



Revista Finanzas y Negocios
ISSN L 2710-7817
Vol.4, No.2: 9-25
Mayo-Agosto 2024
Panamá

Dimensiones de la evaluación del desempeño docente para el desarrollo curricular

Dimensions of the teacher performance evaluation for curricular development

Dra. Yolanda Quiel¹, Dra. Ramona Elvira Araya², Dra. Argelis Boyce³, Dra. Jehissis Sánchez⁴, Dr. Orlando Correa⁵, Dra. Suray Saavedra de González⁶.

¹Docente Investigador de la Universidad de Panamá Centro Regional de Coclé
[id https://orcid.org/0009-0000-4601-0130](https://orcid.org/0009-0000-4601-0130) [✉ rydm2103@gmail.com](mailto:rydm2103@gmail.com)

²Docente Investigador de la Universidad de Panamá Centro Regional de Coclé
[id https://orcid.org/0000-0003-3-3575-9669](https://orcid.org/0000-0003-3-3575-9669) [✉ ramona.araya@up.ac.pa](mailto:ramona.araya@up.ac.pa)

³Docente Investigador del Ministerio de Educación. [id https://orcid.org/0009-6253-9259](https://orcid.org/0009-6253-9259).
[✉ bargelis@hotmail.com](mailto:bargelis@hotmail.com)

⁴Docente Investigador de la Universidad de Panamá Centro Regional de Coclé
[id https://orcid.org/0009-0006-2688-917X](https://orcid.org/0009-0006-2688-917X) [✉ jehissis.sanchez@up.ac.pa](mailto:jehissis.sanchez@up.ac.pa)

⁵Docente Investigador de la Universidad de Panamá. [id https://orcid.org/0009-0009-4549-8045](https://orcid.org/0009-0009-4549-8045) [✉ orlandoc0956@gmail.com](mailto:orlandoc0956@gmail.com)

⁶Docente Investigador de ISAE Universidad. Panamá. [id https://orcid.org/0000-0001-9152-0754](https://orcid.org/0000-0001-9152-0754) [✉ surydegonzalez@yahoo.com](mailto:surydegonzalez@yahoo.com)

Fecha de Recepción: 15/12/2023

Fecha de Aceptación: 03/03/2024

Resumen

Analizar las dimensiones de la evaluación del desempeño docente para el desarrollo curricular del nivel de educación primaria de la zona Escolar nº 12 Distrito de Penonomé Provincia de Coclé en Panamá. Se sustentó con aportes teóricos de los autores

Chiavenato (2016), Robbins (2020), Sánchez y Bustamante (2019) Rizo (2019). El recorrido metodológico, se consideró el paradigma de la articulación de multimetodo; de tipo descriptiva con un enfoque interpretativo; el diseño no experimental, de campo y transeccional. La población fue de 36 profesores supervisores, las técnicas de recolección de información fue un cuestionario contentivo de 15 ítems; sometido a la validación de constructo a través del juicio de 5 especialistas en educación. Para la confiabilidad, se aplicó el Alpha de Cronbach dando como resultado 0.83 de magnitud muy alta. Estadísticamente, los resultados se agruparon en tablas y gráficos de doble entrada con porcentajes empleando la estadística según el paquete SPSS versión 22.0. Se concluye: referente, a la autoevaluación, el profesor supervisor casi nunca y nunca: se autoevalúa con frecuencia para lograr el desarrollo personal e institucional. En la evaluación de los estudiantes se determinó que casi nunca y nunca se permite que el estudiante elija al maestro con el que va a iniciar el nuevo curso. Para valorar la dinámica de trabajo, la colaboración prestada algunas veces y casi nunca se desarrolla. En este orden, casi nunca y nunca, se evalúa al docente por los directivos o supervisores. Finalmente, casi nunca, algunas veces y nunca, el profesor supervisor considera la evaluación de los aprendizajes como un proceso interactivo.

Palabras Claves: Evaluación, desempeño docente, desarrollo curricular.

Abstract

Analyze the dimensions of the evaluation of teaching performance for the curricular development of the primary education level of School Zone No. 12 Penonomé District Coclé Province in Panama. It was supported by theoretical contributions from the authors Chiavenato (2016), Robbins (2020), Sánchez and Bustamante (2019) and Rizo (2019). The methodological journey was considered the paradigm of multi-method articulation; descriptive type with an interpretive approach; the non-experimental, field and transeccional design. The population was 36 supervising teachers, the data collection techniques were a 15-item questionnaire; subjected to construct validation through the judgment of 5 education specialists. For reliability, Cronbach's Alpha was applied, resulting in 0.83, a very high magnitude. Statistically, the results were grouped in double-entry tables and graphs with percentages using statistics according to the SPSS version 22.0 package. It is concluded: regarding self-assessment, the supervising teacher almost never and never: frequently self-evaluates to achieve development personal and institutional. In the student evaluation, it was determined that the student is almost never and never allowed to choose the teacher with whom he or she will begin the new course. To assess the work dynamic, the collaboration is sometimes provided and almost never developed. In this order, almost never and never, the teacher is evaluated by managers or supervisors. Finally, almost never, sometimes and never, the supervising teacher considers the evaluation of learning as an interactive process.

Keywords: Evaluation, teaching performance, curricular development.

1. Introducción

En efecto, son las instituciones educativas las encargadas de velar porque el egresado de las universidades sea eficiente, por ello se adapte a las evoluciones que se requieren en cuanto a profesionalización, rediseño en los programas educativos y por supuesto utilice un sistema de evaluación con un sentido humanista y objetivo.

Precisamente, el acto evaluativo debe ser muy preciso, donde los juicios que se emitan se sustenten con consideraciones claras cuyo deber ser es evaluar la manera como los participantes se desenvuelven en el proceso educativo, teniendo en consideración las habilidades, destrezas y capacidades de cada profesional de la educación. En este sentido, Dolan y otros (2017, p.229) la evaluación del rendimiento se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

En lo concerniente, a los docentes del nivel de educación primaria de la zona Escolar nº 12 Distrito de Penonomé provincia de Coclé en Panamá la investigación, aplicando un análisis empírico, basado en observaciones directas e indirecta, donde, se entrevistaron a los directores de centros educativos, supervisores de Educación Básica General y docentes del nivel de primaria de la zona escolar N° 12 referente, a las mayores limitaciones que se dan en la gestión de los procesos educativos en los centros escolares se pudo constatar que:

Este caso, existe una gran limitación de tiempo para los directores de centros educativos a causa de la carga administrativa, la problemática consiste en no poder dar con la efectividad requerida la supervisión y acompañamiento a los educadores en los procesos de gestión de la clase, impidiéndole tener juicios de valor respecto, a la planificación y estrategias de evaluación aplicadas a los estudiantes. Por otro lado, se le hace difícil percibir los niveles de desempeño del acto docente del educador al momento

que se gestiona el proceso de aprendizaje.

En otro referente, a nivel de la supervisión se manifestó, que por compartir otras asignaciones inherentes a las funciones del cargo expresan, que les queda muy poco tiempo para hacer visitas de supervisión al aula. Sin embargo, en las pocas visitas que se realizan para observar los desempeños de los docentes en su quehacer pedagógico, los supervisores expresan, que se encuentra un porcentaje alto de prácticas pedagógicas muy tradicionales y el excesivo uso de la aplicación de pruebas objetivas, limitando la posibilidad de desempeños y competencias integrales a los estudiantes.

Cabe resaltar, que se trata de evaluar las acciones que el docente realiza en el aula de una manera humanizada con una visión creativa del constructivismo donde se involucren todos los actores que están presentes en la formación de los estudiantes.

Pues, no se trata, de sancionar al docente se busca, que a través de la reflexión misma del desempeño se consideren las otras posturas o visiones que se tengan mediante la auto, heteroevaluación y los resultados de los directivos y supervisores como entes evaluadores se tomen decisiones conforme a las debilidades para convertirlas en fortalezas y aplicar planes de mejoras con el debido seguimiento en alcanzar un desempeño docente con las competencias requeridas de calidad que trasciendan en la formación de un nuevo ciudadano que responda a las exigencias del desarrollo curricular en el nivel de educación primaria de la zona Escolar N° 12 Distrito de Penonomé provincia de Coclé en Panamá.

2. Desarrollo

La evaluación del desempeño para Chiavenato (2016, p 198) es la identificación, medición y administración del desempeño laboral en las organizaciones; se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las tareas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. Es de hacer notar, que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los docentes puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben

denominaciones como evaluación del desempeño, del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia personal.

En este sentido, el propósito de la evaluación del desempeño es determinar con precisión la contribución individual; que proyecta las bases para tomar decisiones que repercute en algunos casos en reconocimientos. En este aspecto, Sánchez y Bustamante (2008, p 104) señalan, las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda discriminar entre empleados efectivos e inefectivos.

De igual manera, Rizo (2019) aporta, que es importante para articular una propuesta de evaluación docente es necesario considerar dos elementos esenciales: Entender, que el desempeño del docente debe asumirse en un contexto que supera las características intrínsecas del facilitador. La docencia, se perfecciona desde el trabajo del profesor. Pues, esto permite entender las dinámicas institucionales que generan las condiciones necesarias para ejercer una docencia de calidad y determina la implementación de estrategias que posibilitan su cualificación. Además, se debe fortalecer los procesos de triangulación. La utilización de diferentes fuentes, perspectivas y vías de indagación y análisis que permitan una mirada más integral al trabajo profesoral.

En este caso: la evaluación del mismo docente, los estudiantes, la que pueda surgir de sus colegas, la evaluación que realizan los directivos, supervisores y no hay que descartar la evaluación de los padres de familias, aunado a esto la revisión documental del progreso académico del estudiante en cuanto a la evaluación de los aprendizajes.

En atención, a lo aportado por Valenzuela (2018) entre las diversas formas, donde el desempeño de un profesor pueda observarse y registrarse, destacan las siguientes modalidades. La autoevaluación de los profesores. Consiste, en que los profesores hagan juicios sobre su propia enseñanza, mediante auto-informes, videograbaciones de su desempeño docente y reflexiones al respecto. Asimismo, la observación en el salón de clase consiste en observar al docente en el aula mientras imparte su asignatura. Por

otra parte, las entrevistas a profesores permiten realizar preguntas al docente sobre la materia que imparte y observar la forma en la que la desarrolla en un escenario diseñado ad hoc. Otro aspecto, es el desempeño académico de los estudiantes, este radica, en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los estudiantes.

En la actualidad, es irrefutable el logro de la calidad de los aprendizajes en el entorno educativo, es el docente el que debe propiciar una relación efectiva con el instituto donde labora y viceversa, para ello es necesario equilibrar las necesidades individuales como las expectativas de la institución para el logro de un trabajo productivo. A tal efecto, Fullan (2017, p 349) señala, que “combinar el desarrollo individual e institucional genera sus tensiones, pero el mensaje es claro, no se puede obtener uno sin el otro”. Es decir, para su buen desarrollo, el entorno educativo puede depender de la participación de los docentes, donde los mismos, para ejecutar de la mejor manera su desempeño dependen, de la institución como tal. Cabe destacar, que para lograr esa armonía es preciso, que se ejecute una buena evaluación del desempeño laboral comenzando por autoevaluarse.

En este caso, Villegas (2015, p 234) expresa, que “La autoevaluación es la apreciación crítica de su propio desempeño o aprendizaje”. Desde esta concepción, la autoevaluación de su trabajo se traduce en un procedimiento metodológico que conduce al docente a alcanzar una de las competencias que le son asignadas como el de ser capaz de valorar y auto cuestionar su propia labor.

De igual manera, reconocer la capacidad de evaluar va paralelo al reconocimiento de la participación en el proceso de aprendizaje. De hecho, Stronge (2016, p 64) menciona, como propósito de la autoevaluación el siguiente “Debe estar orientado a la mejora y a la consecución de los objetivos personales del docente. Deberían, proveer información fiable por la actuación del mismo en función de los objetivos”. Por ello, es necesario autoevaluarse con objetividad a fin de mejorar las competencias.

Se plantea, para el logro del objetivo propuesto, es evidente que la evaluación de los estudiantes se ponga en práctica lo indicado por Zambrano y otros (2017, p 2) mencionan, tres aspectos el primero es la obtención de información para que los

estudiantes elijan sus cursos y profesores. El segundo, mejoramiento de la docencia y el tercero, la evaluación de la enseñanza para la toma de decisiones sobre el personal docente, como los incentivos o estímulos.

De igual manera, no es solamente, que sea el docente quien evalúe a los estudiantes también, ellos deberían de evaluar a los educadores pues, es con ellos, con quien se comparten los conocimientos recíprocamente y esta realidad permite retroalimentar el proceso educativo de la institución.

De acuerdo, con la Comisión de Evaluación Docente de la Universidad de Colima (ob.cit) la evaluación del desempeño docente, por parte de los estudiantes tiene como objetivo valorar las fortalezas y dificultades de las actividades desarrolladas por los docentes en el trabajo formativo; por su naturaleza, constituye una herramienta que proporciona información útil para adecuar las estrategias institucionales de capacitación y desarrollo de competencias de los profesores.

De tal manera, que la dependencia responsable de dirigir dicha evaluación es la Comisión de Evaluación Docente de la Universidad de Colima (ob.cit) que contempla, dentro de sus acciones incentivar la mejora de la práctica docente y productividad de sus profesores, en función de su desempeño y dedicación, con base en el programa federal de estímulos al desempeño del personal docente. Aspecto clave e innovador, es la evaluación por los colegas; debe ser un proceso constante con el objeto de aprender a valorar todo aquello que se ejecuta o se deja de hacer, para obtener el sentido de la responsabilidad de las acciones realizadas.

En la perspectiva, del enfoque educativo la evaluación es asumida como una actividad reflexiva que permita saber cómo mejorar, en este caso, el trabajo del docente en el aula. Para ello, es necesario plantearse expectativas de logro que les conduzca a participar en dicho proceso reflexivo con el uso de la autoevaluación y coevaluación.

En este caso, la primera es la evaluación que se hace el propio sujeto en su accionar mientras que Villegas (2017, p 217) refleja, que “La coevaluación es la que se da entre pares o compañeros. Este proceso, se realiza al valorar la dinámica de trabajo, la colaboración prestada a un trabajo en conjunto”. En esta realidad, conduce al

mejoramiento para producir mejores resultados.

Según, la concepción de del autor antes referido, la coevaluación es una medida, que se aplica entre pares, por ello es una acción que no sólo se da entre los estudiantes, ya que es posible realizarse entre colegas donde ellos se evalúen uno al otro, ella pudiera realizarse en las asambleas del aula, en talleres de mejoramiento que se le dicten, exposiciones, entre otros. Puede, solo resultar absolutamente eficiente si se lleva a cabo desde un clima adecuado donde la confianza entre las partes implicadas donde la honestidad como la transparencia en las actuaciones sean la norma y no la excepción.

En este sentido, no se puede obviar, que en ocasiones los procesos evaluativos no se llevan a cabo con la existencia del mejor clima, a veces es oportuno, reducir los ámbitos de actuación y tratar de continuar procurando que el mismo proceso evaluativo vaya evolucionando de manera pertinente para hacer la coevaluación de manera efectiva.

Con la finalidad, de dinamizar la productividad en el entorno educativo, la evaluación por los directivos y supervisores; no se da solamente del facilitador al participante también, el docente recibe una heteroevaluación. A tal efecto, Villegas (ob.cit, p 235) indica, que “la heteroevaluación es la que realizan los agentes externos del proceso de aprendizaje como otros miembros del centro educativo”. Es decir, este tipo de acto evaluativo dentro de los parámetros es uno de los más importantes, ya que con el aporte objetivo que cada miembro del grupo da, se detectan tanto los aspectos que se ha logrado, como aquellos que faltan por hacerlo o es necesario enmendar en la práctica.

Así mismo, se determina el grado de compromiso que cada uno tiene al evaluar a los demás con sinceridad obviando en todos los sentidos la subjetividad. En este caso, la evaluación es por parte de los directivos y supervisores al orientador del proceso de aprendizaje debe ser autorizado, entrenado como también cualificado. Se destaca, que entre los elementos del proceso evaluativo en el informe funcional, producto de la evaluación realizada por el directivo o por el supervisor, éste debe ser: claro, oportuno, pertinente. Es decir, tener ese valor práctico para el evaluado que los motive a fortalecer los aspectos donde se hayan encontrado las debilidades. Estos aspectos, a mejorar deben estar en todo caso orientados claramente por el ente evaluador.

Se destaca, que es importante indicar que la evaluación de los aprendizajes; este aspecto, está relacionado con la evaluación a los estudiantes. Al respecto, Odremán (2018, p 10) argumenta, que “la evaluación de los aprendizajes es un proceso interactivo de valoración continua de los progresos de los estudiantes, fundamentado en objetivos de aprendizaje, donde se toma en cuenta los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales”.

En este sentido, el desempeño del docente debe versar en la sistematicidad de las actividades diarias de clase, donde se debe tomar en cuenta, las temáticas inmersas en el currículum, así como también todos los procedimientos, que se ejecutan en cualquier discusión y por último las actitudes de cada participante, donde se conjugan las destrezas y habilidades de cada uno de ellos, tomando en cuenta que el aprendizaje es un proceso continuo, el cual debe ser evaluado sin obviar ninguna acción a ejecutar.

Es así, como el facilitador de los aprendizajes, tiene el compromiso de tomar en consideración las individualidades ya que cada uno de los estudiantes pueden aportar ideas muy productivas que, de hecho, pueden servir de referencia de acuerdo a las temáticas discutidas. Por otra parte, en este tipo de evaluación previa diagnosis realizada, debe prevalecer la objetividad a fin de que el trabajo en el aula de clases se realice de la manera más efectiva y provechosa posible.

Es por ello, que el docente está en el deber de llevar un registro para que haya más veracidad y así promover la aceptación del juicio valorativo. Es decir, las actividades exigen esfuerzos para aprenderlas y ayudas para lograrlo; por ello, la heteroevaluación permite reflexionar sobre lo que implica aprender la temática dada por el facilitador. Conduce, de este modo a establecer propuestas más fundamentadas susceptibles de ayudar más a los participantes y al facilitador para que se ayude a sí mismo.

3. Metodología

Para atender, el estudio se articula con el paradigma del multimétodo en el momento que en el diagnóstico se utilizó la entrevista para conocer la realidad de la problemática.

Luego, se empleó el cuestionario donde se recolectó la información para corroborar la existencia del problema diagnosticado. Además, se aplicó el enfoque del método interpretativo hermenéutico donde también, se articula con la cuantificación de la información recolectada presentando tablas y gráficos de los resultados.

En este particular, el artículo científico de desarrolló de tipo descriptivo, con un enfoque interpretativo, tomando en consideración el objetivo de analizar las dimensiones de la evaluación del desempeño docente para el desarrollo curricular del nivel de educación primaria de la zona Escolar nº 12 Distrito de Penonomé Provincia de Coclé en Panamá. Apoyado, en Hernández, Fernández y Baptista (2014, p 60) “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

Aunado a lo anterior, el diseño fue de campo, Romero, Real, Ordoñez, Díaz y Saldarriaga (2021, p 10) refieren, que el diseño de campo, se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones, en cuanto a: Comunidades, instituciones, pueblos, barrios, escuelas, colegios, laboratorios; se generan en el lugar de los hechos. Se considera, la información se obtuvo, de los profesores supervisores de primaria de la zona Escolar nº 12 Distrito de Penonomé Provincia de Coclé en Panamá. Por su parte, se mantiene la visión no experimental porque los datos fueron recabados directamente de la población sin manipular las variables, Por consiguiente, este estudio es de corte transeccional porque la información se obtuvo en un único momento del tiempo. La población objeto de estudio, se proyectó con 36 profesores supervisores de primaria de la zona Escolar Nº 12 Distrito de Penonomé Provincia de Coclé en Panamá.

Se plantea, que para la recolección de los datos se aplicó un cuestionario definido por, Avellaneda, Morante y Dávila. (2022, p 135) el cual, trata; de un conjunto de preguntas que responden a un tema, en un grupo de personas. Pueden ser, con preguntas abiertas o cerradas. Éstas últimas, ayudan a cuantificar y simplificar los datos. Además, los hay en formato web, una vía muy rápida y accesible a todos, desde su teléfono inteligente. En este caso, el instrumento utilizado fue un cuestionario de forma

escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de 15 ítems, a escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, tanto verbal como numéricamente, por lo antes mencionado.

Plantea, Polanía, et al. (2020, p 81-82) La confiabilidad, es la consistencia de los resultados que busca la concordancia entre los resultados del cuestionario con los resultados del mismo cuestionario, pero aplicado en otro determinado momento. Un instrumento, puede considerarse como confiable si, a nivel de precisión, sus mediciones reflejan con la mayor precisión posible las mediciones verdaderas de las variables del estudio. Se aplicó, una prueba piloto al 10% al resto de la población con la intención de confirmar que el instrumento es confiable. Se consideró utilizar la fórmula de coeficiente alfa de Cronbach el cual, arrojó 0,83 de magnitud muy alta.

Por lo anterior, permite describir las técnicas de análisis de los datos, que consistió en procesar la información obtenida de la población; se ordenó en tablas de doble entrada y porcentajes por dimensiones e indicadores. Seguidamente, para el procesamiento de los datos se utilizó herramientas estadísticas SPSS 22.0 del cual se obtuvieron las puntuaciones y porcentajes de cada ítems para posteriormente ser analizados e interpretados en sus respectivas tablas y gráficos.

4. Resultados y Conclusiones

Como se observa, en la tabla y gráfico 1 perteneciente a la evaluación del desempeño, fue analizada con los indicadores de: autoevaluación, evaluación de los estudiantes, evaluación por los colegas, evaluación directivos, supervisores y evaluación de los aprendizajes.

Al indagar, en el indicador de autoevaluación, las respuestas dadas por el profesor supervisor fueron un 39,81% con el 20,37% opinan, casi nunca y nunca respectivamente: Como docente, se autoevalúa con frecuencia para lograr el desarrollo personal e institucional, aplica la apreciación crítica de su labor como medida evaluativa y se autoevalúa con objetividad a fin de mejorar las competencias en función de los objetivos

institucionales.

Respecto, al indicador evaluación de los estudiantes, los entrevistados contestan en un 39,81% y el 20,37 casi nunca y nunca respectivamente : se permite: que el estudiante, elija al maestro con el que va a iniciar el nuevo curso, se permite que el estudiante evalúe al docente para valorar las fortalezas, dificultades de las actividades desarrolladas en el trabajo formativo y que el estudiante participe de la evaluación del docente para tomar las acciones de incentivar la mejora de la práctica docente hacia su productividad.

Tabla: Evaluación del desempeño

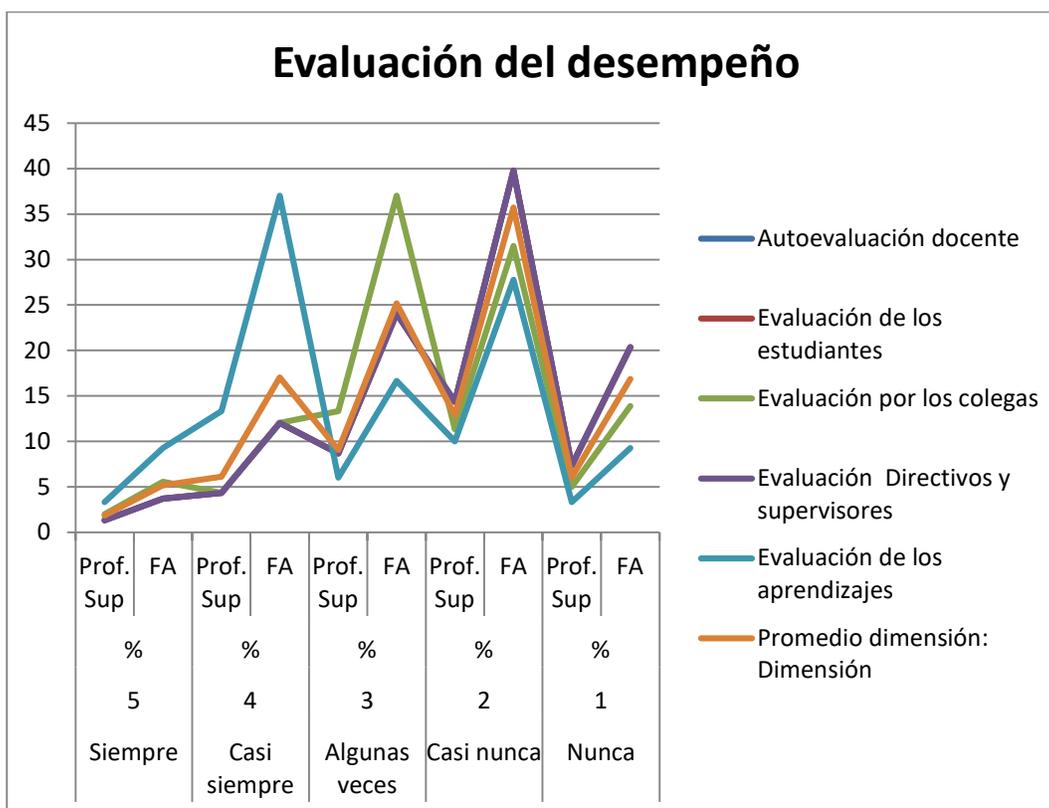
Indicadores	Evaluación del desempeño									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	5	4	3	2	1	%	%	%	%	
Porcentaje	%		%		%		%		%	
SUJETOS	Prof. Sup	FA	Prof. Sup	FA	Prof. Sup	FA	Prof. Sup	FA	Prof. Sup	FA
Autoevaluación docente	1	3,70	4	12,04	9	24,07	14	39,81	7	20,37
Evaluación de los estudiantes	1	3,70	4	12,04	9	24,07	14	39,81	7	20,37
Evaluación por los colegas	2	5,56	4	12,04	13	37,04	11	31,48	5	13,89
Evaluación Directivos y supervisores	1	3,70	4	12,04	9	24,07	14	39,81	7	20,37
Evaluación de los aprendizajes	3	9,26	13	37,04	6	16,67	10	27,78	3	9,26
Promedio dimensión: Dimensión	2	5,19	6	17,04	9	25,19	13	35,74	6	16,85

Nota: Tabla 1 donde se describe un resumen estadístico de los indicadores y la variable en estudio. Fuente: Quiel, Araya, Sánchez y otros. (2023).

En cuanto, al indicador de evaluación por los colegas, el 37,04% con el 31,48, manifiestan, que algunas veces y casi nunca respectivamente : se desarrolla con

frecuencia la coevaluación entre sus colegas para valorar la dinámica del trabajo, la colaboración prestada a un trabajo en conjunto, se realiza con frecuencia la coevaluación entre sus colegas conduciendo al mejoramiento para producir eficientes resultados en el docente y se aplica la coevaluación como una experiencia constructiva, vitalizadora, donde se pone el esfuerzo sincero en reconocer los avances como los méritos del docente.

Gráfico 1. Evaluación del desempeño



Nota: Gráfico 1, se describe un resumen estadístico de los indicadores y la variable en estudio. Fuente: Quiel, Araya, Sánchez y otros. (2023)

Al indagar, en el indicador de autoevaluación, la concepción de los entrevistados es contradictoria con lo que opina, Fullan (2017) al señalar, que combinar el desarrollo individual e institucional genera sus tensiones, pero el mensaje es claro, no se puede obtener uno sin el otro. De igual forma, Villegas (2017) la autoevaluación es la apreciación crítica de su propio desempeño o aprendizaje.

Respecto, al indicador evaluación de los estudiantes, en este sentido, las ideas de los entrevistados son distintas con la concepción de Fullan (2017) cuando indican, que se les debe brindar información para que los estudiantes elijan sus cursos y profesores. Por otra parte, la Comisión de Evaluación Docente de la Universidad de Colima (1997) plantea, que la evaluación del desempeño docente por estudiantes tiene como objetivo valorar las fortalezas y dificultades de las actividades desarrolladas en el trabajo formativo. Además, Fullan (2017) consideran, que los estudiantes deben participar en evaluación de la enseñanza para la toma de decisiones sobre el personal docente, como los incentivos o estímulos.

En cuanto, al indicador de evaluación por los colegas, los resultados son divergentes a la opinión de: Villegas (2017) ya que refleja, que la coevaluación que se debe dar entre pares o compañeros se realiza al valorar la dinámica de trabajo, la colaboración prestada a un trabajo en conjunto. De igual forma, Mateo (2018) manifiesta, que la evaluación entre colegas puede resultar absolutamente eficiente y dar resultados productivos si se lleva a cabo desde un clima adecuado donde la confianza entre las partes implicadas donde la honestidad como la transparencia en las actuaciones sean la norma. Asimismo, Fullan (2017) expresa, que la coevaluación tiene que constituir una experiencia constructiva, vitalizadora y cohesionadora del grupo, donde se pone el esfuerzo sincero de detectar y reconocer los avances como los méritos de sus compañeros.

Con relación, con el indicador evaluación directivos y supervisores al respecto, la posición asumida contradice las ideas de: Villegas (2017) al indicar, que la heteroevaluación es la que realizan los agentes externos del proceso de aprendizaje como otros miembros del centro educativo. De igual manera, Fullan (2017) menciona,

que la evaluación debe ser de orientación constructiva para incidir en la mejora de la calidad de la productividad. Por consiguiente, Odremán (2019) señala, que la evaluación consiste en el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director o supervisor, cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas.

Con respecto, al indicador evaluación de los aprendizajes, en este caso, las respuestas dadas por el profesor supervisor son diferentes con las ideas de: Odremán (2019) cuando refiere, que la evaluación de los aprendizajes es un proceso interactivo de valoración continua de los progresos de los alumnos, fundamentado en objetivos de aprendizaje. Además, Odremán (ob.cit) manifiesta, que la autoevaluación y la coevaluación pueden ofrecer a los profesores informaciones individualizadoras de mucho valor a la hora de formular diagnósticos o informes sobre el rendimiento del estudiante en determinado aprendizaje.

A modo de conclusión, luego, de analizar las dimensiones de la evaluación del desempeño docente para el desarrollo curricular del nivel de educación primaria de la zona Escolar N° 12 Distrito de Penonomé Provincia de Coclé en Panamá. Finalmente, se determinó referente, a la autoevaluación, el profesor supervisor casi nunca y nunca: se autoevalúa con frecuencia para lograr el desarrollo personal e institucional, aplica la apreciación crítica de su labor como medida evaluativa y se autoevalúa con objetividad a fin de mejorar las competencias en función de los objetivos institucionales.

Respecto, a la evaluación de los estudiantes se determina, que casi nunca y nunca: se permite que el estudiante elija al maestro con el que va a iniciar el nuevo curso, se permite que el estudiante evalúe al docente para valorar las fortalezas, dificultades de las actividades desarrolladas en el trabajo formativo, el estudiante participa de la evaluación del docente para tomar las acciones de incentivar la mejora de la práctica docente en su productividad.

Inherente, a la evaluación por los colegas, algunas veces y casi nunca: se desarrolla con frecuencia la coevaluación entre sus colegas para valorar la dinámica de trabajo, la colaboración prestada a un trabajo en conjunto, se realiza con frecuencia la

coevaluación entre sus colegas conduciendo al mejoramiento para producir mejores resultados en el docente y se aplica la coevaluación como una experiencia constructiva, vitalizadora, donde se pone el esfuerzo sincero en reconocer los avances como los méritos del docente.

Para, la evaluación directivos y supervisores se establece, que casi nunca y nunca, se evalúa al docente periódicamente por los directivos o supervisores, la evaluación que realizan directivos o supervisores permite una orientación constructiva en el desempeño del docente, se realiza la evaluación del desempeño por directivos o supervisores como un acompañamiento pedagógico para orientar a través de procesos técnicos y desarrollar destrezas manteniendo la sensibilidad a través de las relaciones humanas.

Así mismo, para la evaluación de los aprendizajes, casi nunca y algunas veces el profesor supervisor: considera, para la evaluación del desempeño docente la evaluación de los aprendizajes como un proceso interactivo de valoración continua de los progresos del estudiante, considera para la evaluación del desempeño docente la autoevaluación con la coevaluación para ofrecer información individualizada del rendimiento del estudiante en determinado aprendizaje y evalúa en el desempeño docente la aplicación de la heteroevaluación que ofrece para emitir juicios valorativos en cuanto a las dificultades en la actuación del estudiante.

5. Referencias

Avellaneda, L. Morante, P., y Dávila, J. (2022) La investigación científica. Una aventura epistémica, creativa e intelectual. Segunda Edición. Religación Press, Ecuador.

Chiavenato, I. (2016) Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.

Dolan, S., y otros. (2018) "La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Editorial Mc Graw Hill. México.

Fullan, M. (2017) Cambios y transformaciones de la reforma educativa. Editorial Falmer.

Londres

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mc Graw Hill Education.

Odremán, N. (2018) Principios y criterios para la evaluación. Ministerio de Educación. Editorial Anaya. Venezuela.

Polanía, C. et al (2020) Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior. Primera edición. Institución Universitaria Antonio José Camacho y la Universidad César Vallejo.

Rizo, H. (2019) Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. En Revista Iberoamericana de Educación No. 34/4, disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/883Rizo.pdf>

Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Díaz, G., y Saldarriaga, G. (2021) Metodología de la Investigación. Edicumbre Editorial Corporativa. 1ra Edición.

Sánchez, J. & Bustamante, K. (2008) Auditoría al proceso de evaluación del desempeño. Contabilidad y Auditoría.

Stronge, J. (2016) Guía de evaluación para ayuda personal. Universidad de Western. Centro para enriquecimiento evaluativo Michigan.

Valenzuela, J. (2018) Evaluación del desempeño de los profesores. En Evaluación de Instituciones Educativas. México: Editorial Trillas.

Villegas, O. (2015) Práctica del docente. Editorial cultural. S.A. Madrid- España.

Zambrano, R. Meda, R. y Lara, B. (2017) Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). Universidad de Guadalajara. Obtenido de la red mundial el 17 de octubre de febrero de 2018 desde: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Zambrano.pdf.