

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA  
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ  
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
COORDINACIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EVALUACIÓN EDUCACIONAL**

**LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL DESARROLLO  
PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL EN LA  
UE INSTITUTO ELENA DE BUENO**

Proyecto de trabajo de Grado para optar al Grado de Magister en Educación, Mención  
Evaluación Educacional

**Autor:** Victor Ordaz

**Tutora:** MSc. Yolibet Ollarves

La Urbina, Febrero de 2016

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA  
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ  
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
COORDINACIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EVALUACIÓN EDUCACIONAL**

**LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL DESARROLLO  
PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL EN LA  
UE INSTITUTO ELENA DE BUENO**

**Proyecto de trabajo de grado para optar al grado de Magister en Educación, Mención  
Evaluación Educacional**

Autor: Victor, Ordaz  
Tutora: Yolibet, Ollarves (Msc)  
Fecha: Febrero 2016

**RESUMEN**

El presente proyecto de trabajo de grado, tiene como objetivo fundamental, Analizar la autoevaluación del desempeño como herramienta para mejorar el desarrollo profesional de los docentes a nivel de educación media general en la UE Instituto Elena de Bueno, la metodología se basará en el paradigma socio-crítico y se argumenta por medio del enfoque cualitativo, además, la modalidad de Investigación es Investigación Acción Participativa, con carácter descriptivo y evaluativo. los participantes, serán los catorce (14) profesores y los dos (2) coordinadores que conforman el personal docente del nivel. En cuanto a las técnicas de recolección de datos que se utilizarán están la observación, análisis de documento y autorreflexión siendo sus instrumentos: lista de cotejo, matriz de contenido y la escala de valoración. Se espera impulsar un proceso de transformación individual, colectivo e institucional, en el cual a partir de los hallazgos de la autoevaluación del desempeño docente, se pueda contribuir con el desarrollo profesional del personal docente a nivel de media general, coadyuvando a la revisión reflexiva y crítica de su quehacer docente y de esa forma, introducir cambios significativos que conduzcan a la mejora de la calidad educativa de esta Institución y específicamente, del nivel de Educación Media.

**Descriptores:** Autoevaluación, desempeño docente, desarrollo profesional, docente de educación media,

## **SECCIÓN I**

### **ÁMBITO ONTOLÓGICO**

A continuación se presenta los aspectos fundamentales del ámbito ontológico, en primer lugar, el contexto de la investigación en los países desarrollado, así como también, algunas de las experiencias en cuanto a la valoración del desempeño docente en países Latinoamericanos, en segundo lugar, la percepción del investigador y los participantes en cuanto a la problemática observada en la UE Instituto Elena de Bueno, en tercer lugar, las interrogante general y específicas, de igual forma el objetivo general y los específicos y por último las justificación e importancia de la investigación.

#### **Contexto de la Investigación**

En la actualidad, la educación ha sufrido grandes cambio, a nivel mundial, como consecuencia de los avances tecnológicos, en otras palabras, las tecnologías de la comunicación e información, han permitido una interconexión o interrelación, mediante los sitios Web y las redes sociales que la mayoría de los ciudadanos, en todo el mundo, utilizan. Se trata de una educación que según Becerra (2007) es la “preparación ciudadana de las personas que se expresa a través de un conjunto de indicadores de comportamiento familiar, instruccional, ciudadano y social con profunda expresividad y calidad humana” (p. 158).

En este sentido, la educación tiene como propósito fundamental instruir al ciudadano con valores, conocimientos y competencias para ser desarrolladas en la cotidianidad. Es por eso, que debe existir un sistema de evaluación del momento de instrucción con el objetivo de generar nuevas competencias en los docentes, que permitan reflexionar acerca de su práctica, además propiciar su desarrollo profesional y contribuir con la calidad educativa.

Es importante destacar, que los países desarrollados han mejorado sus estándares pedagógicos propiciando una calidad educativa que según Arancibia (1997) define como “la necesidad de efectuar apreciaciones y diagnósticos acerca de los niveles y calidad existente, lo que implica la determinación del nivel de logro de los objetivos educacionales y la estimulación de las habilidades y destrezas adquiridas por los educandos en la escuela” (p.5). Igualmente, para obtener niveles óptimos de la calidad educativa, es preciso efectuar la evaluación del desempeño docente que favorezca el desarrollo profesional de los profesores, mediante la reflexión de su propia praxis, como estímulo inicial al docente para su profesionalización y mejorar su desempeño, según Valdés (2000) sostiene que “cuando se pide al mismo evaluado que haga un sincero análisis de las propias características de su desempeño, buscando estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo e incrementar el nivel de profesionalidad” (p.16) al mismo tiempo, realimentar todos los procesos que lleva a cabo dentro de una institución educativa; puede contribuir a obtener niveles adecuados de aprendizaje en los estudiantes.

La evaluación según Nozenko y Fornari (1995) “Es un proceso inherente a la actividad humana, dado que a través de ella se emite juicios valorativos” (p.2) y el desempeño profesional es definido por Becerra (2007) como la “realización correcta y efectiva de actividades y tareas que se ejecutan en correspondencia con su profesión” (p.144). En otras palabras, el desempeño docente es la actuación de los maestros y profesores de forma efectiva en las distintas actividades desarrolladas en los momentos de enseñanza y aprendizaje, entonces, la evaluación del desempeño docente es el proceso de emitir juicio de valor de las tareas cumplidas por el docente en el momento de instrucción de sus educandos.

Siguiendo con el mismo orden de ideas, para Martínez (s.f), la evaluación del desempeño docente “permite tener información necesaria sobre su práctica, para contrastarla con los parámetros establecidos y a partir de ésta establecer un juicio de valor para orientar al docente en el aspecto académico en la mejora de su práctica” (p.4), es decir, que la evaluación del ejercicio docente, es importante ya que se

obtiene información del momento de enseñanza y los aprendizajes alcanzados por los educandos. Además, las relaciones interpersonales que puedan desarrollar con los colegas, con el personal directivo, administrativo, de servicios, estudiantes, padres y representantes, para verificar la relación que efectúa con los actores del hecho educativo en los niveles que se desempeña.

Por otra parte, plantear la necesidad de asumir nuevos enfoques de evaluación que favorezcan la reflexión confiable y continua de los docentes, es de gran importancia para contribuir con el desarrollo o transformación de competencias en lo profesional, porque permite concientizar al docente acerca de sus actos, además, verificar sus fortalezas y debilidades que presenta en la enseñanza de los estudiantes, pudiendo realimentar sus esquemas sobre el propio desempeño.

Según Vaillant (2008) que los países como los Estados Unidos de Norte América EEUU, Australia, Reino Unido y Finlandia proponen distintas formas de evaluar o no el desempeño docente. En primer lugar, EEUU tiene como mecanismo de evaluación, control, acreditación y certificación de los programas de formación como requerimiento para el ingreso y ascenso en la carrera docente, al mismo tiempo, deben aprobar una prueba de conocimiento sobre la asignatura a impartir, además establecer las competencias necesarias para la enseñanza.

De igual modo, Carolina del Norte desarrolla el programa pioneros “The National Board For Professional Teaching Standards”, se basó en la técnica del portafolio docente, en el cual debe comprender, tareas domiciliarias, dos planificaciones de sesiones de clase y otros documentos, donde se pudiera evidenciar su relación con la familia y profesionales de la comunidad; de tal manera, que los docentes debían sistematizar la evidencia de su desempeño. Es conveniente recalcar, que la implementación de tests e instrumentos fueron orientados a comparar la realidad con el deber ser e incluso generar estrés a los docentes, además las pruebas a lo largo del ejercicio docente, generó grandes debates, porque la evaluación al docente no permitía reflejar la opinión de todos los actores del hecho educativo y mucho menos la del propio profesor.

Por su parte, Australia ha innovado en cuanto al sistema de evaluación, es preciso analizar lo planteado Vaillant en el (2008), al referirse, que dicho país desarrolló un modelo basado en cuatro (4) etapas: (a) planificación preliminar, en el cual el docente y el evaluador discuten la forma de evaluar y determinar un plan dirigido al desarrollo profesional del facilitador; (b) recolección de datos del apoyo docente así como también su praxis; (c) entrevista para proporcionar los estándares, respecto a la calidad de la enseñanza y (d) seguimiento de la formación docente y los logros alcanzados en los estudiantes. De la misma manera, en el Reino Unido, los profesores luego de cumplir la formación inicial son evaluados bajo el marco de estándares “Qualified Teachers status” que establece los valores profesionales y el ejercicio docente, la relaciones interpersonales docente-estudiantes, el compromiso para la mejora del aprendizaje, es decir, la evaluación se enmarca en la mejora de las estrategias didácticas y la administración del currículo y el aula.

En cambio, Finlandia es un país con los mejores estándares educativos a nivel mundial, con una excelente calidad educativa, pero paradójicamente no lleva a cabo la evaluación del desempeño docente individualizada, si no que las políticas educativas están dirigidas a la formación inicial de los docentes, asimismo en la mejora del desarrollo de competencias de los profesores en ejercicio. Según Bolívar (2008) “como muestra ejemplarmente el caso de Finlandia en la evaluación PISA (uno de los países mejor situado y que, sin embargo no cuenta con evaluación del desempeño docente)”. (p.64), esto quiere decir, que la formación inicial es muy importante para la concreción de una educación de calidad, que desarrolla competencias óptimas en los estudiantes, pero también, existen una formación de aquellos profesionales en servicio que se fundamenta en contribuir con el desarrollo profesional de los docentes, además mejorar su academia, motivar a los profesores a innovar en las estrategias utilizadas en el momento de instrucción y la evaluación, propiciar una adecuada relación interpersonal con todos los responsables de la educación.

Cabe destacar, que los países desarrollados mencionados no realizan la autoevaluación del desempeño docente, es decir, la evaluación implementada está

enmarcada en la calificación del docente, efectuada por los expertos encargados de verificar la labor docente, estos sistemas de evaluación no permiten la reflexión del profesor de su ejercicio. Para Santos citado por Williams (2012), la autoevaluación es el “proceso de autocrítica y que dicha actividad generará unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad”. (p.34).

Sin embargo, Daud (2007) “persigue la toma de conciencia de sus propias limitaciones y establecer estrategias para superarlas y desarrollar conductas para alcanzar las metas propuestas”. (p.17), lo cual es relevante, porque se espera que la autoevaluación sea un proceso continuo de toma de conciencia autocrítica, por parte de los docentes, debido a que puede verificar y analizar la realidad de su desempeño, poder palpar las necesidades y debilidades para implementar un plan de mejora, donde se pueda superar las debilidades y limitaciones.

Las experiencias de evaluación realizadas por los países latinoamericanos, han desarrollado modelos desde sus propias perspectivas. Según el Centro de Estudio del Ministerio de Educación de Chile (2013) explica que hasta el 2003, la evaluación del desempeño era voluntaria, pero con el pasar del tiempo se convirtió en obligatorio, en la actualidad se basa en cuatro instrumentos ponderados, en primer lugar, el portafolio que comprende fichas y grabaciones de sesiones de clase, un documento con una serie de preguntas sobre el quehacer instruccional, con una ponderación de 60%, en segundo lugar, el sistema propicia la reflexión que puede generar el docente sobre su propia labor, es decir, la valoración que tiene de su faena, mediante pregunta que orienta al docente en su autoevaluación, dicha evaluación tiene una ponderación de 10%, posteriormente, debe participar en una entrevista con un experto de evaluación, que verifica el desempeño del profesor, con una ponderación de 20% y por último el informe de referencia de un tercero, que es efectuado por un docente con cargo directivo de la institución que labora, la misma tiene una ponderación del 10%.

De acuerdo con, la evaluación planteada por el Ministerio de Educación de Chile, se promueve la autocrítica del quehacer docente, orienta al profesor por medio de preguntas a analizar su desempeño dentro de la organización educativa, con el

propósito de motivar al docente a mejorar su actuación, desarrollar su academia, así como también su interacción social, es importante destacar, que el sistema de evaluación del desempeño valora la reflexión con un 10% del porcentaje total. Para Becerra (2007) la autoevaluación es el “proceso de auto análisis valorativo que necesariamente debe hacer todo profesional desde el mismo momento que toma la decisión de emprender un proyecto o tarea a realizar”. (p.58).

De igual manera, el Ministerio de Educación y Cultura de Paraguay, evalúa el desempeño docente mediante el Manual Instructivo-Evaluación del desempeño docente (2011), orienta el análisis del desempeño docente mediante tres lineamientos fundamentales: la gestión del currículo, la vinculación social y el desarrollo personal y profesional; los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, uno referente a la autoevaluación de la praxis docente y el otro es utilizado por los jefes superiores inmediatos y al final del proceso la organización educativa presenta un informe final.

De hecho, el objetivo de la evaluación es verificar las fortalezas que tienen los docentes con respecto a unos estándares y criterios establecidos en los cuestionarios, igualmente, permite identificar las necesidades y superar las debilidades, así como mejorar su desempeño, evidentemente con la implementación de estrategias que guíen al análisis o reflexión, se puede contribuir con el crecimiento personal y el desarrollo profesional.

Por otro lado, la evaluación planteada es de carácter formativo, llevada a cabo en el proceso de desempeño, para reorientar algún procedimiento, además este tipo de evaluación, puede determinar los errores y superarlos. Según Ballester y Batalloso (2000) sostienen que la evaluación con carácter formativo “persigue los siguientes objetivos: la regulación pedagógica, la gestión de los errores y la consolidación de los éxitos”. (p.28).

De lo anterior se puede decir que la evaluación de la práctica docente en el Paraguay, es muy importante como modelo de evaluación, porque permite concientizar al profesional de la docencia, acerca de cómo reconocer sus fortalezas, identificar sus debilidades, de igual manera, valorar su desempeño dentro de la institución educativa.



Fuentes y Herrero (1999) expresan que la autoevaluación del profesor “es el único medio de fundamentar un desarrollo profesional y llevarlo a cabo dentro de la autonomía personal” (p.360), lo cual es relevante, debido a la autocrítica que puede generar el individuo sobre su realidad y su quehacer.

Seguidamente, la experiencia de Colombia en el desarrollo de la evaluación, que es implementada en tres momentos con objetivos diferentes, en un primer momento, cuando el docente ingresa a la carrera, tiene un año de prueba, luego de cumplido el año se le aplica una prueba de carácter obligatorio, donde se verifica las competencias del profesor, con su aprobación puede optar por el ingreso al sistema de escalafón en la carrera; el segundo momento es anual y obligatorio, para verificar las estrategias pedagógicas y de evaluación, las formas de resolver problemáticas o conflictos, las relaciones interpersonales con los estudiantes y con los compañeros de trabajo, el manejo de grupo por parte del docente además el compromiso con la organización educativa. Por último, el tercer momento, es de carácter voluntario, porque permite a los docentes ascender de categoría. Entonces, las experiencias son punitivas, que no proporcionan un crecimiento profesional.

En el caso específico de Venezuela, la evaluación de desempeño en cada uno de los subsistemas de educación, se da por medio del acompañamiento pedagógico o la supervisión externa. Para Ordoñez (2012) la evaluación del desempeño “es el proceso continuo y dinámico cuyo objetivo primordial es contribuir al mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje de una empresa educativa...” (p.203).

Desde luego, la evaluación del desempeño persigue la mejora de los procesos que lleva a cabo los profesores, toda evaluación integral debe tener como principio el desarrollo de competencias óptimas en los profesores de educación media general. Existe un marco legal que argumenta el porqué de la evaluación, es preciso expresar que la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2009), hace referencia a las competencias del Estado docente, en el Artículo 6, numeral 2, Literal F, establece “los procesos de ingresos, permanencia, ascenso, promoción y desempeño de los y las profesionales del sector educativo oficial y privado, en correspondencia con criterios y métodos de evaluación integral y contraloría social” (p.26).

Asimismo, en la reforma del Reglamento del ejercicio de la profesión docente (2000), en su artículo 46, decreta, que “la evaluación y clasificación del personal docente... se llevará a cabo a través de la junta calificadora Nacional, las juntas calificadoras Zonales y los Comités de sustanciación...” (p.31), esto quiere decir, que debe existir una junta calificadora encargada de evaluar y calificar, pero que también en las instituciones educativas deben conformarse los comités de sustanciación, cuya función principal es verificar y certificar la eficacia del docente.

Cabe destacar, que las instituciones pertenecientes a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC), desarrollan una serie de experiencias en cuanto a la evaluación del desempeño docente, en un manual denominado nuevos pasos prácticos para realizar la evaluación del desempeño de los docentes (2009) sus lineamientos o procedimientos generales, se plantean lo siguiente: (a) evaluación del desempeño por parte de los alumnos, aplicada trimestralmente donde los educandos llenan la ficha de evaluación con el cual valorar la actuación de un docente; (b) informe al docente sobre su actuación, es realizado y entregado por el personal directivo con base a los resultados obtenidos de la evaluación de alumnado; (c) Acompañamiento, se efectúa en tres momentos distintos, al inicio permite diagnosticar los procesos, durante el desarrollo del año escolar y tiene un carácter formativo y al final del año escolar siendo una evaluación sumativa realizada por el jefe del departamento de evaluación y control de estudio.

Además, otros aspectos como: (d) supervisión de aula o coordinación, es el acompañamiento directo que toma insumo en el lugar y las condiciones de trabajo, con la pretensión de ofrecer ayuda, técnica, estimular al docente a innovar y determinar nuevas expectativas, es de carácter formativo; (e) evaluación directa por parte de coordinadores o de la dirección, es la realimentación por medio de un Feedback que el directivo ofrece sobre los aspectos de la praxis docente, la entrega de recaudos y actuación involucrada en el colectivo del plantel; (f) autoevaluación, se debe aplicar al final del año escolar, se pretende motivar al docente a realizar un reporte sobre el desarrollo personal, sus experiencias como docente y miembro de un colectivo y por último (g) Evaluación de eficiencia, de acuerdo con toda la evidencia

recopilada, el comité de sustanciación emite un juicio valorativo de la eficiencia en el desempeño, debe entregar el certificado de eficiencia y al año escolar siguiente reclasificar al docente que le corresponde.

No obstante, a todo lo anteriormente planteado, es diferente la realidad institucional de la evaluación del desempeño, pues no se cumple con algunos de los lineamientos establecidos, es por eso, que existe la necesidad de realizar estudios que propongan nuevos enfoques o formas de evaluar continuamente al docente en el nivel de educación media general, que contribuya al perfeccionamiento de la enseñanza y un desarrollo profesional adecuado.

### **Problematización**

La Unidad Educativa Instituto Elena de Bueno, pertenece a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC), se encuentra ubicada en la Avenida principal de los Chorros, quinta Elena N° 37. Parroquia Leoncio Martínez, Municipio Sucre, Estado Miranda, Al consultar algunos de los actores que se ven involucrados en el proceso de evaluación del desempeño docente y partiendo de la opinión del investigador que hace parte de los catorce (14) docentes y Dos (2) coordinadores que conforman al personal docente a nivel de educación media general del instituto. El investigador considera que “el proceso de evaluación del desempeño docente presenta una serie de carencias, si se compara con los lineamientos generales acerca de la evaluación del desempeño emanados por la (AVEC), en otras palabras, la evaluación realizada dentro de la organización educativa, no cumple con los requerimientos exigidos. En primer lugar, se requiere tiempo por parte del personal directivo y de la religiosas (hermanas), para llevar a cabo el proceso de evaluación de la labor docente, además, en muchas oportunidades están cumpliendo funciones inherentes al cargo, dejando de hacer varios procesos, como la evaluación por parte de los estudiantes, mediante la aplicación de instrumentos, no se entrega el informe correspondiente a la valoración de la actuación docente. En segundo lugar, para la AVEC existen tres momentos distintos para efectuar el acompañamiento pedagógico, los cuales serían, la supervisión del aula, la evaluación directa por parte de los coordinadores y la

evaluación por parte de la dirección, es importante aclarar, que solo se lleva a cabo anualmente el acompañamiento por parte del jefe de control de estudio, y la evaluación de eficiencia efectuada por el comité de sustanciación”.

De todo lo anteriormente expuesto el investigador considera, que “no existe una cultura evaluativa en cuanto a la labor docente, porque no es un proceso continuo en el tiempo, además, que no promueve los espacios para que los docentes puedan generar reflexiones acerca de su propio quehacer, solo se basa en una evaluación punitiva que no proporciona ningún tipo de desarrollo profesional al personal”.

Para varios miembros del profesorado al ser consultada sobre si el proceso de evaluación del desempeño docente y si influye en el desarrollo profesional del personal docente, coincidieron al señalar: que el proceso de evaluación adolece de un dinamismo e interacción entre los distintos docentes y los evaluadores que no son expertos en evaluación y trae como consecuencia que solo se limitan a llenar instrumentos en el acompañamiento pedagógico y emitir certificado de eficiencia, en otras palabras, la evaluación del desempeño no es un proceso continuo, porque sólo se realiza anualmente.

Al mismo tiempo, la falta de Feedback constructivo por parte de los evaluadores como el jefe de control de estudio y evaluación o los miembros del comité de sustanciación, de modo que sólo se preocupan por aplicar el instrumento y de igual forma, emitir expresiones como “Muy bien o lo hiciste bien”. En cuanto al desarrollo profesional de los docentes a niveles de educación media se lleva a cabo por la participación de los docentes en programas de formación, como diplomados, maestrías o cursos y talleres, la institución educativa busca la forma de planificar talleres y seminarios para los docentes al inicio y final del año escolar.

Considerando los planteamientos anteriormente expuesto y con la finalidad de mejorar los procesos de evaluación del desempeño docente y cumplir con el ordenamiento legal de la AVEC, surgen las siguientes interrogantes:

### **A Nivel General:**

¿De qué manera la autoevaluación del desempeño puede contribuir a mejorar el desarrollo profesional de los docentes a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno?

### **A Nivel Específico:**

1. ¿Cómo se desarrolla la evaluación del desempeño docente a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno?

2. ¿Cuál es la situación del desarrollo profesional de los profesores a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno?

3. ¿Cómo se concibe la construcción colectiva de las estrategias de autoevaluación que contribuyan con el desarrollo profesional de los docentes a nivel de Educación Media General en la UE Elena de Bueno?

4. ¿Cómo propiciar espacio de participación y autoevaluación del desempeño para contribuir en el desarrollo profesional de los docentes de educación media general en la UE instituto Elena de Bueno?

5. ¿Cómo valorar la autoevaluación del personal docente como herramienta para el desarrollo profesional a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno?

## **Objetivos de la Investigación**

A continuación se presentan los objetivos tanto General como Específicos que se deben alcanzar en la investigación.

### **Objetivo General**

Analizar la autoevaluación del desempeño como herramienta para mejorar el desarrollo profesional de los docentes a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno.

### **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar el proceso de evaluación del desempeño docente a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno.
2. Describir la situación del desarrollo profesional de los profesores a Nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno.
3. Consensuar la construcción colectiva de las estrategias de autoevaluación que contribuyan con el desarrollo profesional de los docentes a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno.
4. Propiciar espacios de participación y autoevaluación del desempeño para contribuir en el desarrollo profesional de los docentes de educación media general en la UE instituto Elena de Bueno
5. Valorarla autoevaluación del personal docente como herramienta para el desarrollo profesional a nivel de Educación Media General en la UE Instituto Elena de Bueno.

### **Justificación e Importancia**

El desarrollo de la presente investigación es importante para el programa de maestría en Educación mención Evaluación Educativa, porque la investigación estará enmarcada en una nueva tendencia de la evaluación, como lo es la autoevaluación del desempeño docente, con el propósito fundamental de proporcionar un proceso continuo, autocrítico y reflexivo que permita al docente valorar su propio desempeño, al mismo tiempo, generar un crecimiento profesional y contribuir a consolidar competencias en los profesores. Además mejorar la calidad de la enseñanza de los educandos. Asimismo, promover una cultura de evaluación del desempeño docente, que sea distinta al proceso de evaluación tradicional, que se basa en calificar y reclasificar al docente que no proporciona un desarrollo profesional. Cabe destacar, la propuesta pretende orientar la evaluación basada en un proceso sistemático de reflexión que busque el perfeccionamiento de la instrucción y la interacción social del docente.

Es importante mencionar, los aportes que presentará el investigador con la ejecución de dicha indagación, en primer lugar, una propuesta, de cómo llevar a cabo la autoevaluación del desempeño docente a nivel de Educación Media General, en segundo lugar, la construcción de instrumentos que facilite el acto reflexivo de los docentes en cuanto a las dimensiones: (a) Pedagógico-Curricular; (b) Vinculación o interacción social; (c) Aspectos administrativos y (d) Desarrollo profesional y personal. Servirán como soporte físico para recabar la información acerca de la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones perteneciente a la AVEC. Además de un instructivo para realizar un informe autocritico del desempeño, posteriormente al análisis de los resultados obtenidos, crear un plan de mejora pro del perfeccionamiento del sistema de evaluación y del desarrollo profesional de los docentes.

Seguidamente, de la implementación de la propuesta beneficiaria a los docentes, porque podrá realimentar su desempeño y buscará superar las debilidades encontradas, esto creara un desarrollo de sus competencias y la calidad de la enseñanza, llegará a niveles óptimos. Efectivamente, con el mejoramiento de personal docente de educación media general, en la UE Instituto Elena de Bueno, se verá beneficiada, porque cumplirá con los lineamientos de la evaluación del desempeño docente emanado por la AVEC, mediante los instrumentos propuestos, de igual forma, prestará una enseñanza de calidad y el logro de un aprendizaje significativo en los educandos.

De igual forma, la presente propuesta de autoevaluación del desempeño docente, es importante para el subsistema de educación media general, ya que promueve un proceso continuo y reflexivo que el propio docente sobre su quehacer, una evaluación que esté orientada a contribuir con el desarrollo profesional, es decir, motivar al docente a desarrollar competencias, para que exista un perfeccionamiento de su práctica y mejorar la calidad de la educación. Igualmente, dicha propuesta puede ser implementado en cualquier institución que pertenezca a la AVEC, porque la misma se basa en los lineamientos emanado por la asociación, además promover la toma de conciencia del docente acerca el cumplimiento de sus funciones. Por último servirá de antecedente para futuras investigaciones en las áreas de la autoevaluación del desempeño docente, porque existen pocos estudios que lleven la misma línea de investigación.

## **SECCIÓN II**

### **ÁMBITO EPISTÉMICO**

A continuación se presentan los aspectos que fundamentan el ámbito epistémico, en primer lugar, los antecedentes de investigación, que permiten argumentar y/o sustentar el estudio planteado, que comprende tres (3) indagaciones Internacionales y tres (3) Nacionales respectivamente, en segundo lugar, las bases teóricas o el desarrollo de los ejes temáticos, y por último los fundamentos legales.

#### **Antecedentes de Investigación Internacionales**

Bolancé, Cuadrado, Ruiz, y Sánchez, (2013) realizaron un estudio en España Titulado: “La Autoevaluación de la Práctica Docente como Herramienta para la Mejora del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje del Alumnado”, el cual busca hacer hincapié en incidir en lo que ocurre en el aula de clases, por medio de la autoevaluación docente, como una estrategia que permita la generalización de la mejora en el centro educativo, como un proceso de desarrollo profesional continuo y colectivo. Desde esta perspectiva se ofrece una propuesta orientada a generar reflexión a varios niveles (órgano de coordinadores y docente) en torno a dimensiones claves como currículo y evaluación, el quehacer en el aula y la planificación de la instrucción adaptada a las necesidades reales del alumnado. Las conclusiones, en primer lugar que la autoevaluación como estrategias permite mejorar el centro educativo y en segundo lugar es un proceso de desarrollo profesional continuo favorecido por la reflexión personal o colectiva del profesorado.

Es un antecedente relacionado con la investigación planteada, porque está orientado a la autoevaluación del desempeño docente, con el propósito de generar un momento de reflexión de los docentes sobre el cumplimiento del currículo y la evaluación de los aprendizajes, así como también la manera de planificar de la enseñanza ajustada a las necesidades del alumnado, además con dichas estrategias de



evaluación se puede promover el desarrollo profesional del personal docente y coordinadores.

Fernández (2008) realizó un trabajo de investigación en Perú, titulado, “Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategia de aprendizaje y autoeficiencia: un estudio con maestro de primaria de lima, Perú” el cual tuvo como objetivo, estudiar las relaciones existentes entre la orientación a la meta, estrategias de aprendizaje, autoeficiencia y la percepción desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima. Además la metodología de la investigación realizada se apoyó en un diseño correlacional. Los resultados obtenidos, indican la existencia de relación positiva entre las variables estudiadas. Asimismo se identifica la influencia de la variable de práctica de aprendizaje del desempeño docente según el nivel de autoeficiencia y las estrategias de aprendizajes.

Por supuesto, el presente trabajo de grado es tomado como referencia para argumentar la investigación propuesta, ya que expresa la evaluación del desempeño docente en relación con las metas logradas con los estudiantes, así como también la autoeficiencia del docente en la enseñanza y su reflexión acerca de su práctica docente en pro de su desarrollo profesional.

Montecinos (2003) realizó un estudio en Chile, titulado “Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo”, se basa en una propuesta para la actualización docente, mediante la promoción de nuevas comprensiones de la práctica y su contexto, asimismo, describir el diseño e implementación de programas para la formación del profesorado en servicio, el mismo se sustenta en el aprendizaje colaborativo, debido a que los programas de capacitación se facilitarían por los docentes, capacitados en la temática abordar. Como propósito esta propuesta que mejorar el aprendizaje en las aulas y por lo tanto elevar la calidad educativa en el establecimiento educacional. Por último, los hallazgos obtenidos por los investigadores, hace referencia a la existencia de grandes problemas en la capacitación del personal docente, dicha problemática no permite orientar los cambios necesarios que conllevan innovación y a la adquisición de nuevas destrezas y habilidades por parte del profesorado. Aunado a lo anteriormente planteado, las

políticas educativas debían estar alineadas con los programas de desarrollo profesional donde el Ministerio necesita avanzar en la descentralización de la actualización del docente, al mismo tiempo, generar ofertas de cursos de actualización a los profesores.

Es importante destacar, que el estudio anteriormente citado guarda relación con este proyecto, porque se basa en el desarrollo profesional de los docentes, en el cual el docente cumple un papel preponderante en su propia formación, así como también, en su crecimiento profesional con la participación de sus pares, con el objetivo de mejorar la calidad educativa en las organizaciones educacionales.

### **Antecedentes de Investigación Nacionales**

Guerra (2014) realizó un trabajo de grado titulado, “Evaluación del desempeño de los docentes coordinadores de nivel en la Unidad Educativa Nacional “Alberto Isaac Padra” el Sombrero, estado Guárico”. Se planteó como objetivo, evaluar el desempeño de los coordinadores de nivel en la UEN “Alberto Isaac Padra”, la metodología utilizada, fue de tipo cuantitativo, con un diseño de investigación de campo y un nivel descriptivo, además los hallazgos observados fueron: (a) el proceso de selección de los coordinadores de nivel no se cumple en concordancia con lo establecido en el reglamento del ejercicio de la profesión docente; (b) los coordinadores poseen un alto grado de conocimiento de las funciones; (c) se seleccionó el método conocido como evaluación 360°, por cuanto este método pretendió dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuado posible al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros y subordinado.

Cabe destacar, que fue tomado como antecedente, con el fin de argumentar la investigación propuesta, puesto que destaca la relevancia del desempeño docente en el cargo de coordinador de nivel, plantea desde la visión de otros actores. En segundo lugar, la evaluación desempeño docente en una institución nacional, lo que pudiera ser un patrón de referencia con las practicadas en las instituciones bajo los lineamientos de la AVEC.

Brito (2010) realizó un estudio titulado, “Evaluación del desempeño de las competencias docentes en la I y II etapa de educación básica en el centro educativo Fe y Alegría Abraham Reyes”. Como objetivo estableció evaluar el desempeño de las competencias de los educadores en la primera y segunda etapa de educación básica en centro educativo fe y alegría “Abraham Reyes”, ubicado en la zona de la parroquia 23 de Enero Distrito Capital. La metodología utilizada fue la modalidad de proyecto factible, sustentado en un tipo de investigación descriptiva de campo. Entre los resultados obtenidos, se pudo afirmar que es necesario solventar las deficiencias y limitaciones visualizadas en cuanto a las competencias de los docentes, ya que así se promoverá una cultura de evaluación orientada al mejoramiento, considerando que la propuesta cuenta con la factibilidad necesaria para consolidar los lineamientos que favorecerán la evaluación del desempeño de los educadores en I y II etapa de la educación básica.

Cabe destacar, la importancia de la investigación anteriormente citada, en primer lugar, porque está enmarcada en la evaluación de las competencias docentes, al mismo tiempo se orienta a promover una cultura de evaluación de las praxis docentes, con el fin de propiciar el mejoramiento profesional y así consolidar las competencias en los profesores. En segundo lugar, el centro educativo donde se realizó dicha investigación es una institución bajo los parámetros y lineamientos educativos de la Asociación Venezolana de Educación Católica, AVEC, coincidiendo con el presente estudio.

Hernández (2010) efectuó una investigación titulada, “Evaluación de la percepción de los actores del hecho educativo bajo el paradigma humanista, respecto a la praxis de los docentes y sus efectos de la formación integral de los estudiantes, en educación básica; estudio general, UE, Fe y Alegría ciudad de los muchachos”. En cuanto al objetivo de la investigación, estableció, evaluar la percepción de los actores del hecho educativo bajo el paradigma humanista, respecto a la praxis de los docentes y sus efectos en la formación integral de los estudiantes, en la III etapa de educación básica, de la UE Fe y Alegría “cuidad de los muchachos”, el investigador utilizó la metodología cualitativa, modelo mixto enfoque dominante y diseño etnográfico.

Como resultado, se obtuvo que la praxis docente en la referida institución, se caracteriza en la actualidad por: no generar una relación de respeto mutuo; predominio de un escaso manejo de estrategias cooperativas de aprendizaje. En la Praxis docente; evidenciaron tendencias poco favorables por parte del mismo, respecto a: (a) sentido de compromiso, (b) reflexión de la práctica, c) flexibilidad antes los cambios propuestos por dirección, (d) reconocimiento del ideario de fe y alegría y (e) convicción al respecto al factor humanizador de la práctica docente.

En efecto, el trabajo de grado citado se tomó como argumento a la investigación propuesta, ya que está relacionado con la evaluación de la praxis docente y sus efectos en la formación integral de los estudiantes bajo el enfoque humanista. Además de promover la reflexión o autoevaluación acerca de su práctica docente, el centro educativo forma parte a la AVEC, lo cual aporta insumos en cuanto al manejo de la evaluación docente.

### **Bases Teóricas**

A continuación que presentarán las bases teóricas o basamento teórico de los ejes temáticos de la indagación, los cuales son: Desempeño docente; Evaluación del desempeño docente; Evaluación como reflexión; Autoevaluación del desempeño docente; Desarrollo Profesional de los docentes y perfil del docente de educación media, con el propósito de argumentar la presente investigación.

#### **Desempeño Docente**

Cabe destacar, que el desempeño docente, es la actuación que lleva acabo dentro de una institución, pero no sólo se basa en el momento de la enseñanza sino que también se refiere a las acciones de interrelación con todos los actores del hecho educativo. Según Montenegro, (2003) citado por Zarate (2011) en su trabajo de grado, establece que:

El desempeño es un conjunto de acciones concretas... se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente... asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el

ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p.68).

En otras palabras, son todas aquellas labores mediante las cuales un docente cumple con sus funciones dentro de un centro educativo, como lo es la enseñanza de los educandos, la participaciones en actividades extracurriculares, la relación que puede existir con el entorno social que rodea a la escuela, la relaciones interpersonales que puede desarrollar con sus compañeros de labores, así como también, con el personal directivo, administrativo, de servicio y hasta con los padres y representantes. Pero no sólo eso, sino también las acciones intrapersonales que puede desarrollar, con el fin de reflexionar acerca de su quehacer, para realimentar y mejorar todos los procesos que lleva a cabo para cumplir con su desempeño.

Al mismo tiempo, Ordoñez (2012) establece que “la tarea docente como una labor cuya realización tiene por objeto el que la actividad educativa sea significativa y sirva para estimular el potencial de desarrollo en los aspectos cognitivos, afectivos, sociales...” (p.94), es decir, la labor docente tiene como objetivo fundamental promover actividades de formación de los estudiantes en cuanto a mejorar los esquemas cognitivos.

Para efectos de esta investigación se asume que el desempeño son todas aquellas acciones que el profesor lleva a cabo dentro de la institución educativa, ya sea en cuanto las relación interpersonales con todos los actores del hecho educativo, así como también, su labor en el aula de clase, y la demostración de sus competencia en momento de planificación de la enseñanza y la evaluación de los aprendizajes y la orientación a sus estudiantes.

### **Evaluación del Desempeño Docente**

En relación con el desempeño docente es el desenvolvimiento cotidiano que cumple un docente dentro de la institución educativa, que debe ser valorado y apreciado para emitir un juicio valorativo de su trabajo, es por eso que la evaluación

del desempeño docente es tan importante, Según la UNESCO (2007) establece como evaluación del desempeño:

la concepción más tradicional de evaluación del profesorado... hacía referencia casi exclusivamente a los procesos valorativos ligados... a la evaluación del profesor en prácticas y certificación o selección de los docentes para su contratación. Sin embargo, poco a poco se ha extendido la importancia de la evaluación del profesorado como medio para su desarrollo profesional. Desde esa perspectiva, la inicial concepción de una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente ha alcanzado unos estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter sumativo, se ve en la actualidad complementada con un perspectiva donde el objetivo primordial es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas... perspectiva que coincidiría la evaluación formativa para el desarrollo profesional (p.87).

En otras palabras, la evaluación del profesorado por muchos años se ha basado en la primera generación de la evaluación, que es sinónimo de medición, mediante de la aplicación de instrumentos que permitía cuantificar los resultados, es una evaluación sumativa, por lo tanto es preciso proponer otro enfoque de la evaluación, que tenga como objetivo, proporcionar un desarrollo profesional y un mejoramiento continuo.

Es importante destacar, que la evaluación del desempeño docente, para Blanco y Di Vora (1992):

... es el proceso de precisar, medir y desarrollar la idoneidad, talento, aptitud, capacidad, competencia, suficiencia y disposición del personal... en el ejercicio de las funciones propias de su cargo u oficio. Un sistema eficaz de apreciación debe no solamente medir con exactitud los niveles de desempeño actual, sino también contener mecanismo para reforzar las potencialidades, precisar la deficiencia y comunicar tal información a los evaluados con el fin de que ellos puedan perfeccionar su desempeño futuro. (p.13)

En efecto, la finalidad de la evaluación del desempeño dentro del sistema educativo, es de propiciar al docente las herramienta para superar las debilidades de su accionar, para adquirir nuevas estrategias pedagógicas. Valdés (2004) “el principal

objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador”. (p.6), en otras palabras, la evaluación del desempeño del profesorado es muy importante, para cualquier sistema educativo, ya que por medio de dicha evaluación que puede verificar si los profesores cumplen con sus funciones, además de valorar su accionar y así motivar al docente a que se valore su desempeño, capacite y se actualice permanentemente.

En este orden de ideas, según Tejada. (2011) Lo define como el “proceso que tiene la finalidad promover la calidad educativa de la educación... y el desarrollo profesional del docente a través del perfeccionamiento del desempeño del profesor tanto de los procesos que ocurren en el aula como fuera” (p.23), es decir, que la valoración del ejercicio docente debe estar orientada a promover la calidad educativa mejorando y perfeccionamiento de la praxis.

### **Evaluación como Reflexión**

Cabe destacar que la evaluación, es el proceso mediante el cual se valora o se emite un juicio de valor acerca de lo aprendido por los educando, así como también, la labor docente en una organización educativa. Para Shulman citado por Rosales (2000) la evaluación es “el razonamiento que se desarrolla de forma simultánea o posterior al mismo proceso de enseñanza... se proyecta no sólo sobre el aprendizaje sino también sobre la enseñanza y el propio profesor” (p.133), de igual forma, la reflexión es el “conjunto de proceso a través de los cuales un profesional aprende de la experiencia, recoge datos, los contrasta solo o en colaboración” (p.133), es decir, la evaluación y la reflexión guardan relación, porque debido a ella se puede, llevar a cabo proceso que permitan al docente razonar acerca sus experiencia, recolectar datos de la realidad en la enseñanza y contrastarlo con estándares de calidad.

En otras palabras, la evaluación como reflexión es el proceso que permite estimular el desarrollo en el profesorado la capacidad de racionamiento y/o analizar la enseñanza. Según Rosales (2000) “la actividad reflexiva implica... un análisis del conocimiento y la experiencia a la luz de determinados principios” (p.134), esto quiere decir, que toda actividad reflexiva considera el analizar el conocimiento que

posee el docente acerca de la asignatura a impartir, es decir, valora los contenidos conceptuales, así como también, obtener un enriquecimiento de las experiencias vivenciadas en el cumplimiento de la labor docente.

Además la evaluación como reflexión permite según Rosales (2000) el “contacto con la realidad es posterior y a partir de la evaluación, de la reflexión crítica, se produce un nuevo enriquecimiento de la primera comprensión” (p.133), es decir, la evaluación como reflexión tiene como propósito fundamental de observar la realidad del desempeño dentro de la organización educativa, desde un proceso de autoconciencia, crítica reflexiva que proporciona experiencia y un desarrollo profesional del profesorado.

### **Autoevaluación del Desempeño Docente**

Es la reflexión que puede realizar el docente de su propia práctica profesional, con el propósito fundamental, de reorientar los procesos de enseñanzas y aprendizajes y mejorar su servicio dentro de la institución educativa. Para Shulman citado por Rosales (2000) la reflexión es “como el conjunto de procesos a través de los cuales un profesional aprende de la experiencia, recoge datos, los contrasta solo o en colaboración, con ayuda de grabaciones o sin ellas, los relaciona con determinado principios” (p. 133), en otras palabras, la reflexión implica un proceso complejo, en el cual el profesional puede obtener la información necesaria de su propio desempeño, compararlo y valorarlo con criterios establecidos.

Barber, (1997) afirmó que autoevaluación es “la evaluación prevé retroalimentación diseñada para ayudar a los docentes a emitir juicios acerca de cómo mejorar su enseñanza” (p.301);es importante mencionar, que la autoevaluación es fundamental para incentivar al docente a una cultura de análisis de su labor para mejora y obtener resultados óptimos en cuanto a los aprendizaje significativos que puede generar en los dicentes.

Por otro lado, para Fuentes y Herrero (1999) la autoevaluación del desempeño docente:



Es el único medio de fundamentar un desarrollo profesional y llevarlo a cabo dentro de la autonomía personal, esta autonomía en desarrollo profesional no es posible conseguirla en la interacciones externas de formación y/o fundamentalmente, porque no se trata de algo que pueda imponerse ni ser producto de censuras derivadas de una heteroevaluación; sino que debe ser fruto del reconocimiento propio, desde las posibilidades personales percibidas por el propio agente (p.360).

De igual forma, los autores anteriormente mencionados citan a Iwanivki y McEachern (1984) quienes proponen las siguientes clases de autoevaluación, en primer lugar, “autoevaluación individuales, que se caracterizan por no requerir de manera forzosa la colaboración de otra persona”. En segundo lugar, “con feedback; en esta compañeros, supervisores o alumnos ofrecen retroalimentación” y por último “autoevaluación interactiva, se lleva a cabo gracias a procesos muy sistematizados de análisis compartidos con otras personas”. Es por eso que la autoevaluación es el medio fundamental para que el individuo obtenga un desarrollo profesional permanente, además dicha forma de evaluar está enmarcada en la quinta generación de la evaluación que trata sobre la evaluación de calidad y sobre la formación permanente del docente.

Por otro lado, Suárez, Mendoza y Sánchez (2000) sostienen que “la autoevaluación tiene como objetivo estimar la capacidad de autoanálisis y autocritica del docente así como su potencial de desarrollo, además, le permite aumentar su nivel de Profesionalidad”, (p.34) es decir, con la promoción de actividades que aprueben el análisis por parte del docente de su labora, al mismo tiempo se concientizará al profesional de la docencia acerca de sus fortalezas y debilidad es por el único fin de que exista un desarrollo profesional.

En la misma línea, Daud (2007) considera que la autoevaluación debe concebir como “la toma de conciencia de sus propias limitaciones y establecer estrategias para superar y desarrollar conductas para alcanzar metas propuesta”. (p.23), esto quiere decir, el análisis de la situación real que desarrolla el docente en la institución educativa, como un proceso continuo que puede propiciar en el profesor un

comportamiento positivo que busque superar limitaciones que puede encontrar en el proceso de reflexión.

Para esta investigación se asume la autoevaluación como herramienta fundamental para la valoración que el propio docente de educación media puede generar acerca de su quehacer, aunado a que puede propiciar la autoformación mediante un proceso continuo de reconocimiento de sus competencias, pues se parte de la premisa que la autoevaluación del desempeño puede producir en los docente un desarrollo profesional, además, la reflexión es una actividad inherente al hombre como ser integral, como individuo pensante sobre su propia realidad, lo que favorecerá su crecimiento personal y profesional.

### **Modelo de Evaluación**

A propósito del modelo de evaluación del desempeño docente que permitirá argumentar el trabajo de grado, cabe decir, que existe una variedad de modelo que esquematiza la forma de cómo medir u obtener la información del quehacer docente. Además, que el modelo más aceptado por el personal docente es el de la práctica reflexiva, debido a que permite la participación directa del evaluado, valorando así su quehacer dentro y fuera del el aula de clases, este modelo se fundamenta en la autoevaluación y en el compromiso del profesional de la docencia.

Cabe destacar, que el modelo de la práctica reflexiva considera fundamental la reflexión en la acción. Según Greene (1986) “proceso que requiere ir más allá de los procesos racionales y lógicos de resolución de problemas, involucra, intuición, emociones...” es decir, mediante la práctica reflexiva los profesores de media general del instituto partícipes de la indagación, deberán valorar su comportamiento como individuo pensante, que desarrolla emociones, además de verificar su accionar más allá de la enseñanzas, indagar como debe ser la mejor forma para la toma de decisiones en la solución de conflicto. En cambio para Schön (1983) sostiene que la reflexión en la acción permite “la reelaboración continua de la práctica profesional como resultado de la reflexión, práctica que se enmarcaría en un diseño flexible y progresivo susceptible de ser continuamente perfeccionado” (p. 12). De igual manera

Valdés (2000) afirma “cuando se pide al mismo evaluado que haga un sincero análisis... de su desempeño, buscando estimular la capacidad de autoanálisis y autocritica del profesor, así como potencial el autodesarrollo e incrementar el nivel de profesionalidad...” (p.16).

Asimismo el modelo orienta la evaluación del desempeño docente mediante la autoevaluación propiciando momento de autocritica de su propia realidad dentro de la UE instituto Elena de bueno, además de potenciar el desarrollo profesional del personal docente a nivel de media general de la institución, al mismo tiempo, mejorando la calidad educativa. Cabe decir, que el modelo de la práctica reflexiva se desarrolla mediante el complemento de tres (3) etapas, que son: (1) una sesión de observación y registro anecdótico, (2) una conversación de reflexión y (3) una conversación de seguimiento. De ser necesario se puede realizar de nuevo el ciclo para mejorar el accionar.

### **Desarrollo Profesional de los Docente**

Con respecto al desarrollo profesional de los docentes, por medio de la formación continua, pero también por medio de la evaluación del desempeño, es decir, la participación de los profesores en programas, cursos, talleres y charlas que permitan la capacitación y una evaluación del desempeño que esté orientada a generar la autocritica y puede propiciar un desarrollo profesional. Según De Vicente (1996) el desarrollo profesional “necesita apoyarse en los resultados de la evaluación de su acción educativa, tanto a nivel específico como genérico; así, deberá conocerse su capacidad para dominar y aplicar las habilidades técnicas para la práctica...” (p.299), de la misma manera, parte desde la evaluación del quehacer educativo dentro de la institución con el propósito de observar las carencias para realizar un plan de mejora mediante la formación permanente. Por otra parte, Martínez (2007) plantea que el desarrollo profesional “... es desarrollar críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, planificación y la práctica profesionales adecuadas...” (p.75). dicho de otra manera, el desarrollo de competencias y mantener un equilibrio de su inteligencia emocional en los docentes de educación media debe ser primordial en la práctica con el propósito de mejorar sus acciones concretas desarrolladas dentro de las instituciones educativas.

Según (Hord, Rutherford, Huling-Austin, y Hall; Lieberman y Miller, 2001) citado por Montesinos (2003) sostienen que el desarrollo profesional es “un variedad de instancias formales e informales que ayudan a un profesor a aprender nuevas prácticas pedagógicas, junto con desarrollar una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña” (p.180), permite al docente generar nuevos esquemas para mejorar su práctica y obtener un desempeño eficiente dentro la institución. En cambio, Catalán y González (2009) plantean que está “asociado a varios conceptos, perfeccionamiento de profesores, reciclajes de profesores, formación permanente, formación en servicio, desarrollo profesional” (p.98), es decir, el desarrollo profesional es la formación continua del docente así como también la reflexión de su quehacer, lo cual le proporciona nuevos aprendizajes.

Al mismo tiempo, el desarrollo se puede favorecer, por medio de una reflexión concreta que busca, que los profesores investiguen sobre sus labores, con el fin de mejorar la calidad de la instrucción. Según Imbernón (2000) explica que el desarrollo profesional docente es:

Un proceso dinámico y evolutivo de la profesión y de la función docente que puede darse gracias a un proceso de mejora de los conocimientos profesionales por medio de una actitud de aprendizaje constante por parte del profesorado. La importancia de esta forma de entender el desarrollo profesional radica en la posibilidad de generar profesores reflexivos e investigadores que se apoyen en una constante autocrítica, que les permita examinar sus teorías implícitas, sus actitudes, realizando un proceso permanente de autoevaluación. (p.78).

En otras palabras, la autoevaluación permanente de los docentes a nivel de educación media general, es importante para propiciar un desarrollo profesional continuo y una mejora en el cumplimiento de las funciones dentro de la institución educativa, partiendo de la reflexión continua y una investigación autocrítica, que le permitirá dar respuesta a los retos de la educación actual.

### **Perfil del Profesor a Nivel de Educación Media**

El perfil profesional, es el conjunto de rasgos o competencias que posee los docentes una vez egresado de la formación inicial, además de las habilidades y

destrezas que desarrolla en la práctica. Según Becerra (2007) el perfil profesional, se define como:

Conjunto de competencias genéricas que muestra un egresado de un carrera universitaria (SEA, 2004) para la elaboración de un perfil profesional proceso... en calidad de contratos curriculares, la existencia de cuatros ejes para orientar la elaboración del perfil: critico, de autodesarrollo, heurístico y simbólico, así como sietes focos de interés para su elaboración: eficiencia, racionalidad, criticidad, creatividad eticidad y efectividad. (p.316).

En cambio, la Secretaría de Educación Pública de México (2013) sostiene que “son un conjunto de competencias que debe reunir el docente, se integran por conocimiento, habilidades y actitudes que el docente pone en juego para generar un ambiente de aprendizaje, para que los estudiantes desplieguen las competencias genéricas. (p.12). es decir, que las competencias en un docente van desde el conocimiento acerca de la materia a impartir, las habilidades para la enseñanza de los educandos, así como actitudes positivas para crear un clima de aprendizaje en las aulas. Para Ordoñez (2012)

Un docente como profesional es capaz de: (a) analizar, el contexto en el que se desarrolla su actividad educativa como base previa; (b) Planificar, su programación adecuándola al medio, diseñando y organizando trabajos disciplinares e interdisciplinares; (c) Dar respuesta, a una sociedad que está en cambio continuo, reproduciendo por una parte la tradición cultural y por otra generando contradicciones, con el fin de promover alternativas para el futuro; (d) Combinar y equilibrar, según las etapas educativas en las que se encuentre impartiendo la docencia, comprensividad con la diversidad; (e) Colaborar, tanto con el mundo interior de la escuela como con el exterior, para que la experiencia educativa sea individual y socializadora y (f) Tener conciencia de la necesidad de actualización continua personal, científica y didáctica.

Por consiguiente, el perfil de docente incluye todas aquellas habilidades y destrezas que posee el docente para llevar a cabo su desempeño, desde las competencias para planificar la enseñanza hasta análisis el resultado de la evaluación de los aprendizajes adquiridos por los educandos, así como también la utilización de

la investigación para constatar las necesidades del hecho educativo para dar respuesta a una sociedad tan cambiante y dinámica.

### **Los Docentes y su Perfil**

El proyecto educativo pastoral (2010-2015), establece que “en la AVEC consideramos a los docentes, como un elemento crucial dentro del accionar educativo de nuestros centros y de toda nuestra asociación. De su desarrollo personal, vocacional, profesional...” (p.88) más adelante la asociación afirma que “los docentes de nuestros planteles deben sentirse servidores y participes de un proyecto, al mismo tiempo deben ser agentes que continúen, completen, refuercen y fortalezcan la acción educadora de la familia”.

Además, los docentes deben presentar los siguientes rasgos: (a) Poseer una personalidad sana, con actitudes y valores humano-cristianos sólidos y con demostración de liderazgo social; (b) Respetar profundamente al estudiante; (c) Mantener apertura al cambio educativo, sensibilidad para la búsqueda de la efectividad educativa y creatividad en los quehaceres cotidianos; (d) Presentar competencias e idoneidad profesional y con voluntad de mantenerse en formación permanente; (e) Facilitar los procesos de comunicación, trabajo en equipo y responsabilidad en el cumplimiento de su misión; (f) Tener pensamientos críticos, capaz de incluir todas las condiciones sociales y manejarlas para facilitar la inclusión; (g) Promover el cambio tecnológico y capaz de un manejo racional y oportuno de la información.

### **Bases Legales**

#### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

#### **Capítulo VI De los derechos Culturales y Educativos, artículo 104**

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El estado estimulará la actualización permanente y garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a estas constituciones a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con una elevada

misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista de otra naturaleza no académica. (p.88)

Efectivamente, la carta magna, es la máxima ley del país, en el artículo anterior expuesto, hace referencia que la educación debe estar a cargo de docente con reconocidos valores como la moral y la ética, además debe comprobar su academia o las competencias que debe poseer para ejercer la docencia en el sistema educativo venezolano, pero debe existir una actualización permanente que procure mejorar su desarrollo profesional y una evaluación del desempeño que responda a criterios de méritos. Por consiguiente, dicho artículo sirve de soporte a la presente investigación.

### **Ley Orgánica de Educación (2009)**

En su artículo 6, que habla sobre de la competencias del estado docente, en el numeral 2, regula, supervisa y controla, en el literal F, sostiene, “los procesos de ingresos, permanencia, ascenso, promoción y desempeño de los y las profesionales del sector educativo oficial y privado, en correspondencia con criterios y métodos de evaluación integral y contraloría social”. Así como también, en el artículo 40, de la Carrera docente, “... criterios de evaluación, integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo...” (p.24). Al mismo tiempo, en el artículo 44, declara:

La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistoricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso... (p.23)

Después de la vincular, con la Constitución de la República, es preciso relacionar la Ley Orgánica de Educación, específicamente en lo referido al artículo 6, la evaluación del desempeño, pues debe corresponder a los criterios y métodos de

evaluación integral, asimismo en el artículo 44, se establece que dicha evaluación debe ser continua y su registro debe ser mediante procedimientos científicos y técnicos, así como valorar todos los elementos que constituyen el desempeño docente.

**Reforma del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)**  
**Título II Del ejercicio de la profesión docente, Capitula I, Del personal docente**

Artículo 4. “el ejercicio profesional de la docencia constituye una carrera, integrada por el cumplimiento de funciones, en las condiciones, categoría y jerarquías establecidas en este reglamento” (p.12)

Capítulo III De la evaluación y clasificación del personal docente, en el artículo 46. “la evaluación y clasificación del personal docente del ministerio de educación... se llevará a cabo, a través de la junta calificadora Nacional, las juntas calificadoras Nacionales, las juntas calificadoras zonales y los comités de sustanciación...” (p.31)

Sección segunda, Del sistema de calificación de méritos y valoración de la actuación, desarrollo y eficiencia docente en su artículo 56. “a los efectos de la calificación de méritos y de valoración de la actuación, desarrollo y eficiencia docente. (p.36).

Asimismo, la reforma del reglamento del ejercicio de la profesión docente, establece que la praxis constituye el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización educativa y su aprobación, mediante la evaluación efectuada por la junta calificadora o el comité de sustanciación además de verificar la eficiencia de la práctica del docente debe reclasificar a los docentes.



### **SECCIÓN III**

#### **ÁMBITO METODOLÓGICO**

A continuación se presentarán los aspectos del marco metodológico: Paradigma de la investigación, Enfoque de la investigación, Modalidad de la investigación, tipo de la Investigación, Niveles de la Investigación, Sujetos. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de los resultados.

#### **Paradigma de la Investigación**

Es importante afirmar que la investigación se sustenta en el paradigma socio-crítico donde su principio fundamental es la emancipación del hombre, además, establece que la realidad social es comprensible a lo largo del tiempo y de acuerdo a los factores sociales, políticos, culturales, económicos y educativos. Según McCarthy (1998) sostiene que en la “filosofía crítica, la idea de la razón comprende no solo la razón teórica sino también la razón práctica, el juicio reflexivo y la crítica”. De igual forma Carr y Kemmis (1988) establecen que la teórica crítica “demanda que se recupera elementos del pensamiento social de la filosofía antigua que forma parte de los valores, juicios e intereses de la humanidad para integrarlos en un marco de pensamiento que proporcionará a la ciencia social un planteamiento nuevo y justificable”.

En otras palabras, el paradigma socio-crítico esta en contraposición del positivista que se fundamenta en el conocimiento efectivo y verdadero que se obtiene mediante métodos particulares y científicos, en cambio el socio-crítico se basa el conocimiento mediante el pensamiento crítico de una realidad social donde el investigador y los sujetos a indagar puede participar en la detención de la necesidad o problemática que se presente en una comunidad, porque problemáticas parten de las situaciones reales que con la solución de la misma se puede transformar y mejorar la realidad de una comunidad o un grupo de individuos.

Cabe destacar, la investigación se caracterizará por comprender la realidad en cuanto a la evaluación del desempeño docente en la UE instituto Elena de Bueno, y como desde la autoevaluación sinónimo de la práctica reflexiva, que el docente puede

llevar a cabo dentro de su realidad educativa, pueda influir en el desarrollo profesional del personal docente a nivel de educación media general, así poder contribuir a transformar la calidad del quehacer docente, de igual forma la calidad en la enseñanzas de los educandos.

### **Enfoque Cualitativo**

El enfoque de la presente investigación es cualitativo, debido a que se obtendrá la información mediante la descripción de la realidad social que comprende la educación, pero este enfoque posee varias connotaciones una filosófica y otra metodológica, es un término que proviene del latín “qualitas” que según Becerra (2007) lo define como “forma o propiedad en que se presentan cada una de las circunstancias o aspectos distintivos, que refieren a la manera específica de ser, distinguirse o manifestarse las cosas, situaciones, objetos, hechos, sistemas o personas” (p.117), en otras palabras, lo cualitativo tiene gran influencia del paradigma socio-critico, porque su principio fundamental es describir e interpretar un fenómeno que esté ocurriendo en la realidad social, así como también, profundizar el contexto educativo desde una perspectiva holística que permite construir teorías y transformar la realidad de una comunidad.

Por otra parte, la investigación bajo el enfoque cualitativo es considerado por Erickson (1977) como “un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable, en tanto se está en el campo objeto de estudio” (p. 62). Por lo tanto, este enfoque permitirá, en primer lugar, describir los procesos de evaluación del desempeño docente en la UE instituto Elena de Bueno, así como, indagar sobre cuál es la realidad del desarrollo profesional del personal docente de media general y si la evaluación de su quehacer influye en mismo, en segundo lugar, propiciar un ambiente favorable para que la autoevaluación del desempeño o la reflexión de los participantes, puedan registrar, describir e interpretar su quehacer en los momentos de enseñanzas y aprendizajes y por último valorar si la reflexión efectuada por los docente despertó interés e influyo en su desarrollo profesional.

## **Modalidad de la Investigación**

Cabe destacar que la indagación estará enmarcada en la investigación acción participativa, según Elliott (1993) la investigación acción es el “estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma” (p.1). En cambio Bartolomé (1992) define a la investigación acción como el “proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación, realizada por profesionales... acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo, con o sin ayuda de un facilitador externo al grupo”. Es decir, que mediante la implementación de la investigación acción se puede realizar el estudio de como la autoevaluación docente puede mejorar o transformar la realidad de los profesionales de la docencia en cuanto a su desarrollo profesional y no solo eso sino que también generar en los participantes pensamiento reflexivo de la realidad educativa.

Con el propósito de que los docentes no se vean como sujeto de investigación si no que sean partícipes de la misma, se toma en consideración la investigación acción participativa. Según Teppa (2008)

es un enfoque de la investigación acción utilizado en el ámbito educativo con mucha frecuencia, debido a que, se ha establecido en la praxis pedagógica cotidiana como un estilo de trabajo, una de las razones primordiales, es que este método implica técnicas y procedimientos de reflexión, transformación, aprendizaje, cambio y progreso del docente (p.5)

Es importante mencionar, las distintas actividades centrales que conlleva la investigación acción participativa. Según Balcázar (2003) se dividen en tres actividades centrales de gran importancia, siendo las siguientes: (a) documentar la historia de su experiencia o su comunidad, analizar en forma sistemática las condiciones actuales de la problemáticas, estrategias participativas para identificación de las necesidades; (b) participantes desarrollan una conciencia crítica que les permita identificar las causas de los problemas; (c) el participante implementa soluciones prácticas a la problemáticas.

### **Tipo de la Investigación**

El Tipo de la presente investigación será de Campo, porque permitirá recabar la información de la realidad donde se desarrolla el fenómeno de estudio, según Palella y Martins (2012) la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable” (p. 88). Igualmente, Sabino (1992) citado por Palella y Martins (2012) “se basa en información o datos primarios obtenidos directamente de la realidad...” (p. 89).

En efecto, la investigación a desarrollar permitirá observar la realidad y obtener la información, en primer lugar, sobre cómo se desarrolla la evaluación del desempeño docente en la institución educativa y las distintas carencias que el sistema presenta, al mismo tiempo indagar de qué forma se lleva a cabo el desarrollo profesional de los docente en segundo lugar, planear en conjunto con los docentes del instituto, participantes activo de la investigación las posibles estrategias de autoevaluación que puedan orientar la práctica reflexiva del profesorado acerca de su accionar dentro de la organización educativa, en tercer lugar, la promoción de espacios de participación y reflexión donde los docente puedan valorar su labor, además, analizar si la autoevaluación del desempeño docente contribuirá al desarrollo de los profesionales de la educación a nivel de educación media y por ultimo verificar el grado de apoyo del personal docente y directivo a la investigación.

### **Nivel de la Investigación**

El nivel descriptivo según Corral, Fuentes, Maldonado y Brito (2012) sostiene que el nivel descriptivo “constituye al segundo nivel del conocimiento sirve para identificar características de la población a estudiar, señalar formen de conducta o comportamiento concretos, su propósito es describir fenómeno...” (p. 29).Según Palella y Martins (2012) tiene la finalidad “interpretar realidades de hechos incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos... hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre

como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (p. 92). Por consiguiente, la investigación es de nivel descriptivo, porque permitirá identificar y describir el desempeño docente y el proceso de evaluación del desempeño que desarrolla la institución en la actualidad.

Nivel Evaluativo Según Corral, Fuentes, Maldonado y Brito (2012) “se emplea para decisiones y la solución de problemas... es un proceso riguroso, continuo, controlado y sistemático, involucra el concepto de efectividad... ayuda a orientar la toma de decisiones... pretende optimizar procesos, actividades, clima organizacional, productos, funciones” (p. 37). La indagación atiende al nivel evaluativo, porque es un proceso sistemático de valorar el proceso de reflexión y autocritica del personal docente y como este proceso contribuye a la mejora personal y el desarrollo profesional, al mismo tiempo la calidad educativa.

### **Escenario de la Investigación**

Es importante destacar, que el ámbito de desarrollo de la presente investigación acción participativa, será la UE instituto Elena de Bueno localizada en la Avenida Principal de los Chorro, quinta Elena N° 37, Parroquia Leoncio Martínez, Municipio Sucre del Estado Bolivariano de Miranda. Cabe decir, que la institución se encuentra bajos los lineamientos de la Asociación Venezolana de Educación Católica AVEC.

### **Sujetos de la Investigación**

Para la presente investigación acción participativa, los sujetos participaran activamente en la mayoría de la fases de la indagación porque según Balcazar (2003) en la investigación acción participativa se debe “provee un contexto concreto para involucrar a los miembros de una comunidad o grupo en el proceso de investigación en un forma no tradicional, como agente de cambio y no como objeto de estudio” (p.61), para los efecto de esta indagación, los sujetos es el personal docente a nivel de educación media general de la UE Instituto Elena de Bueno, que está conformado por catorce (14) docentes y dos (2) coordinadores. Los cuáles serán los participantes

claves para la detención de las necesidades que presentan el sistema actual de la evaluación del desempeño docente, además, verificar si mediante la autoevaluación basado en el modelo de la práctica reflexiva se puede mejorar su desarrollo profesional y así poder contribuir con la calidad educativa dentro de la organización educativa.

### **Técnicas e Instrumento de Recolección de la Información**

Para Mujica y Suarez (2011) definen que las técnicas de recolección de datos “permiten obtener información de fuentes primarias y secundarias entre las técnicas más utilizadas por los investigadores se puede mencionar: observación directa, encuesta, entrevista...” (p. 110), cabe destacar, que la técnica utilizada es la observación participativa que para Hernández, Fernández y Baptista (s.f) “técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y describir ambientes” (p.459), en cambio, Chávez (2006) la define como “técnica de recolección de datos que permite acumular y sistematizar información sobre un hecho fenómeno social que tiene relación con el problema” (p.23), en cuanto a la sesión observada el investigador debe tomar el papel como observados no participante, caso contrario ocurre con los participantes siendo los profesores, donde su rol debe ser activo dentro de sus momentos de la enseñanzas y el aprendizaje.

Es importante destacar, el instrumento sirve de soporte físico al investigador para recabar la información necesaria sobre los sujetos participantes en el estudio, entonces, Ruiz (2002) define al instrumento “aquellos objetos materiales que nos permiten adquirir y analizar datos mediante los cuales pueden ser comprobadas las hipótesis de la investigación” (p. 23). Cabe decir, que los instrumentos a utilizar en el desarrollo de la investigación, en primer lugar, la lista de cotejo o de comprobación, que para Alves y Acevedo (1999) sostienen que son “instrumento muy estructurado en los cuales solo se registra la ausencia o presencia de un determinado evento, rasgo o característica” (p. 112), es decir, registrar si se cumple o no con los nuevos modelo o formas de valorar el desempeño de los docente en el instituto, bajo las directrices de la AVEC. Dicho instrumentos se utilizara en la fase diagnostica.

Posteriormente en la fase de acción se aplicara el instrumento de registro anecdótico que es definido por Alves y Acevedo (1999) “es muy similar al registro descriptivo en cuanto a detalles, pero se emplea cuando acontece un incidente o anécdota interesante, lo cual permite tener en cuenta esas manifestaciones espontaneas...” (p. 113), en otras palabras, permitirá registrar al momento de sesión observada del quehacer de los docentes en los momentos de instrucción por parte del investigador, al mismo tiempo, los docentes deben observar la grabación de su labor y luego debe efectuar el registro anecdótico del mismo.

Para emitir un juicio de valor acerca el grado de apoyo e interés a la autoevaluación del desempeño docente e implicación en el desarrollo profesional, de igual manera la mejora de la calidad educativa, mediante la escala de estimación que puede ser numérica, gráfica y descriptiva. Según Alves y Acevedo (1999) sostienen que son “instrumento muy estructurado que permiten registrar, a través de escala, el grado en el cual el rasgo o característica observada se evidencia” (p.113). Además, con el propósito de registrar el análisis de contenidos, será mediante una matriz de contenido.

Cabe destacar, la técnica utilizada en la indagación será la observación participativa, análisis de documento, autorreflexión en cuanto a los instrumento, en primer lugar se utilizara una escala de comprobación, para valorar si el sistema de evaluación del desempeño docente está en concordancia con los lineamiento emanados de la AVEC, en segundo lugar se utilizara un registro anecdótico, para la experiencia concreta observada, en tercer lugar, con el propósito de generar momentos de reflexión sobre la práctica, el docente llenara un registro descriptivo y por último, una escala de estimación con la finalidad de valorar el grado de apoyo y si la autoevaluación genero un desarrollo profesional en el profesorado.

### **Interpretación y análisis de los resultados**

Posteriormente de la obtención de la información sobre el desempeño docente mediante la aplicación de los instrumentos y métodos bajo el modelo de la práctica reflexiva, se debe interpretar y analizar la información mediante la triangulación que

según Elliott (1993) sostiene que la “idea de triangulación es el de reunir observaciones e informes sobre la misma situación... efectuando desde diversos ángulos o perspectivas, para compararlos y contrastarlos” (p.103), esto quiere decir, que la triangulación entre la teoría y la norma en cuanto a la evaluación del desempeño docente, el modelo de la práctica reflexiva, en contraste con la información obtenida de la sesión observada, así como también, de las conversaciones reflexiva y de seguimiento.

### **Fiabilidad**

Cabe destacar, la fiabilidad de los instrumentos de recolección de la información, será por medio de la consistencia interna exactitud y precisión de los resultados. Según Pérez (2013) quien afirma que se trata del “grado en que las respuestas son independiente de las circunstancias accidentales de la investigación. Depende de la posibilidad que otros investigadores reconstruyan las estrategias analíticas originales” (p.). En cambio para Cortez (2013) “un instrumento es fiable cuando es estable, equivalente o muestra consistencia interna, debe de medir con exactitud y certeza en diferentes ocasiones lo que mide, alcanzar un elevado coeficiente de fiabilidad si los errores de medida queda reducida al mínimo” (p.46), es decir, los instrumento como la lista de cotejo, el registro anecdótico y la escala valorativa son fiables siempre y cuando dicho instrumentos tengan consistencia interna, al mismo tiempo, produzcan certeza en los resultados sobre el cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño docente dentro la UE instituto Elena de Bueno y si dicha evaluación está apegada a los lineamiento de la AVEC, además de registrar la autorreflexión o autoevaluación que deben de realizan cada uno de los docentes y por último valorar si la autoevaluación del desempeño docente influyo positivamente en el desarrollo profesional y en la calidad educativa de la institución.



### Cronograma de Actividades para Ejecutar el Plan de Acción General

Fases del Plan de Acción	Actividad	Fecha probable para la acción de 2016-2017	Duración
<b>Inicial o Diagnóstico</b>	1. Elaboración de la lista de comprobación.	08/03/2016 al 29/03/2016	Sem. 1 a la 4
	2. Verificar la fiabilidad de la lista de comprobación.	07/04/2016 al 28/10/2016	Sem. 5 a la 8
	3. Aplicación de la lista de comprobación.	05/05/2016 al 12/05/2016	Sem. 9 a la 10
	4. Interpretación de la información obtenida con la lista de comprobación.	19/05/2016 al 26/05/2016	Sem. 11 a la 12
	5. Analizar los documentos presentados al comité de sustanciación, en cuanto a la certificación de los estudios de actualización profesional. Además de la elaboración y la verificación de la fiabilidad de la matriz de contenidos	02/06/2016 al 23/06/2016	Sem 13 a la 15
	6. Investigar sobre los aspectos fundamentales para la construcción de los instrumentos.	30/06/2016 al 07/07/2016	Sem 16
	7. Elaboración y verificar la fiabilidad de la matriz de contenido y del registro anecdótico.	14/07/2016 al 28/07/2016	Sem 17 a la 19
<b>Planificación y Elaboración</b>	8. Semi-estructurar y planificar las conversaciones de reflexión y seguimiento.	01/08/2016	Sem. 20
	9. Planear un conversatorio inicial con los docentes.	Al	A la
	10. Planear en conjunto con los docentes las posibles fechas para la sesión observada y la conversatorios reflexivo y de seguimiento.	29/09/2016	26
<b>Acción</b>	11. Desarrollar en conjunto con los profesores de educación media general las estrategias de autoevaluación del desempeño docente que se basara en el modelo de la práctica reflexiva que considera tres (3) etapas: (1) una sesión observada; (2) una conversación de reflexión y (3) una conversación de seguimiento.	06/10/2016 al 08/12/2016	Sem. 27 A la 35
<b>Evaluación y Reflexión</b>	12. Elaborar y verificar la fiabilidad de la escala de estimación con el objetivo fundamental de valorar el impacto de la acción realizada con el desarrollo de la investigación acción participativa, en consecuencia reflexionar acerca del grado de apoyo y el interés observado en los participantes.	09/01/2017 al 15/02/2017	Sem. 36 a la 40

## REFERENCIAS

- Alves, E y Acevedo, R. (1999) La Evaluación Cualitativa. Ediciones. Cerimed. Valencia, Venezuela
- Arancibia, V. (1997). Laboratorio latinoamericano de evaluación de la calidad de la Educación. UNESCO.
- Barber, L. (1997). Manual para la evaluación del profesorado, Madrid: editorial la muralla, S.A.
- Ballester, M. Batallero, J (2000). Evaluación como ayuda al aprendizaje, Editorial Laboratorio Educativo.
- Balcazar, F (1999) Investigación Acción Participativa (IAP) Aspectos Conceptuales y Dificultades de Implementación. Universidad de Illinois, Chicago.
- Bartolome, M. (1992) Investigación Cualitativa en educación. ¿Comprender o transformar? Revista de investigación educativa.
- Becerras, A. (2007). Thesaurus curricular de la educación superior, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Bolancé, J. Cuadrado, F. Ruiz, J y Sánchez, F. (2013). La autoevaluación de la práctica docente como herramienta para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumno. Revista. De la Asociación de Supervisores de la Educación Española.
- Bolívar, A. (2008). Evaluación de la práctica docente una revisión desde España, Revista Iberoamericana de evaluación educativa (vol.1).
- Brito, D. (2010). Evaluación del desempeño docente de competencia docente en la I y II etapa de educación básica en el centro educativo educativo Fe y Alegría, Abraham Reyes, trabajo de grado de maestría. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Blanco, E y Di Vora, M, (1992). Evaluación del personal docente caracas, ediciones publicitarias.
- Catalan, J y Gonzalez, M, (2009). Actitudes hacia la evaluación del desempeño y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos de Copiapó, la serena coquibo, universidad de la serena.
- Centro de Estudios MINE DUC (2013). Evaluación docente: su estado actual y pasos futuros. Chile.
- Constitución (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5453. Marzo 3, 2000.
- Chiroque, S, (2006). Evaluación de desempeño docentes informe 45.IPP Lima, <http://buena.docencia.Blogspot.com/2010/05/biblioteca-virtual-sobre-docencia2.html>. [consultado 2015, Mayo 30].
- Daud, A, (2007). Propuesta de autoevaluación docente. Universidad Tecnológica Nacional. Facultad regional. Buenos Aires.

- De Vicente, P. (1996). Formación y evaluación basada en el centro. En el centro. En A, Villa (Coord.), evaluación de experiencias y tendencias en la formación del profesorado. Bilbao Universidad de Deusto, Instituto de ciencias de la educación.
- Dewey, J. (2007) Cómo pensamiento: la relación entre pensamiento reflexión y proceso educativo. Barcelona Paidós
- Elliott, J. (1993) El Cambio Educativo desde la Investigación Acción, Morata. Madrid
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta estrategia de aprendizaje y autoeficiencia: un estudio con maestro de primaria de Lima, Perú.
- Fuentes, M y Herrero, J. (2009). Evaluación Docente: hacia una fundamentación de la Autoevaluación. Revista electrónica interuniversitarias de formación docente del Profesorado [revista en líneas] Disponibles: <http://www.uva.es> [consultado: 2015 Abril 30].
- Guerra, J. (2014) Evaluación del desempeño de los docentes coordinadores de nivel en la unidad educativa Nacional “Alberto Isaac Padra” el sombrero estado Guárico. Trabajo de grado de maestría no publicado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez Caracas.
- Gutiérrez, E. (2010) congreso iberoamericano de educación, Metas 2021, ponencia sobre un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos, Buenos Aires.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P (s.f) Metodología de la Investigación tercera edición. McGraw Hill.
- Hernández, N. (2010). Evaluación de la percepción de los actores del hecho educativo bajo el paradigma humanista, respecto a la praxis de los docentes y sus efectos de la formación integral de los estudiantes, en educación básica; estudio general, UE, Fe y Alegría “ciudad de los muchachos”. Trabajo de grado de maestría publicado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez. Caracas.
- Herrera, E (s.f) La Docencia a través de la Investigación acción. Universidad de León España
- Ledo, C (2007) un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para la metodólogo General Integral de Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al Grado de científico de Doctor en ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5908. (Extraordinario), Agosto 15, 2009.
- Manual de la AVEC (2009). Nueves pasos prácticos para realizar la evaluación del desempeño de los docentes.
- Martínez, M (s.f). la evaluación de los docentes para valorar su perfil desempeño en la escuela primaria. XI congreso Nacional de investigación educativa política y gestión/ ponencia.

- Ministerio de Educación y Cultura de Paraguay, Manual Instructivo-Evaluación del desempeño (2011).
- Montenegro, I. (2005) Evaluación del desempeño docente. México editorial Magisterio-Editor.
- Mujica, D y Suarez (2011) Investigación y Proyectos Educativos. Caracas.
- Nozenko, L. y Fornari, G (1995). Desarrollo y Evaluación Curricular. Liberil SRL.
- Ordoñez, R (2012) Manual del supervisor, director y docente para el subsistema de educación básica inicial, primaria, media general y técnica, Vol. 6, morfot, Caracas.
- Palella, S. y Martins, F (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (decreto 1011). (2000, Octubre 31) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5496. (Extraordinario), Octubre 31, 2000
- Rosales, C. (2000). Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza. Editorial Narcea. España.
- Ruiz, C. (2002). Instrumentos de investigación educativas procedimientos para su diseño y validación. Editorial, CIDEG.
- Tejada, J. (2011). Evaluación del desarrollo profesional docente basado en competencias. E.C, Marcelo. (editor). Evaluación del desarrollo docente. Barcelona.
- Teppa, S (2008) Desarrollo del Aprendizaje Creativo y el pensamiento Crítico a través de la Investigación Acción Participativa y el “contacto con la Comunidad” UPEL-IPB.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2012). Manual de trabajo de grado de Especialización y Maestría y Tesis doctorales (4ª, ed). FEDUPEL. Caracas.
- Secretaría de Educación Pública de México (2013). Normativa académica para el personal docente del bachillerato escolarizado. México.
- Suarez, I. Mendoza, B y Sánchez, C. (2008). El proceso de autoevaluación del desempeño. [http:// educare-upelipdorg/index.php/educare/artide/wiem/35](http://educare-upelipdorg/index.php/educare/artide/wiem/35). [Consultado: 2015 Mayo 28].
- Schön, D (1992) La Formación de Profesionales Reflexivo Hacia un Nuevo Diseño de Enseñanza y Aprendizajes en los Profesores. Barcelona. Paidós.
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referencial para evaluación dl desempeño docente en América latina Revista Iberoamericana de evaluación educativa Vol.1 N°2. <http://wwrinace.net/rice/numero/Vol1-num2/art1pdf>. [Consultado: 2015 Mayo 15].
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria distrito de independencia, universidad nacional mayor de san marcos, lima.