

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA  
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ

**EVALUAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE  
IMPLEMENTADO EN LA ESCUELA TÉCNICA INDUSTRIAL LEONARDO  
INFANTE. MUNICIPIO SUCRE DEL ESTADO MIRANDA**

Proyecto del Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al  
Grado Magister en Educación Mención Evaluación

Autora: Ingrid Borges

Tutora: Urimare Sánchez

La Urbina, julio de 2016.

## CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| RESUMEN.....                                       | pp<br>iii |
| <b>SECCIÓN I</b>                                   |           |
| <b>ÁMBITOS ONTOLÓGICOS</b>                         |           |
| Contextualización.....                             | 01        |
| Objetivos de la Investigación.....                 | 06        |
| Justificación .....                                | 07        |
| <b>SECCIÓN II</b>                                  |           |
| <b>II ÁMBITOS EPISTÉMICO</b>                       |           |
| Antecedentes de la Investigación .....             | 08        |
| Bases Conceptuales.....                            | 12        |
| Bases Legales.....                                 | 18        |
| <b>SECCIÓN III</b>                                 |           |
| <b>III ÁMBITOS METODOLÓGICO</b>                    |           |
| Paradigma de la Investigación.....                 | 21        |
| Tipo de Investigación.....                         | 22        |
| Diseño de Investigación .....                      | 23        |
| Población.....                                     | 23        |
| Muestra.....                                       | 24        |
| Procedimiento de la Investigación.....             | 26        |
| Sistema de Variables.....                          | 26        |
| Técnica e Instrumento de Recolección de Datos..... | 28        |
| Validez del Instrumento.....                       | 29        |
| Confiabilidad.....                                 | 30        |
| Técnica de Análisis.....                           | 30        |
| Presentación de los Resultados.....                | 31        |
| Plan de Actividades.....                           | 31        |
| Diagrama de Grantt.....                            | 32        |
| Referencia.....                                    | 33        |

REPÙBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÒGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÒGICO DE MIRANDA JOSÈ MANUEL SISO MARTÌNEZ

**EVALUAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE  
IMPLEMENTADO EN LA ESCUELA TÉCNICA INDUSTRIAL LEONARDO  
INFANTE. MUNICIPIO SUCRE DEL ESTADO MIRANDA**

Autora: Ingrid Borges

Tutora: Urimare Sánchez

Fecha: Julio 2016

**RESUMEN**

La evaluación del desempeño docente es un proceso fundamental en el desarrollo de la vida institucional y educativa, ya que su fin primordial es la mejora de la praxis del profesional en todas sus aristas, de cumplirse este propósito se apostaría constantemente a la calidad en el proceso académico y por ende, en el sistema educativo, destacando que, siendo el sistema de evaluación del desempeño docente un programa, es susceptible a ser evaluado, más aún cuando se ha implementado en distintas oportunidades dentro de la institución. Por todo lo expuesto, es que, el presente estudio se centrará en la evaluación el sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante, ubicada en el municipio Sucre del estado Miranda. Siendo la población del estudio, todo los miembros de la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante que estén involucrados en el sistema de evaluación del desempeño docente realizado, ya que, al estar involucrados pueden suministrar información relevante. El estudio se efectuará bajo la modalidad de campo, fundamentada en la investigación evaluativa, basándose en el modelo: CIPP, propuesto por Stufflebeam. Para la recolección de la información se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, cuya validez se establecerá por juicio de expertos y la confiabilidad se hará por el método Alfa de Cronbach, determinando que la fuente de información es de orden primario y se asumirá el paradigma cuantitativo, por cuanto el análisis de los datos se efectuará a través de estadística descriptiva. Finalmente se puede establecer que la relevancia de este estudio radicará en indicar las fortalezas y debilidades que posee el sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante y con ello proponer acciones que redunden en su mejora.

Descriptores: desempeño docente, evaluación, evaluación del desempeño docente.

## **SECCIÓN I**

### **ÁMBITO ONTOLOGICO**

#### ***Contexto***

La educación tiene un propósito fundamental, permitir que la sociedad se encamine hacia un futuro de progreso, para ello, la evaluación del desempeño docente representa una alternativa para impulsar los cambios en el sistema educativo, en donde se aplican herramientas encargadas de velar por la formación y la orientación del ejercicio de cada docente.

Con relación a lo expuesto, Delpino (2012), realizó un informe para la UNESCO donde participaron países de América Latina como: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Guatemala, México, Perú, y Trinidad y Tobago en donde analizaron que el desempeño docente influía en la calidad de la educación, asimismo, enfatiza los problemas presentados cuando no son corregidos en el tiempo pertinente del desarrollo de la labor docente, la excelencia depende de los factores que intervienen socialmente para dar respuesta oportuna en el aprovechamiento de los avances.

Cabe destacar la relación existente en cada país, donde la evaluación del desempeño docente viene dado por unas series de procesos aplicados y dependen de la necesidad social, contribuyendo al logro de objetivos que se presentan dentro de los diferentes procesos evaluativos del desempeño docente, además el docente como protagonista debe estar orientado a los cambios que regulen la eficiencia en su labor, puesto que constantemente está en proceso evaluativo.

En este sentido Gutiérrez (2010), señala que:

No hay que olvidar que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día. (p. 83)

Lo antes señalado, nos indica que el docente, debe poseer propósitos y metas, así como aceptar cambios en las estrategias y recursos que se desarrollan en cada proceso pedagógico con miras alcanzar un mejor desempeño docente.

Asimismo la evaluación del desempeño docente en Venezuela se encuentra presente en las instituciones públicas y privadas, para dar respuestas satisfactorias a situaciones que se presentan en el quehacer académico dentro y fuera de la institución educativa, además, no debe ser percibida como un juicio para reprobar al docente, quien ejerce un rol fundamental como formador educativo, en este sentido Montenegro (2007), asegura que el propósito de la evaluación del desempeño docente es imprescindible para visualizar las fortalezas y debilidades que pueden estar presentes en la praxis de un docente para futuros acuerdos de mejoras profesionales. (p.23).

La evaluación del desempeño docente muchas veces es percibida por los docentes como una estricta supervisión solo para dar cumplimientos a los formalismos institucionales, sin embargo, se basa en dirigir, orientar y canalizar la cooperación institucional para mejorar el trabajo que viene desarrollando el docente, además estimula al crecimiento personal siempre y cuando se lleve a cabo las directrices del sistema educativo.

Siguiendo el orden de ideas López (2012), afirma que “La supervisión educativa se instituye inicialmente como un servicio indispensable para ayudar orientar el trabajo de agentes del proceso educativo, docentes, estudiantes y comunidad, para ayudar a desarrollar al sistema educativo”. (p.226) lo que indica que la evaluación del desempeño docente forma parte

de la supervisión de la labor docente a través de procesos que procuran fortalecer las responsabilidades en el sistema educativo.

Por su parte, Rodríguez (1999), afirma que la necesidad de evaluar el desempeño docente, que fue visto durante mucho tiempo como un proceso del aula en sus propósitos que integran el colectivo educativo en el ambiente social, asimismo, se traduce en herramientas para mejorar las prácticas tanto en el aula como en desarrollo personal de los docentes (p.98).

Igualmente, Newstrom (2007), indica que la evaluación del desempeño docente puede ser vista como “un proceso permanente en el que se aclara y comunica a los empleados las expectativas de desempeño, y luego se les ofrece coaching y retroalimentación para asegurar las acciones deseadas” (p.319). Lo sugerido indica que, es necesario comunicar a los involucrados en el proceso de evaluación los resultados, para aclarar situaciones que permitan tener un mejor resultado en el campo laboral, además, la evaluación del desempeño docente responde a una serie de procedimientos llevados a cabo por un ente rector, con la finalidad de lograr un mejor desempeño de las funciones inherente al cargo que se desarrolla.

Sumado a lo expuesto, la evaluación del desempeño docente constituye un pilar fundamental para mejorar los intereses institucionales, fortalecer las políticas que integran el desarrollo del personal docente, es un vínculo de armonía para la toma de acertada de decisiones que enmarca el crecimiento del sistema educativo, por su parte, Montenegro (2007), define el desempeño docente como una potenciabilidad para valorar de cerca la trascendental tarea de instruir y tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua de mantener una posición asertiva cada día en el quehacer docente. (p.18).

Por otra parte Valdés (2002) señala que:

La evaluación profesional no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que

conforman un buen profesor para, a partir de ahí generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. (p.2).

Lo antes descrito, permite conocer que los posibles obstáculos en la evaluación del desempeño docente, pueden responder a que el proceso de evaluación no es visto como una herramienta que permite al docente estimular su labor y reconocimiento de las fortalezas y debilidades que consientan la cooperación en el fortalecimiento del rol docente y, por ende del sistema.

De la situación descrita, no se escapan los docentes de la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante, ubicada en el municipio Sucre del estado Miranda, allí se aprecia, en el desarrollo de la evaluación del desempeño docente, el personal académico descontentos para aceptar las orientaciones, reflejados en las molestias personales, desinterés en las correcciones, inasistencias cuando se lleva a cabo las evaluaciones, entre otras.

Cabe destacar que dicha evaluación es realizada por un coordinador pedagógico y la subdirección del plantel, se infiere que a través de este proceso se pueden apreciar los resultados del desempeño y permitir la reorientación o fortalecer el desempeño docentes ejercido durante el año en curso, por lo contrario, la percepción actual, en relación a este proceso de evaluación, es diametral opuesto a lo indicado, ya que, es distinguido como un juicio carente de valor formativo, indicando entre otros aspectos, que no son informados de sus logros o desaciertos.

Esto por consiguiente, trae como consecuencia que se muestre resistencia a la hora de ser evaluado, en este sentido, Zuñiga (2006), (citado por Herbas 2015), indica:

La evaluación de desempeño, no puede restringirse a un solo juicio superficial y unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Este no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para

mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización (p.81).

De lo referido por el autor, se puede establecer que la evaluación del desempeño docente debe ser vista como un aporte para construir bases que resalten las fortalezas y debilidades que posee el personal docente en cada una de las funciones que desarrolle y, crear un programa que permita subsanar las debilidades y destacar las fortalezas.

De la misma forma, el proceso de evaluación del desempeño docente debe estar reflejado en el Proyecto Educativo Integral Comunitario (P.E.I.C), como se establece Resolución N 1 Políticas de Formación Docente del Ministerio de Educación (1996), (no derogado), en donde señala al docente como un servidor en la medida que se pueda estimular la labor diaria, reconociendo su trabajo de día a día y la importancia de corregir sus fallas para superación de las mismas, así mismo la evaluación del desempeño docente debe estar reflejada en los informes internos como una herramienta institucional que propenda al fortalecimiento de las políticas internas de la institución que regula la evaluación del desempeño docente.

En este sentido López (2012), afirma que, la evaluación del desempeño docente es parte fundamental del desarrollo institucional ya que esto incentiva y promueve el mejor desenvolvimiento profesional del personal docente, destacando que, no es el desconocimiento de su labor pedagógica, si no el reconocimiento en cada labor que desempeña el docente dentro de la institución, lo relevante del proceso evaluativo.

Siguiendo el orden de ideas, se recalca la importancia de evaluar el sistema de evaluación del desempeño docente que se lleva a cabo en la Escuela Técnica Industrial “Leonardo Infante” del Municipio Sucre Estado Miranda con la finalidad de destacar las fortalezas y subsanar las debilidades presentes, las evidencias empíricas demuestran, que dicho proceso no ha sido objeto de evaluación y los entes involucrados, sobre todos los docentes,

sienten la necesidad de analizar cada detalle que lo conforma y de los cuales son objeto.

De acuerdo a los planteamientos descritos, surgen las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la situación actual de la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante con respecto a la evaluación del Desempeño Docente?
2. ¿Cuáles son los aspectos a considerar para establecer un sistema de evaluación del Desempeño Docente?
3. ¿Cuál es la vinculación entre los aspectos a considerar en la ejecución de un sistema de evaluación del Desempeño Docente y el sistema de evaluación Docente implementado en la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante?

### **Objetivo General**

Evaluar el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante del Municipio Sucre del Estado Miranda.

### **Objetivo Específicos**

1. Diagnosticar la situación actual de la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante con respecto al sistema de evaluación del desempeño docente implementado
2. Describir los aspectos a los que debe responder un sistema de evaluación de desempeño docente
3. Contrastar el proceso de evaluación implementado en la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante con los aspectos a los que debe responder un sistema de evaluación de desempeño docente.

## **Justificación**

La presente investigación tiene como propósito fundamental realizar aportes significativos en la evaluación del desempeño docente en función a las mejoras a la calidad educativa, pues la misma debe orientarse a fortalecer la calidad del cuerpo docente en la labor que se lleva a cabo diariamente. La evaluación del desempeño docente debe ser el principio para evidenciar de manera permanente las fortalezas y debilidades de la enseñanza y, de los diferentes procesos que llevan a cabo dentro de una institución los profesionales de la docencia.

En este sentido, esta investigación es relevante porque permitirá beneficiar el proceso de evaluación del desempeño docente implementado en la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante, al admitir establecer cuáles son sus debilidades y fortalezas, lo que permitirá efectuar observaciones y sugerencia al proceso, acorde a los lineamientos de este tipo de evaluación, y de esta manera que el sistema sea conocido y reconocido por todos, por lo que se impactará tanto en los docentes, como en la institución y en los alumnos, que al final obtendrán un docente con mayores fortalezas.

Por medio de esta investigación se pretende dar orientaciones que permitan ajustarse a la necesidad del entorno social, además, potenciar e innovar las prácticas por medio de nuevas estrategias vinculadas a la evaluación de desempeño docente, en base a las expectativas del cuerpo docente que labora en la institución y a su vez minimizar las debilidades, para el mejor funcionamiento.

Por consiguiente permitirá al personal Directivo, Coordinadores y demás miembros de la comunidad educativa reconocer los procesos que deben seguirse dentro del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente como un pilar fundamental que ofrece nuevas oportunidades al cambio positivo, en el marco de la responsabilidad social.

## **SECCIÓN II**

### **ÁMBITO EPISTÉMICO**

Una vez revisada en marco ontológico, se hace necesario desarrollar la sesión II, relacionada con el ámbito Epistémico que orientará este estudio para la obtención de datos teóricos-referenciales.

En este sentido, el capítulo está estructurado de la siguiente manera: a) Antecedentes de la Investigación, b) Fundamentos Teóricos y c) Fundamentos Legales.

#### **Antecedentes de la Investigación**

La siguiente sección tiene como objetivo, presentar investigaciones vinculadas al presente estudio, en vista que existen factores determinantes en el tiempo, en el que se ha expresado la importancia del sistema en evaluación del desempeño docente como base fundamental, en la búsqueda de la calidad educativa.

Herbas (2015), en su trabajo de investigación titulado, Evaluación de los Indicadores Contemplados en el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente del Personal Académico del Colegio Universitario Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez, destaca que la evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación docente, la cual involucra las acciones que realiza el docente dentro y fuera del aula, destinados a favorecer el aprendizaje de los estudiantes respectos a los objetivos y/o competencias definidas en un plan de estudios. En este sentido el objetivo general de este estudio fue evaluar los indicadores contemplados en el proceso de evaluación del desempeño docente, a fin de cooperar con la optimización de la calidad de la evaluación del personal académico del

Colegio Universitario Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez (CUPJLPR). En el marco teórico se consideraron aspectos asociados a la evaluación y desempeño docente, entre otros; este estudio se enmarcó dentro del paradigma positivista, apoyado en un diseño no experimental de campo, el modelo de evaluación asumido fue el Modelo de Probus y para recabar la información se empleó la técnica de la encuesta, apoyada en un cuestionario, el análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva. Inicialmente se establecieron los indicadores contemplados en el CUPJLPR (ser), luego se caracterizaron los indicadores, que constituyeron el estándar (deber ser) y finalmente se estableció el grado de correspondencia (Ser vs Deber ser). Los resultados mostraron que más del 87% de los docentes encuestados consideraron que los indicadores formulados son utilizados en grados muy bajos; con respecto al grado de correspondencia se encontró discrepancia en todos los casos. Considerando estos resultados la investigadora concluye que es necesario generar acciones que involucren la incorporación de indicadores válidos y contextualizados en pro de la mejora de la calidad de la evaluación académico del CUPJLPR.

La contribución de este trabajo es significativa, en vista que manifiesta la importancia del desempeño docente como una herramienta formadora de valores en las prácticas llevadas a cabo por los docentes, además fue punto de partida para seleccionar las bases teóricas que fundamentarán esta investigación.

Asimismo, Pimentel (2013), en su trabajo titulado Evaluación del Ambiente Educativo en Instituciones de Formación Docente como Elemento Generador de una Educación de Calidad, cuyo propósito principal fue evaluar el ambiente educativo del Instituto Pedagógico de Miranda José Siso Martínez, como elemento generador de una educación de calidad, enmarcando su metodología en un enfoque socio crítico, de modalidad cualitativa, con tipo de investigación acción, orientada en un diseño de

investigación experimental de campo. tomando como informantes: claves 3 autoridades institucionales en los cargos de: Subdirección de Docencia, Investigación y Posgrado y Extensión), 3 Estudiantes por especialidades, por cada departamento el jefe y los 9 coordinadores de los programas académicos de pregrado, para un total de 50. Para la obtención de los datos se aplicó la técnica de la entrevista, utilizando como instrumentos una guía de entrevista semiestructurada.

Para el análisis se utilizó la categorización de resultados, los datos se comprobaron a través de la triangulación de la información, en conclusión se obtuvo que la institución se proyecta hacia la calidad, sin embargo, requiere de soportes tecnológicos para estar en correspondencia con la demanda de la sociedad, e igualmente, demanda espacios deportivos y recreativos para responder con eficacia a una educación de calidad

Esta investigación es vinculante ya que, presenta la necesidad de generar cambios, que puedan proyectarse hacia la calidad educativa, para mejorar el impacto social, además, presenta resultados de manera articulada.

De la misma manera, Mosqueda (2012), en su trabajo investigativo titulado Diseño de Manual de Estrategia para el Mejoramiento del Desempeño del Acompañante Pedagógico en el Centro de Educación Inicial “BICENTENARIO” de Valle de la Pascua, Estado Guárico cuyo propósito principal es diseñar un Manual de Estrategias para el Mejoramiento del Desempeño del Acompañante Pedagógico en el nivel de Educación Inicial ; estableciendo como variables de estudio: Acompañamiento Pedagógico, Estrategias utilizadas, Manual de estrategias, bajo la modalidad de proyecto factible, apoyada en un diseño de investigación de campo, con un nivel descriptivo y base documental o bibliográfica.

La población y muestra de la investigación están conformadas por: 1 directivo, 18 docentes y 1 acompañante pedagógico; para efectos de la recopilación de datos, se trabajó con tres instrumentos tipo cuestionario, uno para el directivo, conformado por 11 preguntas dicotómicas, otro dirigido a

los docentes con 19 ítems cerrados; y el último, dirigido al acompañante pedagógico, conformado por 13 ítems dicotómicos; los cuales se validaron mediante el juicio de tres expertos (Metodología, Redacción y Gerencia Educativa). Se concluyó que se justificaba ampliamente el diseño del manual, ya que la institución lo requería, existiendo la factibilidad para realizarlo.

La investigación anterior guarda relación con la presente investigación, ya que manifiesta la evaluación del desempeño docente como una necesidad que requiere la institución educativa para el mejoramiento profesional de los docentes involucrados a través de una metodología científica, asimismo como un proceso que permite tomar decisiones en donde resalta la cultura evaluativa.

En este sentido Matos (2011), en su trabajo investigativo titulado Programa para la Evaluación de la Calidad del Desempeño Docente en el Instituto Pedagógico de Caracas y Fortalece la Excelencia de la Actuación Académica., centrado en el propósito diseñar una propuesta para la evaluación de la calidad del desempeño docente a fin de fortalecer la excelencia de la actuación académica que evidencie permanentemente las valoraciones realizada por los alumnos, colegas, supervisores y todas aquellas personas que de una u otra forma son perceptoras de sus acciones.

El marco referencial teórico conceptual de este estudio trata sobre los conceptos de evaluación de la calidad del desempeño profesional docente, gestión de la calidad, bases legales que apoyan y normas de la evaluación. El tipo de investigación es descriptiva trasversal, el diseño corresponde a un proyecto factible, el cual se apoyó en la investigación de campo. La población está conformada por estudiantes, docentes y directores, se aplicaron cuestionario para detectar la necesidad de evaluar. Llegando a las conclusiones que para que pueda haber un sistema que conforman el ambiente social, es necesario innovar las estrategias, sistemas educativos

que puedan mantenerse en los tiempos y ajustarse a la realidad donde se imparten los principios educativos.

El aporte de este estudio, radica en ofrecer un patrón en la construcción de las bases teóricas, en marco de la evaluación del desempeño docente, asimismo, que constituye un aporte metodológico.

### **Bases Conceptuales**

En esta sección se abordarán aspectos que fundamentan el presente estudio, entre ellos: desempeño docente, evaluación, evaluación del desempeño docente y modelos de Evaluación.

#### ***Desempeño Docente***

El desempeño docente es fundamental, tiene como propósito desarrollar el alcance de logros significativos de todos los componentes de la institución en una política integral.

Al respecto Montenegro (2007),

...El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociado al propio docente, al estudiante y al entorno, asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula (p.18)

Lo antes expuesto nos indica que el desempeño docente permite visualizar dentro del sistema educativo los procesos sistematizados que son llevados dentro de una institución educativa.

Por su parte Gutiérrez (2010), asegura que el desempeño docente trabaja en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo que se ejerce, y a la dedicación de la actividad educativa que debe resultar grata.

Siguiendo el orden de ideas Bracho (2015), aclara que:

Un desempeño docente eficaz es un factor determinante en el logro de la calidad educativa; podemos construir majestuosos planteles dotándolos con excelentes materiales, tecnología de punta, diseñar el mejor currículo, pero sin docentes eficientes no será posible la excelencia

De la cita anterior, se desprende que el desempeño docente debe ser ejecutado por una persona capacitada con habilidades suficientes para ejercer el rol del educador.

### ***La Evaluación***

La evaluación es un proceso riguroso que se lleva a cabo por expertos con un propósito definido, la misma consiste en valorar los parámetros establecidos mediante estudios realizados con detenimientos, tomando como criterios las metas propuestas del mismo proceso de evaluación. El proceso de evaluación permite obtener como resultados los éxitos, debilidades, fallas y ayudan a corregir las dificultades encontradas en las praxis docente.

Siguiendo este orden de ideas Martínez (2015), afirma que

La evaluación es una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos del proceso. (p.35)

Por su parte Ordoñez (2011), indica:

En definitiva la concepción evaluativa debe responder a la experiencia y a las necesidades institucionales. De una concepción como sinónimo de medición a la evaluación como toma de decisiones. En este sentido, la principal responsabilidad del departamento de evaluación es detectar y comunicar claramente las necesidades y los problemas de manera que los responsables de tomar las decisiones (dirección, coordinación, docentes, padres y

alumnos) lo hagan en función de evidencias concretas y en forma conjunta en muchos casos. (p.81).

Por lo tanto, la evaluación es un proceso sistematizado, que conlleva alcanzar las mejoras académicas que permita tanto a la institución como al docente cumplir con lo establecido y lograr la excelencia educativa que hoy en día demanda la sociedad.

Además la evaluación facilita las evidencias concretas a cerca de cada proceso que se mantiene o va cambiando dentro del mismo sistema, al cual le es aplicado, en el desarrollo de las actividades educativas al establecer las condiciones con respecto a las exigencias propuestas como objetivo.

Igualmente Guerra (2007)... dice que:

La evaluación nos puede ayudar a identificar todo aquello que funciona correctamente. Una indagación apreciativa es un proceso que busca lo mejor de las organizaciones, para encontrar oportunidades de desempeño y creación. En este caso también, nos brinda un medio, finalmente dedicado a la mejora del desempeño (p.12)

Lo expuesto, nos indica que la evaluación está enmarcada en principios fundamentales en la búsqueda de congruencias, en el progreso del desempeño docente.

### ***Evaluación del Desempeño Docente***

La evaluación del desempeño docente constituye una herramienta fundamental, regula el propósito de desarrollo en el alcance de los logros significativo de las prácticas docentes que son llevadas dentro de una institución educativa constituyendo de esta manera la política integral, asimismo representa un proceso de análisis sistematizado con el objetivo de alcanzar los propósitos establecidos.

Dentro de este orden de ideas Rodríguez (1999) expresa lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. (p.48)

Por lo tanto la evaluación del desempeño docente es un proceso sistematizado, que conlleva alcanzar las mejoras académicas, a su vez permite tanto a la institución como al docente cumplir con lo establecido.

Por su parte Montenegro (2007), afirma que:

La evaluación del desempeño docente se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción. (p.8).

Por tal razón, se argumenta que la evaluación del desempeño docente, son la realidad constante, en donde se involucra factores evidentes y otros no tan evidentes dentro del ambiente, en las condiciones y acciones realizadas por el docente, de hecho la evaluación debe convertirse en actividades frecuentes para las mejoras de todo el personal de una institución.

Los docentes son evaluados a través de los diferentes procesos académicos que se regulan dentro de la institución con el propósito de emitir juicios que le permitan mejorar en sus praxis, destinadas a propiciar el desenvolvimiento profesional. No es solo transmitir conocimientos sino que tiene una función al ejercer la profesión.

Tejedor (2015), expone lo siguiente:

Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo. (p. 12)

Lo expuesto por el autor refiere que la evaluación del desempeño docente es in vínculo importante para la determinación del acatamiento de los procesos evaluativos con el objetivo de logros en el campo educativo.

***Finalidad de la evaluación del desempeño docente*** La finalidad de evaluar el desempeño docente, consiste en determinar las acciones en el proceso de valoración de las prácticas profesionales, que facilitan el desarrollo adecuadas para el personal docente, además, es dar a conocer los resultados para el mejoramiento de las prácticas que son efectuadas por el docente con objetivos planteados.

Para Valdés (2002), la finalidad que persigue una evaluación del desempeño docente se centra en los estándares que se desea lograr, asimismo el interés por cumplir con las responsabilidades de las acciones desempeñadas en el tiempo, por tal motivo resulta conveniente destacar que la evaluación del desempeño docente debe centrarse en objetivos de crecimiento, desempeño y rendimiento proyectado en el progreso de la calidad educativa. (p. 36).

En este mismo orden de ideas Murillo e Hidalgo (2015), asegura que:

Una evaluación que promueva la transformación social y que logre una sociedad con valores cercanos a la equidad, la solidaridad, el respeto y la justicia social tiene que ser una evaluación culturalmente sensible, continua y procesual, ética, del desarrollo integral, con especial énfasis en el autoconcepto, interdisciplinar, crítica y reflexiva, democrática y que promueve la participación social, y optimista. (p. 26)

Lo expuesto nos indica que la finalidad de la evaluación del desempeño docente es mejorar el ejercicio de la profesión y reflexionar sobre las propias acciones para alcanzar las metas propuestas en una institución.

En el mismo orden de ideas, López (2012), expresa que la finalidad de la evaluación del desempeño docente es “en definitiva la concepción evaluativa debe responder a la experiencia y a las necesidades

institucionales. De una concepción como sinónimo de medición a la evaluación como toma de decisiones..." (p.81). Lo expresado por el autor señala que la finalidad de la evaluación debe ser objetiva, en ella están presentes las tomas de decisiones, por lo tanto responde a un sistema que conlleva alcanzar fines que permiten mejorar el desempeño docente.

### ***Modelos de Evaluación***

Los modelos son un patrón que nos permiten equilibrar los elementos relevantes que necesitan ser medidos en un sistema, los mismos forman parte de las bases teóricas en los enlaces y permiten la visualización de áreas que forman parte del componente en estudio.

Pérez y Avendaño (2006), asegura que los modelos son el resultado del pensamiento representativo o en imágenes, representación mental que sustituye al objetivo y a las relaciones que se dan entre este y otros objetivos. Síntesis esquemáticas simplificadora y formal de una realidad que sirve para una conceptualización inicial simple y una posterior profundización. (p.74). Lo expuesto por la autora señala que es un pensamiento reflexivo con sentido y dirección de una manera ordenada que se encuentra en el ambiente y para conocimiento de lo que se pretende investigar.

En la presente investigación se adoptará un modelo que resulte de sumo interés para determinar un proceso evaluativo. Cabero (2013), afirma que,... sobre evaluación educativa existen diversos modelos formales de evaluación cuyas representaciones ayudan a examinar las relaciones entre diferentes componentes y procesos que ocurren dentro de dichos sistemas. (p. 2)

Sumado a lo expuesto esta investigación asumirá el modelo de Stufflebeam, ya que el mismo representa el propósito de evaluar para

aclarar, además, porque es eminentemente un proceso para mejorar y no es sancionador.

Aunado a lo expuesto, Calvo, Stufflebeam y Shinkfield (1998) afirman que el modelo de Stufflebeam se resume en seguir los siguientes procesos:

1. Determinar necesidades que existen y hasta qué punto los objetivos propuestos reflejan las necesidades surgidas.
2. Describir el programa de intervención, las propuestas alternativas contempladas y análisis conceptual de la adecuación de la propuesta elegida a los objetivos.
3. Determinar grado de realización del plan de intervención propuesto y descripción de sus modificaciones.
4. Resultados/consecuencias observadas en la intervención y grado en que se han satisfecho las necesidades.

Para conseguir esta información, Stufflebeam plantea lo que llama modelo CIPP, que es sencillamente la enumeración de cuatro tipos distintos de evaluación.

- Evaluación del contexto (C)
- Evaluación de los imputs (I) (entrada/diseño/planificación)
- Evaluación del proceso (P)
- Evaluación del producto (P).

### **Bases Legales**

En las bases legales se señalan fundamentos que dan sustentos jurídicos a la evaluación del desempeño docente.

#### ***Constitución de la República Bolivariana de Venezuela***

Desde el preámbulo se reafirma que el desempeño docente, debe ser ejercido por personas intachable en su moral y con preparación intelectual

que le permita desarrollar su desempeño en el área, de este modo, en la Carta Magna se establecen los siguientes artículos:

#### Artículo 104.

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendido a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso promoción y permanencia en el sistema educativo, será establecido por la ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Lo señalado anteriormente indica que el estado valora el desempeño docente, pues el mismo estará en constantes observaciones académicas, para dar cumplimientos a las exigencias legales, enmarcando la posición ética, académica, científica, administrativa y demás requisitos exigidos por la ley y establece exigencias legales en la evaluación del desempeño docente.

#### Artículo 105

La ley determinará los profesionales que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas, incluyendo la colegiación.

El presente artículo contempla la profesionalización de las personas que ejercen la docencia, para ejercer la profesión docente deben pertenecer al mismo, además incluyen unas series de lineamientos en cumplimiento de sus funciones, en donde uno de ellos es la evaluación de su desempeño, cada docente está obligado a cumplir con los requisitos que representa esta profesión.

### ***Ley Orgánica de Educación***

La Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 44 establece que:

Los órganos con competencia en materia de educación básica y educación universitaria, realizarán evaluaciones institucionales a través de sus instancias nacionales, regionales, municipales y locales, en las instituciones centros y servicios educativos, en el lapso y períodos que se establezcan en el reglamento de la presente Ley.

Lo expuesto señala que el sistema de evaluaciones del desempeño docente deben estar dirigidos por organismos competentes, y de esta manera se garantiza el desempeño del docente en sus funciones.

## **SECCIÓN III**

### **MARCO METODOLOGICO**

Una vez realizada el ámbito epistémico, se hace necesario desarrollar la sesión III, referida a los aspectos metodológicos que orientarán este estudio para la obtención de los datos respectivos.

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

En esta sección de la investigación, se hace necesario establecer el paradigma que seguirá este estudio, en cuanto al constructo paradigma se encuentra autores como Bunge (1985), que afirma que es un modelo conceptual, es una representación de la mente, de un sistema que existe en la realidad y surge de los datos registrados. Toda investigación se orienta según el modelo conceptual, enfoque o paradigma que se adopte, lo cual condicionará el procedimiento que se desarrolle.

Según Kunh (1978) cada paradigma tiene una concepción diferente de lo que es la investigación, cómo investigar, qué investigar y para qué sirve la investigación. Es decir, el constructo de paradigma se asocia con la visión general del mundo real, es una imagen básica del objeto de la ciencia. Tal como lo establece Sandin (2003) el paradigma dice lo que es importante, legítimo y razonable.

Dadas las características y los objetivos presentes en este estudio, se asume el paradigma cuantitativo, tal como lo establece Contreras (2009) en cuanto indica “que constituye una interpretación realista del conocimiento

científico, asociada a un concepto de objetividad, asociado al método inductivo. Este paradigma constituye el método científico en las ciencias naturales e igualmente en la educación". Asimismo se pretende valorar la explicación razonable del juicio efectivo, asociado a un concepto de objetividad, donde prevalecen las mediciones y predicciones, en este caso, en particular de la evaluación del sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante, ubicada en el municipio Sucre del estado Miranda.

### **Tipo de Investigación**

De acuerdo a la naturaleza del presente trabajo de investigación corresponde a tipo evaluativo, por cuanto a través del proceso investigativo trata de estimar o valorar la eficiencia del sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la escuela Técnica Industrial Leonardo Infante del Municipio Sucre del Estado Miranda.

Por su parte Weis (citado por Palella y Martins 2010), expresa que la investigación evaluativa:

Establece criterios claros y específicos para el éxito. Reúne sistemáticamente pruebas y testimonios de una muestra representativa de las unidades de que se trate. Comúnmente traduce estos testimonios a expresiones cuantitativas y los compara con los criterios que se habían establecido. Luego saca conclusiones acerca de la eficiencia, el valor, el éxito del fenómeno que se está estudiando. (p.28)

Lo antes expuesto indica que existen evidencias que pueden ser sometidas a un juicio de valor, donde se reúnen argumentos suficiente de manera ordenadas para ser comparadas con lo que está determinado, luego ser aprobado.

## **Diseño de Investigación**

El diseño de este estudio se inserta dentro de la investigación de campo, ya que los datos serán recogidos directamente de la realidad educativa. En este sentido, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) define la investigación de campo como:

... análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquier paradigma o enfoques de investigación conocidos o en el desarrollo. Los datos de interés son recogidos de manera directa de la realidad; en este sentido se trata de investigación a partir de datos originales y primarios (p.18).

Esta modalidad se adapta al problema de estudio de esta investigación, pues, se realizará en el lugar donde se desarrolla el fenómeno “*in situ*”.

## **Población**

De acuerdo a Hernández, Fernández y Bastidas (2010), se define la población o universo de estudio como “al conjunto para los cuales son válidos las conclusiones que se obtengan de los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) a las cuales se refiere la investigación”. (p.16).

Siguiendo el orden de idea Arias (2006) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. (p.81)

Es este caso la población está conformada por los miembros involucrados en el sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante, que está

ubicada en la Calle El Lago con Primero de Mayo, Sector Campo Rico, Petare, Municipio Sucre del Estado Miranda.

## Cuadro 1

### Distribución de la Población

La población está distribuida de la siguiente manera:

| Población                 |            |
|---------------------------|------------|
| Personal                  | Números    |
| Docentes                  | 95         |
| Sub-director académico    | 02         |
| Coordinadores             | 05         |
| Coordinador de Evaluación | 02         |
| <b>Total</b>              | <b>104</b> |

*Nota:* Datos suministrados por sub-directora académica de la Escuela Técnica Industrial Leonardo Infante. Elaboración de la autora

### Muestra

En este trabajo a fin de recolectar los datos se extraerá una muestra, para Arias (2006): “una muestra representativa es aquella que por su tamaño y característica similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido”. (p.15)

Siguiendo el orden de ideas, Palella y Martins (2010), aseguran que, una muestra, “es la selección que representa a las características generales de una población, por lo tanto figura un subconjunto de la población total, que puede ser posible de estudiar y es limitada”. (p.106).

Por consiguiente la muestra es la clasificación de un conjunto de personas representativas en completo orden del universo para realizar la investigación, además, reúne las cualidades para ser típica y válida en sus estructuras de comportamiento.

Para determinar la muestra en esta investigación se utilizará el muestreo aleatorio simple o al azar, porque “cada uno de los elementos de la población... tiene la posibilidad de ser elegido...” (Tamayo y Tamayo, 1986, p. 94). Este procedimiento se aplicará en el caso de los estratos de mayor cantidad de miembros (docentes), para el caso de los miembros específicos, como los que poseen cargos académicos administrativos (Directivos, Coordinadores, Jefes de Seccionales...) se aplicará el muestreo no probabilístico, accidental, Arias (2006) afirma “es un procedimiento que permite elegir arbitrariamente los elementos sin juicio o criterio preestablecido” (p.85). Por consiguiente permitirá a la investigadora elegir a cualquier miembro del equipo docente, directivo o coordinadores, donde prevalecerán las funciones gerenciales y la responsabilidad en la ejecución del sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la Técnica Industrial Leonardo Infante.

La constitución de la muestra, en el caso del muestreo aleatorio simple o al azar, se obtendrá aplicando la fórmula muestral, presentada por Palella y Martins (2010), tal como se refiere a continuación:

n: tamaño de la muestra

N: población

e: error de estimación (0,09)

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

Una vez estimado el número de la muestra se procederá a seleccionar de acuerdo con un procedimiento simple. Para ejecutarlo, se asignará un número a cada uno de los componentes de la población, luego se depositan los papeles con los números en un recipiente, se mezclan y se extraen un número de papeles al tamaño muestral establecido. (p.111).

## **Procedimiento de la Investigación**

Las etapas de la investigación comprenderán según Arias (2006) “los siguiente procesos:

- a) Planificación: consistió en trazar el plan o proyecto de la investigación a realizar.
- b) Ejecución: significará poner en marcha el proyecto trazado, es decir, llevar a cabo la investigación.
- c) Divulgación: una vez terminada la investigación y elaborado el informe final, los resultados y conclusiones deben darse a conocer por diversas vías: publicaciones científicas, ponencias en eventos científicos o páginas en internet” (p.93).

## **Sistema de Variables**

Los sistemas de variables son componentes que constituyen el eje principal del estudio y se manifiesta incorporado en el objetivo general de la investigación, estos están representados por los elementos y pueden cambiar dependiendo del propósito que se persiga.

Al respecto, Hernández, Fernández y Batista (2003), afirma que la variable “Es una propiedad que puede adquirir diversos valores y (...) es susceptible de medirse”. (p.77).

En este sentido Abreu (2012) afirma que una variable es una característica que se puede someter a medición, es una propiedad o un atributo que puede presentarse en ciertos objetos o fenómenos de estudio, así como también con mayor o menor nivel de presencia en los mismos y con potencialidades de medición.

Lo señalado anteriormente indica que una variable es algo que puede asumir diversos valores y pueden ser medidos.

Asimismo, para la Universidad Santa María (2006), “la definición Operacional representa el desglosamiento de la variable en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesarios sub-indicadores” (p.37).

Las dimensiones son representadas por áreas de saberes que conforman las variables, al mismo tiempo son expresadas como los aspectos o facetas de una variable. Constituyen el área o áreas de la intuición que representan el saber que componen la variable, de la misma manera los indicadores son los aspectos que se sustraen de la dimensión, en los cuales son el objeto de análisis mediante las técnicas e instrumentos seleccionados para la investigación.

Abreu (2012), afirma que los indicadores son las señales que permiten identificar las características o propiedades de las variables, dándose con respecto a un punto de referencia. Dentro de este marco, son señales comparativas con respecto a contextos o a sí mismas. Por consiguiente son aspectos que se sustraen de las dimensiones, los cuales serán sometidos a estudio mediante las técnicas e instrumentos seleccionados por la investigadora.

**Cuadro 2**  
**Operacionalización de las Variables**

| Variable                                 | Dimensiones                               | Indicadores   | Ítems   |
|--|---|---|---|
| Desempeño Docente                        | Administrativa<br>Pedagógica<br>Normativa | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Documentos requeridos por la Institución:           <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Control de asistencia</li> <li>3. Plan de evaluación</li> <li>4. Tipos de evaluación</li> <li>5. Técnicas de evaluación</li> <li>6. Instrumentos de evaluación</li> </ul> </li> <li>-Desempeño en el aula           <ul style="list-style-type: none"> <li>7 Puntualidad</li> <li>8 Precisión</li> <li>9 Coherencia</li> <li>10 Estrategias</li> <li>11 Ambientación</li> <li>12 Recursos didácticos</li> <li>13 Disciplina</li> <li>14 Motivación</li> <li>15 Contenido</li> <li>16 Programas</li> <li>17 Participación</li> <li>18 Ejemplo</li> <li>19 Discusión</li> <li>20 Normas plantel</li> <li>21 Sistema interno.</li> </ul> </li> <li>-Organización que Cumple:           <ul style="list-style-type: none"> <li>22. Estrategias evaluación</li> <li>23 Registro de resultados</li> <li>23. Utilidad</li> <li>24 Sistematización.</li> <li>25 Herramienta.</li> </ul> </li> </ul> | <p>Las primeras seis preguntas corresponderán a la dimensión administrativa.</p> <p>Las preguntas del 7 al 21 Correspondrán a la dimensión pedagógica.</p> <p>Las preguntas 22 al 25 corresponderán a la dimensión normativa.</p> |
| Sistema evaluación del desempeño docente | Fundamentos                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>26 Finalidad</li> <li>27 Principios</li> <li>28 Tipos o Procedimientos de Evaluación de Desempeño Docente</li> <li>29 Responsables</li> <li>30 Participantes</li> </ul>  | Las preguntas 26 al 32 corresponderán a la dimensión normativa.   |

### Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Según la Arias (2006), “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información...” (p.111).

De acuerdo a las características de esta investigación, se utilizará la técnica de la encuesta por considerarse oportuna para obtención de la data.

Sobre esta base, se puede afirmar que la aplicación de esta técnica permitirá dinamizar el proceso investigativo y lograr responder a al primer objetivo enunciados en la primera sesión.

Con este mismo fin, se tomará como instrumento el cuestionario, ya que cuenta con elementos versátiles que constituyen seguridad en el momento de su ejecución, y por supuesto es ideal para registrar y almacenar las opiniones que emitan los encuestados en cuanto a la evaluación del sistema de evaluación del desempeño docente en la institución. En este sentido Arias (2006), define el cuestionario como: “medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información”. (p.111).

Para el logro del segundo objetivo específico se seleccionará: la técnica de revisión de documentos, a través de los cuales se pretende recolectar la información respecto a los aspectos contentivos de un sistema de evaluación del desempeño docente, generando así un compendio de información necesaria, para el análisis, esta información se recabará a través de matrices descriptiva. Destacando que las fuentes de suministro de datos son los textos especializados en el tema, los marcos legales y cualquier material emitido por el ente rector, en relación a la evaluación del desempeño docente.

### **Validez del Instrumento**

Prieto (2010), en su artículo titulado Fiabilidad y Validez, refiere que este último término, es un concepto que hace referencia a la capacidad de un instrumento de medición para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para la medición ha sido diseñada. De esta forma, un instrumento de medida es válido en la medida que las evidencias empíricas legitiman la interpretación de las puntuaciones arrojadas por el test.

En este sentido, para Cabero y Llorente (2013), la validez consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio

hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto.

La validez se llevará a cabo a través de juicio de expertos, quienes son conocedores de la materia, y reflexionarán sobre si el instrumento planteado reúne las exigencias necesarias para la obtención de datos adecuados, con la finalidad de realizar sus concernientes consideraciones.

La revisión sometida por el grupo de expertos se estará refrendada por una matriz de validación, de existir observaciones y sugerencia se efectuarán los ajustes indicados, solicitando una nueva revisión, de no haber observaciones se evidencia que esta validado el instrumento.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se determinará mediante la aplicación de una prueba piloto a una muestra con característica similar a la población objeto de estudio, que no participará en la aplicación posterior. El procedimiento estadístico se realizará a través del coeficiente de alfa de Cronbach. Que según Palella y Martins (2010), “es una de la técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad, que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición”, por consiguiente indicará si es un instrumento altamente confiable” (p.168)

### **Técnica de Análisis**

La técnica de análisis de los resultados que se generen de la investigación se efectuará mediante el empleo de técnicas estadísticas basadas en el análisis de frecuencia y porcentajes a través con sus respectivos análisis.

En consonancia con lo anterior Sabino, C. (2004), afirma que, el análisis cuantitativo... “se efectúa, con toda la información numérica resultante de la

investigación. Este, luego del procedimiento, se presenta como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, a los cuales se les han calculado sus porcentajes convenientemente” (p. 192).

### **Presentación de los Resultados**

La presentación de los resultados se efectuará, tal como lo refiere Palella y Martins (2010), al indicar “una vez que –previa aplicación de las técnicas de análisis se procede a su exposición escrita para el informe final...” (p.188), además se agrupará la información por objetivos, y en los que admita la representación en diagrama, se presentarán gráficos de torta indicado.

En consideración a lo expuesto después, se procederá a comunicar los resultados de dicha investigación.

### **Plan de Actividades**

A continuación se presenta un gráfico donde se especifican las actividades a realizar, en función al tiempo en el que se pretende ejecutar; para su realización se consideró el Diagrama de Grantt (referido por Arias (2006, p. 112).

## Diagrama de Grantt

---

| LETRA | Actividad                                  | Tiempo | Control | Marzo | Abril | Mayo | Junio |
|-------|--|--------|---------|-------|-------|------|-------|
| A     | Diseño de la propuesta de la investigación | 1 sem. | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| B     | Reunión con el tutor                       | 1 sem. | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| C     | Construcción de la sesión I del Proyecto   | 2 sem. | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| D     | Asesoría presencial con el tutor           | 1sem.  | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| E     | Construcción de la sesión II               | 3 sem. | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| F     | Asesoría Online con el Tutor.              | 2sem.  | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| G     | Asesoría Presencial con el Tutor           | 1 sem. | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| H     | Construcción de sección III del Proyecto   | 2 sem. | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| I     | Asesoría Presencial con el tutor.          | 1sem   | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| J     | Ajustes finales                            | 2 sem  | E       |       |       |      |       |
|       |  |        | R       |       |       |      |       |
| k     | Entrega del Proyecto Escrito.              | 1sem.  | E       |       |       |      |       |

## REFERENCIAS

- Abreu J., L (2012). *Constructos, variables, dimensiones, indicadores &congruencia; (Constructs, variables, dimensions, indicators & consistency)* Investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo México.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de la Investigación. Introducción a la metodología científica*. Sexta edición. Caracas: Editorial Episteme
- Bracho Á (2015). *La Evaluación del desempeño* [Documento en Línea]- Disponible en: <http://monografias.com/trabajos82/manual-instrucciones-procedimientos-docente/manual-instrucciones-procedimientos-docente.shtml> [Consulta: 2016, junio 10].
- Bunge, M. (1985). *La investigación científica*. Barcelona. Editorial Episteme.
- Cabero J, Llorente M, (2013). 22. Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación. [Revista en línea], (7), Disponible en: [servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/v7n2/art0](http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/v7n2/art0) [Consulta: 2016, marzo 14].
- Calvo O., M Stufflebeam, D. L. y Shinkfield, A. J. (1998) *Educación sistémica, guía teórica y práctica*. Barcelona, España: Editorial Paidós
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, Diciembre,10). Gaceta Oficial N°.36.860. Diciembre, 30, 1999.
- Contreras E (2009), Material de apoyo elaborado para el curso: Investigación Educativa a partir de lo propuesto por Bustamante, S. Renie, en su libro Investigación Educativa.
- Delpino E (2012).UNESCO. *Ser docente en América Latina y el Caribe en el siglo XXII*. Informe de Progreso. Documento en Línea]- Disponible en: <http://www.unesco.org/santiago>
- Guerra (2007). *La evaluación y el desempeño docente*. México. Editorial Anceos
- Gutiérrez E (2010, Septiembre), *Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos*. [Documento en Línea]- Disponible en: [http://www.adepra.org.ar.congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE\\_3221Gutierrez.pdf](http://www.adepra.org.ar.congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE_3221Gutierrez.pdf) [Consulta 2015, enero 15].
- Herbas, I (2015), *Evaluación de los indicadores contemplados en el proceso de evaluación del desempeño docente del personal académico del colegio universitario profesor José Lorenzo Pérez Rodríguez*. Trabajo de

- Grado no publicado. Universidad Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, La Urbina.
- Hernández, R., Fernández, C y Batista (2010). *Metodología de investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Kuhn, T.S (1978). *Las estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ley Orgánica de Educación. (2009, Agosto, 15). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 5.929, Agosto 13, 2009.
- López O. R (2012). *Manual del supervisor, director y docente*. (6). Publicaciones Monfort, C.A. Caracas- Venezuela
- Martínez E (2015). *Evaluación de los aprendizajes*. [página web]- Disponible en: [www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0091evaluacionaprendizaje.htm](http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0091evaluacionaprendizaje.htm) [Consulta 2015, enero 15].
- Matos O (2011). *Programa para la evaluación de la calidad del desempeño docente en el Instituto Pedagógico de Caracas y favorecer la excelencia de la actuación académica*. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Pedagógico de Caracas. Septiembre.
- Montenegro A. Ignacio A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá – Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mosqueda Gladys (2012). *Diseño de manual de estrategia para el mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico en el centro de educación inicial “Bicentenario” de Valle de la Pascua, Estado Guárico*. [Documento en Línea]- Disponible en: [biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37906.pdf](http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37906.pdf). [Consulta 2015, noviembre 13)
- Murillo J e Hidalgo N (Mayo 2015). Desempeño de un buen docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. 8 (1). Universidad Autónoma de Madrid.
- Newstrom, J. (2007). *Gestión para lograr resultados*. (9<sup>a</sup> Ed). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ordoñez L., R (2011). *Manual de control de estudios y evaluación para el subsistema de educación básica*. Venezuela: Publicaciones Monfort, C.A.
- Palella S., S y Martins F. (2010), *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDEUPEL
- Pérez G y Avedaño E (2004). Fundación universitaria Luis amigo. Facultad de educación. Medellín-Colombia. Documento en línea. [babaluverde.blogspot.com/.../gloria-estella-perez-avendano-teorias-y\\_53](http://babaluverde.blogspot.com/.../gloria-estella-perez-avendano-teorias-y_53)

- Pimentel A (2013). *Evaluación del ambiente educativo en instituciones de formación docente como elemento generador de una educación de calidad*. Trabajo de Grado no publicada. Universidad Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, La Urbina
- Prieto, G y Delgado, A., R. (2010). «Fiabilidad y validez». *Papeles del psicólogo* (España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) 31 (1): 67–74. ISSN 0214-7823. Consultado el 16 de Febrero de 2011.
- Resolución N° 1 Políticas de Formación Docente. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.881. Ministerio de Educación, Enero 15, 1996.
- Rodríguez, M (1999) *Conocimiento previo y cambio conceptual*. Buenos Aires: Aique.
- Sabino, C. (2004). *El proceso de la investigación*. Caracas. Venezuela: Editorial Panapo.
- Sandin, E M<sup>a</sup> P (2003) *Investigación cualitativa cuantitativa en educación. fundamentos y tradiciones*. Madrid: Mc Graw and Hil Interamericana.
- Tamayo y Tamayo (1986). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Tejedor F (2015), Evaluación del desempeño. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. (5), 1 [Revista en Línea]- Disponible en: [www.rinace.net/rie/numeros/vol5-num1\\_e/art24.htm](http://www.rinace.net/rie/numeros/vol5-num1_e/art24.htm). [Consulta 2016, junio 11]
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (2006) *Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: FEDUPEL.
- Universidad Santa María (2006). *Proyecto de investigación*. Estado Miranda. USMB .Cuadro Cronograma de Actividades del Trabajo de Grado.
- Valdés Veloz (2002). *La evaluación del desempeño docente: Un pilar del sistema de evaluación de calidad de la educación en Cuba*. [Documento en Línea]- Disponible en: [www.opech.cl/.../Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20](http://www.opech.cl/.../Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20). [Consulta 2016, mayo 12).