álvarez

Por su cariño, y siempre estar pendiente de mí.

A Sabrina Guerra

Por su buena disposición, porque con paciencia siempre estuvo dispuesta a ayudarme y guiarme. Por creer en mí y demostrarlo siempre.

A Ruth Nuñez

Por ser quien más me enseñó en esta experiencia. Que Dios la bendiga y le permita continuar tocando vidas como lo hizo con la mía.

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
	Actitud.....	10
	Desempeño y evaluación docente.....	11
	El rol del profesor.....	15
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
	2.1 Objetivos.....	24
	2.1.1 Objetivo general.....	24
	2.1.2 Específicos.....	24
	2.2 Variables.....	25
	2.3 Definición de variables.....	25
	2.3.1 Definición conceptual.....	26
	2.3.2 Definición operacional.....	26
	2.4 Alcances y límites.....	27
	2.5 Aportes.....	27
III.	MÉTODO.....	29
	3.1 Sujetos.....	29
	3.2 Instrumento.....	30
	3.3 Procedimiento.....	31
	3.4 Diseño y metodología estadística.....	33
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	36
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
VI.	CONCLUSIONES.....	59
VII.	RECOMENDACIONES.....	61
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
IX.	ANEXOS.....	66

RESUMEN

La investigación a continuación, tuvo como objetivo indagar sobre la actitud de los profesores del Colegio Valle Verde hacia la evaluación de desempeño que hacen los alumnos de su cátedra. Para lograrlo, se trabajó con 60 profesores de primaria y secundaria de ambos campus, a quienes se les aplicó una escala de Likert diseñada por la investigadora, y validada por profesionales del área. La escala contenía 21 afirmaciones para evaluar los componentes cognitivo, afectivo y conductual de las actitudes de los profesores hacia esta práctica. El instrumento, fue aplicado a los profesores en una sesión.

El análisis estadístico de los resultados se realizó a través del programa Excel y del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), por medio de los cuales se obtuvieron estadísticos descriptivos (media, mediana, desviación estándar), valor t para diferencia de medias y el Coeficiente de Pearson para determinar correlaciones. Se trabajó con un nivel de confianza del 0.05.

Los resultados confirmaron que la actitud de los profesores de primaria y secundaria de los dos campus del Colegio Valle Verde hacia la evaluación que los alumnos hacen de ellos es en promedio positiva, ya que se observó una media de 66.53. Se encontró diferencia estadísticamente significativa entre la suma conductual y la suma cognitiva de los profesores que trabajan en ambos niveles. También en el grado académico que tiene el profesor se encontró diferencia estadísticamente significativa entre el total afectivo y el total conductual de las personas con nivel académico obtenido a nivel de Diversificado. En ambas diferencias fueron los dos aspectos positivos pero con diferencias en la escala.

No existe ninguna diferencia estadísticamente significativa al analizar a los sujetos por género.

Se encontraron relaciones positivas estadísticamente significativas entre los componentes de la escala y varias afirmaciones, por ejemplo, el componente afectivo tuvo correlación positiva a nivel de 0.8 con la afirmación 3 y la 14 así como el componente conductual tuvo correlación positiva a nivel de 0.8 con la afirmación 13 en relación a tomar en cuenta la opinión de los estudiantes. El componente cognitivo no tuvo ninguna correlación con las afirmaciones. También se encontraron relaciones positivas entre el componente conductual y el afectivo pero a un nivel medio alto únicamente.

Después de analizar los resultados obtenidos se recomienda tomar en cuenta la actitud positiva de los profesores en cuanto a la evaluación que los alumnos hacen de ellos para potenciarla a través de su participación en la revisión del documento que se utiliza actualmente y propiciar el diálogo con los alumnos para que sea una herramienta aún más valiosa de lo que es actualmente. También se recomienda realizar un contra estudio a través de los estudiantes para ver qué actitud tienen ellos de dicha evaluación.

I. INTRODUCCIÓN

En esta era de la educación basada en competencias, el rol del profesor ha cambiado mucho. El profesor ya no debe ser el centro de la clase, ya no es quien todo lo sabe y quien todo lo tiene que enseñar. El papel del profesor ha cambiado hasta convertirse en un facilitador, un guía que procura actividades de enseñanza-aprendizaje para que los alumnos alcancen las competencias deseadas. Ortega (2013) menciona que se debe partir de la idea de que el aprendizaje depende principalmente del profesor, ya que si este no dirige, facilita y orienta el aprendizaje, este no se va a dar. Así mismo, Morales, en Ortega (2013), menciona que es tarea del profesor facilitar el aprendizaje de los alumnos, pero que el aprender no debe basarse solamente en conocimientos sino que también debe tomarse en cuenta el área emocional. Él considera que factores como la ansiedad, el miedo, la incertidumbre, la incomodidad no favorecen el aprendizaje, sin embargo factores como la motivación, la autoconfianza, el sentimiento de capacidad y el sentimiento de ser valorizado son claves para el éxito, factores que dependen de la relación que hay en la clase entre el profesor y el alumno.

Bajo esta perspectiva las instituciones deben asegurarse que el alumno se siente cómodo y seguro en la clase, porque esta es una de las principales formas en que se puede asegurar que el alumno aprenderá. La relación docente-alumno y la buena comunicación entre ellos en el ambiente académico son las variables que más influyen a la obtención de buenos resultados en el aula (Ortega, 2013).

Una de las estrategias para investigar la percepción que los alumnos tienen de sus profesores y del ambiente de aprendizaje son las evaluaciones que los alumnos realizan evaluando a sus profesores. Las evaluaciones de desempeño por sí solas son una herramienta muy valiosa para determinar si una persona realiza un buen trabajo o no, para ver si cumple con las exigencias de la institución. Lara, Meda y Zambrano (2005) opinan que las evaluaciones de desempeño se realizan para saber si los profesores cumplen con su labor, así como también se utilizan para lograr mejoras en la práctica docente.

En el ambiente educativo el buen trabajo del profesor se traduce en el éxito o fracaso de los alumnos, por lo que la opinión del alumno acerca de la actuación de un profesor en clase es muy valiosa. Es por esta razón que las evaluaciones de desempeño que responden los alumnos en relación a la percepción que tienen de sus profesores deben ser tomadas muy en cuenta en cualquier institución educativa. Los profesores deben aceptarlas y tomarlas en cuenta para la mejora y éxito en su práctica educativa.

Considerando, entonces, lo importante que puede llegar a ser la evaluación de desempeño hecha por alumnos a sus profesores se establece el objetivo general de esta investigación analizar la actitud que tienen los profesores de primaria y secundaria del Colegio Valle Verde, hacia la evaluación que los alumnos hacen de ellos. Esto se pretende realizar dado que el proceso de evaluación que el alumna realiza del docente es relativamente nuevo en el Colegio Valle Verde, y no es rutinario para ellos aún. Las opiniones y comentarios de los alumnos son percibidas de diferentes formas por parte de los profesores. Es de interés para la institución que el profesor reciba las percepciones, opiniones y comentarios de los alumnos con la mayor naturalidad posible y que sea un instrumento de mejora para ellos.

Antes de comenzar este estudio es necesario tomar en cuenta algunas investigaciones sobre el tema o similares a él, ya que las investigaciones respecto al tema específica no son muy abundantes. Las investigaciones encontradas darán información útil y válida para realizar un trabajo serio que incida positivamente en bien del Colegio Valle Verde. Se comenzará con las investigaciones nacionales para proceder después a las internacionales. A nivel nacional se presentan las siguientes investigaciones:

Para comenzar, en el estudio nacional reciente, Rivas (2014), se discuten las ventajas y limitaciones de la aplicación de la realimentación de 360° en la evaluación del desempeño, desde el punto de vista de los gerentes de recursos humanos de

empresas privadas. El objetivo de esta investigación fue la de conocer el punto de vista de los gerentes de recursos humanos de empresas privadas de Guatemala en cuanto a la aplicación de realimentación de 360° en la evaluación de desempeño ya que muchas organizaciones tienen interés en velar por las necesidades de su personal y su desarrollo dentro de la misma. El estudio se hizo con una muestra de 7 gerentes de Recursos Humanos con 5 años de experiencia mínima en su campo. Fue un estudio de carácter cualitativo realizado con un instrumento diseñado por la investigadora que consistió en una entrevista semi-estructurada. En este estudio se llegó a la conclusión de que existen tanto ventajas como limitaciones en la aplicación de esta evaluación de desempeño dependiendo de las distintas organizaciones donde se aplique el método. Se recomendó adecuar la herramienta a las necesidades, intereses, oportunidades y objetivos de cada institución.

Por otro lado, un estudio nacional encontrado específicamente en relación al tema de estudio es el de Solís (2013), el cual realiza con el objetivo de identificar los aspectos de la inteligencia emocional de los maestros que son más apreciados por los alumnos y alumnas del sexto grado del Liceo Javier Campus Central. El estudio se hizo bajo el entendido que la inteligencia emocional de los educadores, puede ser un elemento importante en sus relaciones interpersonales, en el propio desarrollo personal y en el de sus alumnos. Para alcanzar los objetivos aplicó un cuestionario con escala de valoración a 115 alumnos de 11 y 13 años. Los resultados del estudio descriptivo - no experimental, confirmaron que tanto alumnos como alumnas aprecian en nivel alto los aspectos mostrados por los maestros que se relacionan con las tres dimensiones de la inteligencia emocional señaladas por Salovey y Mayer; percepción, comprensión y regulación de las emociones.

También se encuentra el estudio sobre actitud de profesores que realizó Núñez (2012) en donde se analizaron las actitudes del profesorado del Liceo Javier hacia las TIC aplicadas a la Educación. Se trabajó con 105 profesores de todos los niveles y de ambas jornadas. Se les aplicó una escala de Likert diseñada por la investigadora para el estudio. Siendo una escala de Likert se analizó por medio del programa SPSS. Los

resultados mostraron que la actitud de los profesores es positiva frente a las TIC aplicadas a la educación y no había diferencias estadísticamente significativas al hacer el análisis de los sujetos por nivel en el que dan clases o el grado académico alcanzado. Si se encontró relación estadísticamente significativa entre la edad de los sujetos y la actitud hacia las TIC. También se encontró relación directa entre los componentes cognitivo y conductual. Este estudio se justificó dadas las reformas curriculares que plantean la necesidad de una educación que responda a las demandas de un mundo tecnológico.

Otras investigaciones nacionales tratan el tema de la evaluación de desempeño desde otros puntos de vista como la actitud y sentimientos hacia las evaluaciones de desempeño. En una de estas investigaciones, Imeri (2011) trata sobre la influencia del estado de ánimo en la evaluación de desempeño (estudio realizado con docentes del nivel pre-primario, primario, básico y diversificado Colegio Privado Mixto Monterrey). Para Imeri la evaluación del desempeño es una herramienta que se utiliza para investigar la calidad del trabajo de los trabajadores la empresa y es la base para identificar un mejor desempeño laboral. El objetivo de la investigación fue el de encontrar la existencia de una relación entre el estado de ánimo y la evaluación del desempeño. Se aplicaron dos instrumentos, una boleta de evaluación del desempeño y una prueba psicométrica. Con las calificaciones aplicó la correlación de Pearson y como resultado se obtuvo que no hay ninguna relación entre ambas variables. Se llegó a la conclusión que el estado de ánimo puede cambiar en una persona de un momento a otro, ya que este depende de muchos factores. También se entendió que la evaluación del desempeño se puede utilizar para encontrar las debilidades que se presentan en los trabajadores de la empresa, pero también se puede utilizar para motivarlos y reconocer sus talentos.

Finalmente, la siguiente investigación que va en la misma línea es la de Castillo (2012), quien trabaja los niveles de ansiedad ante la evaluación del desempeño. Se justifica la investigación considerando que es muy importante la correcta evaluación del desempeño para una empresa pues ayuda a aumentar la productividad del empleado y

por lo tanto también su efectividad, pero al mismo tiempo reconoce que puede verse influenciada por factores que disminuyen su confiabilidad. El objetivo de la investigación fue establecer si la evaluación del desempeño tiene influencia en los niveles de ansiedad de un grupo de empleados de una empresa. Se trabajó con 39 trabajadores, 20 del sexo masculino y 19 del sexo femenino, comprendidos entre los 19 y los 54 años. Se utilizó el instrumento State-Trait Anxiety Inventory (STAI 82) del DR. Spielberg, que mide niveles de ansiedad de dos formas: ansiedad estado y ansiedad rasgo. El estudio de tipo experimental con pre-test y post-test, concluyó que hay baja correlación entre la evaluación pre-test y el post-test durante la evaluación de desempeño, por lo que se considera que no es un factor que aumente los niveles de ansiedad en la corporación trabajada. Recomienda un estudio completo de los niveles de ansiedad para detectar eventos críticos, laborales y sociales que aumenten la misma.

En el plano internacional también existen investigaciones sobre el tema específico de la evaluación de desempeño docente y de evaluación de desempeño docente hecha por los alumnos, aunque la mayoría se hacen a nivel universitario.

Para comenzar, encontramos la investigación de Cea, Veliz, Aravena y Maureira (2014) que se realizó con el objetivo de establecer la percepción que tienen los estudiantes de la carrera de Educación Física de la UISEK de Chile hacia los profesores de distintas áreas de su carrera. En este estudio participaron 195 alumnos de primer a cuarto año. Se les aplicó una modificación del Cuestionario de actitudes de los escolares hacia la Educación Física (Cárcamo, 2012 en Cea, Veliz, Aravena y Maureira), dando los datos de validez y confiabilidad del instrumento. Los resultados mostraron que los estudiantes de cuarto año tienen una percepción más negativa que los alumnos de los demás cursos. En cuanto a la percepción de los profesores por áreas de estudio y sexo de la muestra no se encontraron diferencias significativas.

También se encontró la investigación Rocha (2013) en la que el objetivo fue construir un cuestionario para evaluar la efectividad docente, incluyendo aspectos

relevantes identificados en la literatura científica. Esto se hizo pensando en la importancia de la evaluación del docente para mejorar la calidad educativa, ya que existe la opinión de que el logro académico de los alumnos y su satisfacción con su enseñanza son dos indicadores primordiales de la calidad docente. Se construyó el cuestionario final después de sufrir modificaciones tras la evaluación de 10 expertos y a un grupo focal de alumnos de licenciatura, así como su aplicación piloto a 214 estudiantes de distintas unidades académicas. Finalmente se aplicó el cuestionario validado a una muestra aleatoria, estratificada y proporcional de 99 cursos de licenciatura en 8 unidades académicas del Instituto Politécnico Nacional (México). Esta muestra fue de 1627 alumnos y 99 profesores. Los resultados sobre la consistencia interna del instrumento y de validez en su construcción fueron interpretados como excelentes. El producto final es un cuestionario de 17 ítems distribuidos en 4 aspectos: relación profesor-alumno, personalidad del docente, la evaluación del estudiante realizada por el profesor, y su método de enseñanza.

Por otro lado, Ayala (2012), investiga los factores que inciden en el proceso de evaluación del desempeño docente por los alumnos del nivel superior en la Universidad TecMilenio, Campus Ciudad Juárez, México. Este fue un estudio cualitativo, no experimental, que tuvo como finalidad obtener indicadores que les permitieran medir y mejorar el proceso de enseñanza a través de la práctica del docente. Como se encontraron factores que pueden afectar la objetividad del resultado final de dicha evaluación, se decidió entonces investigar los factores que inciden en el resultado de la evaluación de desempeño docente por los alumnos mencionados. Se hizo un análisis del proceso de evaluación docente por los alumnos en dicha casa de estudios y se determinaron ciertos factores que impactaban en el resultado y aportaron información de retroalimentación que orientase la toma de decisiones de los directivos con respecto a la evaluación del docente en la UTM. La muestra de la investigación consistió en 30 estudiantes de nivel profesional de las áreas: Negocios, Tecnologías de la Información, Humanidades y Ciencias Sociales, e Ingeniería. Fueron seleccionados en forma aleatoria y su participación fue voluntaria. Once docentes de nivel profesional de las áreas: Negocios, Tecnologías de la Información, Humanidades y Ciencias Sociales, e

Ingeniería, los cuales fueron seleccionados aleatoriamente y su participación fue voluntaria. Finalmente, los Titulares de la Dirección y Coordinación Académica de nivel profesional de las áreas: Negocios, Tecnologías de la Información, Humanidades. Como instrumento se utilizó la entrevista semiestructurada o semidirigida. Como resultados se llegó a determinar que los factores que más impactan son 5: personalidad del docente, habilidad pedagógica, calificación de los alumnos, tipo de materia y otros factores (entre estos actitud de los alumnos y relación profesor-alumno).

También la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México, publica el estudio hecho por Romero, Parroquín, Hernández y Juárez (2013) con el objetivo de implantar un sistema de evaluación de desempeño docente mejor que el que se tenía, para mejorar la calidad de la docencia y como consecuencia, la calidad de los docentes educativos y de la educación en general. Esto, con la justificación de que la evaluación docente es considerada una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado. La investigación propone un nuevo modelo integrando otros aspectos de calidad que no se tomaban en cuenta en la evaluación del quehacer docente desde el punto de vista del estudiante. Los datos fueron recolectados por medio de un cuestionario de 38 preguntas relacionadas con aspectos que los alumnos consideran como calidad en el trabajo del docente. Se validó el instrumento y se aplicó a una muestra de 250 alumnos de diferentes carreras del Instituto de Ingeniería y Tecnología de la Universidad mencionada anteriormente. Se aplicó en etapas mientras se validaba el instrumento. Los resultados se analizaron usando la técnica estadística conocida como análisis factorial y se obtuvieron siete dimensiones, o factores: habilidades de clase, personalidad y actitud, asistencia y dedicación, evaluación de la clase, conocimientos del docente, empleo de material y actividades de apoyo y finalmente, métodos de enseñanza. Con estos factores determinados se propuso el nuevo modelo de evaluación docente desde la perspectiva del alumno.

Otra investigación que trabaja el tema de evaluación por parte de alumnos es la de Álvarez (2011), la cual describe un estudio sobre la enseñanza impartida en las carreras de pedagogía de la Universidad de Los Lagos, en Osorno, Chile. El estudio

tenía como propósito conocer la propuesta de formación del profesorado desde el punto de vista de los graduados de las diferentes carreras de pedagogía que se imparten en la Universidad. Los datos se compararon con la carrera, género, edad, años de permanencia en la Universidad y años de ejercicio de la profesión docente. Se justificó el estudio con la necesidad de modernizar la estructura curricular de las carreras de pedagogía proponiendo un cambio de enfoque expresado con una educación más global y plural. Propusieron un nuevo rol para los docentes, un modelo de pensar, contemplar y entender la realidad.

Por último, se incluye el siguiente estudio que se considera muy valioso ya que coincide directamente con el presente estudio sobre el tema de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del alumno de nivel escolar y cuenta también con la perspectiva del profesor. Esta investigación de Madrid (1997) se realizó con el objetivo de diseñar un modelo de cuestionario con una relación abierta de ítems que permiten evaluar aspectos básicos del profesorado de la clase de inglés que sean generales para adaptarlos a las necesidades de cada centro y que recolecten los comentarios y opiniones de los alumnos o profesores. También se pretendía poner en práctica el cuestionario como una autoevaluación del profesorado, conocer la opinión del alumnado sobre el profesor y la clase de inglés, así como comparar la opinión de profesores y alumnos al responder este cuestionario. Se utilizó un cuestionario de 10 preguntas adecuado de otro cuestionario de 13 preguntas presentado en el estudio. El estudio se hizo con 31 grupos de alumnos de 5o, 6o, 7o y 8o grado de educación general básica (775 alumnos en total) en localidades alrededor de Granada, España. El profesorado que hizo la autoevaluación lo hizo voluntariamente con el objetivo de comparar hasta qué punto sus percepciones coincidían con las de sus alumnos.

Los resultados se obtuvieron haciendo una comparación entre las puntuaciones medias de profesores y alumnos. La primera observación es que la percepción de ambos coincidió en casi todas las categorías evaluadas. Las correlaciones más altas se encontraron en la actividad del profesor y fomento de la participación en clase, la variedad de ejercicios orales y escritos que realiza en clase y el profesor explica con

claridad y orden. Las mayores diferencias entre la opinión de profesores y alumnos estuvieron en los aspectos de adecuación de las técnicas de evaluación empleadas en clase y el grado de justicia aplicado a las calificaciones, el grado de información sobre los objetivos y contenidos de cada unidad didáctica y el trato y relaciones profesor-alumno. Se concluyó que el cuestionario propuesto representa un buen modelo de la calidad de enseñanza y puede ser considerado un instrumento útil, válido y adecuado para los dos objetivos: evaluación de alumnos a profesores y autoevaluación de profesores. También se observó que las opiniones de los alumnos y los profesores no son tan diferentes como se podría pensar y muestran bastante correlación. Adicional a esto se determinó que los alumnos de primaria sí pueden emitir juicios precisos (contrario a lo que se pensaba) con un poco de ayuda del profesorado. Finalmente, las mayores diferencias se encontraron en ítems de interpretación más subjetiva y como cita el autor “más discutibles y menos fiables”.

En conclusión se puede apreciar que se han hecho esfuerzos por trabajar la evaluación docente desde la perspectiva del alumno, que es quien finalmente interesa. Lamentablemente la mayoría de intentos han sido en investigaciones extranjeras y desde puntos de vista de universitarios.

Después de analizar algunas investigaciones previas al tema se puede confirmar la importancia tanto de la evaluación docente como de la opinión de los alumnos sobre las propias actuaciones de sus profesores. La evaluación docente es clave para que los profesores analicen y mejoren su práctica educativa, desde todo punto de vista, desde el punto de vista de sus superiores hasta el punto de vista de sus alumnos. Así mismo, la opinión de los alumnos debe ser tomada en cuenta bajo la perspectiva de que un alumno que aprecia a su profesor aprende mejor que uno que no lo hace. La percepción de los alumnos es de suma importancia para mejorar la práctica educativa ya que a ellos se debe un profesor.

A continuación se establece un marco teórico que respalda las investigaciones y el tema de esta investigación.

Actitud

Díaz-Barriga y Hernández (2010: p. 45) mencionan que una de las definiciones más aceptadas de actitud es la de Bednar y Levie (1993) y Sarabia (1992), que dicen que actitud “se trata de un constructo que media nuestras acciones y que se conforma por tres componentes básicos: cognitivo, afectivo y conductual.” Ellos opinan que son experiencias subjetivas que llevan de por medio juicios evaluativos. Muchas de ellas nacen en las instituciones escolares sin intención de hacerlo, incluso, llamado a veces currículo oculto pues es un aprendizaje incidental.

De acuerdo a Morales (2011: p. 67), las actitudes son “un filtro de la información y del conocimiento”. Corroborar que una actitud se distingue por sus tres componentes: conocimientos, sentimientos y conductas. Los conocimientos como componente de una actitud es lo que un sujeto cree que es cierto, no necesariamente lo que un sujeto sabe. En este aspecto no se debe esperar comprobar conocimientos como tales. En este caso se pretende que los conocimientos sean mayores de lo que se considera normal. Se espera que una actitud positiva se relacione con saber más sobre ese algo hacia lo que se tiene buena actitud. Los sentimientos se entienden como una predisposición a reaccionar a favor o en contra. Finalmente las conductas son lo que un sujeto hace ya que una actitud se manifiesta de esta forma. Se refiere más a una intención y aun deseo que a lo que uno haría ya que a veces no se da la oportunidad de hacer algo. Así mismo, en Morales (2009) se considera que en el perfil del profesor-educador no debe ser una lista de rasgos sino de actitudes que deben mostrarse en el estilo de relación en su clase.

Por otro lado, Davidoff (2003) opina que las actitudes tienen varias características que las definen, como objetos, grupos, sucesos y símbolos de significado social. También Breckler (1984) en Davidoff, coincide en que las actitudes poseen elementos importantes: cogniciones o creencias, sentimientos y tendencias a comportarse de cierta forma. Para ella, el componente de creencia es un elemento intelectual, los sentimientos evalúan y las tendencias conductuales son acciones. Dice que las

actitudes son aprendidas pues no se nace con ellas. ¿Cómo se adquieren entonces? Se basan en experiencias y generalizaciones, se observan en personas cercanas. Se obtienen por principios conductuales de aprendizaje sin saber que se están aprendiendo. Son motivadas por aprobación y apoyo de padres y otras figuras importantes. Pero las actitudes también pueden cambiar. Una forma es la naturaleza cognoscitiva de la actitud y la otra son los sentimientos.

De acuerdo Leyva (s.f.) las actitudes son formas habituales de pensar sentir y comportarse dependiendo de los valores que se adquieren a lo largo de una vida por medio de experiencias y educación recibida. De acuerdo a Alcántara (1992) en Leyva, son un sistema fundamental por medio del cual un ser humano define su relación y conducta con el medio ambiente. Es la forma en la que se actúa de acuerdo o en desacuerdo con respecto a un planteamiento, persona, evento o situación específica en la vida diaria. Dice que dinámicas, pueden ser flexibles y pueden cambiar. Impulsan los comportamientos y también son transferibles.

Desempeño y evaluación docente

¿Por qué evaluar al docente? De acuerdo a la Universidad Interamericana de Puerto Rico (1998) hay un compromiso con la excelencia académica por lo que hay que crear mecanismos que posibiliten dar información de los avances de las metas trazadas y la validez de sus programas y recursos. Con esta visión, la evaluación del desempeño es parte del proceso para lograr esta excelencia. Los elementos que ellos consideran imprescindibles para promover los niveles de excelencia académica son: una facultad competente en su asignatura, con compromiso y dedicación con sus alumnos y los objetivos trazados con la Institución. También se espera que la facultad esté dispuesta a crecer profesionalmente y a fortificar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por esto mismo la evaluación del personal tiene dos puntos de vista: la evaluación formativa, que pretende el desarrollo continuo de los docentes que son evaluados con el propósito de apoyarlos en su progreso profesional y facilitarle potenciar sus fortalezas

así como a aminorar sus debilidades. El segundo punto de vista es la evaluación sumativa y alude al procedimiento para encontrar a las personas mejor calificadas que deben permanecer y cuyo trabajo debe reconocerse con ascensos y estabilidad. Esta última es la evaluación con la que se toman decisiones administrativas para contratar.

Se debe reconocer la relación estrecha entre los dos puntos de vista, pero al mismo tiempo se deben establecer claramente los procesos de cada tipo de evaluación. En el artículo anterior consideran que es importante aclarar lo que toda evaluación efectiva y justa debe aclarar:

- Los criterios de evaluación que deben utilizarse como estándares para evaluar la actuación del personal evaluado.
- Las fuentes de información que evidencian los criterios de evaluación.
- Las responsabilidades de los distintos organismos y encargados de la evaluación.
- Asegurar los procesos: completo conocimiento de los criterios e información por parte de los evaluados. Adicional a esto oportunidad de recibir toda la información que se considere importante.

Se considera que toda esta información y procesos se pueden aplicar a todo personal docente en cualquier contexto educativo. Los comités de evaluación de las instituciones deben ayudar al docente señalándole sus fortalezas así como sus debilidades, y de esta forma ayudarles a desarrollarse haciendo sugerencias a las autoridades administrativas. El proceso debe ser periódico aunque no sea solicitado y aunque se alcancen resultados altos. Solo de esta forma se puede asegurar que la excelencia académica se mantenga.

Por otra parte, los investigadores del portal Educarchile (s.f.) consideran que hay que tener cuidado en que la evaluación no esté centrada en detectar solamente la presencia o ausencia de los logros, y partir de esto para sancionar o excluir a los que no alcanzan los objetivos esperados. Esto solo provoca temor y ansiedad hacia la evaluación, ya que es ligada directamente con la concepción del fracaso. El enfoque de la evaluación debe ser diferente y debe utilizarse como una herramienta para el servicio

del aprendizaje. La evaluación no tendrá sentido si no muestra aportes para mejorar los aspectos considerados deficientes. Así mismo, se deben robustecer los aspectos positivos. El proceso debe ser transparente para comprobar el grado de dominio en relación a la serie de aprendizajes requeridos, esto implica que lo que se espera de la evaluación debe ser de conocimiento de los evaluados y estar en un marco para la buena enseñanza. Los docentes deben tener acceso al documento y conocer los aspectos con los que deben cumplir. Todos los documentos utilizados en el proceso deben ser considerados en esta transparencia.

De acuerdo a estos investigadores se debe recordar que también está el aspecto formativo de la evaluación docente, ya que se requiere dar una retroalimentación para la mejora de los aspectos débiles. Los docentes deben recibir un informe de los resultados de todos los instrumentos utilizados para estar enterados de los aspectos que debe mejorar y accionar. Así mismo, el docente que haya obtenido buenos resultados puede beneficiarse y ser remunerado acorde a su mejora. Los que obtengan un resultado a nivel básico o insatisfactorio deben entrar a un plan de superación profesional para mejorar para la evaluación siguiente. Así, estos aspectos son los más importantes para hacerle frente a la evaluación docente y lograr que el sistema educativo mejore y no sea solamente para señalar el fracaso y la exclusión.

Martínez (2007) considera que hasta los años 70 los sistemas educativos se preocupaban únicamente de aspectos cuantitativos para atender el aumento de la escolarización (escolarización, construcciones escolares, aumento de alumnos de Magisterio) y que actualmente estos aspectos son menos importantes y se acentúa la formación permanente del profesorado porque se ve la necesidad de la actualización del mismo. Considera que esta formación y actualización es imprescindible ahora que el docente tiene un nuevo papel, ya que la relación entre la enseñanza y el aprendizaje se percibe con una relación diferente. Define a formación del profesorado como “todo proceso sistemático y organizado mediante el cual los docentes se involucren en acciones formativas que, desde la reflexión y la crítica, les permitan adquirir los conocimientos, procedimientos y actitudes necesarios que contribuyan a su desarrollo

profesional y a la mejora de la práctica del aula” (2007: 51). Esto implica que el docente debe reflexionar en su práctica educativa constantemente.

Por otro lado, Lanfrancesco (2011) considera que mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje implica aumentar la investigación educativa y pedagógica para contribuir esencialmente a la optimización de la práctica educativa y formativa. Menciona que en el ámbito educativo es importante para el que investiga, encontrar indicadores que se puedan medir y observar. La investigación en el ámbito pedagógico debe ser útil para tener resultados que ayuden a que cualquier acción sea más eficaz en situaciones futuras. El impacto valioso que da la investigación en educación es el de ayudar a transformar permanentemente la forma de ser, sentir, pensar y actuar. Es por estas razones que es muy importante que los educadores profundicen sobre las formas y tipos de investigación que se pueden aplicar a la educación, que entiendan la importancia de los mismos y que puedan evidenciar, confiar y diagnosticar los retos que se deben asumir en los centros educativos para asegurar la importancia y la coherencia en sus estrategias docentes.

El Ministerio de Educación de Perú (2012), en su marco de buen desempeño docente, menciona que es importante explicar las estrategias y mecanismos que de acuerdo a ellos, garantizan la educación de calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo del docente tanto por su preparación como por su ejercicio laboral. Considera que hay cambios en las prácticas de la enseñanza que son importantes y necesarios. También se necesita profesionalizar el trabajo del docente y para esto es necesario definir los criterios de un buen desempeño docente o marcos para la buena enseñanza como un primer paso en el proceso de construir e implementar políticas que fortalezcan la docencia. Los propósitos para de este marco son:

- Establecer un lenguaje que todo ciudadano entienda al referirse a procesos de enseñanza.
- Promover la reflexión de la práctica docente y que se adueñen de las características de su profesión.

- Promover la revaloración social y profesional de los docentes para dar una imagen fuerte de profesionales competentes que se perfeccionan en su práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia a la implementación de políticas de formación, evaluación y mejora de condiciones de trabajo docente.

Una evaluación de desempeño, como ya se mencionó, contribuye a la mejora de la práctica educativa y para esto debe conocer los criterios que sitúan al docente en una situación ideal, como un docente superior. Pero, ¿cuáles son estos criterios? Se debe analizar entonces el rol del profesor para llegar a determinar lo que se espera de él cuando se describe a un docente excelente.

El rol del profesor:

La educación en el siglo XXI ha cambiado a tal punto que se requiere desarrollar capacidades de aprender a aprender principalmente. Se debe cambiar hacia la formación de personas que administren sus propios aprendizajes, sean autónomos y que adquieran herramientas intelectuales que les facilite el aprendizaje continuo a lo largo de su vida. Al entrar a la sociedad del conocimiento la escuela debe transformarse completamente, lo que implica que el rol tradicional del profesor y de los alumnos debe cambiar, así como las prácticas educativas. El profesor pasa a ser un agente mediador de proceso que guían a los a estudiantes a construir su propio conocimiento. Se espera que el docente guíe a los estudiantes a adquirir habilidades cognitivas altas, interiorización de valores y actitudes, apropiación y puesta en práctica de aprendizajes de alto nivel, haciendo su participación activa y en contextos reales (Díaz-Barriga y Hernández, 2010).

A su vez estos autores plantean que se debe lograr un trabajo educativo que vaya más allá de los límites del aula y permita la construcción de redes de alumnos y maestros. Capacitar y profesionalizar al docente es clave en el cambio del paradigma educativo heredado. Los retos para cambiarlo son grandes, para comenzar se

cuestionan las prácticas actuales y se sugiere apropiarse de nuevas formas de organizar y administrar el conocimiento, nuevos enfoques didácticos e incluso, un cambio de currículo. También se habla de replantear procesos de formación docente. Bajo la visión de que el alumno no construye el conocimiento por sí mismo, sino a través de una mediación de otros y en contextos particulares se sostienen que la función del maestro no puede limitarse a ser transmisor de la información ni a la de facilitador del aprendizaje. Debe crear un ambiente educativo rico y observar la forma en que sus estudiantes aprenden para organizar y mediar el encuentro de los alumnos con el conocimiento. Admiten que es muy difícil ponerse de acuerdo en cuáles son los conocimientos y habilidades de un buen profesor pues depende de la visión filosófica, valores y fines de la educación de la institución donde están comprometidos. Las áreas que se han llegado a identificar como competencias docentes necesarias para apoyar a un alumno en la construcción de su conocimiento son:

- Tener un conocimiento teórico de fondo y pertinente del aprendizaje, así como del desarrollo y comportamiento del estudiante.
- Valores y actitudes que fomenten el aprendizaje, así como buenas relaciones humanas.
- Dominio de los contenidos o materia que enseña.
- Estrategias de enseñanza que hagan más fácil el aprendizaje del alumno y que lo hagan motivante.
- Conocer sobre enseñanza.

Ellos también opinan que definitivamente no se trata solo de proporcionar información sino de ayudar a aprender y a desarrollarse como ser humano. Para esto el docente debe conocer a sus alumnos, debe saber cuáles son sus presaberes, lo que pueden aprender en cierto momento, sus estilos de aprendizaje, lo que los motiva o desmotiva, sus hábitos de trabajo, actitudes y valores frente al estudio. Uno de los propósitos centrales es que los alumnos se conviertan en aprendices con éxito, así como en pensadores críticos y planificadores de su aprendizaje. El tutor o docente debe ofrecer un andamiaje para avanzar a un nivel superior por medio de modelado,

demostraciones, supervisión, participación guiada, retroalimentación, explicaciones y analogías y diálogos de reflexión.

Así mismo, el docente debe reflexionar en su práctica docente y la posibilidad de generar posibilidades de trabajo que sean efectivas y en contexto, así como ajustadas a las necesidades de los alumnos. Se sugiere que un programa de formación docente se base en tres ejes para asegurar la pertinencia, aplicabilidad y permanencia de lo aprendido. Éstos son:

- Adquisición y profundización del marco teórico-conceptual sobre procesos individuales, interpersonales y grupales que suceden dentro del aula y posibilitan un aprendizaje significativo.
- Reflexión crítica sobre la práctica docente con el propósito de darle herramientas de análisis sobre su práctica educativa.
- Generar prácticas alternativas e innovadoras que influyeran directamente los procesos educativos.

Desde la práctica constructivista un profesor es:

- Un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de los alumnos.
- Un profesional reflexivo que analiza su práctica, toma decisiones y soluciona problemas.
- Analiza sus ideas y creencias sobre la enseñanza y el aprendizaje y está anuente al cambio
- Promueve el aprendizaje significativo, así como la colaboración, el pensamiento complejo y la participación activa de los estudiantes.
- Da ayuda pedagógica ajustada a las necesidades e intereses de los alumnos.
- Establece la autonomía y autodirección de sus alumnos, transfiriendo responsabilidades y control del aprendizaje.

Glasgow y Hicks (2003) hacen también una reflexión sobre los componentes que llegan más allá que la lección o la evaluación. Comentan que por lo general los profesores principiantes se preocupan del currículo y olvidan lo más importante de la

motivación y enganche, la relación de confianza con los alumnos. Al quedarse atrapados en el currículo fallan para reflexionar en todos los aspectos de su práctica. El autor menciona que las investigaciones han encontrado que los profesores más efectivos reflexionan todo el tiempo en su experiencia educativa. Sugieren que los profesores efectivos deben preguntarse a sí mismos si lograron nivel de confianza alto, si alcanzó los objetivos deseados para la lección, si se conectaron con sus presaberes y si promueve el desarrollo social y la responsabilidad grupal. Los profesores deben tomarse algunos minutos después de cada lección para reflexionar y tomar nota de los aspectos del día que fueron exitosos o los aspectos a mejorar. También deberían darle importancia a desarrollar un nivel de confianza entre sus alumnos y ellos y mantenerla. Sugieren que una forma de comenzar a desarrollar esta confianza es darles a los alumnos un cuestionario en el que les pregunta sus datos personales, así como preguntas de cómo el maestro puede ayudar al alumno a ser exitoso. Estos cuestionarios pueden ayudar al maestro a detectar los factores que se deben eliminar para que el alumno aprenda, así como tener información valiosa de sus alumnos. Esta reflexión ayuda a un profesor a crecer personal y profesionalmente, utilizar la información para cambiar y afinar la práctica educativa logrando crear lecciones que enganchen y entusiasmen a los alumnos y que el aprendizaje significativo se lleve a cabo.

Según Ortega (2013), el aprendizaje depende del maestro como principal motor. Si el docente no dirige, facilita y orienta el aprendizaje probablemente este aprendizaje no se va a dar. Considera que un elemento imprescindible en el aprendizaje es el ambiente, un ambiente pedagógico y didáctico que hará más fácil o difícil que el alumno y también el profesor, se sientan cómodos y aprovechen de la mejor forma el tiempo que pasan juntos. Este ambiente depende de la forma en que el maestro se relaciona con los alumnos. Se espera que este ambiente sea tranquilo, ordenado, colaborativo y solidario, donde el respeto y la tolerancia prevalezcan. En muchos casos el docente hace que este ambiente sea difícil y con mucha tensión, aburrido, largo, lleno de actividades poco atractivas que no motivan a los alumnos a poner atención. Se cansan y pierden el interés, lo que se ve reflejado en trabajos que presenten. Muchas veces

este desgano y aburrimiento se ve incluso reflejado en su disciplina, faltas de respeto, faltas al uniforme y otros, afectando así el ambiente general en el que se desenvuelven.

Así mismo Ortega menciona que, en el ambiente académico, la comunicación y relación maestro-alumno es la variable que tiene más influencia en el desempeño de los alumnos. De acuerdo a su estudio, si se mejora el ambiente escolar, se pueden aumentar los resultados positivos en un 50% y que esta mejora es independiente de la edad de los alumnos. Se concluye que es difícil separar la situación académica y la situación personal de un alumno.

“La comunidad comienza con una visión compartida. Está sostenida por docentes, que, como líderes traen inspiración y dirección a la institución” (Boyer, 1995: 31). Este, a su vez, opina que es el docente como responsable del salón de clase, el encargado de inspirar a los alumnos, de evaluar con sensibilidad el progreso de cada uno y finalmente quien puede crear una comunidad de aprendizaje auténtica. Son los docentes los que tienen que tener el compromiso para hacer actos heroicos, incluso trabajando en condiciones difíciles muchas veces. Él traduce la excelencia en la educación como la excelencia en la enseñanza.

Marzano (2007) también opina que las relaciones de los docentes y estudiantes son la clave para que la clase se pueda manejar efectivamente e incluso es la clave para toda la enseñanza. Él considera que hay dos dinámicas que hacen de una relación docente/estudiante efectiva. Una es la guía, control de comportamiento y de la parte académica que provee el docente. Desde este punto de vista, el docente debe dar una impresión de que se puede contar con él para dirigir su aprendizaje y comportamiento. La otra dinámica es la idea de que el profesor y el estudiante son un equipo dedicado al bienestar de los dos. Es el docente el encargado de comunicar este mensaje en el que se deja claro que son un equipo y que van a triunfar o fracasar juntos. Por otro lado, el profesor debe sentir el compromiso del éxito de cada uno de sus estudiantes, debe hacer un esfuerzo para que los alumnos perciban su preocupación por su bienestar tanto grupal como individual. También debe darse cuenta que puede esconder sus

sentimientos cada día pero no sus actos, ya que los alumnos van a interpretar todas sus acciones por pequeñas que sean. Por esta razón cada día debe recordar ciertos comportamientos como saludar a sus alumnos en la puerta cuando entran, llamarlos por su primer nombre, sonreír y bromear si es pertinente. Marzano está convencido de que si la relación entre el profesor y el alumno es buena “todo lo demás que ocurra en la clase se potenciará” (2007:130). De acuerdo a él, la mayoría de problemas de comportamiento se deben a problemas en estas relaciones profesor-alumno. El autor menciona que las características que algunos investigadores han identificado como importantes para esta relación pueden ser:

- Consideración y paciencia.
- Claridad de intención y guía fuerte, tanto académicamente como conductualmente.
- Mantener una emocionalidad objetiva, o sea, que no hayan estallidos de los alumnos ni actitudes desobedientes.
- Demostrar preocupación por cada estudiante y construir una comunidad en la clase.

Finalmente, Morales (2009) considera que se debe ver el rol del docente no cómo enseñar, sino cómo ayudar a aprender. Esto puede parecer confuso, pero al mismo tiempo es una frase que condiciona las actitudes y conductas del profesor. Es diferente decir que se va a enseñar que decir que se va a ayudar a aprender. Se debe parar también de decir la expresión de que -sí enseñé pero ellos no aprendieron. Es por esto que tal vez se deban plantear estrategias distintas y desarrollar competencias. Un docente con este pensamiento debe dominar una variedad de técnicas de enseñanza y aun así, si los alumnos no aprenden, estas técnicas se convierten en irrelevantes ya que lo más importante es evaluar si el alumno está aprendiendo o no. Si el alumno no aprende, es problema del docente. Brewer y Worman (1999), en Morales (2009), opinan que la enseñanza eficaz consiste de la creación de un clima de aprendizaje donde los alumnos son positivamente influidos para aprender, se les dan oportunidades para que el aprendizaje ocurra y utilizan las oportunidades para aprender. Consideran

que el clima de aprendizaje y las oportunidades de aprendizaje son dados por el profesor pero que lo que justifica la buena enseñanza es que el alumno tome estas oportunidades y aprenda. El enseñar, que es lo que hace el maestro y el aprender, que es lo que hace el alumno, son dos paradigmas o formas de ver las cosas diferentes.

El autor opina que si el docente adopta esta actitud, esto conduce a que se convierta en un modelo de identificación, algo que todo profesor puede lograr en sus alumnos. Un modelo de identificación transmite algo atractivo, un sentimiento de querer ser como esa otra persona al menos en algún aspecto importante en la vida. Se logra aprender por imitación y contagio. Además, muchos aprendizajes importantes o no importantes se aprenden a través del modelado. La mayoría de profesores han aprendido a serlo por imitación de los propios modelos que tuvieron. Esto sucede porque los profesores están muy a la mano del alumno, como en una vitrina, y se quiera o no, van a ser aceptados o rechazados, o simplemente, ignorados. La posibilidad de influir en los alumnos siempre va a estar allí.

Por esta razón, el autor se pregunta qué hay que hacer. Él señala dos condiciones que considera necesarias para ser un modelo de identificación, aunque sea parcial o limitadamente. La primera condición es ser percibidos como buenos profesores, transmitir que se sabe además de que los alumnos perciban que sí están aprendiendo. Además, los alumnos deben querer al profesor, debe ser aceptado y nunca rechazado.

Finalmente, toca el tema de la evaluación del profesor por parte de los alumnos y lo ve como una buena oportunidad para saber cómo ven los estudiantes a sus alumnos. El tema puede dar lugar a conflicto o incomodidad, pero es importante por dos razones:

1. Los alumnos siempre están evaluando a sus profesores de una forma u otra, así como los profesores siempre los están evaluando a ellos. Con una evaluación de este tipo, más formal, los docentes se enterarían de cómo son evaluados.
2. No se debe poner en juicio si los alumnos tienen o no tienen razón en estas evaluaciones, si son buenos jueces de los docentes o no, sino de saber cómo

son percibidos los docentes, si los aceptan o rechazan, ya que de ello depende el poder transmitir lo que se desea.

En conclusión, está establecido que la evaluación de desempeño docente es necesaria y es un mecanismo para que el profesor reflexione sobre su práctica educativa. Las investigaciones señalan que es valiosa y necesaria y aún más cuando es realizada también por los alumnos ya que ellos son los que más deben interesar. Está comprobado también que la imagen y la percepción que el alumno tenga de su profesor es clave para el aprendizaje, por lo que el rol del profesor de este siglo debe cambiar hacia ser un guía, facilitador del aprendizaje más que una persona encargada de la enseñanza. El papel del profesor sigue siendo sumamente importante y clave para que los alumnos aprendan y mucho de esto tiene que ver con sus buenas relaciones interpersonales con los alumnos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el año 2010 la Coordinación del Ciclo Básico del Colegio Valle Verde inició evaluaciones de alumnos hacia sus profesores como una iniciativa propia y basada en experiencias exitosas de otros colegios donde ésta era realizada con regularidad. La filosofía inicial era la de mostrarle a los profesores la percepción de los alumnos hacia su clase, así como el aprecio hacia ellos como educadores, bajo la filosofía de que el alumno que se siente cómodo en una clase, aprecia la enseñanza de su profesor y aprende. Se inició mostrándoles a los profesores la evaluación que sus alumnos harían de ellos, luego se compartieron evaluaciones reales de maestros realizadas en otros colegios para que se familiarizaran con el proceso. En su momento, estas evaluaciones fueron consideradas por la Dirección del Colegio un plan piloto, el cual se continuó en los años 2011 y 2012.

Con esta experiencia, en el año 2013 se tomó la iniciativa formal de iniciar evaluaciones de alumnos a maestros desde el 1er grado de primaria hasta el 5to Bachillerato, ya como un esfuerzo institucional. El primer año de evaluaciones de alumnos a maestros el Colegio inició mostrando la evaluación a los maestros y les pidió que la hicieran como autoevaluación con el objetivo de que conocieran el instrumento. Luego se procedió a evaluar a los maestros al terminar el primer período de calificaciones. En el año 2014 ya se realizó la primera evaluación a maestros, al finalizar el primer período de calificaciones y la segunda evaluación al terminar el tercer período de calificaciones.

El objetivo de estas evaluaciones para el Colegio Valle Verde es que sus profesores conozcan la percepción de sus alumnos en cuanto a la clase que imparten y que tengan oportunidad de hacer un plan de mejora en los aspectos que consideren necesarios. También se busca hacer una segunda evaluación de ahora en adelante para evaluar si los alumnos perciben los cambios realizados por sus profesores.

Dado que el proceso general de evaluación de desempeño del Colegio es relativamente nuevo y este proceso específico de evaluación de desempeño por parte de los alumnos es aún más nuevo, este procedimiento no se ha convertido en rutinario aún. En general se percibe una aceptación a la evaluación de sus superiores (de arriba hacia abajo), lo ven natural. Sin embargo, no se percibe nada acerca de la evaluación que los alumnos hacen de ellos aún. Hay algunas opiniones encontradas, pero nada específico.

El ideal es que el profesor reciba las percepciones, opiniones y comentarios de los alumnos con la mayor naturalidad posible y que aprecien la evaluación de los alumnos y la utilicen como herramienta para mejorar su práctica educativa así como las relaciones con sus alumnos. Para lograr esto es primordial realizar un estudio sobre la postura real de los profesores hacia la evaluación mencionada. Por lo anterior, la investigación que se presenta a continuación pretende contestar a la siguiente pregunta: *¿Qué actitud tienen los profesores de primaria y secundaria del Colegio Valle Verde hacia la evaluación que los alumnos hacen de ellos cada año?*

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general:

Analizar la actitud que tienen los profesores de primaria y secundaria del Colegio Valle Verde, hacia la evaluación que los alumnos hacen de su desempeño.

2.1.2 Específicos:

- Explorar el conocimiento conceptual que tienen los profesores del Colegio Valle Verde sobre la evaluación que realizan los alumnos de sus profesores.
- Explorar cómo se sienten los profesores del Colegio Valle Verde en relación a la evaluación de profesores hecha por alumnos.

- Indagar sobre las conductas que tiene el profesorado del Colegio Valle Verde respecto a la evaluación de profesores.
- Identificar las relaciones positivas estadísticamente significativas dentro de los elementos que presenta la escala.
- Comparar la actitud hacia la evaluación de profesores entre los profesores graduados de universidad y los graduados solo del colegio.
- Comparar la actitud entre los profesores que laboran en la primaria y los que laboran en la secundaria.
- Comparar la actitud entre géneros.

2.2 Variable

Actitud hacia la evaluación realizada por los alumnos.

2.3 Definición de variables

2.3.1 Definición conceptual

La definición de actitudes de acuerdo a Davidoff (2003), se refieren a objetos, grupos, sucesos y símbolos de significado social. Poseen elementos importantes como cogniciones o creencias, sentimientos y tendencias a comportarse de ciertas maneras (Beckler, 1984, en Davidoff, 2003).

Así mismo, Bednar y Levie (1993) y Sarabia (1992), en Díaz y Hernández (2010:45), definen actitud como “un constructo que media nuestras acciones y que se conforma por tres componentes básicos: cognitivo, afectivo y conductual.”

Díaz-Barriga y Hernández (2010: 45) finalmente definen actitudes como “experiencias subjetivas (cognitivo-afectivas) que implican juicios evaluativos, que se expresan de forma verbal o no verbal, que son relativamente estables y que se aprenden en el contexto social.”

Con relación a evaluación, cuando se habla del proceso de evaluación se asocian con la “tarea de realizar mediciones sobre la importancia de las características de un objeto, hecho o situación particular” (Díaz y Hernández, 2010: 308). Mencionan que la evaluación incluye actividades distintas, tanto cualitativas como cuantitativas. Desde su punto de vista, evaluar toma en cuenta varios aspectos importantes

- Identificar los objetivos de evaluación – el qué se quiere evaluar.
- Usar determinados criterios para orientar la evaluación e indicadores para realizarla, los cuales permitirán emitir juicios de valor después.
- Aplicación de distintos procedimientos e instrumentos evaluativos (sistematización para la obtención de información) - con qué se va a evaluar.
- Construir una representación fiel del objeto de evaluación (determinar precisión, claridad, pertinencia y validez).
- Emisión de juicios que permitan hacer una interpretación del cómo y hasta qué punto se alcanzaron los criterios o competencias que se evaluaron para ser comunicados a los destinatarios, en este caso particular, los docentes.
- Finalmente, tomar decisiones, ya sea pedagógicas o de carácter social-institucional.

Sobre la evaluación del profesor por parte de los alumnos, Morales (2009: 112) dice “tiene que ver con el *cómo nos ven nuestros alumnos*”.

2.3.2 Definición operacional

En esta investigación, actitud hacia la evaluación del profesor por parte de los alumnos es la disposición de ánimo que tienen los profesores del Colegio Valle Verde

ante el resultado del cuestionario que contestan los alumnos para evaluar su desempeño docente. Esta actitud se establecerá a partir de conocimientos (aspectos cognitivos), sentimientos (aspectos afectivos) y acciones (aspectos conductuales) expresados por el profesorado. La información se conocerán a través de una escala de Likert elaborada para la investigación.

2.4 Alcances y límites

La presente investigación se realizará con los profesores de la sección primaria y secundaria de ambos campus del Colegio Valle Verde. En ella se mide la actitud ante la evaluación que hacen los alumnos de ellos. Los resultados de esta investigación solo son aplicables a grupos similares al descrito.

En cuanto a límites para la investigación se puede pensar únicamente en el hecho de que no todos los profesores esperados estén presentes para contestar el instrumento en el momento que se pretende. Para contrarrestar esto se les citará nuevamente hasta que se completen todos los cuestionarios de los sujetos que se pretende.

2.5 Aportes

Es de interés para la institución que la evaluación de alumnos a profesores se desarrolle en un clima de confianza y positivismo para el máximo aprovechamiento de la misma. Esta investigación brindará información importante que permitirá conocer la actitud que actualmente tienen los profesores hacia esta evaluación. Los resultados de esta investigación podrán utilizarse a futuro para hacer una re-evaluación de la actividad, así como una revisión constante del instrumento.

La evaluación de alumnos es poco común en las instituciones educativas y la presente investigación podrá ser útil a otras instituciones para la implementación de la misma en sus instituciones o para la mejora de las mismas si es que ya se hace. Es importante que todos los docentes comprendan la importancia de la evaluación de parte

de los alumnos para poder conocer las percepciones de ellos y así mejorar su práctica educativa. Lo más importante es lograr que los docentes tengan la mejor actitud hacia la misma, por lo que mientras más se conozca acerca de la misma, más confianza se tendrá en este proceso evaluativo y por lo tanto, más deseo de mejorar.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para responder a la pregunta de investigación se realizará el estudio con un 82% de los profesores de las secciones primaria y secundaria del Colegio Valle Verde en sus dos campus: Carretera a El Salvador (CES) y zona 15. El Colegio Valle Verde es un colegio de educación mixta, bilingüe inglés-español, lo que incluye un programa de “High-school”. Los alumnos que estudian en el mismo van desde la preprimaria hasta el 5to año de Bachillerato.

Según los datos proporcionados por el departamento de recursos humanos, el total de los profesores de primaria y secundaria de los dos campus es de 73. Sin embargo, por distintas razones, no todos los profesores estuvieron presentes el día de la aplicación de la escala, por lo que solo se realizó con 60 profesores con las siguientes características.

a. Género

Género	N de elementos	%
Femenino	48	80%
Masculino	12	20%
Total	60	100%

b. Nivel en el que laboran

Nivel en que laboran	N	%
Primaria	28	46.67%
Secundaria	27	45%
En los dos niveles	5	8.33%
Total	60	100%

c. Nivel de estudio

Nivel Académico	N	%
Diversificado	5	8.33%
Profesorado/Técnico	27	45%
Licenciatura	19	31.67%
Maestría	8	13.33%
No contestó	1	1.67
Total	60	100%

3.2 Instrumento

Para recolectar la información se utilizará una Escala de Likert que contiene indicadores para la misma actitud, la cual fue diseñada específicamente para esta investigación. La escala está conformada de 21 ítems de tipo cognitivo, afectivo y conductual.

Las respuestas a los ítems serán presentadas en un rango de 4 a 1, siguiendo la sugerencia de Morales (2011) que dice que los ítems deben ser pares para evitar que se escoja un rango medio. La puntuación máxima será 4 y la puntuación mínima de 1, también siguiendo la recomendación de él de que la respuesta más favorable a la actitud debe corresponder al número mayor. La valoración corresponderá a la siguiente escala:

- 4 – Totalmente de acuerdo
- 3 – Algunas veces de acuerdo.
- 2 – Algunas veces en desacuerdo.
- 1 – Totalmente en desacuerdo.

El instrumento ya ha sido validado ya por la catedrática de la materia Tesis 1, por la asesora de tesis y se evaluó y revisó para su validación por tres Coordinadoras del Colegio Valle Verde, dos Licenciadas en Educación y una en Psicología.

La fiabilidad de la escala se obtuvo por medio del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Con este programa se obtuvo el coeficiente α de Cronbach, aceptando como mínimo 0.70, de acuerdo a la sugerencia de Nunnally, en Morales (2011). En este caso la escala presentó un alfa d Cronbach de 0.880, lo que la coloca como una escala fiable.

En el anexo 1 se incluye la escala de Likert que se aplicará a los sujetos. Los ítems cognitivos son los ítems 2, 3, 8, 11, 12 y 18, los afectivos son los ítems 1, 5, 6, 10, 14, 16, 17, y 20; finalmente los conductuales son los ítems 4, 7, 9, 13, 15, 19 y 21.

3.3 Procedimiento

Para desarrollar la investigación se siguieron los siguientes pasos.

- Se definió el problema y se escogió el tema que se deseaba investigar.

- Se obtuvo el permiso para realizar la investigación en la Institución donde se hizo.
- Se consultaron investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con el tema de investigación, así como se consultó bibliografía relacionada con el tema.
- Se determinaron los objetivos de la investigación.
- Se estableció el método para realizar la investigación.
- Se determinaron los objetos de estudio.
- Se construyó una escala de Likert específica para el tema de la investigación.
- Se validó el instrumento con expertos.
- Se aplicó el instrumento a los profesores de Primaria y Secundaria del Colegio Valle Verde durante su sesión semanal con Coordinaciones. Antes de aplicar el instrumento el investigador les explicará la razón de la actividad y la dinámica para realizarla (auto-administrada).
- Se tabularon y organizaron los datos en una tabla de Excel y con éstos se realizó el análisis estadístico descriptivo de la misma utilizando los programas Excel y SPSS.
- Se presentaron los resultados por medio de tablas y gráficas apropiadas para el caso.
- Se procedió a evaluar, discutir e interpretar los resultados.
- Se presentaron las conclusiones y recomendaciones.

3.4 Diseño y metodología estadística

La presente investigación, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), se clasifica como una investigación cuantitativa con alcance descriptivo, ya que especifica propiedades, características y perfiles de cualquier fenómeno que se someta a un análisis. El diseño fue no experimental y transversal, porque se recolectarán en un solo momento y sin intervenir.

El análisis estadístico de los resultados se realizó con el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Se calcularon las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión. También se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para encontrar las correlaciones entre la actitud hacia la evaluación de profesores con la edad de los sujetos, nivel en el que laboran, años de experiencia y nivel académico alcanzado.

Las medidas de tendencia central, de acuerdo a Triola (2004), son valores que se encuentran en el centro o a la mitad de un conjunto de datos. Son herramientas básicas para medir y describir diferentes características de un conjunto de datos. Hay varias formas de determinar el centro, por lo que a continuación se presentan estas distintas definiciones:

Media aritmética: “Medida de tendencia central que se obtiene sumando los puntajes y dividiendo el total entre el número de puntajes”. Se refiere a ella solamente como la media y representa lo que la gente llama *promedio* (Triola, 2004: 60). Una desventaja de esta medida es que es sensible a cada valor de forma que un puntaje extremo puede afectarla drásticamente.

Mediana: “Medida de tendencia central que implica el valor que está en medio, cuando los valores originales de los datos se presentan en orden de magnitud creciente (o decreciente)” (Triola, 2004: 61). Si el número de valores es impar, la mediana será localizada exactamente a la mitad de la lista. Si el número de valores es par, la mediana

se obtiene calculando la media de los dos números que están a la mitad. La mediana tiene la ventaja de no ser afectada por puntajes extremos, por lo que se utiliza para conjuntos de datos que tienen un número de datos distantes relativamente pequeño.

Moda: “Valor que ocurre con mayor frecuencia” (Triola, 2004: 63). Es la única que puede usarse con datos nominales de medición, aunque no se usa mucho con datos numéricos.

De acuerdo a Morales (2011), el coeficiente de fiabilidad dirá en qué grado se ha logrado la misma con el conjunto de ítems seleccionados. Es también denominado coeficiente de consistencia interna y va de 0 a 1; el coeficiente utilizado normalmente es el coeficiente Alpha (α) de Cronback. Un coeficiente de fiabilidad alto quiere decir que el test o escala diferencia bien a los sujetos en el rasgo medido (en lo que tienen en común los ítems). Viene a indicar la capacidad diferenciadora o discriminadora de la escala.

Dado que también se utilizó una medida de dispersión o variación, se presentan la siguiente definición:

Desviación estándar: “Medida de variación de los valores con respecto a la media” (Triola, 2004: 75). Ésta es un tipo de desviación promedio de los valores. El valor s (*desviación estándar*) suele ser positivo y solo es igual a cero cuando todos los valores de los datos son el mismo número. Valores mayores de s indican más variación. Su valor puede incrementar de forma drástica si se incluyen uno o más datos que se encuentran muy lejos de los demás.

También está el **coeficiente de Pearson:** Morales (2011) establece que se puede comprobar si hay relaciones entre lo que mide el instrumento y otras variables que no mide el instrumento con las que se espera que haya relación a través del coeficiente de Pearson, a un nivel de confianza del 95% (0.05). Entre esas otras variables pueden estar los rasgos o características personales.

Respecto a la Prueba *t*, o *t de Student*, Henández, Fernández y Baptista (2010) dicen que permite evaluar si existen diferencias significativas entre dos grupos respecto a sus medias en una variable. El valor de *t* que se espera depende del tamaño de los grupos que se comparan. Con el programa estadístico SPSS se calcula el valor de *t* y se indica el valor de significancia, que debe ser mayor o igual a 0.05 ya que el nivel de confianza seleccionado fue de 95%.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

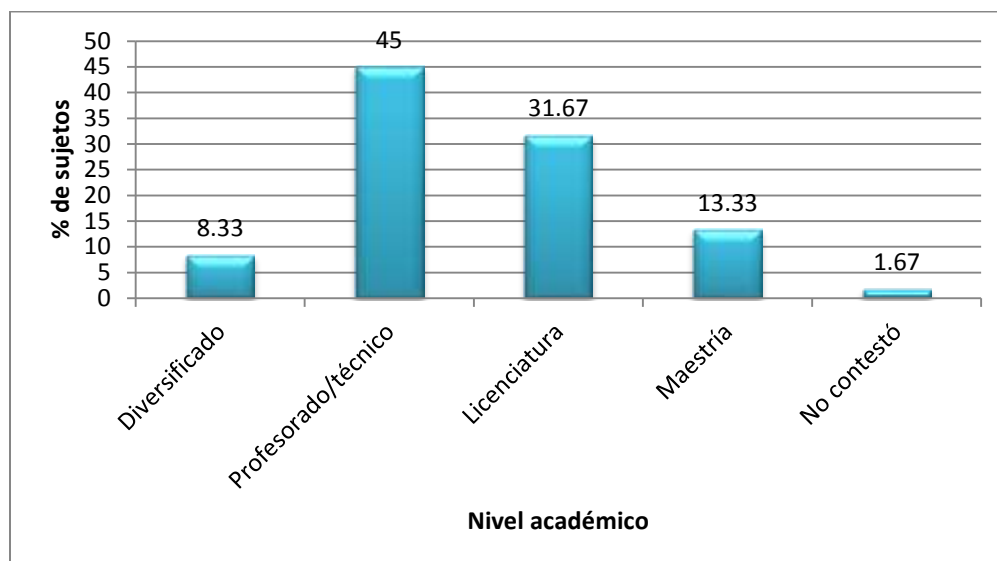
Después de aplicar a 60 profesores la escala de Likert acerca de la evaluación de profesores hecha por alumnos se hizo el análisis estadístico de los datos obtenidos y su interpretación se presenta en las tablas y gráficas a continuación.

Gráfica 4.1: Descripción del Nivel en el laboran los sujetos



Podemos observar que prácticamente la cantidad de profesores que laboran en secundaria es similar a la cantidad de profesores que laboran en primaria. Solo un pequeño porcentaje labora en los dos niveles.

Gráfica 4.2: Descripción del nivel académico de los sujetos



En la gráfica 4.2 se puede observar que el mayor porcentaje de docentes encuestados son profesores que tienen un título de profesores o tienen un grado técnico, rebasando los profesores que tienen el título a nivel de diversificado 5 veces y superando en un 10% a los que tienen una licenciatura y aún más a los que tienen una maestría.

Tabla 4.1 Años de experiencia

Estadístico descriptivo	
Media	14
Mediana	12
Moda	3
Desviación estándar	9.6
Mínimo	2
Máximo	46
Cuenta	58

Los datos que la tabla 4.1 presenta el rango de experiencia de los profesores está entre 2 y 46 años. El promedio de años de experiencia es de 14 años aproximadamente. Esto nos indica que es un grupo con un poco de experiencia ya que la mitad del grupo esté arriba de los 14 años de la media. La mediana indica que la mitad del grupo está arriba de 12 años de experiencia nada más.

Tabla 4.2: Estadísticos descriptivos de los ítems evaluados

<i>Estadísticos</i>																						<i>Suma</i>
<i>descriptivos</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	total
Media	3.7	3.5	3.1	3.7	3.1	2.7	2.9	3.4	2.8	3.1	3.2	3.2	3.4	3.2	2.6	3.6	3.6	2.5	2.9	3.2	3.5	66.53
Mediana	4	4	3	4	3	3	3	3.5	3	3	3	3.5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	68
Moda	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	77
Desviación																						
estándar	0.6	0.7	0.9	0.6	0.8	1	0.8	0.8	0.8	0.9	0.7	0.9	0.9	0.9	0.7	0.7	0.6	0.9	1.1	1	0.7	9.166
Mínimo	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	40
Máximo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
Cuenta	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

El rango de respuestas del cuestionario va de 1 a 4 pero se puede identificar que la mayoría conciben la evaluación del alumno hacia ellos como positiva ya que la media en todas las preguntas está arriba de 2 y la media total es de 66.53, arriba de la mitad de la escala que es 41, que es el puntaje que marca la parte negativa. Los datos de la mediana de cada pregunta nos dejan ver que el 38% de la población se ubicó en el rango 4 o *totalmente de acuerdo*, mientras que el 62% restante se ubicó en el rango 3 o *algunas veces de acuerdo* lo que nos confirma que la mayoría de los sujetos se encuentran arriba de la mediana. La desviación estándar es alta para todas las preguntas, incluyendo la desviación total, confirmando el grado de heterogeneidad de los datos mínimos y máximos.

Tabla 4.3 Estadísticos de la Escala

Componente Cognitivo

Media	Desviación típica	N de ítems	N
18.72	3.17	6	60

El máximo puntaje para el componente cognitivo es de 24 puntos y el mínimo de 6. La media resultante indica que las respuestas de los sujetos se encuentran en el límite intermedio y positivo.

Tabla 4.4 Estadísticos de la Escala

Componente Afectivo

Media	Desviación típica	N de ítems	N
26.08	3.67	8	60

Respecto al componente afectivo, la media fue de 26.08 y ubica a los sujetos en el rango positivo de la escala que es entre 24 y 32 puntos. Su mayor puntaje era 32 y el menor era 8.

Tabla 4.5 Estadísticos de la Escala

Componente Conductual

Media	Desviación típica	N de ítems	N
21.73	3.34	7	60

En el componente conductual la media fue de 21.73, por lo que también localiza a los sujetos en el límite de actitud intermedia y positiva.

Tabla 4.6 Estadísticos de la Escala

Escala total

Media	Desviación típica	N de ítems	Alpha de Cronbach	N
66.53	9.17	21	.880	60

La máxima puntuación posible para la escala total es de 84 puntos y la mínima de 21. La media es 66.53, que se ubica en la zona alta de la escala que corresponde a más de 64 puntos. Esto confirma que los profesores tienen, en general, una actitud positiva hacia la evaluación de alumnos hacia ellos.

La desviación típica es relativamente alta lo cual refleja que los punteos están muy alejados de la media. Los punteos son muy variados.

Tabla 4.7 Estadísticos Descriptivos Comparativos

Resultados por Nivel en el que trabajan

Área	Nivel	N	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
SUMA COGNITIVO	Primaria	28	18.2	3	11	24
	Secundaria	27	19.9	2.6	14	24
	Los dos niveles	5	15	4	10	20
	Total	60	18.7	3.2	10	24
SUMA AFECTIVO	Primaria	28	25.7	3.96	17	31
	Secundaria	27	27.3	2.33	24	31
	Los dos niveles	5	22	5.1	13	25
	Total	60	26.1	3.67	13	31
SUMA CONDUCTUAL	Primaria	28	21	3.58	14	27
	Secundaria	27	23.2	2.34	17	28
	Los dos niveles	5	18.2	2.95	15	23
	Total	60	21.73	3.34	14	28
SUMA DE LA ESCALA	Primaria	28	64.9	9.52	45	82
	Secundaria	27	70.4	6.06	57	81
	Los dos niveles	5	55.2	10.4	40	68
	Total	60	66.5	9.17	40	82

La tabla 4.7 muestra los estadísticos descriptivos detallados de acuerdo al nivel en el que trabajan los profesores, siendo los niveles Primaria, Secundaria y los profesores que trabajan en los dos niveles. Las medias son similares en las cuatro comparaciones entre los que trabajan en Primaria y Secundaria, pero siempre es más baja en el grupo de profesores que trabajan en los dos niveles, que aunque es muy pequeño, llama la atención que siempre sea una media más baja.

La desviación típica es similar en el *Componente cognitivo* para Primaria y Secundaria, difiere un poco con los profesores que trabajan en los dos niveles, donde

es un poco más alta o sea que en el grupo más pequeño se deja ver que los datos además, son más dispersos. Tanto en el *Componente afectivo*, como en el *Componente conductual* y la suma total de la escala, la desviación típica de los profesores de Secundaria es siempre menor que los otros grupos, lo que indica que los profesores de secundaria evidencian mayor homogeneidad en los resultados.

En cuanto a los punteos mínimos y máximos, ninguno de los componentes recibió el punteo mínimo, lo que nos deja ver que, como generalidad, los profesores en los distintos niveles no tienen una actitud negativa hacia la evaluación de sus alumnos. En cuanto al punteo máximo, en el aspecto cognitivo si se alcanzó en el nivel primario y secundario, no con los profesores de los dos niveles. En el componente afectivo no se llegó al máximo de 32 puntos del componente en ningún nivel, aunque si se estuvo muy cerca, con 31 puntos, en el nivel primario, secundario y la suma total de la escala. Nuevamente fue el grupo de profesores que trabajan en los dos niveles que está más bajo que los que trabajan solo en un nivel. . En cuanto al componente conductual de la escala si se llegó al punteo máximo en el nivel de secundaria y en la escala total, muy cerca en primaria, no así en los profesores de los dos niveles. Finalmente, en la escala total, el nivel de primaria y secundaria llegan muy cerca del máximo de la escala, que son 84 puntos, con 82 y 81 puntos respectivamente, mientras que el grupo de profesores de los dos niveles llega a un máximo de 68 puntos, que aunque es un máximo muy bajo a comparación de los otros, se encuentra todavía arriba del límite que los coloca con actitud positiva hacia la evaluación.

En conclusión, los profesores del nivel de primaria y secundaria, así como los profesores que trabajan en los dos niveles, muestran, según el mínimo y el máximo de sus respuestas, una actitud positiva hacia la evaluación de desempeño docente. El grupo de profesores que trabajan en los dos niveles muestra siempre resultados más bajos y más dispersos, que sería interesante investigar más.

Tabla 4.8 Diferencia de medias

Prueba de muestras emparejadas

nivel	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Profesores que totalconductual trabajan en - totalcognitivo ambos niveles	- 3.800	5.070	2.267	- 10.095	2.495	-1.676	4	.169

En este mismo análisis por nivel en el que trabajan, la tabla 4.8 muestra, que, a un nivel de confianza de 0.05, si hay una diferencia de medias estadísticamente significativa que muestran una significancia de 0.169 entre el total conductual y el total cognitivo de los profesores que trabajan en ambos niveles lo cual indica que sus concepciones entre lo que creen que conocen de la evaluación y la forma que se conducen con esta son diferentes significativamente

Tabla 4.9 Estadísticos Descriptivos Comparativos

Resultados por Grado Académico Alcanzado

Área	Grado Académico	N	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
SUMA COGNITIVO	Nivel medio	5	20.4	1.52	19	22
	Profesorado o grado técnico	27	18.9	3.05	11	24
	Licenciatura	19	18.3	3.43	10	23
	Maestría	8	18.1	3.87	12	22
	Total	59	18.7	3.19	10	24
SUMA AFECTIVO	Nivel medio	5	29.6	1.1	28	31
	Profesorado o grado técnico	27	25.5	3.5	17	31
	Licenciatura	19	26.3	4.1	13	31
	Maestría	8	26	3.2	20	30
	Total	59	26.2	3.66	13	31
SUMA CONDUCTUAL	Nivel medio	5	23.6	2.3	21	27
	Profesorado o grado técnico	27	21.8	3.65	14	28
	Licenciatura	19	21.8	3.1	16	26
	Maestría	8	20.3	3.45	15	25
	Total	59	21.7	3.37	14	28
SUMA DE LA ESCALA	Nivel medio	5	73.6	1.82	71	76
	Profesorado o grado técnico	27	66.2	9.43	45	82
	Licenciatura	19	66.4	9.46	40	80
	Maestría	8	64.4	9.9	51	77
	Total	59	66.6	9.2	40	82

En esta tabla se encuentran los datos de las respuestas de los sujetos de acuerdo al grado académico alcanzado. En el *Componente Cognitivo*, la media más alta corresponde a los profesores cuyo grado académico es solo a nivel de Diversificado. Corresponde a ellos también la desviación típica más baja evidenciando que la mayoría respondieron entre 19 y 22 colocando a este grupo en Totalmente de

acuerdo en su totalidad. La media de los otros grados académicos es similar y sus desviaciones típicas son mayores, siendo entonces los datos más heterogéneos. Esto se confirma al ver que si hubo profesionales que puntuaron desde 10, que los coloca desde Totalmente en desacuerdo hasta el máximo de la escala en algunos.

Respecto al *Componente afectivo* nuevamente los profesores que cuentan solo con grado a nivel de Diversificado muestran la media más alta y la desviación típica más baja. Además de esto, el mínimo se encuentra muy cerca del máximo, lo que confirma resultados más homogéneos y en la escala de actitud positiva en su totalidad. Los sujetos de otros grados académicos tienen medias similares y desviaciones típicas mayores, entre 3.2 y 4.1, o sea, datos más dispersos, pero aun así, muestran resultados de actitud media a positiva. Los profesores que poseen una Licenciatura evidencian el mínimo más bajo en este aspecto, el cual evidencia que alguien tiene una actitud negativa en este componente.

En el *Componente Conductual*, los profesores los profesores con título de diversificado son nuevamente los que muestran la media más alta y la desviación típica más baja, pero esta vez no es tanta la diferencia. También sus punteos están menos separados que los otros profesionales. Del resto de los profesionales los que tienen la media más baja, pero son los profesionales con título de profesorado quienes mostraron la desviación típica más grande y los punteos mínimos más bajos también, aunque mostraron el punteo más alto también, lo que muestra que tiene los datos más dispersos del grupo.

Viendo la actitud en general, son los profesores con título a nivel de diversificado quienes muestran la mejor actitud ya que reflejan las medias y desviación típica más bajas. Los profesores con títulos universitarios están bastante parejos pero en cuanto a la media y a sus desviaciones típicas, que son altas, mostrando datos más dispersos. Sin embargo, muestran una actitud intermedia y positiva, a excepción de los que tienen Licenciatura donde, por el punteo mínimo se muestran sujetos que pueden tener una actitud más bien negativa hacia la evaluación de alumnos.

**Tabla 4.10 Diferencia de medias
Prueba de muestras emparejadas**

Nivel académico	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
nivel 1: Total afectivo – Diversificado total conductual ado	-3.200	3.701	1.655	-7.796	1.396	-1.933	4	.125

En el caso del grado académico la tabla 4.10 muestra la única diferencia de medias estadísticamente significativa que se encontró, la cual es entre el total afectivo y el total conductual de las personas con nivel académico obtenido a nivel de Diversificado el cual es de 0.125 a un nivel de confianza de 0.05. Esto nos indica que en este grupo de profesores lo que sienten diferencia significativamente de la forma en que se conducen con respecto a la prueba.

Tabla 4.11 Estadísticos Descriptivos Comparativos
Resultados por Género

Área	Nivel	N	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
SUMA COGNITIVO	Femenino	48	18.6	3.12	10	24
	Masculino	12	19.2	3.46	12	24
	Total	60	18.7	3.2	10	24
SUMA AFECTIVO	Femenino	48	26	3.83	13	31
	Masculino	12	26.3	3.11	21	31
	Total	60	26.1	3.67	13	31
SUMA CONDUCTUAL	Femenino	48	21.8	3.24	14	27
	Masculino	12	21.4	3.87	15	28
	Total	60	21.73	3.34	14	28
SUMA DE LA ESCALA	Femenino	48	66.46	9.21	40	82
	Masculino	12	66.83	9.39	51	81
	Total	60	66.5	9.17	40	82

Los resultados que se presentan en esta tabla están organizados de acuerdo al género al que pertenecen los profesores: femenino o masculino. Se puede observar que las medias de todos los aspectos, incluida la suma de la escala son bastante similares, se diferencian por decimales. La desviación típica es también similar en todos los casos. En algunos casos los resultados de las mujeres son un poco más altos pero en otros, los hombres son más altos. Se puede concluir entonces, que tanto las mujeres como hombres piensan bastante similar de la evaluación de alumnos hacia ellos.

En cuanto a los mínimos y máximos, en el *Componente Cognitivo* si se llega al máximo puntaje en los dos casos, mientras que el mínimo difiere por dos puntos. Estos puntajes si están dispersos y van desde una actitud media hasta una actitud positiva en el caso de los hombres y en el caso de las mujeres el mínimo si está en el área de actitud negativa. Para el *Componente Afectivo* las mujeres muestran más dispersión

de respuestas, también comenzando desde el área de actitud negativa hasta el máximo de 31 de 32 posibles. Mientras tanto, los hombres muestran más homogeneidad hacia la actitud media y positiva, con un mínimo de 21 y también un máximo de 31. Finalmente, en el *Componente Conductual*, ambos mínimos y máximos son similares, colocando a los dos géneros entre una actitud intermedia a positiva.

En este aspecto no se encontró ninguna diferencia estadísticamente significativa.

Correlaciones

La tablas a continuación presentan datos que evidencian la relación entre componentes y/o afirmaciones. Las afirmaciones que no aparecen no evidenciaron relación alguna. Se trabajó con una confiabilidad de 0.01 (99% de confianza) y la significancia establecida por el programa SPSS.

Tabla 4.12 Correlaciones
Análisis de los componentes con la suma de la Escala

	<i>Análisis</i>	<i>Suma Cognitivo</i>	<i>Suma Afectivo</i>	<i>Suma Conductual</i>
Suma Total de la Escala	r	0.852	0.798	0.844
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000

De acuerdo con esta tabla, las variables que reflejan correlación estadísticamente significativa son la **suma total de la escala con los tres componentes**. Esto tiene sentido desde el hecho que si la suma total refleja una actitud positiva en general, cada componente también debiera reflejarlo, lo que se demuestra con los datos presentados ya que las correlaciones con los componentes cognitivo y conductual son altas mientras la correlación con el componente afectivo es media alta.

Tabla 4.13 Correlaciones
Análisis entre componentes

	<i>Análisis</i>	<i>Suma Afectivo</i>
Suma	r	0.730
Conductual	Sig. (bilateral)	0.000

Los únicos componentes que mostraron una correlación entre sí fueron los **componentes afectivo y conductual**. La correlación es media alta y se puede interpretar que tener sentimientos positivos hacia la evaluación indica que los profesores se van a conducir mejor frente a ella y viceversa.

Tabla 4.14 Correlaciones

Análisis entre Componentes y Preguntas Finales

	<i>Análisis</i>	<i>Suma Afectivo</i>	<i>Suma Conductual</i>	<i>Suma de la Escala</i>
P2. La evaluación de los alumnos al docente se hace con fines de conocer la percepción de los alumnos sobre la clase.	r Sig. (Bilateral)	0.641 0.000		
P3. La evaluación del alumno al docente considera los aspectos más importantes de la práctica educativa para poder utilizarla como herramienta de mejora en la misma.	r Sig. (Bilateral)	0.796 0.000	0.603 0.000	0.627 0.000
P5. Para el docente es agradable que los alumnos escriban sus comentarios en la evaluación.	r Sig. (Bilateral)		0.713 0.000	0.658 0.000
P7. Se debe modificar la planificación de actividades tomando en cuenta la evaluación que los alumnos hacen de la clase.	r Sig. (Bilateral)		0.677 0.000	

P8. La evaluación del alumno al docente hace reflexionar a los profesores.	r Sig. (Bilateral)	0.651 0.000		
P9. Hay que reevaluar la metodología y didáctica del curso a partir de los resultados de la evaluación del alumnos al docente.	r Sig. (Bilateral)		0.640 0.000	
P11. La evaluación del alumno al docente contribuye a lograr buenas actividades de enseñanza aprendizaje.	r Sig. (Bilateral)	0.714 0.000	0.603 0.000	0.646 0.000
P13. El colegio debe continuar con esta práctica educativa.	r Sig. (Bilateral)	0.727 0.000	0.756 0.000	0.753 0.000
P14. La evaluación del alumno al docente es un instrumento valioso en el proceso educativo.	r Sig. (Bilateral)	0.812 0.000	0.745 0.000	0.784 0.000
P15. Las sugerencias de los alumnos se deben implementar.	r Sig. (Bilateral)		0.713 0.000	0.658 0.000
P18. Los alumnos han aprendido a hacer comentarios constructivos en las evaluaciones del alumno al docente.	r Sig. (Bilateral)	0.630 0.000		

De acuerdo a los datos presentados se puede observar que existe relación positiva alta significativa a nivel de 0.001 entre el total del **Componente Afectivo** y la **afirmación 3: La evaluación del alumno al docente considera los aspectos más importantes de la práctica educativa para poder utilizarla como herramienta de mejora en la misma** y la **afirmación 14: La evaluación del alumno al docente es un instrumento valioso en el proceso educativo**, lo cual significa que mientras más alto sea el nivel afectivo de los profesores, más de acuerdo están con estas afirmaciones, o al contrario.

En cuanto al total del **Componente Conductual**, existe relación positiva alta significativa a nivel de 0.001 entre el componente y la **afirmación 13: El colegio debe continuar con esta práctica educativa**. Lo cual significa que a mayor nivel del

componente conductual de los profesores más de acuerdo con esta afirmación están o viceversa.

De acuerdo a estos datos el total del *Componte Cognitivo* no mostró ninguna relación estadísticamente significativa con ninguna de las afirmaciones.

Tabla 4.15 Correlaciones

Análisis entre Preguntas Finales

	<i>P 4</i>	<i>P 9</i>	<i>P10</i>	<i>P14</i>	<i>P15</i>
P3. La evaluación del alumno al docente considera los aspectos más importantes de la práctica educativa para poder utilizarla como herramienta de mejora en la misma.				0.699 0.000	
P5. Para el docente es agradable que los alumnos escriban sus comentarios en la evaluación.					0.643 0.000
P8. La evaluación del alumno al docente hace reflexionar a los profesores.	0.607 0.000				
P11. La evaluación del alumno al docente contribuye a lograr buenas actividades de enseñanza aprendizaje.		0.623 0.000	0.618 0.000	0.631 0.000	
P13. El colegio debe continuar con esta práctica educativa.				0.833 0.000	
P14. La evaluación del alumno al docente es un instrumento valioso en el proceso educativo.					0.616 0.000
P15. Las sugerencias de los alumnos se deben implementar.				0.616 0.000	

Finalmente, se encuentran las relaciones positivas entre las preguntas. La **afirmación 13: El colegio debe continuar con esta práctica educativa** y la **afirmación**

14: *La evaluación del alumno al docente es un instrumento valioso en el proceso educativo* mostraron la existencia de una relación positiva alta significativa a nivel de 0.001 entre ellas, lo cual significa que a mayor acuerdo con la afirmación 13, los sujetos muestran más acuerdo con la afirmación 14 y viceversa.

Los resultados presentados anteriormente indican que existen relaciones positivas estadísticamente significativas entre todos los aspectos de la escala: componentes y preguntas finales. Esto implica que los profesores del Colegio Valle Verde, en general, tienen una actitud positiva hacia la evaluación que hacen sus alumnos de ellos.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación fue el de determinar la actitud de los profesores de los dos campus del Colegio Valle Verde hacia la evaluación de desempeño que los alumnos hacen de ellos.

Los datos obtenidos a través de la escala de Likert muestran que los profesores tienen una actitud que va desde intermedia hasta positiva, esto significa que su conocimiento, sentimientos y conducta hacia la misma favorecen el continuar trabajando con la misma. El tema ha sido poco explorado tanto en investigaciones nacionales como en investigaciones internacionales. Se pudo constatar que se ha trabajado bastante alrededor de la evaluación de desempeño docente, tanto a nivel administrativo como a nivel de alumnos, pero poco o casi nada, se ha trabajado alrededor de la actitud de los profesores hacia la misma.

El tema de esta investigación tiene que ver con la actitud hacia la evaluación del desempeño del personal que trabaja en una empresa, el Colegio Valle Verde. Similar a esto, el estudio de Rivas (2014) discute las ventajas y limitaciones de la aplicación de la realimentación de 360° en la evaluación de desempeño hecha por el departamento de recursos humanos. La evaluación de profesores que se hace en el Colegio Valle Verde, tanto la que hacen los alumnos como la que hace administración, es un instrumento también utilizado por la gerencia de recursos humanos del Colegio Valle Verde para dar realimentación del desempeño de los profesores de primaria y secundaria.

Núñez (2012), por su parte, investiga de forma cuantitativa actitudes de los profesores del Liceo Javier hacia las TIC, donde similar al presente estudio, se utiliza una escala de Likert diseñada por la investigadora para el estudio. En este estudio los profesores también mostraron una actitud positiva hacia el objeto de estudio, las TIC aplicadas a educación, así como en el presente estudio muestra una actitud intermedia a positiva hacia el objeto de estudio, la actitud hacia la evaluación que hacen los alumnos de sus profesores. Al igual que el estudio de Núñez, el presente estudio analiza los tres aspectos de una escala de Likert, el componente cognitivo, el afectivo y

el conductual y también encuentra algunas diferencias estadísticamente significativas entre componentes de la escala y grupos específicos, como en los profesores que trabajan en dos niveles al mismo tiempo o los profesores que tienen título a nivel de diversificado. Así mismo, encuentra algunas relaciones estadísticamente significativas entre aspectos de la escala con varias afirmaciones, por ejemplo, el componente afectivo tuvo correlación alta significativa con las afirmaciones 3 y 14 de la escala. El componente conductual tuvo correlación alta significativa con la afirmación 13. El componente cognitivo no tuvo ninguna correlación alta significativa con las afirmaciones. Finalmente, se encontró correlación alta significativa entre las afirmaciones 13 y 14.

Tanto el estudio de Imeri (2011) como el de Castillo (2012) tratan el tema de la evaluación de desempeño desde puntos de vista como la actitud y sentimientos hacia las evaluaciones de desempeño, que es precisamente el tema de la presente investigación. Son entonces las dos investigaciones nacionales que más se asemejan al objetivo de la presente investigación que versa sobre la actitud del profesorado hacia la evaluación de desempeño que hacen los alumnos de ellos. En el caso de Imeri, su objetivo era encontrar una relación entre el estado de ánimo y la evaluación de desempeño. No se encontró ninguna correlación como resultado, llegando a la conclusión de que el estado de ánimo puede cambiar en una persona de un momento a otro dependiendo de muchos factores. A diferencia de ese estudio, en esta investigación se encontraron correlaciones entre algunas afirmaciones y dos componentes y finalmente entre dos afirmaciones. No se encontró ninguna correlación con un grupo específico como edad, experiencia, grado académico o género. En el caso de la investigación de Castillo, aunque no trabaja con actitudes, trabaja con ansiedad ante la evaluación de desempeño, lo cual le da una similitud a la presente investigación. En este caso se llegó a determinar que hay una baja correlación entre la evaluación de desempeño que se hizo en pre-test y post-test, a diferencia de esta investigación que no era experimental y en la que si se encontró una actitud intermedia a positiva ante la evaluación de desempeño hecha por alumnos y como se menciona anteriormente, si se encontraron correlaciones positivas.

En cuanto a las investigaciones internacionales, se encontraron más investigaciones que versan alrededor de evaluaciones de desempeño realizadas por alumnos, aunque no el tema específico de la actitud de los profesores hacia la misma. Por ejemplo, Cea, Veliz, Aravena y Maureira (2013) hacen una investigación para establecer la percepción que tienen los estudiantes hacia los profesores de distintas áreas de su carrera. En este caso se determinó la percepción de los alumnos hacia sus profesores, encontrándose con que solamente el grupo de 4to año tuvo una actitud negativa. En este estudio donde se determinó la actitud de los profesores hacia su propia evaluación de desempeño se determinó una actitud más bien positiva

También en otra Universidad mexicana, la UA de Ciudad Juárez, Romero, Parroquín, Hernández y Juárez (2009) consideran, al igual que el presente estudio, que una investigación puede hacerse con el objetivo de implementar un sistema de evaluación de desempeño para mejorar la calidad de la docencia considerando que la evaluación docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado. Se obtuvieron siete dimensiones o factores a evaluar y proponer así un nuevo modelo de evaluación docente. En el caso de esta investigación también se puede recomendar evaluar y proponer un mejor modelo de evaluación docente hecha por los alumnos.

Por último, tanto la investigación de Álvarez (2011) en Chile, como la de Madrid (1997) en España se realizan estudios sobre la calidad de enseñanza impartida en estas universidades. En el caso de la de Álvarez el objetivo era conocer la propuesta de formación del profesorado desde el punto de vista de los graduados de las distintas carreras similar a la investigación de Madrid que también buscaba diseñar un modelo de cuestionario para evaluar aspectos básicos del profesorado. A diferencia de estos estudios, la presente investigación indagaba el punto de vista de los profesores sobre su evaluación de alumnos, dado que ya existe el documento. Lo interesante del estudio de Madrid y similar a la presente investigación es que toma en cuenta la percepción de los profesores en cierto punto, no solo el de los estudiantes.

De acuerdo a la definición de Díaz-Barriga y Hernández (2010: p. 45), en donde mencionan que una actitud se conforma por tres componentes básicos: cognitivo, afectivo y conductual, se pudo constatar que la escala de Likert construida por la investigadora cumplió con estos tres componentes por lo que se pudo indagar sobre la actitud de los profesores hacia el tema de la evaluación de desempeño hecha por los alumnos hacia sus profesores. Así mismo, con la escala de Likert se logró hacer una lista de actitudes que deben mostrarse en relación a la clase, tal como lo considera Morales (2009). Con los resultados de esta investigación los profesores demostraron su forma de pensar, sentir y comportarse y así definieron su relación y conducta con su medio ambiente, tal como sugiere Alcántara (1992) en Leyva (s.f.). En este caso, mostraron si estaban de acuerdo o en desacuerdo con respecto al planteamiento de la evaluación de desempeño docente que hacen los alumnos a sus profesores.

Los profesores opinan, en general, que el Colegio debe continuar con esta práctica educativa, lo que apoya el compromiso con la excelencia académica que menciona la Universidad Interamericana de Puerto Rico (1998), donde opinan que hay que crear mecanismos que posibiliten dar información de los avances y metas trazadas y la validez de los programas y recursos de una institución. En esta institución se considera que la evaluación del personal debe ser formativa y pretender un desarrollo continuo de los docentes y que los docentes deben ser evaluados con el propósito de apoyarlos en su progreso profesional para potenciar sus fortalezas así como aminorar sus debilidades. Esta investigación apoya este punto de vista desde el momento en que muestra interés por saber la opinión de los profesores hacia la evaluación de desempeño que hacen los alumnos de sus profesores.

Los investigadores del portal Educarchile (s.f.) consideran que hay que tener cuidado en que la evaluación no provoque temor y ansiedad hacia la misma ya que esto la liga directamente con la concepción del fracaso. De acuerdo a los resultados de esta investigación se puede concluir que los profesores del Colegio Valle Verde, en general, no tiene temor ni ansiedad hacia su evaluación de desempeño hecha por alumnos y se

apoya el enfoque de Educarchile de que la evaluación debe utilizarse como una herramienta para el servicio de aprendizaje.

La investigación que se está analizando no encontró relaciones positivas entre el nivel en el que trabaja el profesor, ni el grado académico que posee, ni edad ni género de los participantes y los componentes de la escala de actitudes presentada. No obstante, sí se encontraron relaciones positivas entre componentes (afectivo y conductual), entre afirmaciones y entre afirmaciones y componentes, tal como se mostró en las tablas de análisis de resultados. Llama la atención ver que no hubo ninguna correlación significativa de las afirmaciones con el componente cognitivo, lo que hace pensar que tal vez los profesores no conocen bien el objetivo de la evaluación. En cuanto a diferencias estadísticamente significativas sí se encontraron entre el total del componente conductual y el total del componente cognitivo de los profesores que trabajan en los dos niveles al mismo tiempo, así como entre los profesores que tienen un título a nivel de diversificado.

Comparando datos como la media, la desviación típica y los mínimos y máximos se pudo determinar que los profesores del Colegio Valle Verde, en general, demostraron una actitud positiva hacia la evaluación que hacen de ellos los alumnos. Uno de los resultados que apoya esta afirmación es la de los resultados por nivel en el que trabajan donde ningún profesor marcó el puntaje mínimo, o sea que nadie tenía una actitud totalmente negativa hacia la evaluación. En cuanto al análisis de los componentes también se pudo ver que ninguno llegó a límites de actitud negativa y colocaban los puntos arriba del límite de actitud positiva hacia la evaluación de alumnos. Estadísticamente hablando, se pudo ver que si hay relaciones estadísticamente significativas y altas entre la suma total de la escala y los tres componentes de la escala, lo que localiza a los sujetos en una actitud positiva hacia la evaluación de desempeño que hacen los alumnos de ellos.

Otros resultados que apoyan esta afirmación son los arrojados por el análisis por componente del Grado Académico alcanzado, donde los profesores que tienen un título

solamente a nivel de diversificado mostraron siempre una actitud más positiva en cuanto a la evaluación que los alumnos hacen de ellos, aunque los que tienen un título a nivel profesional mostraron resultados desde actitud intermedia a positiva y ningún grupo se colocó en puntajes de actitud negativa.

En los resultados en cuanto a género, se mostraron resultados bastante similares, con diferencias mínimas por lo que se puede decir que los dos géneros piensan similar en cuanto a la evaluación de alumnos hacia ellos, colocándose en actitud intermedia a positiva.

Ninguna de las investigaciones anteriores, ni nacionales ni internacionales muestran resultados similares a la presente ya que ninguna trabaja, de forma descriptiva, la actitud de los profesores hacia la evaluación que los alumnos hacen de ellos, por lo que no fue posible compararlos con los antecedentes discutidos.

Las distintas perspectivas acerca del tema de evaluación de desempeño docente hecha por los alumnos a sus profesores obtenidos en esta investigación y enriquecidos con los aportes de otros estudio sobre evaluación de desempeño docente ofrecen información importante para que el Colegio Valle Verde tome decisiones y desarrolle la evaluación de alumnos a docentes como una herramienta y medio para fortalecer el proceso de evaluación docente 360° y que se oriente para que los docentes la utilicen como tal para fortalecer sus procesos y estrategias de enseñanza-aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

- La actitud de los profesores de primaria y secundaria de los dos campus del Colegio Valle Verde hacia la evaluación que sus alumnos hacen de ellos es, en promedio, positiva.
- La percepción cognitiva que tienen los profesores de primaria y secundaria de los dos campus del Colegio Valle Verde acerca de la evaluación que sus alumnos hacen de ellos es positiva. Sus creencias tienen relación con los conceptos establecidos por la institución para la misma habiéndolo demostrado con la media total para el componente cognitivo de 18.72 de un máximo de 24 puntos para el componente.
- En cuanto al aspecto afectivo, los profesores de primaria y secundaria del Colegio Valle Verde también evidencian sentimientos positivos hacia su evaluación de alumnos, demostrados por la media del componente que fue de 26.08 de 32 puntos máximos.
- Los profesores de primaria y secundaria del Colegio Valle Verde evidencian conductas positivas en relación a la evaluación de los alumnos hacia ellos evidenciado por una media de 21.73 de 28 puntos máximo de la escala.
- Si existen relaciones estadísticamente significativas dentro de los elementos que presenta la escala. Hay correlaciones positivas altas significativas entre los componentes con la suma total de la escala. También las hay entre el componente afectivo y las afirmaciones 3 y 14, así como del componente conductual y la afirmación 13. Igualmente hay relaciones positivas altas significativas entre las afirmaciones 13 y 14.

- Si hay diferencias estadísticamente significativas en los componentes afectivo y conductual hacia la evaluación de profesores entre los profesores graduados solo de diversificado.
- Existen diferencias estadísticamente significativas entre los componentes cognitivo y conductual de los profesores que trabajan en los dos niveles al mismo tiempo.
- No existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud entre géneros.

VII. RECOMENDACIONES

- Tomando en consideración que los profesores de primaria y secundaria del Colegio Valle Verde muestran una actitud positiva en cuanto a la evaluación que hacen sus alumnos de ellos se deben proponer líneas de acción que mantengan el análisis y enriquecimiento del proceso a través de capacitaciones y grupos focales.
- Capacitar al personal de la pre-primaria de ambos campus del Colegio Valle Verde en cuanto a los principios de la evaluación de desempeño hecha por alumnos para propiciarla y fortalecerla en su nivel.
- Realizar un estudio similar con los alumnos, para determinar su actitud hacia la evaluación de desempeño de los profesores y determinar si existen relaciones y diferencias entre los distintos grupos de alumnos (nivel de estudio de los alumnos y género).
- Permitir que el cuerpo de profesores revise el instrumento que se utiliza actualmente para evaluar su desempeño desde la perspectiva de los alumnos, para validar todos los aspectos, incluir más o desechar los que se consideren no necesarios y que de esta forma, la evaluación sea más positiva aún.
- Permitir que el alumnado participe también en la revisión del instrumento que se utiliza actualmente para evaluar el desempeño de sus docentes con el objetivo de incluir su perspectiva de la misma y que de esta forma, tomen la evaluación de docentes cada vez más en serio.
- Realizar un estudio similar con los mismos profesores para determinar su actitud hacia la evaluación de desempeño que hace de ellos la administración y determinar así si esta otra evaluación de desempeño necesita revisión o fortalecimiento.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, J. (2011). *Una aproximación a la percepción que tienen los (las) egresados(as) de las carreras de pedagogía, respecto a la formación recibida en la Universidad de los Lagos, Osorno, Chile*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. España. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/42484>

Ayala, P. (2012). *Factores que inciden en la evaluación del desempeño docente por los alumnos de nivel superior en la Universidad TecMilenio, campus Ciudad Juárez*. Tesis de Maestría. Universidad TecMilenio, campus Ciudad Juárez. México. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=cc85da3a-fbb9-4d17-92e8-6804088ade88%40sessionmgr115&hid=122>.

Boyer, E. (1995). *The Basic School: A community for Learning*. United States: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Castillo, E. (2012). *Niveles de ansiedad ante la evaluación de desempeño. Aspectos de la inteligencia emocional de los maestros que son más apreciados por los alumnos y alumnas de sexto grado del Liceo Javier*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Castillo-Erick.pdf>

Cea, S., Véliz, C., Aravena, C. y Maureira, F. (2014). Percepción de los estudiantes de Educación Física de la UISEK de Chile hacia sus profesores. *Revista digital: Ediciones de la Universidad de Murcia*, Vol 14, No. 1. Recuperado de: <http://revistas.um.es/cpd/article/view/191051>

Davidoff, L. (2003). *Introducción a la Psicología* (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2010). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista* (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Educarchile. (s.f.) *Evaluación docente: orientaciones para revisar el propio trabajo*. Chile.
Recuperado de: <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=107015>

Glasgow, N. y Hicks, C. (2003). *What Successful Teachers do. 91 Research-Based Classroom Strategies for New and Veteran Teachers*. Estados Unidos: Corwin Press.

Ianfrancesco, G. (2011). *Modelo Pedagógico Holístico Transformador. Fundamentos, dimensiones, programas y proyectos en la Escuela Transformadora*. Bogotá, Colombia: Coripet.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª. ed.). México: McGraw Hill.

Imeri, E. (2011). *La influencia del estado de ánimo en la evaluación del desempeño (estudio realizado con docentes del nivel pre-primario, primario, básico y diversificado Colegio Privado Mixto Monterrey)*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Imeri-Edmy/Imeri-Edmy.pdf>

Lara, B., Meda, R. y Zambrano, R. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). *Revista de Educación y Desarrollo*, 4. Octubre-diciembre de 2005.
Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Zambrano.pdf

Leyva, A. (s.f.). *Actitudes y Formación de Actitudes*. México: Biblioteca del Instituto Tecnológico de Sonora. Recuperado de: http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa34/actitudes_y_formacion_de_actitudes/index.htm

- Madrid, D. (1997). *La evaluación del profesorado de inglés*. Tesis. Universidad de Granada. España. Recuperado de:
<http://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/Evaluacion%20profesor%20ingles.pdf>
- Martínez, P. (2007). *Aprender a enseñar. Los estilos de aprendizaje y de enseñanza desde la práctica de aula*. España: Ediciones Mensajero.
- Marzano, R. (2007). *The Art and Science of Teaching. A comprehensive framework for effective instruction*. United States: ASCD.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012) *Marco de Buen desempeño docente. Un buen maestro cambia tu vida*. Perú: Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Morales, P. (2011). *Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Morales, P. (2009). *Correlación y covarianza*. Página Web de Pedro Morales Vallejo. Recuperado de: <http://web.upcomillas.es/personal/peter/> . Última actualización: 19/10/2009
- Morales, P. (2009). *Ser Profesor, una Mirada al Alumno*. Guatemala, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Núñez, R. (2012). *Actitud de los profesores del Liceo Javier, hacia las TIC aplicadas a la Educación*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de:
<http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/84/Garcia-Ruth.pdf>
- Ortega, M. (2013). El poder del docente. *Revista Momento, Año 28, No. 2, p 1-2*. Guatemala: Asociación de Investigaciones y Estudios Sociales (ASIES)

Rivas, M. (2014). *Ventajas y limitaciones de la aplicación de la realimentación de 360° en la evaluación del desempeño, según el criterio de un grupo de gerentes de recursos humanos de empresas privadas*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rivas-Maria.pdf>

Rocha, R. (2013). *Escala de opinión de los estudiantes sobre la efectividad de la docencia (EOEED) en educación superior*. México D.F: Instituto Politécnico Nacional. Recuperado en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062013000600003&script=sci_arttext

Romero, R., Parroquín, P., Hernández, J., y Juárez, C. (2013). Dimensiones para la evaluación del quehacer docente desde la perspectiva estudiante: una aplicación del análisis factorial. *Revista digital Cultura Científica y Tecnológica*: 2013 Edición especial 2, Vol. 10 "Issue", 51, 172-181. Recuperado del motor de búsqueda URL en: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail?vid=7&sid=bc372988-d2fc-42f0-b7e8-d1ab062a6e45%40sessionmgr4003&hid=4205&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMt bGl2ZQ%3d%3d#db=fua&AN=94965908>

Solís, H. (2013). *Aspectos de la inteligencia emocional de los maestros que son más apreciados por los alumnos y alumnas de sexto grado del Liceo Javier*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2013/05/84/Solis-Hilda.pdf>

Triola, M. (2004). *Estadística* (9ª ed.). México: Pearson Educación.

Universidad Interamericana de Puerto Rico. *Guías para la evaluación del personal docente*. Puerto Rico. Mayo 1998 (última revisión). Recuperado de: <http://ponce.inter.edu/nhp/contents/RecHumanos-GuiasEvalPersonalDocente.htm>

IX. ANEXOS

ESCALA DE LIKERT

Con el objetivo de conocer su opinión respecto a la evaluación que hacen los alumnos al docente, se pide su cooperación respondiendo a las preguntas a continuación. La presente escala es completamente anónima.

DATOS GENERALES

GÉNERO: Femenino Masculino

EDAD: _____

NIVEL EN EL QUE LABORA: Primaria Secundaria En ambos niveles

AÑOS DE EXPERIENCIA COMO PROFESOR: _____

NIVEL EDUCATIVO MÁS ALTO: Nivel medio Profesorado/Técnico
Licenciatura Maestría
Doctorado

INSTRUCCIONES: Marque una X en la casilla que mejor describa su opinión respecto a cada uno de los enunciados que se le presentan. Responda de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo.

Algunas veces de acuerdo.

Algunas veces en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

	Total- mente de acuerdo	Algunas veces de acuerdo	Algunas veces en des- acuerdo	Total- mente en des- acuerdo
1. Al docente le da curiosidad saber lo que los alumnos piensan de su clase.				
2. La evaluación de los alumnos al docente se hace con fines de conocer la percepción de los alumnos sobre la clase.				
3. La evaluación del alumno al docente considera los aspectos más importantes de la práctica educativa para poder utilizarla como herramienta de mejora en la misma.				
4. El docente debe reflexionar sobre los resultados de la evaluación del alumno al docente cuando se la entregan.				
5. Para el docente es agradable que los alumnos escriban sus comentarios en la evaluación.				
6. Si la evaluación del alumno al docente es negativa frustra a los docentes.				
7. Se debe modificar la planificación de actividades tomando en cuenta la evaluación que los alumnos hacen de la clase.				
8. La evaluación del alumno al docente hace reflexionar a los profesores.				
9. Hay que reevaluar la metodología y didáctica del curso a partir de los resultados de la evaluación del alumno al docente.				
10. Los comentarios que hacen los alumnos en la evaluación a docentes son de importancia para el docente.				
11. la evaluación del alumno al docente contribuye en lograr buenas actividades de enseñanza-aprendizaje.				

	Total- mente de acuerdo	Algunas veces de acuerdo	Algunas veces en des- acuerdo	Total- mente en des- acuerdo
12. Solo corresponde a la administración evaluar a los maestros.				
13. El colegio debe continuar con esta práctica educativa.				
14. La evaluación del alumno al docente es un instrumento valioso en el proceso educativo.				
15. Las sugerencias de los alumnos se deben implementar.				
16. No interesa lo que los alumnos piensan de la clase o del profesor.				
17. Es agradable cuando los alumnos perciben la clase como la percibe el docente.				
18. Los alumnos han aprendido a hacer comentarios constructivos en las evaluaciones del alumno al docente.				
19. Se deben discutir los aspectos de la evaluación con los alumnos.				
20. Es molesto que los alumnos evalúen al docente.				
21. Es importante analizar junto a la coordinación las dudas referentes a la evaluación del alumno al docente.				

CLAVE DE CORRECCIÓN

ESCALA DE LIKERT

ACTITUD DE LOS PROFESORES HACIA LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE HECHA POR LOS ALUMNOS

I. VALOR DE LOS ÍTEMS

ÍTEMS	Totalmente De acuerdo	Algunas veces de acuerdo	Algunas veces en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1-2-3-4-5-6-7-8-9- 10-11-13-14-15-17- 18-19-21	4	3	2	1
12-16-20	1	2	3	4

II. NIVEL DE MEDICIÓN DE LOS ÍTEMS

1. **Componente Cognitivo** 2, 3, 8, 11, 12, 18

2. **Componente Afectivo** 1, 5, 6, 10, 14, 16, 17, 20

3. **Componente Conductual** 4, 7, 9, 13, 15, 19, 21

III. INTERPRETACIÓN DE LA ESCALA

Escala total

Actitud positiva	64 a 84
Actitud intermedia	43 a 63
Actitud negativa	21 a 42

Componente cognitivo

Actitud positiva	19 a 24
Actitud intermedia	13 a 18
Actitud negativa	6 a 12

Componente afectivo

Actitud positiva	24 a 32
Actitud intermedia	17 a 24
Actitud negativa	8 a 16

Componente conductual

Actitud positiva	22 a 28
Actitud intermedia	14 a 21
Actitud negativa	7 a 14

FICHA TÉCNICA

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Nombre	Escala de actitud hacia la evaluación de desempeño docente que los alumnos hacen de los docentes
Autor	Carla Rossana Vettorazzi de Greñas
Objetivo	Determinar la actitud de los profesores hacia la evaluación de desempeño docente que los alumnos hacen de los docentes
Administración	Individual o colectiva; autoaplicable
Duración	Variable, no más de 20 minutos
Aplicación	Puede ser utilizada con profesores de cualquier institución y nivel educativo.
Material para la aplicación	Hoja de respuestas para marcar la opinión de cada sujeto, lápiz o lapicero.
Juicio de expertos	Lic. Tania Gillioli, M.A. Lic. Gabriela Bustamante de Javier, M.A. Lic. Lourdez González, M.A. Lic. Silvia Solís Lic. Ana Lucía Palma
Alpha de Cronbach	0.880