

DEGT-UNAH

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
MAESTRÍA EN PSICOMETRÍA Y EVALUACIÓN EDUCATIVA



TESIS

**CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE NIVEL PRE-BÁSICA DEL DISTRITO CENTRAL DE
FRANCISCO MORAZÁN 2022.**

Presentada por:

Dania Gissela López Marcia

Para optar al grado de Máster en Psicometría y Evaluación Educativa

Asesor Temático: Marcio Alexander Castillo Diaz, PhD.

Asesor Metodológico: German Edgardo Moncada, PhD.

Tegucigalpa M.D.C., Honduras

Año 2022

Cesión de derechos

Tegucigalpa, M.D.C., 16 de diciembre de 2022.

Señores

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Coordinadores Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa

Estimados señores:

Por este medio autorizo a la UNAH para que publique en su REVISTA DIGITAL, WEB, CD Y CUALQUIER OTRO MEDIO, y uso de beneficio sociales y académicos de la sociedad hondureña mi trabajo de tesis titulado: **“CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE NIVEL PRE-BÁSICA DEL DISTRITO CENTRAL DE FRANCISCO MORAZÁN 2022.”**, el cual he presentado como parte de los requisitos para optar por la Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa.

Atentamente,

DANIA GISSELA LÓPEZ MARCIA
Cuenta No. PSE100217

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Doctor Francisco José Herrera Alvarado

Rector Interino

Máster Belinda Flores de Mendoza

Vice-Rectora Académica

Doctora Jessica Patricia Sánchez Medina

Secretaria General

Doctora Leonarda del Carmen Andino

Directora de Docencia

Doctor Armando Euceda

Director Sistema de Estudios de Postgrado

Máster Carmen Julia Fajardo

Decana Facultad de Ciencias Sociales

Máster María José Irías Escher

Coordinadora General Postgrados Facultad de Ciencias Sociales

Máster Lina María Mendoza Recarte

Coordinadora Académica Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa

Dedicatoria

A mi Dios y Padre Celestial motivo de vida de todos mis días, quien me fortalece con sus nuevas bondades y su incomparable amor.

A mis padres Victorina marcia y Armando López de quienes tengo el honor de ser su hija, personajes indispensables de honor, resiliencia y sabiduría que con su ejemplo y enseñanzas marcaron un nuevo sendero en mi vida.

A mi maravilloso esposo Alcides Cristóbal Matamoros fortaleza y ánimo de todos los días quien me llena de amor y apoyo incondicional en todo momento y circunstancias.

A mi amada y única hija Elena Victoria Cerrato López personaje primordial de mi vida, principal motivo por el cual rendirme nunca fue una opción. A ti mi admirable hija que con tu juventud me has enseñado el valor de la valentía y la persistencia.

A mi bella nación Honduras, mi patria a ti que me inspiras y me llenas de la esperanza de verte libre, en paz, con hijos que te honren, nuevas generaciones plenas y llenas de felicidad, orgullosas de amarte y representarte con dignidad en todo lugar.

Agradecimiento

En primer lugar, doy gracias a mi Dios y padre celestial quien por todas sus misericordias me fortalece todos y cada uno de mis días. A mis familia esposo, hija, madre y hermanos (as) por ser pacientes y comprensivos, por motivarme a dar lo mejor de mí siempre y apoyarme con sus palabras y cuidados.

Muy agradecida y bendecida por la vida de cada uno de mis compañeros de maestría por ser tan perseverantes y empáticos unos con otros por la grandiosa experiencia del verdadero compañerismo. Mi agradecimiento principalmente aquellos que con sus consejos palabras de aliento, paciencia y tolerancia provocaron en mi persona el deseo de culminar esta meta, a ustedes mil gracias.

Mi agradecimiento a mis respetables asesores PhD. German Moncada y PhD. Marcio Alexander Castillo quienes con su gran calidad humana compartieron conmigo sus conocimientos y me guiaron con su ejemplo a ser un mejor profesional cada día. Gracias por todos sus consejos por orientarme con ternura hacia el logro de esta meta en la cual tuve el honor de conocerles y ser una ovejita más de su rebaño científico-formativo.

A mis catedráticos principalmente aquellos que aplican con certeza metodologías transformadoras que marcan y hacen de la enseñanza-aprendizaje un recorrido maravilloso, gracias por darme nuevos saberes y herramientas que me guían a la mejora en mi desempeño docente, muchas gracias.

A mis amigos, los de siempre los que con amor me escuchan, ríen y lloran a mi lado, gracias por estar y formar parte de mis procesos, debilitaciones y logros.

Mi agradecimiento especial al respetable psicólogo y amigo Roberto Arturo Mejía Velásquez, quien con su oportuno apoyo y consejos me motivó a ser resiliente y culminar con éxito este proceso.

Finalmente, pero no menos importante mi agradecimiento a la MS.c Lina Maria Recarte Coordinadora Académica de la maestría en Psicometría y Evaluación Educativa, por sus atenciones, respeto y paciencia hacia mi persona.

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo general la construcción y validez de contenido de Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente del Nivel Pre-Básica, del Distrito Central de Francisco Morazán. Esta investigación es de naturaleza cuantitativa debido a que se realizó con datos numéricos, con un enfoque instrumental y en consecuencia este nos permitió aplicar las propiedades psicométricas para analizarlas. Para efectos de este estudio se aplicó la validez de contenido, metodología que permite determinar la validez interna del constructo que consta de 46 ítems por medio de un panel de 4 jueces expertos en el ámbito educativo quienes analizaron la coherencia, relevancia, claridad y suficiencia de los indicadores de las 4 dimensiones que lo componen.

Los resultados son obtenidos en función a cada etapa : etapa 1 procedió a la identificar las dimensiones e indicadores que conforman en el Instrumento de evaluación del desempeño de las funciones del docente del nivel prebásica haciendo uso de una extensa búsqueda de literatura, así como de las leyes y reglamentos vigentes que rigen el proceso de evaluación del desempeño docente Etapa 2.Determinar las dimensiones , subdimensiones y los criterios se realizó un riguroso análisis para obtener coherencia y correspondencia en la distribución de los mismos ,se realizó un formato para la clasificación de funciones ,distribución y justificación de cada criterio y dimensión que componen el instrumento.Etapa 3. Validez de contenido del instrumento se realizó utilizando el método Delphi, referente inicial cuando de juicio de 4 expertos, tomando como referencia el flujograma aplicado por (Torrado Fonsec & Reguant Alvarez, 2016)

Como resultado, el instrumento posee una adecuada concordancia entre los ítems y sus dimensiones en los componentes de: Suficiencia, coherencia, claridad y relevancia, esto indica que el IEDDPB tiene una significancia <0.05 hay concordancia significativa entre los rangos.

Palabras claves: validez, evaluación ,desempeño, experto.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Resumen.....	iii
Glosario de siglas	ix
Introducción.....	1
Capítulo 1.....	2
Planteamiento el Problema	2
1.1 Situación Problemática.....	2
1.2 Objetivos de la Investigación	4
1.2.1 General	4
1.2.2 Específicos	4
1.3 Justificación.....	5
Capítulo 2.....	7
Marco Teórico.....	7
2.1 Bases Teóricas y Conceptuales sobre evaluación del desempeño.	7
2.1.1 Definiciones conceptuales claves.....	8
2.1.2 Abordaje de la evaluación del desempeño (enfoques y paradigmas).....	9
2.2 Perfil universal del Desempeño Docente.	10
2.2.1 Origen y Objetivos de la Evaluación.	10
2.2.2 La evaluación del desempeño en América Latina.....	14
2.2.3 Perfil del docente de Educación Prebásica.....	15
2.3 Precedentes.....	19
2.3.1 Aportes Psicométricos.....	19
2.3.2 Tipo de investigaciones con parámetros psicométricos realizadas en Honduras y sus aplicaciones.....	21
2.3.3 Tipos de validación de instrumentos.....	22
2.3.4 Técnicas más utilizadas en validación de Expertos	22
2.3.5 Conceptualización y Justificación de variables del IEDDPB	23
Capitulo 3.....	25
Marco Contextual	25

3.1	Historia de la Educación Prebásica en Honduras.....	25
3.1.1	Regulación Legal del proceso de Evaluación del Desempeño Docente	28
3.1.2	Regulación Legal del proceso de Evaluación del Desempeño docente	29
3.1.3	Recomendaciones de Informes de Evaluación del Desempeño Docente de Honduras.....	30
3.2	Factores contextuales que influyen en el Desempeño Docente.	31
3.2.1	Contexto del nivel prebásica en Pandemia.....	33
3.2.2	Aspectos de resiliencia del docente.....	35
3.3	Relevancia social de la Evaluación Docente del nivel prebásica.....	36
3.3.1	Instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente de Prebásica y su relación con la psicometría.....	37
3.3.2	Entes de participación en el proceso de Evaluación docente	37
	Capítulo 4.....	38
	Marco Metodológico.....	38
4.1	Enfoque , alcance y diseño , Tipo de investigación	38
4.2	Definición de variables	38
4.3	Población y muestra	41
4.3.1	Muestra de participantes	41
4.4	Instrumento	42
4.5	Plan de Análisis.....	43
4.6	Procedimientos.....	45
4.7	Los Procedimientos desarrollados en esta investigación	49
4.7.1	Logístico.....	49
4.7.2	Metodológicas.....	49
4.7.3	Éticas	50
	Capítulo 5.....	51
	Resultados.....	51
5.1	Análisis de gráficos de densidad de cada dimensión en sus componentes coherencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada dimensión del instrumento.	57
	Capitulo 6.....	66
	Discusión	66

Conclusiones.....	68
Recomendaciones	69
Anexos	75

DEGT-UNAH

Índice de Figuras

Figura 1 Flujograma para la evaluación del desempeño docente de prebásica.	40
Figura 2 Fases del Método Delphi.....	46
Figura 3 Procesos desarrollados en la Investigación	49
Figura 4 Componentes de Calificación de validez de Constructo; Error! Marcador no definido.	
Figura 5 Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico/ Coherencia.....	57
Figura 6 Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico / Claridad	58
Figura 7 Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico / Relevancia	58
Figura 8 Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico / Suficiencia.....	59
Figura 9 Dimensión: Profesional y Tecnológica / Coherencia.....	59
Figura 10 Dimensión: Profesional y Tecnológica / Claridad	60
Figura 11 Dimensión: Profesional y Tecnológica / Relevancia	60
Figura 12 Dimensión: Profesional y Tecnológica / Suficiencia.	61
Figura 13 Dimensión: Participación Comunitaria y Social / Coherencia.....	61
Figura 14 Dimensión: Participación Comunitaria y Social / Claridad	62
Figura 15 Dimensión: Participación Comunitaria y Social / Relevancia	62
Figura 16 Dimensión: Participación Comunitaria y Social / Suficiencia	63
Figura 17 Dimensión: Auto y coevaluación Interna / Coherencia.....	63
Figura 18 Dimensión: Auto y coevaluación Interna / Claridad	64
Figura 19 Dimensión: Auto y coevaluación Interna / Relevancia	64
Figura 20 Dimensión: Auto y coevaluación Interna / Suficiencia.....	65

Índice de Tablas

Tabla 1 Cobertura Bruta y Excluidos de Educación Pre-Básica año 2019; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 2 Características de Matrícula del Nivel Prebásica; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 3 Medios utilizados por los docentes para comunicarse con sus estudiantes; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 4 Definición de variables y sub-variables.....38

Tabla 5 Categoría: Coherencia53

Tabla 6 Categoría: Relevancia54

Tabla 7 Categoría: Claridad55

Tabla 8 Categoría: Suficiencia.....56

GLOSARIO DE SIGLAS

CCIE: Centros Comunitarios de Iniciación Escolar

CEPB: Centros de Educación pre básica

CEPENF: Centros de Educación Preescolar no Formal

CCEPREB: Centros comunitarios de Educación pre básica

CEPAL: La Comisión Económica para América Latina y el Caribe

DGDP (Dirección General de Desarrollo Profesional

EDUCAS: Educación en casa

EFA: Educación para Todos

IPEH: Informe de Progreso Educativo de Honduras (IPEH)

LFE: Ley Fundamental de Educación

RAE: Real Academia Española

PEC: Proyecto Educativo de Centro

SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, Certificación de la Calidad de la educación

Introducción

Los procesos de transformación educativa en América Latina son con cada vez con una imperativa necesidad, constantemente se implementan diferentes estrategias y métodos de evaluación del desempeño docente como parte de las reformas e implementaciones de las diferentes secretarías de educación, éstas expresan el anhelo de obtener resultados efectivos en los aprendizajes de los educandos y la eficiencia en cada proceso que oriente a la calidad educativa.

En Honduras los procesos de evaluación del desempeño docente se han aplicado regularmente por parte de la dirección de currículo y evaluación de cada dirección departamental regidos por reglamentos ya establecidos "El desempeño pedagógico del docente y la revalorización de él son trascendentales e imprescindible para estructurar el cambio de cualquier política educativa" (Milla & Gálvez, 2018) Tal y como manifiestan los autores en el párrafo anterior el revalorar constantemente los procesos de evaluación son necesarios para fortalecer el mismo.

"El docente tiene que estar dotado de ciertas cualidades profesionales para ofrecer una educación de calidad, saber una competencia establecida previamente y su competencia real (Bunk,1994) es importante facilitar y crear herramientas adecuadas así como la contextualización de cada nivel educativo ,es decir, cada docente debe ser evaluado según su perfil y nivel educativo que ejerce de ser así, tendremos como resultado evaluaciones del desempeño con énfasis en especificaciones respectivas a cada contexto, nivel y población.

Capítulo 1

Planteamiento el problema

1.1 Situación problemática

La CEPAL, Comisión Económica para América Latina., asociada a la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), de la UNESCO, elaboraron sendos documentos para conformar el nuevo modelo de relación Estado-educación que marcaría el rumbo de la agenda educativa de la región, centrada en calidad y evaluación. Estos documentos expresan preocupación por el bajo rendimiento de los estudiantes y aluden indirectamente a la responsabilidad que cabe al profesor al cuestionar, entre otros elementos, la eficacia de las prácticas de enseñanza que se utilizan en el tercer mundo (Galaz Ruiz, Giménez Vásquez, & Díaz Barriga, 2019). La evaluación del desempeño docente es uno de los elementos indispensable para la promoción de mejoras con énfasis en la tan anhelada calidad educativa en América Latina, por lo que en la actualidad cada secretaria de estado en diferentes países, buscan alternativas eficientes para su correcta aplicación.

En Honduras, la evaluación del desempeño docente es un proceso obligatorio que tiene como propósito el mejoramiento de la calidad del desempeño profesional. Debe realizarse dentro de los parámetros establecidos en la Ley Fundamental de Educación su Reglamento General, el presente reglamento y el Estatuto del Docente en lo que corresponda y el Manual de Evaluación del Desempeño Docente (DGCE, 2015). Este proceso se realiza de forma periódica y es responsabilidad directa de: La Dirección General de Currículo y Evaluación, Direcciones Distritales y el Director de cada centro Educativo quien aplica directamente los instrumentos de evaluación. Actualmente estos instrumentos carecen de contextualización, generalmente se aplica el mismo instrumento a todos los docentes sin tomar en cuenta: el nivel (Pre-Básica, Básica, Media) áreas curriculares, profesionalización del área del docente y por supuesto esto genera inconformidad y resultados poco asertivos.

Es importante mencionar que existen algunos vacíos en la literatura en lo que respecta a la construcción de instrumentos para la evaluación del desempeño docente métricos en Honduras, sin embargo, existen referentes que pueden ser de gran utilidad como ser:

Validación de constructo de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente 1 (Serrano & Reyes, 2015) que fue creado en Baja California y con resultados favorables en relación a la validez y confiabilidad del instrumento. En el caso del docente, las actitudes las desarrollan en contextos educativos favorables o desfavorables. Así tenemos que la aplicación de procesos de evaluación docente, a nivel nacional, ha obtenido una respuesta inmediata de la sociedad y de los propios docentes; a través de sus apreciaciones positivas o negativas sobre estos procesos evaluativos. (Galvez Suarez & Milla Toro, 2018) Sin embargo, podemos mejorar el rendimiento académico de los educandos y apostar a la calidad educativa, a través de un proceso de evaluación de desempeño docente asertivo aplicando las herramientas adecuadas a cada nivel que garanticen mediciones confiables para la generación de planes de mejora continua, asegurando al docente una evaluación de su desempeño basada en los requerimientos de su profesionalización y exigencias que su perfil ya establece.

Los aportes de la psicometría y sus propiedades son la alternativa más necesaria para un proceso de evaluación con resultados válidos y ante la gran necesidad de orientar los procesos de evaluación contextualizados a la evaluación de desempeño docente del nivel prebásica con eficacia. Es importante destacar que “La medición proporciona la información necesaria para diseñar la mejor estrategia posible de intervención y la medición indica también hasta qué punto dicha estrategia ha conducido a los resultados apetecidos” (Navas, 2012, pág. 17). El presente constructo se considera una propuesta oportuna que surge como alternativa a la problemática actual, brindando aportes de carácter académico-epistemológico sobre el origen de los actuales instrumentos y para la realización de nuevas investigaciones experimentales con parámetros psicométricos y brindando un aporte inicial a la sociedad educativa del nivel prebásica garantizando así una mejora significativa en el proceso de Enseñanza-aprendizaje de la población infantil hondureña.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 General

Construir el Instrumento para la Evaluación del Desempeño docente del nivel Pre-Básica, del Distrito Central de Francisco Morazán.

1.2.2 Específicos

Identificar las dimensiones e indicadores que conforman el Instrumento de evaluación del desempeño Docente del Nivel Pre-Básica del Distrito Central de Francisco Morazán.

Construir el Instrumento para para la Evaluación del desempeño Docente Nivel Pre-Básica del Distrito Central de Francisco Morazán.

Determinar la validez de contenido, por medio del análisis de los expertos en los componentes de: relevancia, claridad, suficiencia y la coherencia de los ítems de cada dimensión del Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente Nivel Pre-Básica del Distrito Central de Francisco Morazán.

1.3 Justificación

Es trascendental iniciar una alternativa mejorada de un instrumento de evaluación del desempeño docente contextualizada al nivel de educación Prebásica y con los requerimientos legales ya establecidos en nuestros reglamentos educativos. Con ello nos encaminamos hacia la calidad y se evita hacer una evaluación del desempeño docente según criterios fuera de las funciones del perfil del desempeño docente ya establecidas en el manual de puestos y salarios, así como también en el currículo de prebásica. Tal y como lo expresa el artículo 31 capítulo II del Reglamento del Nivel de Educación Prebásica que textualmente dice:

La evaluación De la calidad educativa de la Educación Prebásica responde a las características y especificidad de los centros educativos de cada región del país y será regulada por la Ley de Evaluación, Acreditación, Certificación y Equidad de la Calidad de la Educación. (Gaceta L. , 2014, pág. 152)

Actualmente estos instrumentos de evaluación del desempeño docente de prebásica carecen de contextualización, generalmente se aplica el mismo instrumento a todos los docentes sin tomar en cuenta: el nivel (Pre-Básica, Básica, Media) áreas curriculares, profesionalización del área del docente y por supuesto esto genera inconformidad y resultados poco asertivos. Por lo que es emergente la necesidad de aplicar instrumentos basados en las funciones docentes ya establecidas en los diferentes reglamentos educativos .

En los últimos años la Secretaria de Educación de Honduras ha iniciado constantes procesos de evaluación con instrumentos unificados para los tres niveles educativos: Pre-básica, Básica y Media por lo que un instrumento psicométrico para la evaluación del desempeño del docente en el nivel Pre-básica orientado en sus funciones específicas del perfil docente, es una propuesta oportuna que surge como alternativa a la problemática actual con relación a este tema de la evaluación del desempeño docente. El problema radica en que no debe contaminarse el propósito auténtico de la evaluación; la evaluación debe de ser integral esto significa que de acuerdo con el modelo pedagógico adoptado en el sistema educativo así debe ejecutarse al sistema de evaluación (Moreno, 2014). Son muchos los factores, fortalezas y deficiencias relacionadas con la práctica de supervisión en los centros educativos, misma que generalmente se aplica con la intención de resaltar la importancia de la función docente

y contribuir principalmente en mejores prácticas para la enseñanza- aprendizaje; además de coadyuvar a la implementación de procesos de evaluación justos y pertinentes.

Como aporte metodológico de este estudio desde su estructura, creación y resultados de la validez de contenido , se obtiene un instrumento psicométrico que garantice por medio de resultados válidos una evaluación del desempeño del docente del nivel prebásica más orientada a las exigencias de su nivel y especialización.

Las contribuciones teóricas a la evaluación del desempeño docente en Honduras, dentro de los hallazgos teóricos destacables en esta investigación están el compendio de leyes existentes que brindan soporte de la justificación de cada ítem en el instrumento, brindando a los docentes la exactitud de ser evaluados específicamente en sus funciones y exigencias de su profesionalización generando una autocritica sobre el origen de los actuales instrumentos y para la realización de nuevas investigaciones experimentales con los parámetros adecuados, con criterios métricos, como validez de contenido, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta para ser incorporados como conocimientos e incentivo a nuevas prácticas al sistema de evaluación del desempeño docente actual .

Brindamos un aporte inicial a la sociedad educativa del nivel prebásica garantizando un avance en un proceso de evaluación de la calidad educativa por medio de la adaptación de los instrumentos de evaluación del desempeño docente, así mismo permitirá generar nuevos constructos , proporcionando una información importante a partir de 2022 la cual oriente procesos de cambio en torno a la evaluación del desempeño docente en este nivel.

La creación del instrumento psicométrico generará reflexión, discusión y sobre todo la gran relevancia de contextualización de los instrumentos de desempeño por niveles, esta investigación brinda una riqueza de procesos, logísticos, éticos y prácticos que se beneficiarán los procesos de supervisión docente. En tal sentido y ante la gran necesidad de orientar los procesos contextualizados a la evaluación de desempeño docente del nivel prebásica con eficacia .Este instrumento de evaluación marcará un punto inicial hacia las mejoras en la calidad educativa en Honduras.

Capítulo 2

Marco teórico

Este capítulo está caracterizado por su amplio repertorio en primera instancia sobre :bases teóricas y conceptuales sobre la evaluación del desempeño, así como enfoques y paradigmas, seguidamente una breve descripción del perfil universal del desempeño docente :origen ,objetivos y la evaluación en América latina. Este apartado menciona también, el perfil del docente de educación prebásica y continúa con los precedentes como ser: los aportes de la psicometría, tipos de investigaciones con parámetros psicométricos realizadas en Honduras, tipos de validación de instrumentos y técnicas más usadas en validación de juicio de expertos finaliza con la conceptualización y justificación de variables del IEDDPB.

2.1 Bases teóricas y conceptuales sobre evaluación del desempeño.

Según el Manual de Desempeño Docente publicado por (DIGECE, 2012) define la Evaluación como La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, porque emitimos juicios acerca de personas, objetos o circunstancias. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se diseña, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el propósito que se persigue.

Este mismo Manual de la Dirección General de Evaluación de la Calidad Educativa (DIGECE, 2012) indica que Desempeño significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.”; “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (Diccionario de la lengua Española, 1998) El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su ambiente de trabajo, como afronta de manera efectiva sus retos habituales y como incide en la calidad integral de la tarea.

En tal sentido, para Ornelas (2016) la evaluación del desempeño de una persona significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración conforme a sus funciones específicas.

2.1.1 Definiciones conceptuales claves

Validez de constructo: Un constructo es un concepto. Así, la validez de constructo “intenta determinar en qué medida un instrumento mide un evento en términos de la manera como éste se conceptualiza, y en relación con la teoría que sustenta la investigación...Un instrumento tiene validez de constructo cuando sus ítems están en correspondencia con sus sinergias o los indicios que se derivan del concepto del evento que se pretende medir” (Hurtado, 2012, p. 790, 792). Evaluación del desempeño docente: Según el artículo 155 Título VII del Reglamento de la Carrera Docente. La evaluación del desempeño docente, tiene la como propósito determinar la calidad y el rendimiento profesional de los docentes en el desempeño del cargo, con el fin de sustentar los méritos, las prestaciones y los correctivos.

Experto: experto,ta Del lat. expertos 'experimentado'.1. adj. Dicho de una persona: Práctica o experimentada en algo. Es una conductora experta.2. adj. Dicho de una persona: Especializada o con grandes conocimientos en una materia. Es muy experta en leyes. U. t. c. s. El juez llamó a declarar a un experto en balística. (RAE, 2016).

Otras definiciones de alta relevancia en el proceso de evaluación del Desempeño Docente se Describen en el artículo 9 del Capítulo I y Título I del Reglamento de Evaluación

k) Estándares de Desempeño: Son las competencias deseables e irrenunciables que todos los docentes deben mostrar durante el ejercicio de su profesión. Son parámetros de medida que permiten valorar el desempeño del Docente .

m) Nivel de Desempeño: Es la calificación del rendimiento, en la que se ubica el docente, según los resultados de la Evaluación del Desempeño Docente.

b) Evaluación Interna : Consiste en la evaluación de las propias competencias, que el profesional de la educación pone en práctica en la institución donde desarrolla su acción educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los educandos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

2.1.2 Abordaje de la evaluación del desempeño (enfoques y paradigmas).

Existen distintos enfoques y paradigmas que han influido en el abordaje del desempeño docente a lo largo de la historia : Enfoque tradicional centrado en la transmisión del conocimiento y habilidades a los estudiantes a través de la enseñanza frontal y evaluaciones basadas en pruebas según Schleicher (2010). El enfoque constructivista que según Vygotsky (1978), el conocimiento es una construcción activa que se basa en la interacción social y mediación cultural y el enfoque de la formación en el trabajo según Lave y Wenger (1991), “ el aprendizaje es una actividad social y el desempeño docente es una práctica socialmente contruida”.

Son muchas las razones por las que , adquirir y llevar a la práctica los diferentes enfoques es de vital importancia en el desempeño del docente, al referirnos a las habilidades o competencias según Pérez (2018) en su Modelo de Evaluación para el Desarrollo Profesional de los Docentes menciona siete competencias básicas propuestas como ser:

- a. Favorecer el aprendizaje de todos los alumnos
- b. Responder de forma flexible a su diversidad
- c. Utilizar las Tic de forma pedagógica en el aula
- d. Contribuir a su desarrollo socioemocional y moral
- e. Ser capaz de trabajar en equipo con los compañeros
- f. Colaborar en la planificación y gestión del centro, así como en sus actividades comunes
- g. Colaborar con las familias.

2.2 Perfil universal del Desempeño Docente.

Las exigencias y características del docente en América Latina y el mundo en cuanto a su perfil y desempeño contemplan valoraciones que en la mayoría de los casos son muy similares en cuanto a ética, competencias, habilidades, destrezas y sobre todo en el ámbito moral. Por lo que las múltiples investigaciones en el ámbito de la evaluación del desempeño docente exigen el cumplimiento y mejora de nuevas políticas y acuerdos internacionales como regionales para considerar el contexto como uno de los componentes asertivos agregado al perfil docente y su desempeño.

Se hace necesario resaltar que la UNESCO, uno de los principales organismos internacionales que velan a favor de la calidad educativa expresa algunas recomendaciones que debemos considerar al momento de valorar el desempeño docente: Desde Corea la Secretaría de Educación aplica la combinación de observación de aula con asesoría de homólogos para influir en las prácticas y convertirse así en una formación continua informal, seguir el ejemplo de Corea donde los docentes están muy bien remunerados con salarios superiores a la media de los países Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE) donde el salario se considera, una variable crucial en los esfuerzos de mejora docente. Desde la perspectiva de Finlandia, en donde la autonomía del docente quien dispone libertad de cátedra para realizar su jornada escolar así como también de programas continuos de formación docente. (UNESCO, 2018).

2.2.1 Origen y Objetivos de la Evaluación.

Según lo refiere Clayson (2009), después de que a inicios de la década de 1950 la Universidad de Washington fuera una de las primeras instituciones que realizara un análisis formal de evaluación, en la década de 1970 se generalizó la aplicación de la evaluación docente por estudiantes con fines formativos principalmente. La necesidad de la evaluación del desempeño docente se convierte, entonces, en una actividad validada tanto por estudiantes, como por los propios docentes y el personal administrativo de la universidad. Incluso quienes critican la evaluación docente realizada por estudiantes son conscientes de que una buena docencia repercute positivamente en el aprendizaje. Por su propio origen, la evaluación significa aprender y ser más consciente de las necesidades de mejora, por lo que

en la literatura se encuentran autores que defienden la tesis de una relación positiva entre la evaluación docente y el buen resultado académico. (Serrano E. Z., 2021).

Para muchos estudiosos del fenómeno educacional, la implementación de un sistema de educación de calidad viene asociado de una estrategia de evaluación, ya que en la búsqueda de la calidad se vuelve indispensable saber hasta qué punto se ha alcanzado la calidad deseada y hasta qué punto se debe mejorar para lograrla. La evaluación permite conocer entre otros, muchos aspectos que inciden en la calidad educativa, si se cuenta con los docentes que propician la calidad en las aulas .(Secretaria de educación de Honduras , 2016).

Hablar de evaluación en educación es inevitable mencionar la calidad educativa para ello es necesario considerar que existen una gran variedad de factores que influyen en la evaluación del desempeño docente como tal, desde políticas públicas ,reglamentos de evaluación ,enfoques regionalizados, reglamentos institucionales entre otros. Sin embargo, el fin de la evaluación es la mejora continua de la calidad educativa ,en relación a lo anterior Susana Olmos y José Rodríguez, sostienen que:

“la evaluación se convierte en la unidad y/o elemento fundamental o crítico en todo proceso de enseñanza-aprendizaje, independientemente de que se desarrolle en un contexto o modalidad de enseñanza presencial, semipresencial y/o virtual” (Susana Olmos, 2011).

La evaluación vista como un proceso dinámico, flexible y orientado a la mejora continua es un proceso indispensable en la verificación de la entrega del servicio educativo en cualquiera de sus modalidades y niveles .Siendo el educando el beneficiario directo de las buenas prácticas del docente en el salón de clase obteniendo como resultado un exitoso proceso de enseñanza-aprendizaje con estándares de fin de año cumplidos beneficiándose el educando del buen desempeño del docente.

Por otra parte “La descripción del concepto de evaluación es uno de los objetivos que quiere alcanzar la presente reflexión. Como tal, adjuntarlo al desarrollo de la misma, mediante las ventajosas aportaciones de numerosas investigaciones, nos ha permitido trazar las bases de este estudio. Por eso, pensamos con certeza que es casi imposible llevar a cabo una labor educativa basada en la práctica evaluativa, sin referirse a algunas normas básicas que caracterizan el concepto de evaluación desde sus inicios en la educación hasta su percepción actual” (Abi, 2021, pág. 4)

Tomando como referencia lo anterior, surge la siguiente pregunta ¿Para qué evaluamos ? Tal y como lo menciona Evelyn Zamora evaluamos porque :”Existe una relación entre el desempeño docente y la efectividad estudiantil. Esta relación implica entender, en primer lugar, a qué nos referimos cuando hablamos de docencia”. (Serrano E. Z., 2021). Mantenerse alerta a la relevante influencia que ejerce el docente en la vida de sus educandos debería ser una de las mayores prioridades estatales, pues es el docente el mayor factor de injerencia en la sociedad actual y futura .Un docente comprometido con su ejercicio, vocación y consciente de su relevancia social es un aliado de la historia visto como un héroe

silencioso que día a día transforma pensamientos ,conductas y por ende ciudadanos ejemplares para las naciones .

Se evalúa por los múltiples compromisos internacionales orientados a la calidad de los aprendizajes en los educandos y otros retos como el cumplimiento de los derechos humanos ,derechos del niño ,desarrollo sostenible ,metas EFA, Educación para Todos entre otros .Todos ellos requieren un alto nivel de compromiso diario por parte de todos los involucrados desde la secretaría de estado hasta llegar a los centros educativos con una cultura de evaluación que permita la observancia de resultados satisfactorios, también debemos evaluar porque así como lo manifiesta Santiago Figueiras de la CEUPE México “se trata de un proceso sistemático y periódico que estima cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades asignadas a la función que desarrollan”. (Figueiras, 2021) .

En Honduras, los objetivos de la evaluación del desempeño docente son regidos bajo el reglamento de Evaluación Docente Capítulo II (2014):

- a. Elevar la calidad educativa que ofrece el Sistema Nacional de Educación.
- b. Obtener información sistemática, oportuna, objetiva y confiable acerca del desarrollo de los procesos de evaluación del desempeño docente.
- c. Promover la reflexión entre actores, sectores y organizaciones educativas hacia una cultura de evaluación del desempeño docente.
- d. Mantener a los docentes motivados a lo largo de su carrera profesional para el logro de resultados traducidos en calidad de los aprendizajes de los educandos.
- e. Proporcionar al docente la información necesaria para elaborar su propio plan de mejora profesional.
- f. Reconocer los méritos a los docentes en las funciones en que se encuentran nombrados y comprobar la calidad de su desempeño.
- g. Comprobar la efectividad de la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación.
- h. Recomendar procesos que mejoren el rendimiento del docente en el desempeño de sus funciones, contribuyendo a la permanente actualización de conocimientos y a su capacitación pedagógica.

- i. Estimular el buen desempeño en el ejercicio de su función docente mediante el reconocimiento de estímulos e incentivos.

2.2.2 La evaluación del desempeño en América Latina

Los autores (Luque, Barbara Bruns y Javier, 2014) en su libro denominado “Docentes excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe” dan a conocer que la creciente experiencia internacional con las evaluaciones docentes señala cuatro características claves de los sistemas exitosos:

- a. En primer lugar, se basan en los parámetros para la enseñanza: una articulación clara de las competencias y las conductas que se espera que tengan y muestren los buenos profesores. En segundo lugar, miden el desempeño de manera integral, es decir se necesitan.
 - b. Numerosas mediciones, entre las que figuran, la observación en el aula (idealmente varias veces) y la opinión de alumnos y colegas.
 - c. En tercer lugar, uso de instrumentos que poseen validez técnica y protegen la integridad de los procesos de evaluación.
 - d. En cuarto lugar, que los resultados de las evaluaciones tengan consecuencias tanto positivas como negativas para los profesores.
-
- a. Hay dos nuevos rasgos de la profesión docente que tienen una enorme importancia en el análisis de sus competencias y, por tanto, en la evaluación de estas:
 - b. El primero es que la tarea docente no es un asunto meramente individual, sino que se realiza en común, con otros docentes, en el marco de un centro y de un equipo docente determinado.
 - c. El segundo es que el modo de organización y de funcionamiento de un centro puede facilitar o limitar la actividad de los docentes y el desarrollo de sus competencias en la acción.
 - d. La evaluación de cada docente ha de incorporar, por tanto, su colaboración con otros compañeros, con el equipo docente y con la gestión de su centro, de la misma manera

que también debería tener en cuenta cómo el funcionamiento del propio centro facilita o dificulta el despliegue de estas competencias como lo indica (OCDE, 2017).

2.2.3 Perfil del docente de educación prebásica

En el Manual de Puestos y Salarios están descritas las funciones específicas y generales del docente cada uno de los docentes que forman el sistema educativo de Honduras, para efectos de este estudio nos enfocaremos en las funciones que corresponden al docente de educación Prebásica y se detallan a continuación:

Descripción del puesto:

Lograr que las y los educandos, en las primeras etapas de crecimiento y desarrollo integral de las capacidades físicas y motoras, socioafectivas, lingüísticas y cognitivas; se adapten al proceso de aprendizaje, a fin de que sean capaces de ambientarse fácilmente al contexto escolar y comunitario, en cumplimiento al Artículo 21 de la Ley Fundamental de Educación.

Lograr que las y los educandos, en las primeras etapas de crecimiento y desarrollo integral de las capacidades físicas y motoras, socioafectivas, lingüísticas y cognitivas; se adapten al proceso de aprendizaje, a fin de que sean capaces de ambientarse fácilmente al contexto escolar y comunitario, en cumplimiento al Artículo 21 de la Ley Fundamental de Educación.

Funciones específicas

1. Planificar y desarrollar sus clases de acuerdo con la normativa del currículo de Educación de Pre Básica y sus instrumentos de concreción y los documentos de concreción curricular.
2. Elaborar y presentar al jefe inmediato o superior los planes de unidad y planes de clase y otros para su aprobación.
3. Aplicar métodos activos y participativos y otros; procurando adaptarlos a las condiciones y a la naturaleza de las áreas curriculares, para garantizar con mayor eficiencia el logro de los aprendizajes.

4. Dosificar los contenidos de acuerdo con el desarrollo psico-biosocial de las y los educandos, procurando el aprendizaje lúdico propio de la edad y el nivel.
5. Realizar actividades orientadas a contribuir en la formación de la personalidad, hábitos deseables, buenas costumbres, valores cívicos, éticos y morales.
6. Promover y desarrollar actividades de prevención y atención en salud, riesgo social y violencia escolar.
7. Mantener un ambiente escolar agradable, para lograr en las y los educandos la motivación necesaria por aprender.
8. Estimular la asistencia, progreso y promoción de las y los educandos, a través de actividades extracurriculares.
9. Cumplir con los medios de control y verificación de su asistencia y desempeño.
10. Evaluar continuamente el aprendizaje de las y los educandos, para conocer los avances y superar las debilidades encontradas.
11. Ingresar al SACE el registro de los avances del proceso de evaluación y analizar los resultados estadísticos del rendimiento académico, y promover actividades de mejora en los aprendizajes de las y los educandos.
12. Registrar los avances del proceso de evaluación y analizar los resultados estadísticos del rendimiento académico, y promover actividades de mejora en los aprendizajes de las y los educandos.
13. Mantener una estrecha y permanente comunicación con los padres y madres de familia, tutores o encargados de las y los educandos, a fin de lograr una educación integral.
14. Conocer y buscar solución a situaciones y problemas específicos de los educandos, dentro y fuera del entorno escolar.

Funciones Generales

15. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, la Ley Fundamental y sus Reglamentos, Estatuto del Docente Hondureño y su Reglamento y otras Leyes relacionadas con el Sistema Educativo Nacional.
16. Cumplir el rol del educador del Art. 67 de la Ley Fundamental de Educación.
17. Prestar con responsabilidad, calidad y eficiencia los servicios educativos.
18. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores en forma directa, con alto grado de responsabilidad.
19. Demostrar una conducta íntegra dentro y fuera del centro educativo, que motive al educando a seguir su ejemplo.
20. Participar en la planificación y desarrollo de actividades del centro educativo.
21. Participar activamente en el desarrollo de las actividades educativas de acuerdo con lo establecido en el Diseño Curricular de la Educación Prebásica y sus instrumentos de concreción.
22. Participar en sesiones ordinarias y/o extraordinarias a que fuese convocado por las autoridades superiores.
23. Participar en actividades de innovación, investigación y formación docente, a fin de fortalecer el aprendizaje para las y los educandos.
24. Participar en el proceso de implementación de la Escuela para Padres y madres de familia, y hacer funcional la Asociación de Padres de Familia.
25. Organizar y hacer funcional el Portafolio Docente.
26. Cumplir las tareas afines a su cargo y otras que le asigne la autoridad inmediata o superior conforme a ley.
27. Cumplir con las disposiciones del Código de Conducta Ética del Servidor Público.

Competencias

Pedagógicas

1. Poseer amplio conocimiento del Diseño del Currículo de Educación Prebásica y los documentos de concreción curricular.

2. Dominio de los diferentes enfoques pedagógicos y metodológicos orientados a la educación preescolar.
3. Conocimiento y aplicación de los lineamientos de la evaluación de los aprendizajes.
4. Conocimiento de técnicas para elaborar y utilizar los recursos didácticos de preescolar.
5. Dominio del proceso de planificación didáctica, siguiendo los lineamientos del Diseño del Currículo de la Educación Prebásica.
6. Conocimiento y manejo del Portafolio del Docente y del educando.
7. Conocimiento sobre la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo de Centro (PEC) y del Proyecto Curricular de Centro (PCC).
8. Capacidad de aplicar las estrategias de evaluación planeadas de acuerdo con las características del contexto de los educandos de Prebásica.
9. Capacidad de análisis, síntesis y juicio crítico
10. Administrativas 10.
11. Capacidad de utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
12. Conocimiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, Certificación de la Calidad de la Educación (SINEACE).
13. Capacidad para trabajar en equipo en las actividades que promueva el Director y el Consejo Escolar de Desarrollo (CED).
14. Conocedor de las leyes y reglamentos que rigen el Sistema Educativo Nacional. Secretaría de Estado en el Despacho de Educación Manual de Clasificación de Puestos y Salarios Docentes 16 14. Además de lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Carrera Docente. Habilidades Personales
15. Mantener buenas relaciones humanas.
16. Tener alto sentido de responsabilidad y ética profesional.
17. Conocimiento de la realidad, local, nacional e internacional.
18. Manejo de grupos de trabajo.
19. Tener iniciativa, creatividad y dinamismo.
20. Facilidad para comunicar y comunicarse.
21. Poseedor de buenos principios y reconocida solvencia moral, ética y práctica de buenas costumbres. (Educación, Sep,2017, págs. 14,15)

2.3 Precedentes

2.3.1 Aportes Psicométricos

La Psicometría como ciencia es generalmente conocida como un sinónimo de medición al escuchar esta palabra es inevitable relacionarla con números y gráficos, pero ¿Cómo surge y Qué es la Psicometría ?. Para dar respuestas a estas interrogantes debemos hablar primero de algunos de sus precursores.

De acuerdo con el autor Julio Meneses de la Universidad de Cataluña realiza una aproximación breve sobre los inicios de la Psicometría: La cual surge en el antiguo imperio chino con los primeros sistemas para evaluar funciones y habilidades de los individuos que según Bowman(1989) cuyas pruebas documentales ubican los orígenes en la dinastía Tang (618-907) Donde se desarrolló un sistema de evaluación imperial para seleccionar y promocionar nuevos funcionarios departamentales, luego en (1268-1644) con la dinastía Ming se pone en marcha los primeros sistemas de clasificación oficial para acreditar el acceso según diferentes niveles de responsabilidad. La educación formal Europea implementó exámenes orales a los estudiantes a partir del siglo XIII .Según Rogers (1995), en el siglo XIX las pruebas escritas fueron las principales formas de selección de estudiantes. Estos dos acontecimientos la selección de funcionarios y estudiantes marcaron referente con relación al juicio de las capacidades.

Otro antecedente mencionado es los inicios de la evaluación Psiquiátricas y el estudio de las diferencias humanas a mediados del siglo XIX.” Primero gracias a los trabajos de Friedrich W. Bessel (1784-1846) y Carl F. Gauss (1777-1855) que fueron pioneros en el estudio de las diferencias individuales en la percepción en el campo de la astronomía– y después en las contribuciones de Gustav T. Fechner (1801-1887) Hermann von Helmholtz (1821-1894) en el desarrollo de la psicofísica –que supuso el inicio de la psicología como disciplina académica ambas aproximaciones constituyeron un avance importante en la sistematización de la medida de las sensaciones psicológicas producidas por la estimulación física (Boring, 1978, para una revisión histórica). (Meneses, 2013)

La Psicometría es la rama de la Psicología Experimental que se encarga de la medición y cuantificación de los procesos psicológicos y las capacidades cognitivas. Esta disciplina nació en el siglo XIX con dos claros objetivos. Por un lado, el de implantar una

metodología científica en el estudio de la mente: una tarea compleja, dado el carácter intangible de los constructos mentales como la inteligencia, la personalidad o las emociones. Por otro, encontrar la correlación entre los estímulos externos e internos y la respuesta humana, que definen las diferencias individuales.

Según García (2018), la importancia de la psicometría, como disciplina a la que incumbe todo aquello relacionado con la medición de variables psicológicas, se justifica si se tiene en cuenta que, en psicología, como en las demás ciencias empíricas, el objetivo final es la descripción, explicación y predicción de los fenómenos de interés (en nuestro caso los fenómenos psicológicos) y se podrá cumplir mejor dicho objetivo mediante el proceso de medición. Por eso, aunque la Psicometría no tiene un campo de aplicación específico como sucede con otras disciplinas, su campo de aplicación abarca todos los campos de la Psicología: personalidad, procesos cognitivos, actitudes, etc., y juega un papel importantísimo ya que contribuye a fundamentar, elaborar y contrastar todas las teorías psicológicas. Es dentro de este marco donde se justifica la medición.

El acercamiento de la psicometría en Honduras se expresa por medio de la psicología y como se expresa en el artículo “Uso de pruebas psicológicas en Honduras por psicólogos”:” La otra fuente se refiere al uso de las pruebas en el área clínica en Honduras, la cual se fortaleció en los años sesenta desde la recién creada Carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Desde sus inicios la falta de baremos nacionales fue un problema significativo del que tuvieron conciencia sus profesores. La enseñanza y el uso de las pruebas psicológicas se expandieron en las siguientes décadas, por ejemplo, se identificaron 79 pruebas utilizadas en Honduras (con una muestra de 65 psicólogos en 35 centros laborales). A través de las tesis de grado de licenciatura de la carrera de psicología de la UNAH, se hizo un esfuerzo por elaborar normas regionales o nacionales, esfuerzo que se discontinuó a fines de la década de los setenta al eliminarse las tesis como requisito de graduación en dicha Universidad.

2.3.2 Tipo de investigaciones con parámetros psicométricos realizadas en Honduras y sus aplicaciones.

El observatorio universitario de la educación nacional de la educación nacional e internacional de la UPNFM desde hace algunos años ha realizado múltiples investigaciones orientadas en el ámbito educativo en Honduras . Surge en 2020, las primeras investigaciones orientadas a la psicometría por parte de la Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa ,sus egresados de la Ira promoción abren una brecha hacia el mundo de la medición en instrumentos de alto alcance y significancia en las diferentes ramas de la profesionalización de la sociedad Hondureña.

Las principales investigaciones producto de los egresados son:

- Análisis psicométricos a la prueba del 6to grado de matemáticas del TERCE. (Wendoly Margoth Cruz,2022).
- Estudio de Validación para un Test de razonamiento mecánico para el proceso de admisión de la UNAH .(Ana Belly Ortiz,2022)
- Análisis Psicométrico de la prueba de Ciencias Naturales del tercer estudios desarrollado con los resultados de aplicación de la muestra de estudiantes Hondureños en al año 2013.(Sohany Alejandra Cáceres ,2022)
- Normalización de la escala Brief Cope en la Ciudad de Tegucigalpa.(Rigoberto de Jesús Padilla,2022).
- Validación del Subtest de razonamiento lógico deductivo, en su fase estudio piloto, para el test de aptitud académica de la UPNFM .(Carla Elizabeth Melara, 2022).
- Diseño de una prueba de actitud hacia la terapia funcional de la UNAH.(Johanna Merary Moncada,2022).

2.3.3 Tipos de validación de instrumentos

De acuerdo con el artículo Una reseña sobre la validez de constructo de pruebas referidas a criterio , publicado por Yolanda Edith Leyva Barajas ,la validez de constructo se expresa como la existencia de evidencias en torno a la consistencia entre el perfil referencial y la prueba , la cual científicamente hablando expresa la sincronía entre el constructo teórico y lo que se pretende evaluar en la prueba ,por lo que es imperativo sustentar con base teórica sólida para vincular la prueba con el criterio .También manifiesta la importancia del establecimiento de rangos para justificar los niveles de desempeño que generen puntos de corte claros. Para el establecimiento de este tipo de validez de constructo sugiere 5 pasos: 1 Elegir o construir una teoría para la definición de conceptos y la determinación a prioridad de las relaciones entre ellos.2. Seleccionar indicadores que representen cada uno de los conceptos contenidos en la teoría.3. Establecer la naturaleza dimensional de estos indicadores.4. Calcular la correlación entre las escalas construidas.5. Comparar las correlaciones empíricas con las relaciones teóricamente determinadas entre los conceptos. (Barajas, 2011).

2.3.4 Técnicas más utilizadas en validación de Expertos

Para la validez de contenido, es una metodología que permite determinar la validez interna del instrumento por medio de un panel de jueces expertos para cada una de las áreas curriculares a considerar en el instrumento de evaluación, quienes deben analizar –como mínimo– la coherencia de los indicadores con las dimensiones, Los jueces deben contar con capacitación en las técnicas de clasificación de preguntas para validez de contenido. Esta metodología es la más usada para realizar la validación de contenido. (M, Urrutia Egaña, 2014) . Las evidencias de validez basadas en la estructura interna del test, no sólo son útiles para la validación, sino que son necesarias para los análisis psicométricos de los tests. (Torres L. R., 2014).

2.3.5 Conceptualización y Justificación de variables del IEDDPB

El Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente del nivel Prebásica es orientado al proceso de evaluación Interna con aspectos expresados en el artículo 15 incisos a, b, c y d del Reglamento de Evaluación Título II Capítulo I y está formado por las siguientes dimensiones:

Tabla 1 Conceptualización y justificación de variables del IEDDPB

DIMENSIÓN Y SU JUSTIFICACIÓN	CONCEPTUALIZACIÓN
1.PORTAFOLIO DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO Título III cap. I art.16 Reglamento de Evaluación Docente	Esta dimensión permite reflexionar acerca de los procesos del docente.” Es un archivo que contiene experiencias, documentos, imágenes y productos de diversa índole, recopilados durante el año lectivo por el docente, como una evidencia de su proceso de desempeño profesional que incluye: estrategias, conocimientos, actitudes, creatividad y otros aspectos vinculados a la labor docente”.(Artículo 9 inciso p del Reglamento de Evaluación Docente)
2. PROFESIONAL Y TECNOLÓGICA Funciones específicas del perfil del docente de prebásica	La expresión “desarrollo profesional docente” es sinónimo de otros términos que se utilizan con frecuencia: formación permanente, formación continua, formación en servicio, desarrollo de recursos humanos, aprendizaje a lo largo de la vida, reciclaje o capacitación (Terigi, 2007).
3. COMUNITARIA Y SOCIAL Reglamento de la participación de la comunidad educativa y LF	Incluye una gestión continua donde se ejecutan diversas actividades vinculando a todos los actores de la comunidad y la sociedad sea como impartidores ó beneficiarios.

La participación comunitaria se realiza mediante las diferentes instancias de participación llamadas IPCE (Instancias de Participación del Centro Educativo) Descritos en el en el Título I, Capítulo I Artículo 4 : inciso a. El CED (Consejo Escolar de Desarrollo del Centro Educativo)

4. AUTO Y COEVALUACIÓN

Título I cap. II art.9 incisos h e i del reglamento de evaluación docente

Esta dimensión es responsabilidad del director del centro educativo quién verifica el desempeño docente basado en instrumentos ya determinados por la secretaria de educación, bajo las normativas del perfil y responsabilidades del docente establecidos en la Ley fundamental y también bajo lineamientos del currículo Nacional Básico.

autoevaluación :es el proceso de evaluación orientado a obtener el juicio que el docente hace sobre su propio desempeño de manera objetiva, crítica y responsable;

i. Coevaluación: Consiste en la evaluación del desempeño docente a través de la obtención de información y determinaciones de sus propios compañeros de trabajo.

Nota: Elaboración propia.

La tabla anterior expresa cada una de las dimensiones del Instrumento para la Evaluación del Desempeño de Docente de Prebásica su conceptualización y soporte de legalidad que justifican su pertinencia en el instrumento.

Capítulo 3

Marco contextual

En el siguiente capítulo de esta investigación describe de forma detallada la organización y secuencia de su desarrollo, consta de 3 subtítulos el primero describe la historia de la Educación Prebásica en Honduras, la regulación legal del proceso del desempeño docente en el cual predominan los reglamentos que regulan los procesos de evaluación docente y recomendaciones de informes de evaluación del desempeño docente de Honduras .El segundo subtítulo expresa factores de contexto que influyen en el desempeño docente como ser la resiliencia y el contexto educativo en pandemia.

Finalmente, el subtítulo 3 que manifiesta la relevancia social de la evaluación del docente de prebásica, con énfasis en el instrumento de evaluación y su relación con la psicometría y los entes de participación en el proceso de evaluación docente.

3.1 Historia de la educación prebásica en Honduras

La Educación Prebásica en Honduras dio sus primeros pasos en el año de 1907 con la fundación de la Escuela para Párvulos; pero fue hasta 1953 que aparece reconocido como Nivel según Decreto Presidencial.1976, se crea la Unidad de Educación Preescolar, como una unidad de la Sección Pedagógica de la Dirección General de Educación Primaria, estructurándose en tres ciclos: Prekínder, Kínder y Preparatoria. En el sector oficial se prioriza a los ciclos de Kínder y Preparatoria, mientras que en el sector privado se atienden los tres ciclos.1979, se realizan las primeras acciones tendientes a la elaboración de un programa para la Educación Preescolar en sus tres ciclos, por docentes de diferentes departamentos del país. En este mismo año se crea el programa de los CEPENF. (Hernández & Mayra, 2015).

En 1990, se establece el programa de los CCIE, para dar mayor cobertura de niños y niñas del área rural y urbano marginal en este nivel. En este mismo año se elaboran guías didácticas para atender los programas de modalidad no formal en el ciclo de preparatoria, como son los CEPENF y CCIE. 1993, se establece la Sección de Educación Preescolar, como

actividad número 13, dependiente de la Dirección General de Educación Primaria y se crean las coordinaciones como Supervisoras de Educación Preescolar en las Supervisiones Departamentales. 1996, en el marco de la Política de Modernización del Estado, desaparece la estructura de las Direcciones Generales de los diferentes niveles de Educación, creándose entonces las Direcciones Generales Integradas y la instauración de 18 Direcciones Departamentales con sus estructuras propias. (Hernández & Mayra, 2015).

En 1999, se organiza la comisión de educación prebásica, dentro del Departamento de Diseño Curricular de la Dirección General de Servicios Pedagógicos, quienes elaboran lineamientos, propuesta y programa del Currículo de Educación Prebásica, con participación directa del personal especializado y con experiencia en este nivel. 2000, se elabora el Currículo Nacional de Educación Pre básica y se valida y oficializa en el año 2001, iniciando su aplicación en el año 2002, manteniendo su vigencia a la fecha. Como apoyo del Currículo Nacional de Educación Prebásica donde están plasmados los objetivos del Currículo de 4 - 5 años, se elabora en el año 2008 el presente Currículo. 2008. Se elabora el diseño Curricular Nacional de Educación Prebásica y se valida y oficializa en el año 2010, iniciando su aplicación en el año 2012. 2010. En el marco de los postulados establecidos, en la visión de país 2010 – 2038 plan de nación 2010- 2022 y la ley fundamental de educación (2012) el estado asume un compromiso institucional de aumentar la cobertura mejorar la calidad y universalizar un año obligatorio de Educación Prebásica (Hernández & Mayra, 2015).

La Secretaría de Educación, UNICEF, UPNFM en 2013 elabora un estudio sobre las implicaciones técnicas y presupuestarias para la universalización de la Educación Prebásica.

La Secretaría de Educación en conjunto con la MERECE elabora el plan de universalización de la educación prebásica integrada por tres modalidades de atención: CEPB CCEPREB y Educas que abordan los mecanismos a través de los cuales es posible llevar educación prebásica a poblaciones con un grado de dispersión diferenciado a partir del año 2015 de manera progresiva. (Hernández & Mayra, 2015)

En este contexto, (Hernández R. , 2020) nos explica que: En la actualidad los docentes de educación Prebásica con una cobertura del 47.7 % del total de la matrícula bruta en este nivel. ¿Cuál es la situación actual de cobertura y matrícula del nivel Prebásica en Honduras?

Según el reciente estudio del Observatorio Universitario de la Educación Nacional e Internacional. UPNFM, en base a: SACE-SE 2014-2020. Con la opinión de 3,675 docentes y 13,968 madres y padres de Educación Pre-Básica consultados en abril-junio2020. (p.12) Se abordó la cobertura bruta y alumnos excluidos del nivel, así como las características de matrícula Entre otros aspectos considerados en obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2 Cobertura bruta y excluidos de educación pre-básica año 2019

Grado de Prebásica	Población	Matrícula	Cobertura Bruta (%)	Niños y niñas fuera del sistema
Primer grado				
Prebásica (3 años de edad)	192,002	13,700	7.1	178,302
Segundo grado				
Prebásica (4 años edad)	191,018	60,072	31.4	130,946
Tercer grado				
Prebásica (5 años edad)	190,840	159 ,168	83.4	31,672
Total, Matrícula Bruta Prebásica	573,860	232 ,940	40.7	340,920

Nota: Información extraída del Observatorio Universitario de la Educación Nacional e Internacional. UPNFM, en base a: SACE-SE 2014-2020.

Tabla 3 Características de matrícula del nivel prebásica

Matrículas	%
Matrícula Centros Comunitarios de Educación Pre-Básica (CCEPREB)	22.8
Matrícula Pre-Básica Bilingüe.	9.7
Matrícula Pre-Básica .Resto de centros (comunes, PROHECO, EIB).	67.5
Matrícula Pre-Básica Gubernamental.	86.8
Matrícula Pre-Básica No Gubernamental	13.2

Nota: Información extraída del Observatorio Universitario de la Educación Nacional e Internacional. UPNFM, en base a: SACE-SE 2014-2020.

3.1.1 Regulación legal del proceso de evaluación del desempeño docente

Existen diversas leyes establecidas que han regulado a través de los años la evaluación del desempeño Docente mencionamos: La constitución de la Republica de Honduras, el estatuto del docente hondureño, la Ley fundamental de Educación (Según el acuerdo ejecutivo 1358-SE-2014 la presidencia de la república de Honduras mediante acuerdo ejecutivo N°1358-SE-2014) y otros reglamentos sincronizados a este proceso. El Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente (según el acuerdo ejecutivo 1368-SE-2014) es el ente principal que dirige los procesos de evaluación del desempeño docente en Honduras y está compuesto por :disposiciones generales, disposiciones políticas , objetivos y características de la evaluación del desempeño docente así como , también objetivos ,organización, desarrollo y los respectivos procedimientos del proceso de evaluación del desempeño ,éste concluye con la aplicación de resultados y las disposiciones generales .

Evaluar el desempeño docente supone el reto de diseñar un sistema justo, transparente, objetivo y creíble para los docentes. Por ende, es crucial crear un sistema de evaluación con diversos instrumentos que midan el desempeño docente, y mecanismos para cruzar referencias de la información que observen a los docentes desde varios ángulos, permitiendo así que se juzgue el desempeño de los docentes de la manera más objetiva posible al cubrir la mayoría de los aspectos de la profesión docente. Algunos instrumentos claves son el desempeño del alumno, portafolios del alumno, autoevaluación, entrevistas y

pruebas de conocimientos entre otros es lo que indica (SEDUC, 2016) en su Informe de evaluación del Desempeño Docente. Según el Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente, la evaluación se caracteriza por lo siguiente:

- a. Dinámica porque responde a los cambios y permite alcanzarlos objetivos que se requieren para lograr la calidad del Sistema Nacional de Educación.
- b. Sistemática porque responde a una normativa, estándares de desempeño, planificación, periodicidad, instancias de participación, métodos, técnicas, procedimientos, niveles de desempeño e instrumentos válidos, objetivos y confiables.
- c. Permanente y obligatoria, porque implica la mejora continua del desempeño docente y responde al contenido de la Ley Fundamental de Educación, sus reglamentos y leyes vigentes de la República, relacionadas al Sistema Nacional de Educación.
- d. Participativa porque intervienen diferentes actores, conforme lo establecido en el presente reglamento.
- e. Integral porque considera las dimensiones: Personal, Profesional, Pedagógica, Institucional y de Proyección Social, con un enfoque holístico y participativo en la administración del proceso y valora las diferentes manifestaciones de carácter cualitativo y cuantitativo. (Honduras, 2014).

3.1.2 Regulación Legal del proceso de Evaluación del Desempeño docente

Sobre la evaluación del desempeño docente en Honduras se determina el estatuto del docente así como la actual Ley Fundamental De Educación en su Reglamento De Evaluación Docente ,en su acuerdo ejecutivo N° 1368-SE-2014 el cual consta de IV Títulos, IV Capítulos y 60 artículos distribuidos de la siguiente manera: En el título I con disposiciones generales del artículo 1 al 9, Capítulo II Abarca definiciones, el Título II en su capítulo I menciona las políticas de la Evaluación Docente en el artículo 10.El título II describe los objetivos de la evaluación del desempeño docente en su artículo 11, el capítulo II y el artículo 12 expone las características de la evaluación del desempeño docente, El título III nos muestra como es la organización de la Evaluación del Desempeño docente desde su artículo 13 al 22 ,la relevancia de este apartado es que aquí se detallan las los instrumentos(artículo 15), los

componentes (artículo 16)y la escala de desempeño según sea su puntaje total que según al artículo 17 puede ser: destacado, competente, satisfactorio ó insatisfactorio.

Por su parte, el Título II en sus artículos del 23 al 34 el desarrollo de la evaluación del desempeño docente, El capítulo III expone los procedimientos de la evaluación del desempeño docente del artículo 35 al 48, finalmente es el Capítulo V que determina la aplicación de los resultados. (Moreno, 2014)

Desde la perspectiva legal del Estatuto del Docente Hondureño conocido como decreto N°136-97 consta de VIII Títulos y 101 artículos el cual es enlazado con el Reglamento General del Estatuto del Docente Hondureño el cual contiene XXI Capítulos y 266 artículos. Estos decretos regulan actualmente los procesos de evaluación del desempeño docente. Actualmente por motivos de cambio de gobierno el cual pretende eliminar la vigente Ley Fundamental con la cual se ha realizado Evaluación del Desempeño Docente hasta junio 2019.

3.1.3 Recomendaciones de Informes de Evaluación del Desempeño Docente de Honduras.

En Honduras se continúa en búsqueda de mejoras observables hacia un excelente desempeño del docente y para lograrlo, se deben considerar las diferentes recomendaciones de los estudios que nos brindan información confiable.

Como lo hace notar, El Informe de Progreso Educativo de Honduras 2017 “Después del año 2010, año de publicación del último IPEH, se han logrado importantes avances en este sector, en buena medida asociados a la continuidad de los procesos EFA_FTI 2003-2015. Aun con los avances alcanzados, queda mucho por hacer para ubicar al país en niveles competitivos en el campo internacional. Algunos de los desafíos derivados del presente Informe de Progreso Educativo se plantean a continuación: en sus recomendaciones 6: Creación y funcionamiento de un Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación que opere de manera descentralizada. número 7 Mejoramiento de las políticas de formación Inicial y permanente de docentes”. (Ferema, 2017)

Desde el punto de vista de la síntesis de los resultados de la prueba de conocimientos de La Evaluación Del Desempeño Docente 2016, Puede destacarse “Manejo del conocimiento específico del área. Los docentes evaluados del área de ciencias sociales obtuvieron el mayor rendimiento en el conocimiento específico de su área con un 68.46%, seguidos por los docentes de la especialidad de matemáticas que lograron un promedio de 64.91%. Los docentes del área de ciencias naturales siguen obteniendo el menor logro con un 53.94%”. (Secretaria de educación de Honduras , 2016)

En la cita anterior es notoria la relevancia de evaluar a cada docente según su especialidad, cabe mencionar que hasta la fecha no se ha realizado ninguna evaluación específica para docentes del nivel de prebásica.

3.2 Factores contextuales que influyen en el Desempeño Docente.

Son múltiples los factores de contexto que intervienen en la práctica diaria del ejercicio docente, desde la posición de Moramay Garcia, Yolanda Leyva, Sandra Serrato del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación de la Ciudad de México (2019). “Es posible reconocer que los docentes planean sus actividades de enseñanza y aprendizaje, considerando condiciones y recursos de la escuela; diversifican los materiales que emplean ellas, particularmente en preescolar y primaria; proveen ellos mismos los recursos necesarios cuando la escuela no los tiene, y en el caso de preescolar y algunas primarias, recurren a la comunidad escolar para mejorar condiciones de infraestructura y equipamiento de las escuelas”. (p.8) (Moramay Garcia, 2019).

En Honduras el factor materiales e infraestructura, es uno de los principales factores que debilitan el buen desempeño docente, pues en la actualidad es el docente quién corre con el compromiso autoimpuesto de suplir las necesidades de su salón de clase desde un marcador hasta ventiladores y pintura de sus salón de clases, aun cuando es un derecho en su mayoría incumplido, establecido en el estatuto del docente hondureño en el Capítulo III de los Derechos, artículo 13 inciso 7 ,que literalmente dice” Que se le provea de las instalaciones físicas y de los materiales necesarios para el normal desempeño de las funciones docentes”

Otro factor altamente influyente en el desempeño docente es el apoyo familiar, los docentes manifiestan la gran relevancia e influencia que tienen el involucramiento familiar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Principalmente en el nivel Prebásica donde el educando empieza proceso de desapego, normas, adquisición de buenos hábitos, conocimiento de sí mismo y su entorno, habilidades y destrezas entre otras. Después de la pandemia en el proceso actual de retorno presencial son muchas las dificultades que enfrenta el docente para involucrar a la familia en el proceso pues la mayoría ya retornó a sus respectivos trabajos y sus altas jornadas no les permiten involucrarse de la forma deseada en la vida escolar de sus hijos.

Son múltiples los factores de contexto que intervienen en la práctica diaria del ejercicio docente, desde la posición de Moramay García, Yolanda Leyva, Sandra Serrato del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación de la Ciudad de México (2019). “Es posible reconocer que los docentes planean sus actividades de enseñanza y aprendizaje, considerando condiciones y recursos de la escuela; diversifican los materiales que emplean ellas, particularmente en preescolar y primaria; proveen ellos mismos los recursos necesarios cuando la escuela no los tiene, y en el caso de preescolar y algunas primarias, recurren a la comunidad escolar para mejorar condiciones de infraestructura y equipamiento de las escuelas”. (p.8) (García, Leyva, & Serrato, 2019).

En Honduras el factor materiales e infraestructura, es uno de los principales factores que debilitan el buen desempeño docente, pues en la actualidad es el docente quién corre con el compromiso autoimpuesto de suplir las necesidades de su salón de clase desde un marcador hasta ventiladores y pintura de sus salón de clases, aun cuando es un derecho en su mayoría incumplido, establecido en el estatuto del docente hondureño en el Capítulo III de los Derechos, artículo 13 inciso 7 ,que literalmente dice” Que se le provea de las instalaciones físicas y de los materiales necesarios para el normal desempeño de las funciones docentes”

Otro factor altamente influyente en el desempeño docente es el apoyo familiar, los docentes manifiestan la gran relevancia e influencia que tienen el involucramiento familiar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Principalmente en el nivel Prebásica donde el educando empieza proceso de desapego, normas, adquisición de buenos hábitos, conocimiento de sí mismo y su entorno, habilidades y destrezas entre otras. Después de la pandemia en el proceso actual de retorno presencial son muchas las dificultades que enfrenta

el docente para involucrar a la familia en el proceso pues la mayoría ya retornó a sus respectivos trabajos y sus altas jornadas no les permiten involucrarse de la forma deseada en la vida escolar de sus hijos .

Moramay García, (2019) Sostiene que : “Los factores mencionados por los docentes coinciden con lo que ha sido documentado a nivel internacional por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), respecto al impacto de las condiciones de infraestructura, servicios y el equipamiento escolar, sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, los cuales abarcan desde aspectos arquitectónicos como ubicación, diseño y construcción; servicios como agua, luz, instalaciones de higiene; así como todos aquellos que permitan seguridad a alumnos y materiales. Por ello las medidas para su aseguramiento son consideradas como elementos esenciales de una enseñanza general de calidad (UNICEF, 2009, p. 6).

3.2.1 Contexto del nivel prebásica en Pandemia.

De acuerdo con el libro Trabajo Docente en Tiempos de Pandemia realizado por la Red Latinoamericana de Estudio Sobre Trabajo Docente. En el mes de Marzo del 2019 mediante un pronunciamiento por parte de la presidencia de la república de Honduras informando sobre los primeros casos de COVID -19 con esta noticia se determina estado de alerta iniciando la cuarentena, cierre de fronteras nacionales y empezó una fuerte socialización de medidas de protección y aislamiento social. Todos los órganos del estado y sus secretarías determinaron estrategias para abordar el nuevo reto de salud que amenazaba con la vida de todos los hondureños.

En el ámbito educativo el panorama se volvió muy incierto ya que la práctica de enseñanza aprendizaje por décadas se ha realizado cara a cara docente y estudiante, pero en esta emergencia era imposible realizar procesos de enseñanza de esta forma. Han sido muchos los desafíos a enfrentar desde la exigencia laboral de un nuevo contexto de enseñanza virtual, altos niveles de estrés hasta el uso y acceso a la tecnología .Según los resultados del cuestionario aplicado a 1,475 docentes Hondureños en su página 275 expresa que: la mayoría de los docentes carecía totalmente de experiencia en trabajo a distancia, no recibió apoyo institucional, no tenían las tecnologías adecuadas .Por lo que cada docente

procedió a realizar su trabajo remoto, usando recursos propios, con exceso laboral, emocional y psicológico. (Silva & Vaz Madureira, 2021)

En ese mismo contexto los docentes de prebásica realizaron autoformación digital, uso de diversas plataformas, aplicaciones para mantener el contacto con padres de familia y evitar la deserción de los infantes, en este nivel los educandos son dependientes y se prioriza el abordaje de áreas de desarrollo que desarrollan habilidades y destrezas que son imposibles de lograr sin el compromiso de los padres o responsables de los educandos. El Observatorio Universitario de Educación Nacional e Internacional de la UPNFM en su investigación “La situación educativa hondureña en el contexto de la pandemia del covid-19: escenarios para el futuro como una importante oportunidad de mejora” de Abril 2020 brinda las siguiente tabla donde se destaca que los medios de comunicación más usados por los docentes son : llamadas a padres con 81% y grupos de WhatsApp con padres con un 74,8% :

Tabla 4 Principales medios utilizados por los docentes para comunicarse con sus estudiantes

Durante el actual período de suspensión de clases de marzo abril 2020, ¿Ha tenido contacto con sus estudiantes por alguno de los siguientes medios o redes sociales, con el propósito de desarrollar contenidos del currículo?

Categoría	%
Llamadas telefónicas a padres de familia	81.2
Grupos de WhatsApp con padres	74.8
Llamadas telefónicas a estudiantes	58.6
Grupos de WhatsApp con estudiantes	54.9
Portal educativo educatrachos de la secretaría de educación (youtube)	33.9
Páginas de Facebook De la Secretaría de Educación (Direcciones Departamentales o Distritales /Municipales o Centros Educativos.	31.9
Facebook personal con estudiantes y/o padres de familia	27.7
Programas de Telabásica(Suyapa TV educativa)	25.8
Plataformas educativas como Google, Clasroom, Moodle, Blackboar, etc.	15.6

Algunas APPs como Skipe, Zoom, Hangouts, u otras con estudiantes	14.6
o padres de familia	
Correo electrónico con estudiantes	11.7
Correo electrónico con padres de familia	9.3
Cuenta educative personal del docente en YouTube	8.1

Elaborada propia con base en 31, 426 encuestas

Nota: Alas, 2020

3.2.2 Aspectos de resiliencia del docente

Debemos prestar atención a los consecuencias de la actual crisis sanitaria a las que cada docente fue sometido en esta pandemia por ejemplo: luto por perdida de familiares o seres queridos, secuelas diversas de docentes que se contagiaron, traumas psicológicos por el encierro e aislamiento, temor a enfrentarse a la presencialidad, crisis de exceso laboral virtual y todas las acciones de resiliencia ante cada desafío en las diferentes áreas hacen del docente un ser humano digno de admirar .Según las definiciones de la RAE la resiliencia es:

a. f. Capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos.

b. f. Capacidad de un material, mecanismo o sistema para recuperar su estado inicial cuando ha cesado la perturbación a la que había estado sometido. (RAE, 2016)

La salud emocional del docente debe ser tema de prioridad, ya que por su ejercicio diario los docentes están sometidos con altos niveles de estrés, Tal y como lo expresa Jorge Alberto Ruiz Torrez: "La educación podría ser considerada como una de las profesiones que generan un mayor grado de estrés, ya que no solo es la relación con los estudiantes, sino la responsabilidad de enseñar y formar valores.

Es aquí donde vienen las situaciones álgidas, ya que la personalidad es muy subjetiva y dinámica y cada edad trae consigo mismo sus características particulares de desarrollo a favor y en contra de la enseñanza y el aprendizaje, por lo tanto, sería idóneo que un profesor pudiera estar en condiciones físicas y psicológicas "estables" para impartir sus cursos y tener una actitud positiva para trabajar con la diversidad de alumnos y sus

familias, además de contar con buenas condiciones físicas de trabajo, pero es muy difícil. Ante estas situaciones, la realidad es que no se podría hablar de condiciones óptimas y de esta manera sería difícil evitar el estrés” (Torres J. A., 2016).

Actualmente, es impresionante la forma casi nula atender este tema en los centros educativos de Honduras ante el retorno a clases presencial, los docentes fueron convocados a dar clases presenciales después de estar brindando clases virtuales por 2 años por motivo de la pandemia, sin embargo, los docentes han mostrado esa enorme capacidad de resiliencia ante las adversidades.

3.3 Relevancia social de la evaluación docente del nivel prebásica.

El docente del nivel prebásica es por décadas uno de los más relegados al abandono dentro del sistema de educación Nacional, pues en su mayoría los docentes no son preparados de forma continua en aspectos de neuro-aprendizaje, desarrollo infantil, nutrición infantil, pedagogía, salud emocional, prevención de discapacidades tempranas entre otros múltiples temas de alta relevancia que deben ser aplicados de forma eficaz en los salones de los preescolares. A la fecha no se registra un reporte completo por departamento, municipio o distrito de capacitaciones a docentes de este nivel por parte de las autoridades del nivel central, es importante mencionar que la DGDP instancia responsable de los procesos formativos, al momento de brindar capacitaciones solicitan una muestra de docente por distrito por lo que no se brinda ni la cobertura ni la mejora de atención al educando que se requiere.

Por lo anterior, al no mantener un proceso de formación continua disciplinado y programado con una cobertura total por parte de la secretaría de estado derecho descrito en el Reglamento de Formación Permanente de Docentes en su artículo 9. Deja la actualización de conocimientos del docente de forma “criterial” es decir, algunos docentes son autodidactas y se mantienen en constante formación, por otra parte, los docentes que se encuentran en rezago de conocimientos esta última postura obligan a brindar un círculo vicioso de mismas técnicas, rutinas sin creatividad sin aplicación de estrategias de prevención y abordaje de bajo rendimiento y por ende por proceso de desempeño del docente muy bajo.

¿Cómo impacta desempeño del docente en el proceso de transición escolar ? Un buen proceso de fortalecimiento del Desempeño docente puede marcar diferencias relevantes encaminadas a la calidad educativa, por supuesto ,los factores que intervienen en el mismo son inherentes al día a día en el salón de clases por lo que requieren de un alto nivel de disciplina, constancia y compromiso de las partes involucradas . Los beneficios son multifactoriales en primer lugar y el principal beneficiado es el educando, quien egresa con las competencias requeridas en su perfil cumpliendo con todos los estándares descritos en cada área de desarrollo, el docente que egresa un grupo de educandos con sus metas anuales cumplidas no solamente es muestra de su gran vocación, también es producto de un eficiente proceso de monitoreo en su desempeño Docente he aquí la importancia de un instrumento contextualizado al nivel y perfil del docente.

3.3.1 Instrumentos de evaluación del desempeño docente de prebásica y su relación con la psicometría.

La actual Ley Fundamental y su reglamento de Evaluación Docente establecen el proceso en su título II artículo 14 expresa: "En los que respecta a la Evaluación del Desempeño Docente, la Dirección General de Currículo y Evaluación tendrá La funciones siguientes: inciso g: Elaborar y validar los Instrumentos de evaluación interna y externa del desempeño docente. Lamentablemente, en Honduras no existen registros oficiales de Instrumentos de evaluación del desempeño docente de prebásica con parámetros de validez y confiabilidad.

3.3.2 Entes de participación en el proceso de Evaluación docente

Según el artículo 32 del Reglamento de educación Prebásica de la ley Fundamental de Educación las visitas de supervisión, monitoreo y control de los centros educativos oficiales y privados son reguladas por el Sistema Nacional de Supervisión y el Reglamento de Evaluación Docente en sus artículos 16 ,17 y 18 del Título III Capítulo I: los involucrados en evaluación interna a :El inmediato superior, educandos y padres de familia ;agregando en la evaluación externa ,la evaluación entre pares (docentes).

Capítulo 4

Marco metodológico

4.1 Enfoque , alcance y diseño , Tipo de investigación

El objetivo de este capítulo es brindar la suficiente información sobre el proceso de validación a través de juicio de expertos. Este es definido como un método de validación útil, es una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones (Robles Garrote & del Carmen Rojas, 2015).

La presente investigación será de enfoque cuantitativo, debido a que se realizará con datos numéricos, de tipo instrumental, este nos permitirá obtenerlas para analizarlas y validar las categorías de análisis para obtener la validez interna del instrumento y analizar los resultados. Este estudio según su profundidad es de carácter descriptivo pues nos permitirá obtener información detallada sobre el instrumento y describir ,analizar e interpretar las características de nuestro estudio, cada uno de los análisis de validez contenido del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente para el nivel Pre básica ,a su vez ,el diseño de esta investigación es no experimental y según su temporalidad es de tipo ,Transversal , porque se define en un momento temporal determinado (julio de 2022) a los jueces del nivel Pre básica del Distrito Central .

4.2 Definición de variables

Tabla 5 Definición de variables y sub-variables

Variable	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
Definición conceptual	Es el proceso sistemático y participativo de obtención de datos válidos y confiables de los docentes, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los educandos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su efectividad, la responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Fortalece las

competencias y promueve el desarrollo profesional desde la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación. (Secretaría de Educación Republica de Honduras, 2014)

Definición operacional	Puntajes obtenidos de los docentes en sus diferentes dimensiones a través del Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente.	
Dimensión 1	Portafolio de desempeño pedagógico	30 %
Subdimensiones	1.1. Planificación 1.2. 1.2Metodología 1.3 Evaluación de los aprendizajes 1.4. Ambiente de aula	
Total	20 criterios	
Dimensión 2	Profesional y tecnológica	25 %
Subdimensiones	2.1 Tecnología 2.2 Conducta y ética 2.3Liderazgo y Coordinación	
Total	10 criterios	
Dimensión 3	Participación comunitaria y social	25 %
Subdimensiones	3.1 Liderazgo y coordinación	
Total	8 criterios	
Dimensión 4	Evaluación interna	20%
Subdimensiones	4.1 Evaluación por pares 4.2 Evaluación de los padres de familia 4.3 Reporte del inmediato superior.	
Total	8 criterios	

Nota: Elaboración propia.

figura 1 flujograma del instrumento para la evaluación del desempeño docente de prebásica.



Nota .La figura muestra la estructura general del instrumento para la evaluación del desempeño docente con sus respectivas dimensiones y subdimensiones.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Muestra de participantes

La población de la cual se obtuvo la información para este estudio son 4 participantes con amplia experiencia en el ámbito educativo integrantes del comité de jueces expertos de Francisco Morazán, los cuales cumplieron mínimo 3 de los siguientes criterios de selección establecidos para este estudio son :

1. Directores de centros educativos del nivel de Pre-Básica.
2. Poseer Licenciatura en educación prebásica.
3. Tener más de 5 años de ejercicio en el nivel gubernamental.
4. Ejercer cargo directivo o asistencia de Distritos escolares y unidades técnicas del nivel prebásica
5. Directivo o asistencia de unidad de evaluación
6. Dirección o asistencia nivel central de la Secretaría de Educación
7. Master en educación.

En síntesis, para esta investigación el equipo de expertos fue conformado por:

2 Directoras del nivel de prebásica: Licenciada en pedagogía 10 años de servicio en docencia prebásica directora de CEPBG del Distrito Central, Licenciada en educación prebásica CEPBG zona rural.

1 Director municipal, licenciado en Administración y gestión educativa, con amplia experiencia en docencia, aplicación de instrumentos ,dirección distrital y dirección municipal actualmente maestrante de Gestión educativa 22 años de servicio en el sistema educativo finalmente,

1 Licenciado en ciencias de la educación ,maestrante en entornos virtuales de aprendizaje en la universidad de Panamá, con Maestría en Filosofía política de la universidad de Guatemala, director de investigación científica de la universidad nacional policial, gestor de investigación de UNITEC.

4.4 Instrumento

El instrumento para la evaluación del desempeño docente Nivel Pre-Básica fue elaborado por Dania Gissela López considerando las exigencias establecidas en el perfil del docente de prebásica, con énfasis en sus funciones generales y específicas, así como también las diferentes responsabilidades colaborativas expresadas en los reglamentos de la Ley Fundamental de educación importante mencionar que los actuales instrumentos no han sido sometidos a los análisis métricos y tampoco con las especificaciones de las funciones docentes específicas del nivel. Por lo anterior se propone un nuevo instrumento adaptado al nivel Prebásica IEDDPB, el cual evaluará el desempeño docente del nivel prebásica y consta de 4 dimensiones denominadas:

Dimensión 1: Portafolio de desempeño pedagógico 20 criterios, 1.5 c/u, 30% compuesta por las subdimensiones:

1.1 planificación, 1.2 metodología, 1.3 Evaluación de los aprendizajes, 1.4 Ambiente del espacio de aprendizaje.

Dimensión 2. Profesional y tecnológica con 10 criterios 2.5 c/u, 25% con sus subdimensiones: 2.1 Tecnología, 2.2 Conducta y ética, 2.3 Formación continua.

Dimensión 3. Participación comunitaria y social con 8 criterios, 3.1 c/u, 25 % con su única subdimensión: Liderazgo y coordinación.

Dimensión 4: Evaluación interna con 8 criterios, 2.5 % c/u, 20 % y sus subdimensiones: 4.1 Evaluación por pares, 4.2, con una suma total de 46 ítems.

La escala de medición es cuantitativa nominal, el instrumento contiene ítems en formato tipo Likert con opciones de respuesta

Nivel 1: Siempre ejecutado

Nivel 2: Frecuentemente ejecutado

Nivel 3: Pocas veces ejecutado

Nivel 4: No ejecutado.

Con un puntaje mínimo de puntuación mínima 70% y una puntuación máxima de 100%, la interpretación de los finales están basados en los indicadores de baremación

expresados: en El Reglamento de evaluación docente establecidos en el título III ,capítulo I artículo 20 del reglamento de evaluación del desempeño docente ,donde determina la siguiente escala de desempeño según su porcentaje:

Destacado 91 a 100 %

Competente 81 a 90

Satisfactorio 70 a 80 %

Insatisfactorio menos de 70 %.

4.5 Plan de Análisis.

El análisis de datos responde al proceso realizado para obtener la validez de contenido del instrumento de evaluación del desempeño docente del nivel prebásica, por medio del análisis de los expertos en los componentes de : claridad, suficiencia, relevancia y la coherencia de los ítems de cada dimensión del Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente den nivel de prebásica .Los estadísticos del presente estudio se realizó mediante el software SPSS y RStudio estadística descriptiva.

Los datos del presente estudio serán analizados mediante la estadística descriptiva y la validez interna. La medida de acuerdo entre los evaluadores es el estadístico W de Kendall este coeficiente se utiliza cuando se quiere conocer el grado de asociación entre k conjuntos de rangos (Siegel & Castellan, 1995), cuando se les solicita a los expertos asignarles rangos a los ítems, por ejemplo, de 1 a 4. El mínimo valor asumido por el coeficiente es 0 y el máximo 1, y su interpretación es la misma que para el coeficiente de Kappa. La ecuación para el cálculo de este coeficiente es:

$$W = \frac{S}{1/12K^2(N^3 - N) - K\sum Li}$$

Donde W es el coeficiente de concordancia de Kendall, S es la suma de los cuadrados de las diferencias observadas con respecto a un promedio. N es el tamaño de la muestra en función del número de tripletes, tetrapletes, quintupletes. K es el número de variables incluidas y Li es la sumatoria de las ligas o empates entre rangos. El coeficiente se utiliza en una escala ordinal y mide el grado de concordancia entre varios rangos de n objetos o individuos.

Las dimensiones del IEDDPB consta de 4 dimensiones denominadas:

Dimensión 1: Portafolio de desempeño pedagógico consta de 20 criterios

Dimensión 2. Profesional y tecnológica con 10 criterios

Dimensión 3. Participación comunitaria y social con 8 criterios

Dimensión 4: Evaluación interna 8 criterios

Evaluación interna con 8 criterios con una suma total de 46 indicadores . Sus gráficos fueron categorizados y elaborados en el software R, una vez activado el paquete Likert se codifican las categorías y se procede a creación de los gráficos de densidad por dimensión.

Finalmente , los indicadores de baremación del IEDDPB , establece puntos de corte en función a diferentes criterios ya están establecidos en el título III ,capítulo I , artículo 20 del reglamento de evaluación del desempeño docente.

4.6 Procedimientos

En referencia al tema de la validación por medio de expertos (Luis Gibran JUÁREZ-HERNÁNDEZ, 2018) expresa que Krippendorff (1990) indica que cualitativamente la validez de contenido se deriva de la estructuración exhaustiva del dominio, del grado de pertinencia que las categorías y las unidades definidas tienen en relación tanto al objeto de estudio como a los objetivos de la investigación. Por lo tanto, el análisis cualitativo del juicio de expertos se refiere al analizar a detalle la información y sugerencias proporcionadas por los expertos, dentro de estas se delimita la inclusión o exclusión de ítems, estructura de indicaciones, creación de nuevos ítems, creación de nuevas dimensiones. (p.2)

En el artículo de Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación muestra la importancia de la valoración cuantitativa con el comentario de Sireci (1998b) establece que, a la par del análisis cualitativo de los expertos, es vital que estos aporten una valoración cuantitativa a los ítems, ya que el hecho de que contar con expertos que informen sobre la falta o exceso de ítems representativos del constructo o que determinen a qué dimensión corresponde cada elemento, no aporta de por sí información relevante para el proceso de validación. Por lo tanto, Haynes et al. (1995) así como Kimberly y Winterstein (2008) refieren que el estudio de la validez de contenido debe ser un proceso multimétodico, involucrando la evaluación cualitativa y cuantitativa y el análisis de los resultados de estas evaluaciones.

Las siguientes etapas expresan el procedimiento realizado en esta investigación, los mismos responden a cada objetivo de esta investigación desde la construcción hasta la validación de contenido de este instrumento.

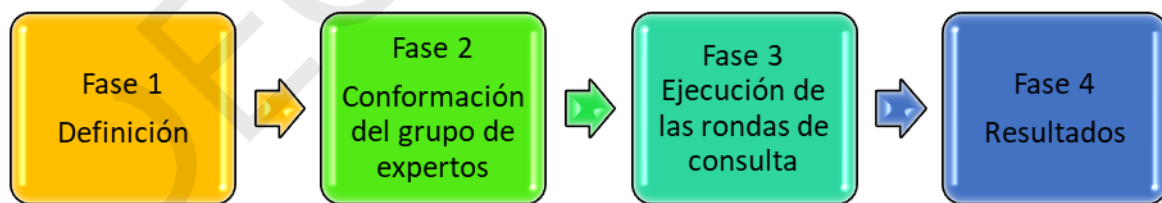
Etapas 1 Dimensiones e indicadores del instrumento

En esta primera etapa se procedió a identificar las dimensiones e indicadores que conforman en el Instrumento de evaluación del desempeño de las funciones del docente del nivel pre-básica haciendo uso de una extensa búsqueda de literatura, así como de las leyes y reglamentos vigentes que rigen el proceso de evaluación del desempeño docente, tomando principalmente las funciones generales y específicas descritas en el manual de puestos y salarios, la ley fundamental de educación y sus reglamentos.

Etapa 2 .La construcción del Instrumento para para la Evaluación del desempeño Docente del Nivel Pre-Básica se realizó con una previa distribución de las necesidades actuales del nivel y las exigencias existentes en los reglamentos ya establecidos ,por lo que al momento de determinar las dimensiones ,subdimensiones y los criterios se realizó un riguroso análisis para obtener coherencia y correspondencia en la distribución de los mismos ,se realizó un formato para la clasificación de funciones ,distribución y justificación de cada criterio y dimensión que componen el instrumento ,por lo que es de suma importancia enfatizar que las dimensiones 1 y 4 han sido funcionales y utilizadas de forma fragmentada en los diferentes instrumentos aplicados hasta el año 2019 en el proceso de evaluación del desempeño docente ,sin embargo ,las dimensiones 2 y 3 (Profesional tecnológica y participación comunitaria y social) al igual que sus subdimensiones ,son propuestas creadas por la autora. Por lo que después de la clasificación en base a funciones establecidas y necesidades existentes en el nivel se procedió a la estructura del instrumento.

Etapa 3. Validez de contenido del instrumento se realizó utilizando el método Delphi, referente inicial cuando de juicio de expertos hablamos , tomando como referencia el flujograma aplicado por (Torrado-Fonseca, 2016) quien recomienda la aplicación de las siguientes sus fases :

figura 2 Fases del método delphi



Nota: Torrado-Fonseca, 2016.

Fase 1 definición .En esta fase se estableció el objetivo de estudio en este caso el IEDDPB ,así como la elaboración paquete de documentos para los expertos: carta explicativa con la solicitud de apoyo a la validación la cual debe contener: Información básica sobre la investigación a realizar, el Instrumento a estudiar con su definición y dimensiones, Instrucciones para el registro de las respuestas , instrumento donde las alternativas son las dimensiones del instrumento para cada criterio y constancia de validación con los datos personales y profesionales del experto, apreciación general y firma.

Fase 2 .Conformación del grupo de expertos o Informantes, después de seleccionar los aspirantes con base a los lineamientos requeridos, se procedió a realizar el listado oficial para la gestión de su participación en este proceso y anexo el respectivo cronograma de trabajo.

Fase 3. Ejecución de rondas de consultas.

1ra ronda. Previo a la entrega de documentación se procedió a una reunión informativa con modalidad virtual donde se informó el proceso a seguir y despejar las dudas necesarias .Se entregó a los expertos la nota de presentación ,el instrumento y sus respectivas herramientas que precisan la finalidad de la investigación , para ejecutar su valoración del mismo considerando contexto de los expertos ,puesto que la crisis de la pandemia limitó la presencialidad ,este proceso de validación de contenido se caracteriza por su flexibilidad. Los componentes de claridad, relevancia, suficiencia y coherencia de cada criterio se calificaron como: 1.No cumple con el requisito, 2.Bajo nivel, 3.Moderado Nivel, 4. Alto nivel siendo el 4 el de mayor nivel.(Escobar –Pérez & Cuervo-Martínez pag.36).

Tabla 3 Componentes de calificación de validez de contenido

Tabla de calificación de criterios .(Escobar –Pérez & Cuervo-Martínez pag.36).

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1.No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden a la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completa.
	4. Alto Nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro

El ítem se comprende, es decir, su sintáctica y semántica son adecuada.	2.Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2.Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

.(Escobar –Pérez & Cuervo-Martínez pag.36).

En la tabla 4 indica brevemente los aspectos que se consideran esenciales en el proceso de validación de contenido del instrumento según sus componentes. Los jueces valoraron la construcción del cuestionario de acuerdo con su pertinencia o grado de relación entre los criterios y el constructo general.

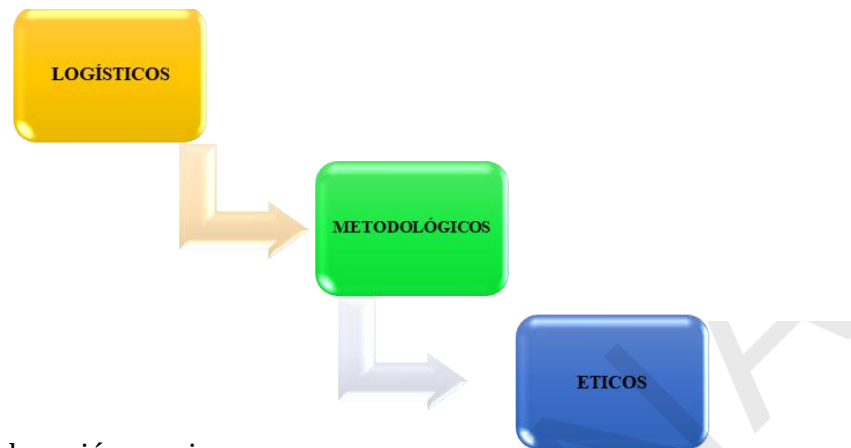
El procedimiento para la calificación de entre ellos el tiempo de entrega de respuestas máximo 30 días de respuesta y se procedió al análisis de los resultados.

2da ronda .Se realizó la corrección de las observaciones del instrumento que realizaron los expertos que en su mayoría fueron aspectos de redacción de los diferentes ítems.

Fase 4. De los resultados. Esta última fase esta ampliamente detallada en la etapa final del marco metodológico de esta tesis.

4.7 Los Procedimientos desarrollados en esta investigación

Figura 4 Procesos desarrollados en la Investigación



Nota: Elaboración propia.

4.7.1 Logístico

- Elaboración, Clasificación y filtraje de Indicadores del instrumento.
- Gestión de entrevistas con expertos a nivel municipal, distrital y central.
- Gestión para validación, seleccionar a los jueces, quienes deben en lo posible conocer el evento.
- Elaborar el paquete de documentos para el experto
- Con el objetivo de controlar la existencia de posibles valores perdidos o errores en el cumplimiento de los datos se realizó monitoreo a través de diferentes medios de comunicación para aclarar las instrucciones del instrumento y aclarar dudas con los participantes.
- Calendarización para la recolección de datos.

4.7.2 Metodológicas

- Elaboración del instrumento
- Los datos utilizados en este estudio fueron recolectados por medio físico debidamente digitalizado

- Elaboración de la base de datos
- Aplicación de técnicas psicométricas para obtener los resultados
- Análisis del coeficiente W kendall y elaboración de gráficos de densidad.

4.7.3 Éticas

- Este estudio garantiza la privacidad de datos personales de los participantes manifestando el uso de estos exclusivamente para fines de este proyecto de investigación
- La estructura de indicadores de este estudio está basada con la estricta normativa de las leyes y reglamentación educativa de la República de Honduras.

Capítulo 5

Resultados

Como producto de este estudio se obtiene la construcción y validez de contenido del Instrumento para la evaluación del desempeño docente del nivel prebásica.

Identificar las dimensiones e indicadores que conforman el Instrumento de evaluación del desempeño Docente Básica se realizó con una previa distribución de las necesidades actuales del nivel y las exigencias existentes en los reglamentos ya establecidos , haciendo uso de una extensa búsqueda de literatura, así como de las leyes y reglamentos vigentes que rigen el proceso de evaluación del desempeño docente, tomando principalmente las funciones generales y específicas descritas en el manual de puestos y salarios ley fundamental de educación y sus reglamentos.

La Construcción del Instrumento en su primera etapa se procedió a identificar las dimensiones e indicadores que conforman en el Instrumento, por lo que al momento de determinar las dimensiones ,subdimensiones y los criterios la autora realizó un riguroso análisis para obtener coherencia y correspondencia en la distribución de los mismos ,se realizó un formato para la clasificación de funciones ,distribución y justificación de cada criterio y dimensión que componen el instrumento proponiendo como producto final un instrumento con 4 dimensiones y 46 criterios.

Finalmente, para determinar la validez de contenido, Los datos obtenidos son producto de la intervención de 4 jueces expertos quienes desarrollaron la validación de contenido en sus 4 dimensiones y 46 ítems. analizando los componentes de: coherencia relevancia, claridad y suficiencia de los criterios de cada dimensión del Instrumento. Para el cumplimiento de este último objetivo de la investigación se utilizó el método Delphi , referente inicial cuando de juicio de expertos hablamos , tomando como referencia el flujograma aplicado por (Torrado-Fonseca, 2016) Los datos obtenidos son producto de la intervención de 4 jueces expertos quienes desarrollaron la validación de contenido al instrumento.

Se concluye que hay concordancia significativa entre los rangos asignados por los jueces. Además, se interpreta la fuerza de la concordancia, que aumenta cuando W de Kendall se acerca a 1. Con relación al proceso de validez del instrumento se aplicó el coeficiente de W Kendall obteniendo como resultado $W(45) = 0.128$, $p \text{ valor} = 0.0124$ por lo tanto el instrumento posee una adecuada concordancia entre los ítems y sus dimensiones en los componentes de : Suficiencia, coherencia, claridad y relevancia , en base a estos resultados el constructo si mide el desempeño del docente del nivel prebásica.

Tabla 6 Categoría: Análisis de la coherencia de los ítems por dimensión

Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico	Estadísticos
W de Kendall	.90
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Profesional y tecnología	
W de Kendall	.681
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Participación comunitaria y social	
W de Kendall	.652
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Auto y coevaluación interna	
W de Kendall	.91
Gl	3
P – Valor	<.05
Nota: Elaboración propia.	

En la tabla 6 se expresan los resultados obtenidos en cuanto al grado de coherencia asignado por los expertos para cada uno de los ítems del instrumento y sus dimensiones, indican que el nivel es significativo entre los rangos, pues se observa un Pv de 0.05, por lo que se estima que los El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Tabla 7 Categoría: Análisis de la relevancia de los ítems por dimensión

Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico	Estadísticos
W de Kendall	.789
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Profesional y tecnológica	
W de Kendall	.603
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Participación comunitaria y social	
W de Kendall	.98
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Evaluación interna	
W de Kendall	.874
Gl	3
P – Valor	<.05
Nota: Elaboración propia.	

En la tabla 7 se expresan los resultados obtenidos en cuanto al grado de relevancia asignado por los expertos para cada uno de los ítems del instrumento y sus dimensiones, indican que el nivel es significativo entre los rangos, pues se observa un p valor de 0.05, por lo que se estima que el ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Tabla 8 Categoría: Análisis de la Claridad de los ítems por dimensión

Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico	Estadísticos
W de Kendall	.063
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Profesional y tecnológica	
W de Kendall	.712
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Participación comunitaria y social	
W de Kendall	.321
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Evaluación interna	
W de Kendall	.0245
Gl	3
P – Valor	<.05

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 8 se expresan los resultados obtenidos en cuanto al grado de claridad asignado por los expertos para cada uno de los ítems del instrumento y sus dimensiones, indican que el nivel es significativo entre los rangos, pues se observa un Pv de 0.05, por lo que se estima que el ítem. se comprende, es decir, su sintáctica y semántica son adecuada.

Tabla 9 Categoría: Análisis de la suficiencia de los ítems por dimensión.

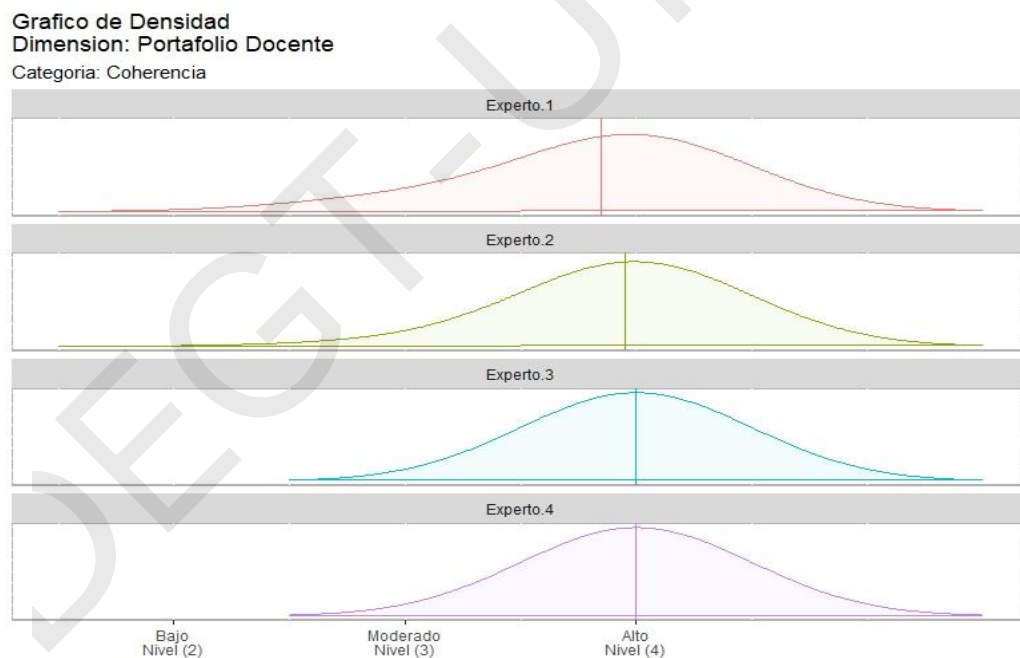
Dimensión: Portafolio Docente	Estadísticos
W de Kendall	.096
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Profesional y tecnología	
W de Kendall	.052
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Participación comunitaria y social	
W de Kendall	.321
Gl	3
P – Valor	<.05
Dimensión: Evaluación interna	
W de Kendall	.035
Gl	3
P – Valor	<.05
Nota: Elaboración propia.	

En la tabla 8 se expresan los resultados obtenidos en cuanto al grado de suficiencia asignado por los expertos para cada uno de los ítems del instrumento y sus dimensiones, indican que el nivel es significativo entre los rangos, pues se observa un pv de 0.05, por lo que se estima que los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.

Los resultados obtenidos en cuanto al grado de concordancia externa asignado por los expertos para cada uno de los ítems del instrumento y sus dimensiones , mediante el coeficiente W de Kendall, indican que el nivel es significativo entre los rangos, el valor crítico de 0.05, por lo que se estima que hay concordancia entre los jueces y muestra que los indicadores son adecuados, aunque susceptibles de mejora, ya que el análisis determina relaciones significativas entre criterios e indicadores, lo que le otorga validez y al instrumento.

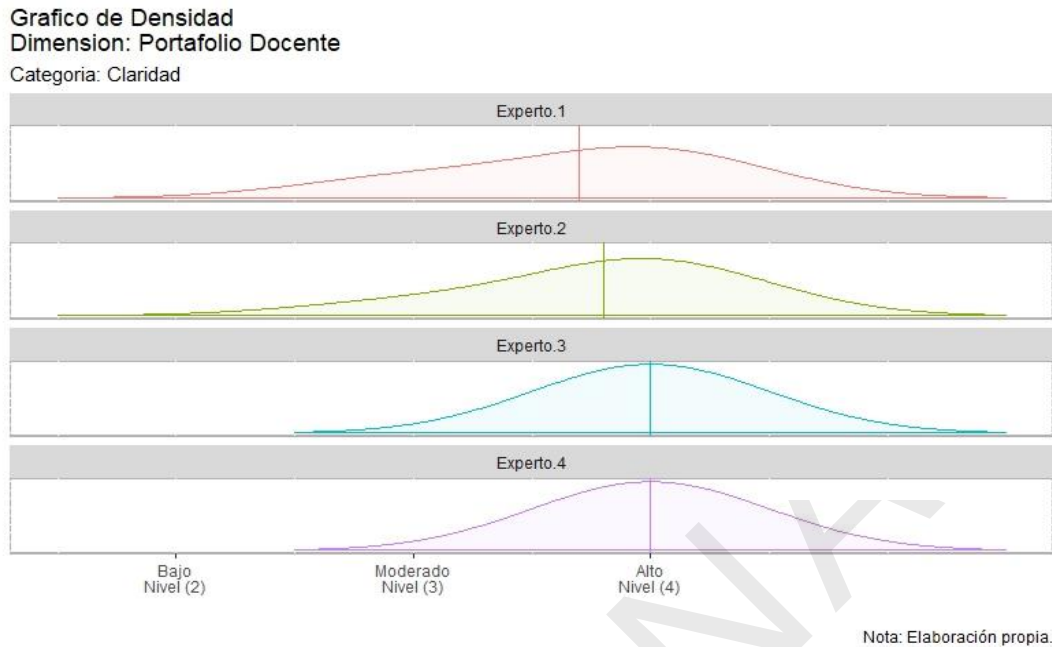
5.1 Análisis de gráficos de densidad de cada dimensión en sus componentes coherencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada dimensión del instrumento.

figura 5 Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico/ Coherencia

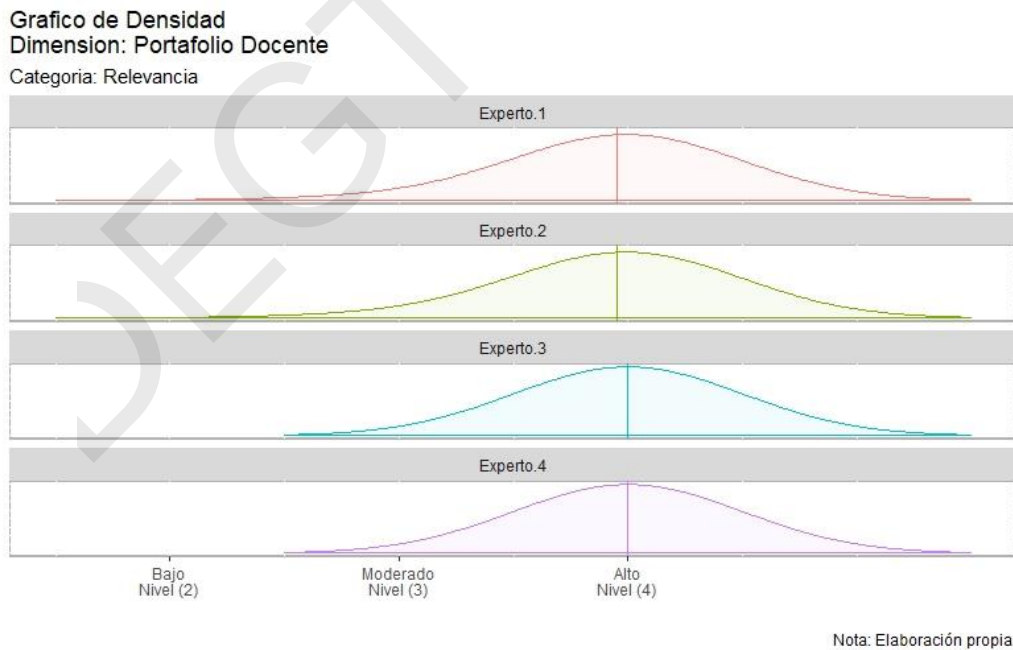


Nota: Elaboración propia.

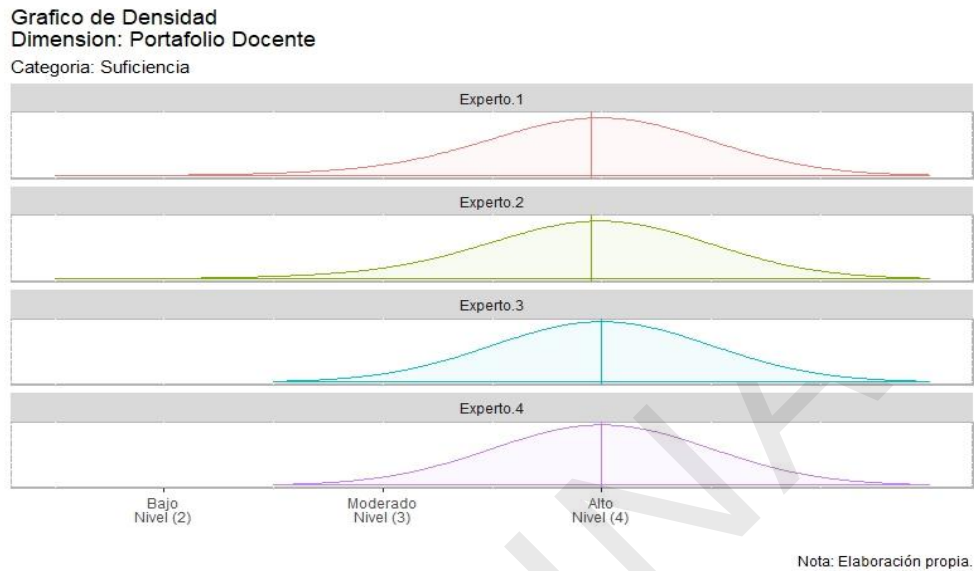
La figura 5 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de coherencia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 6 Dimensión: Portafolio de desempeño pedagógico / claridad

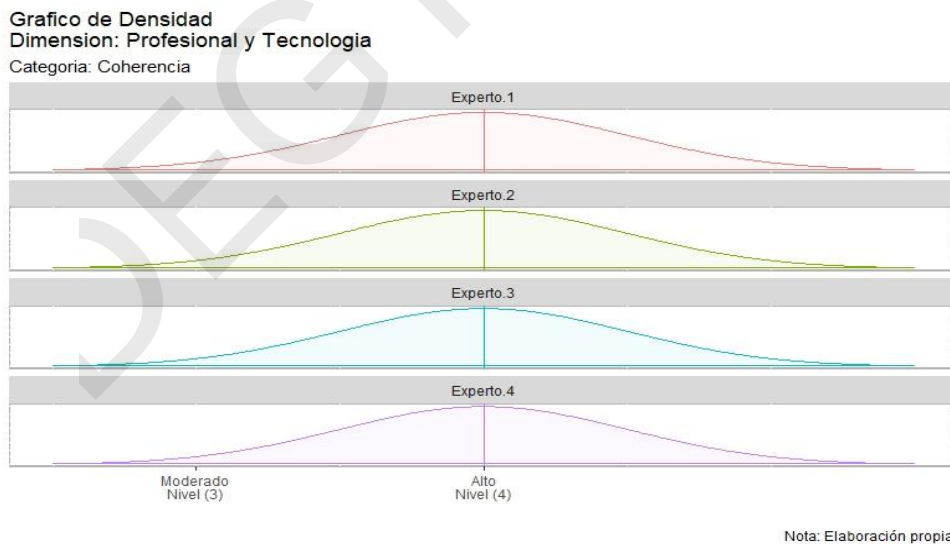
La figura 6 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de claridad en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 7 Dimensión: Portafolio del desempeño pedagógico / relevancia

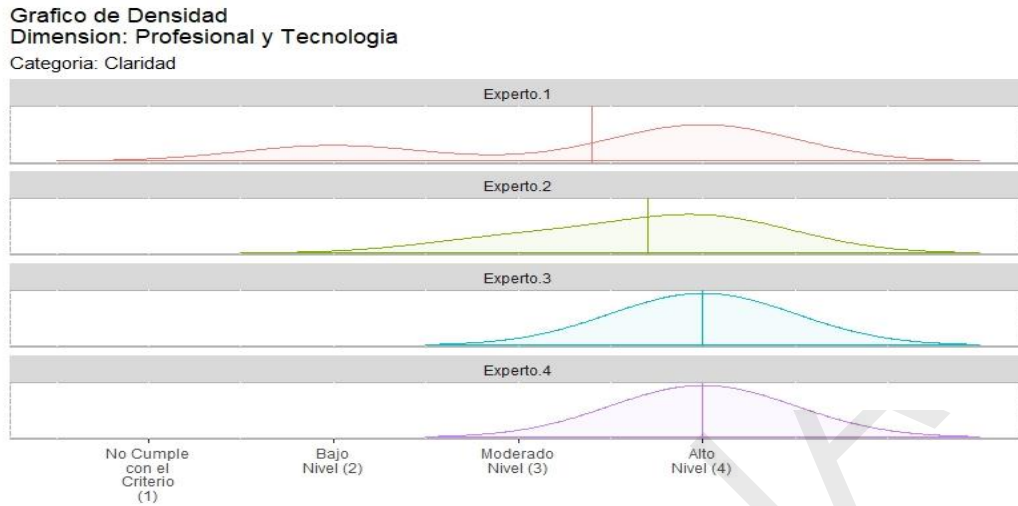
La figura 7 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de relevancia en los criterios de los ítems y la dimensión.

Figura 8 Dimensión: Portafolio del desempeño pedagógico / suficiencia

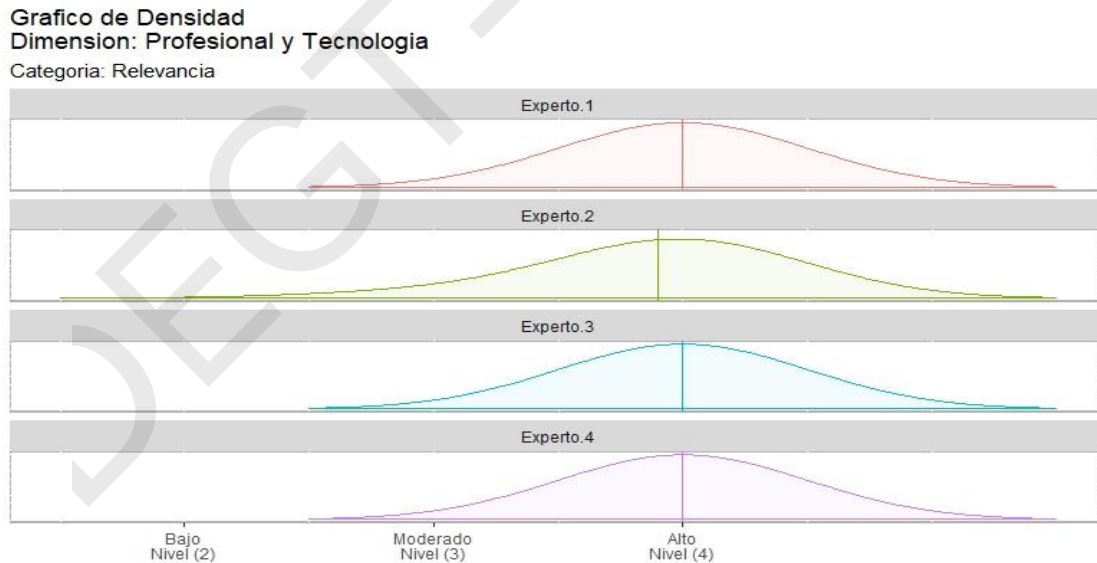
La figura 8 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de suficiencia en los criterios de los ítems y la dimensión

.figura 9 Dimensión: profesional y tecnológica / coherencia

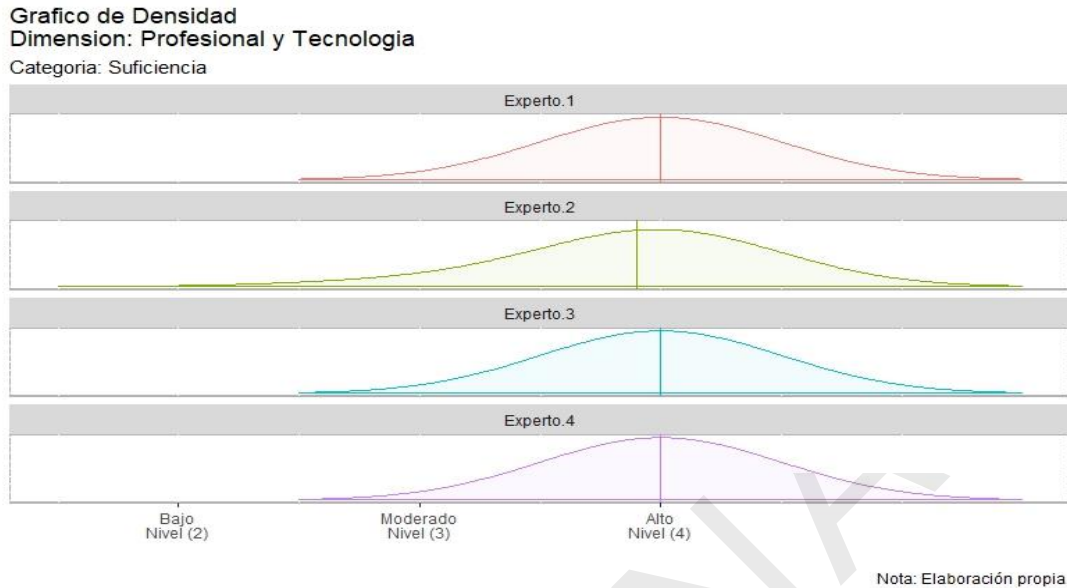
La figura 9 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de coherencia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 10 Dimensión: Profesional y tecnológica / claridad

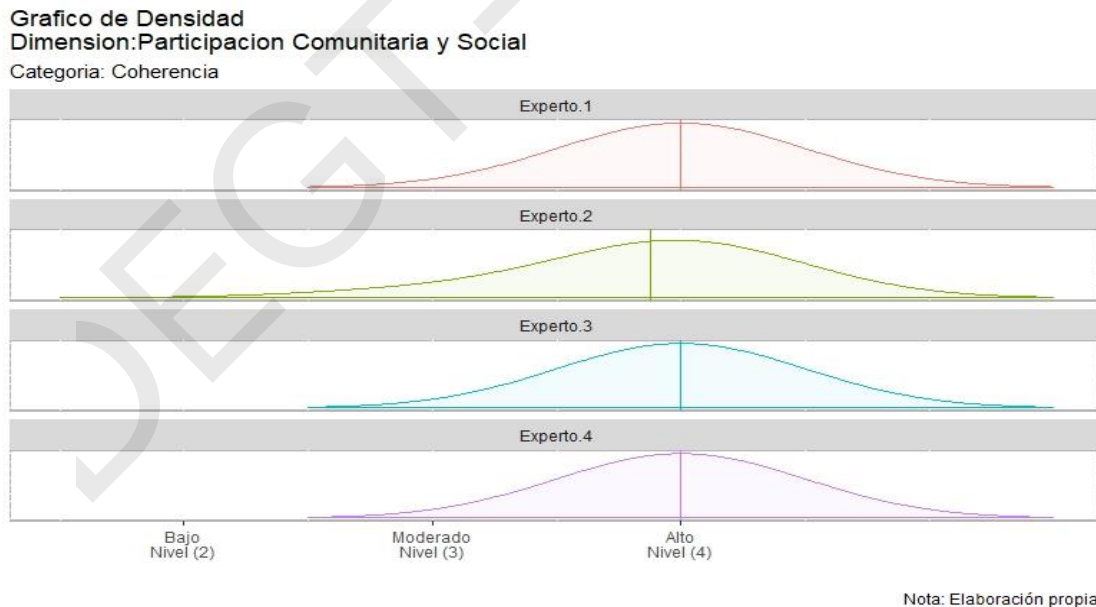
La figura 10 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de claridad en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 11 Dimensión: Profesional y Tecnológica / Relevancia

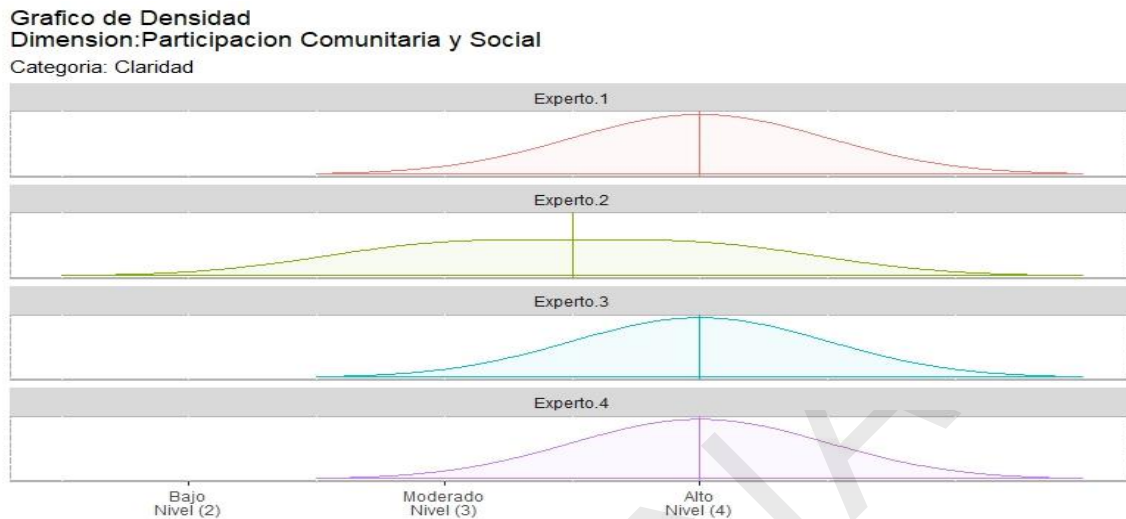
La figura 11 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de relevancia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 12 Dimensión: Profesional y tecnológica / suficiencia.

La figura 12 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de suficiencia en los criterios de los ítems y la dimensión.

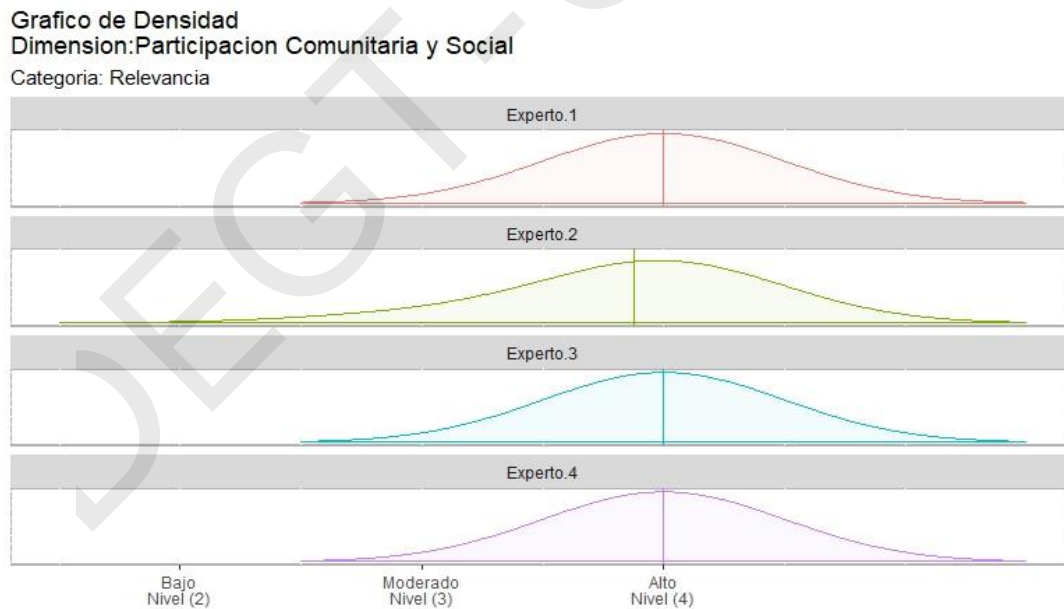
figura 13 Dimensión: Participación comunitaria y social / coherencia

La figura 13 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de coherencia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 14 Dimensión: Participación comunitaria y social / claridad

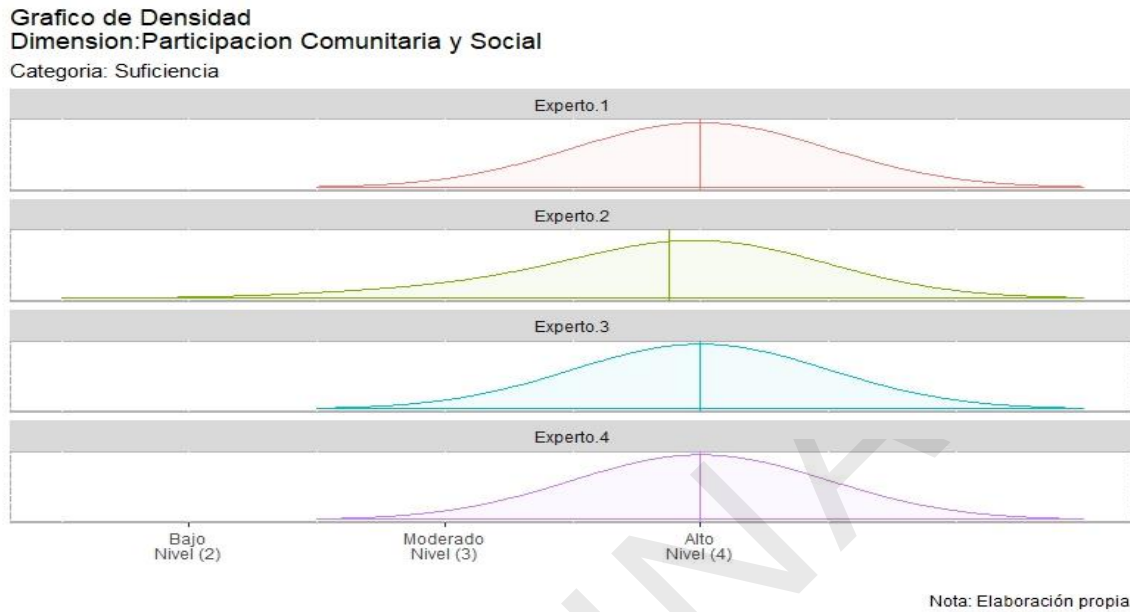
Nota: Elaboración propia.

La figura 14 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de claridad en los criterios de los ítems y la dimensión.

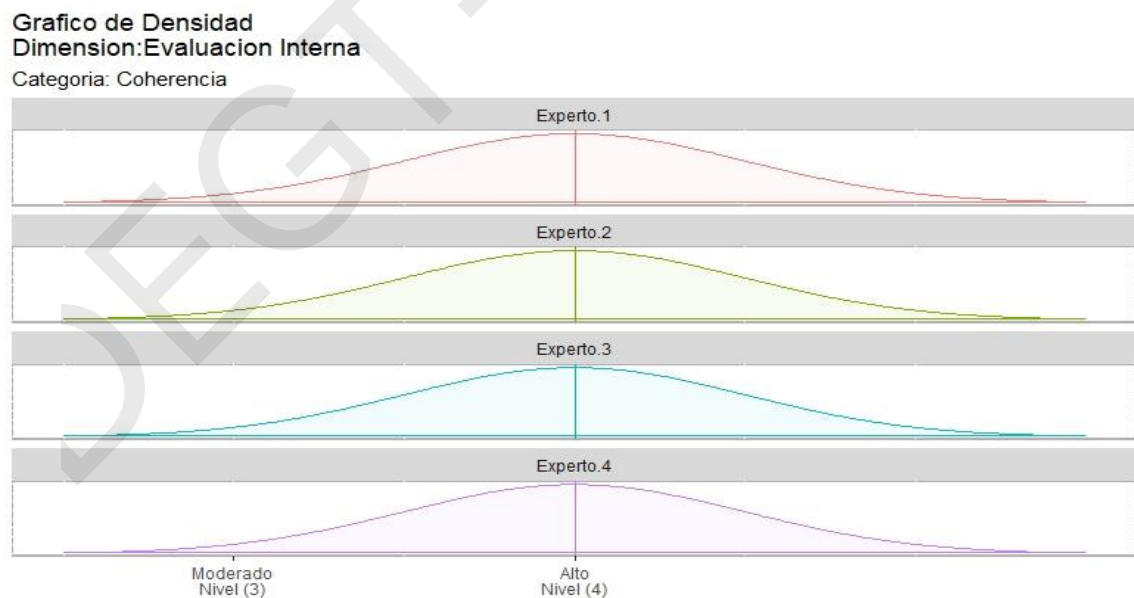
figura 15 Dimensión: participación comunitaria y social / relevancia

Nota: Elaboración propia.

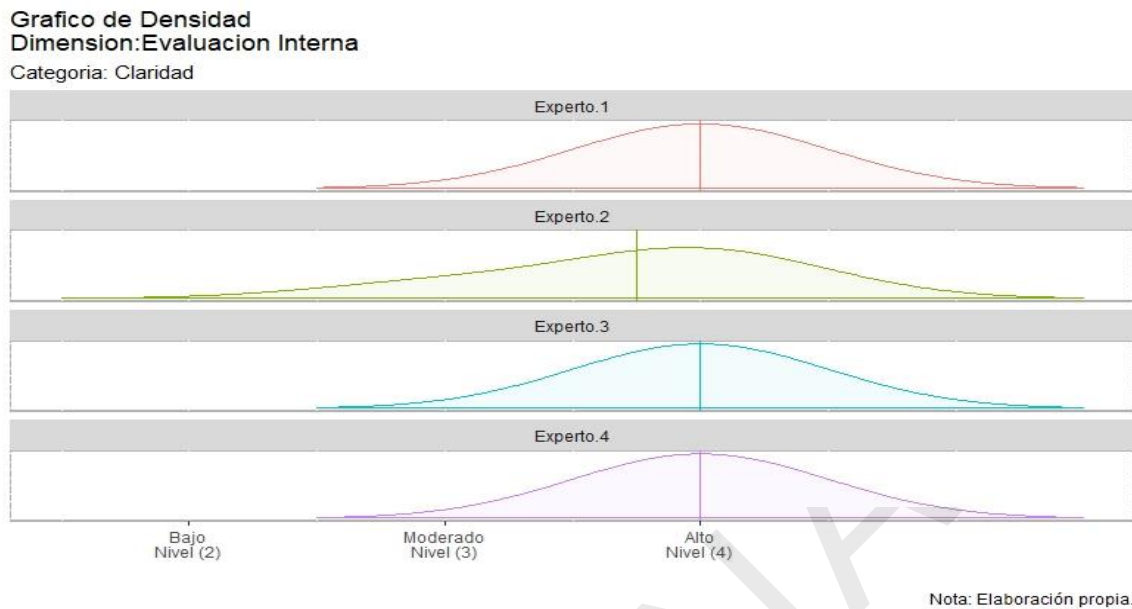
La figura 15 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de relevancia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 16 Dimensión: participación comunitaria y social / suficiencia

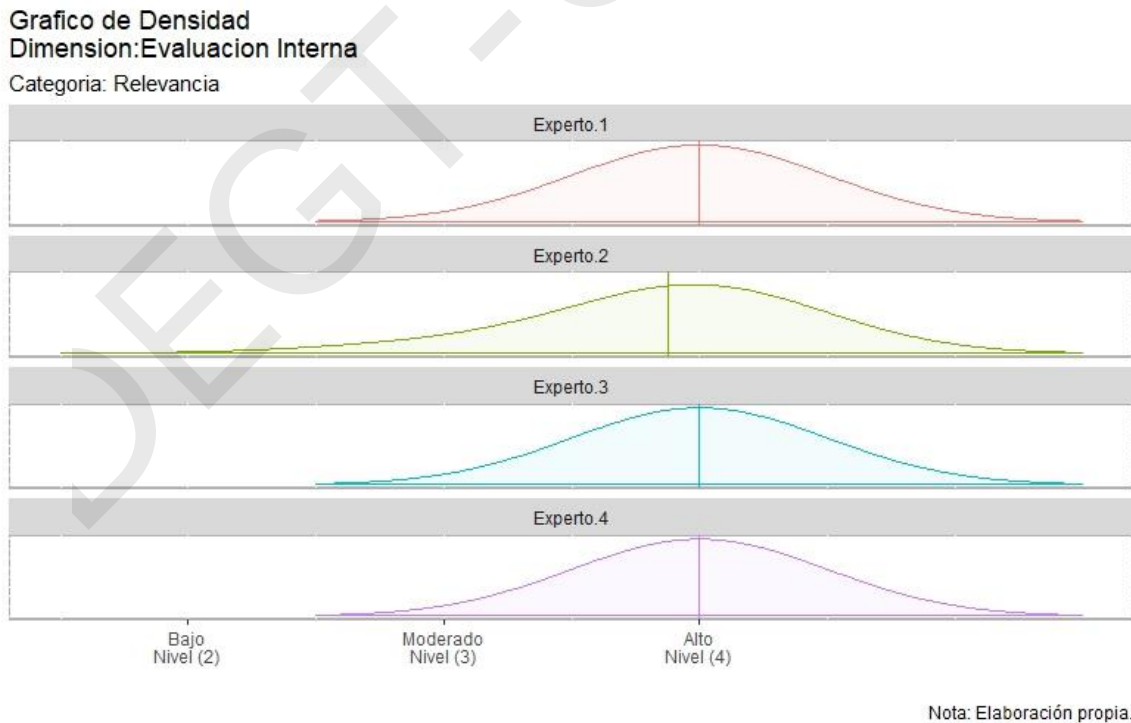
La figura 16 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de suficiencia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 17 Dimensión: evaluación interna / coherencia

La figura 17 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de coherencia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 18 Dimensión: evaluación interna / claridad

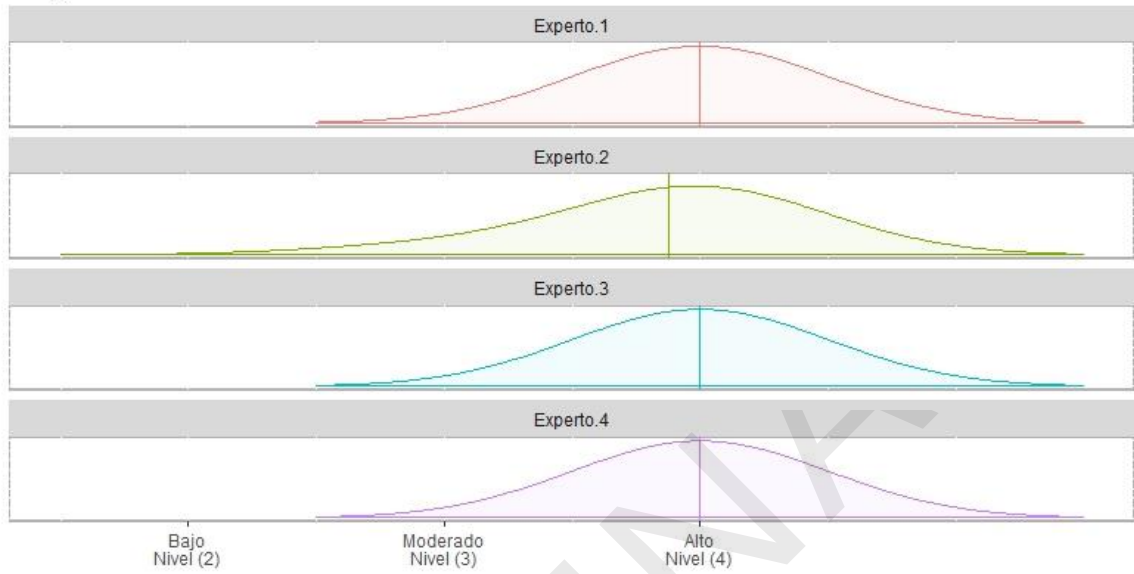
La figura 18 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de claridad en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 19 Dimensión: evaluación interna / relevancia

La figura 19 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) de relevancia en los criterios de los ítems y la dimensión.

figura 20 Dimensión: evaluación interna / suficiencia

Grafico de Densidad
Dimension:Evaluacion Interna
Categoria: Suficiencia



Nota: Elaboración propia.

La figura 20 mide la tendencia de las respuestas, muestra acuerdo entre los jueces en un nivel 4 (alto) suficiencia en los criterios de los ítems y la dimensión.

Capítulo 6

Discusión

A través de la presente investigación se construyó y validó un Instrumento para la Evaluación del Desempeño docente del nivel Pre-Básica, determinando su estructura y validez de contenido, por medio del análisis de juicio de expertos en los componentes de: relevancia, claridad, suficiencia y la coherencia de los criterios y sus dimensiones, estableciendo el coeficiente de concordancia del Instrumento. Es un instrumento efectivo para aplicar en proceso de evaluación del desempeño docente del nivel de prebásica, con relación al proceso de validez interna se aplicó el coeficiente de W Kendall obteniendo como resultado que el instrumento posee una adecuada concordancia entre los ítems y sus dimensiones en los componentes de : Suficiencia, coherencia, relevancia, claridad y suficiencia, esto indica que el IEDDPB tiene una significancia $< .05$ hay concordancia significativa entre los rangos, por lo tanto el constructo si mide el desempeño del docente del nivel prebásica.

Las contribuciones teóricas a la evaluación del desempeño docente en Honduras, dentro de los hallazgos teóricos destacables en esta investigación están el compendio de leyes existentes que brindan soporte de la justificación de cada ítem en el instrumento, brindando a los docentes la exactitud de ser evaluados específicamente en sus funciones y exigencias de su profesionalización. La implicación práctica en este estudio se recomienda ser aplicado para explorar mayores resultados estadísticos de este instrumento.

Dentro de las limitaciones del estudio se encontraron en primer lugar, los escasos o casi nulos referentes en cuanto a validaciones internas de instrumentos en Honduras limitando con ello experiencias y referentes previos relacionados al juicio de expertos en validez de instrumentos. En segundo lugar, la crisis de la pandemia limitó en gran manera la disponibilidad y acceso a mayor cantidad de expertos en esta investigación, pues su participación en la revisión de ítems demanda tiempo de su parte y con sus múltiples ocupaciones fue imposible coordinar agendas sincrónicas por esa misma razón el instrumento no fue aplicado por ende no se obtuvo una muestra representativa para obtener otros parámetros psicométricos y exploración de otros coeficientes y la precisión del instrumento.

Con relación al referente de validación de instrumento no fue posible encontrar un antecedente orientador en la dirección departamental, como en la secretaria de educación aquí en el distrito central.

Una de las principales contribuciones de este estudio es que marca un referente importantísimo en el área de construcción de instrumentos orientados en especialidad y función docente desde la priorización de ítems por dimensión hasta la determinación e implementación de subdimensiones que reflejan un instrumento completo en todo su contenido y estructura. Por otro lado, es de valorar que no existen análisis previos con relación a los resultados de esta investigación pues es el primer instrumento de esta naturaleza construido y con proceso de validación en Honduras a la fecha, por lo que se espera que este Instrumento pueda ser de influencia ante las autoridades de Evaluación y Currículo de la Secretaria de Educación a nivel central, incluso sea considerado aplicable a nivel nacional como pilotaje.

Las sugerencias para estudios futuros son la creación de instrumentos que apliquen la normativa de perfil y nivel en la evaluación del desempeño docente en las diferentes especialidades, así como también la aplicación de la validez de instrumentos como una nueva cultura para garantizar mayores niveles de confianza y eficiencia en los procesos de evaluación .

Otros estudios psicométricos que se pueden realizarse con este instrumento son: en caso de ser aplicado sugiere realizar un análisis factorial para corroborar las dimensiones latentes del instrumento.

Conclusiones

Esta investigación basada en el resultado y análisis obtenidos concluye a continuación de forma específica a cada uno de los objetivos de investigación :

El objetivo general: Construir el Instrumento para la Evaluación del Desempeño docente del nivel Pre-Básica, del Distrito Central de Francisco Morazán. Se destaca para este propósito la metodología utilizada; donde el método Delphi fue ejecutado en sus 4 fases recomendadas por el autor .

1. Identificar las dimensiones e indicadores que conforman el Instrumento, Posterior a la búsqueda y análisis de información. Se crea la propuesta se generan a partir del análisis de las leyes educativas existentes como ser: Ley Fundamental de Educación, Estatuto del docente manual de puestos y salarios y código de ética del servidor público.

2. Construcción del Instrumento para para la Evaluación del desempeño Docente Nivel Pre-Básica está construido por las siguientes dimensiones: portafolio del desempeño docente, profesional y tecnológica, participación comunitaria y social y autoevaluación interna, conformado finalmente por 46 ítems.

3 . La validez de contenido, por medio del análisis de los expertos en los componentes de: relevancia, claridad, suficiencia y la coherencia de los ítems de cada dimensión del instrumento aplicando la tabla de criterios de Escobar-Perez & Cuervo-Martínez. Con relación al proceso de validez del instrumento se aplicó el coeficiente de W Kendall obteniendo como resultado que el instrumento posee una adecuada concordancia entre los ítems y sus dimensiones en los componentes de : Suficiencia, coherencia, claridad y relevancia , esto indica que el IEDDPB tiene una significancia $< .05$ hay concordancia significativa entre los rangos, por lo tanto el constructo si mide el desempeño del docente del nivel prebásica y posee la capacidad de repetibilidad y reproductibilidad.

Recomendaciones

El juicio de expertos es una forma más práctica, pero con mucha gestión, para hacer validaciones internas de instrumentos, se destaca una de las más grandes fortalezas la experiencia en su campo al momento de valorar un ítem por ese motivo es importante la flexibilidad cuando ellos brindan recomendaciones para mejoras del ítem, dimensión incluso es muy importante mantener una fluida comunicación y estar accesibles a cualquier consulta en el momento que lo requieran. Es importante tener claro que, aunque el índice de concordancia sea alto siempre hay mejoras y revisiones que muestren mayores evidencias de validez que hacerle al instrumento.

Por lo anterior se recomienda realizar la validación a juicio de expertos con un mayor número de participantes y que al momento de aplicar el instrumento sea considerada una adaptación (de ítems) y flexibilidad al contexto y región específicamente referente a nuestras etnias con el objetivo de responder a las necesidades de contexto del docente y medir el desempeño con asertividad. Realizar las mejoras de edición recomendadas por los expertos al instrumento previo a una futura aplicación, así como también la implementación de nuevas dimensiones e ítems que según las demandas del desempeño lo exijan.

Bibliografía

- Alas Solís, M., Hernández Rodríguez, R., Moncada Godoy, G. E., Borjas Carrasco, O. N., & Chinchilla Chinchilla, B. (2020). *La situación educativa hondureña en el contexto de la pandemia del Covid-19: Escenarios para el futuro como una importante oportunidad de mejora*. Informe Técnico, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. (En Prensa), Tegucigalpa.
- Astigarraga, E. (s.f.). El método delphi. Tesis. San Sebastián: Universidad de Deusto, Bilbao.
- Ato, M., López García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Cabrera, J. L. (2015). *Evaluación de Desempeño Docente*. Tegucigalpa: Dirección General de Currículo y evaluación.
- Cuéllar Marchelli, H. (2015). *Honduras El Estado de las Políticas Públicas Docentes*. San Salvador: SV: FUSADES. Obtenido de <https://www.upnfm.toinn.org/wp-content/uploads/2018/11/PPTHonduras.pdf>
- DGCE. (2015). *Evaluación del Desempeño Docente*. Tegucigalpa M.D.C.: Secretaría de Educación.
- Diario El Tiempo. (26 de Abril de 2017). *Diario El Tiempo*. Obtenido de En mayo se dará a conocer el nuevo método de evaluación en el sistema educativo: <https://tiempo.hn/mayo-se-dara-conocer-nuevo-metodo-evaluacion-sistema-educativo/>
- Diario Oficial de la República de Honduras. (17 de Septiembre de 2014). Reglamento del Nivel de Educación Pre-básica Acuerdo Ejecutivo N°1376-SE-2014. *Diario Oficial de la República de Honduras*, págs. 1-256.
- DIGECE. (2012). *Manual de Evaluación del Desempeño Docente*. Tegucigalpa, MDC, Honduras C.A.
- Educación, S. d. (Sep,2017). *Manual de Clasificación de Puestos y Salarios Docentes*. Tegucigalpa.

- Equipo editorial de Psicología-Online. (13 de MARZO de 2018). *La validez de un Test*. Obtenido de Psicología -online: <https://www.psicologia-online.com/la-validez-de-un-test-2209.html>
- FEREMA . (2017). *Informe de Progreso Educativo*. Tegucigalpa: El diálogo.
- Figueiras, S. (Junio de 2021). *La Importancia de la evaluación del Desempeño*. Obtenido de <https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-de-los-empleados.html>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez Vasquez, M., & Diaz Barriga, A. (07 de Agosto de 2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos*, 41(163), 177-199.
- Galvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407- 429.
- García, M., Leyva, Y., & Serrato, S. (2019). Factores contextuales que afectan la practica docente desde la perspectiva de docentes en México. *Creative Commons*, 13.
- Hernández , R., & Valdez, M. (2015). *Diseño Curricular Nacional de Educación Prebásica*. Tegucigalpa: Secretaria de Educación.
- Hernández, R. (2020). *"Educación PreBásica Retos y Oportunidades ante la crisis "*. Tegucigalpa.
- Inzunza, J., & Murillo, F. J. (2008). Evaluacion,Carrera y Vocación Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 205-206.
- Jean Roch, D. A. (2021). La evaluación educativa, de los principios generales a una aplicación significativa en el aula de ELE marfileña. *RedELE: Revista electrónica de didáctica del español lengua extranjera*, 1-14.
- Juarez Hernandez, L. G., & Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista espacios*, 39(53).
- Leyva Barajas, Y. E. (2011). Una reseña sobre la validez de constructo de pruebas referidas a criterio. *Perfiles educativos*, 33(131), 131-154.

- Luque, Barbara Bruns y Javier. (2014). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe, resumen*. Banco Mundial. Washington, DC: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0.
- Marchesi, A., & Pérez, E. M. (2018). *Modelo de evaluación para el desarrollo profesional de los docentes*. Madrid, España: Fundación SM.
- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Martinez, S., & Lavin, J. (2 de Diciembre de 2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. San Luis Potosí: In Congreso Nacional de investigación educativa. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Matamoros Batson, D., Moncada Godoy, G., & Rivera, I. C. (2015). Uso De Pruebas psicológicas En Honduras Por psicólogos. *Revista Ciencia y Tecnología*(15), 71–93.
- Medina, A. B. (2012). Las pruebas psicométricas en la investigación empírica sobre los procesos cognitivos del traductor. *La Frontera*, 469-482.
- Meneses, J. (2013). *Aproximación Histórica y conceptos básicos de la psicometría*. Cataluña: GNU.
- Mera, M. B. (2018). El sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los municipios de la provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*, 22, 60-69.
- Milla, R., & Gálvez, E. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*.
- Moreno, A. L. (7 de Abril de 2014). La Evaluacion del Desempeño Docente. *El Herald*. Obtenido de <https://www.elheraldo.hn/opinion/la-evaluacion-del-desempeno-docente-FKEH616571>
- Navas, M. J. (2012). La Medición en el Ámbito Educativo. *Online First*, 15-28.
- Olmos, S., & Rodriguez, M. J. (2011). *El profesorado universitario*. Tegucigalpa.

- Pastor Robles, B. F. (2018). Índice de Validez de Contenido Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 193 - 200.
- Peña Lopez, I. (2017). *The OECD handbook for innovative learning environments*. doi:<http://dx.doi.org/9789264277274-en>.
- PREAL. (1 de Junio de 2012). *The Dialogue*. Obtenido de El actual escenario de las políticas docentes en América Latina: <https://www.thedialogue.org/analysis/el-actual-escenario-de-las-politicas-docentes-en-america-latina/>
- RAE. (2016). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario: <https://dle.rae.es/resiliencia?m=form>
- Robles, B. F. (Junio 2018). Índice de validez de contenido.: *PUEBLO CONTINENTE VOL. 29(1)*, 3.
- Ruiz, L. M. (2018). Fiabilidad en psicometría: qué es y cómo se estima en los tests. *Psicología y mente*.
- Secretaría de Educación de Honduras. (2016). *Evaluación del Desempeño Docente 2016*. Tegucigalpa.
- Secretaria de Educación Republica de Honduras. (2014). Reglamento de Evaluación Docente. Tegucigalpa F.M.
- SEDUC. (2016). *Informe de Evaluacion del Desempeño Docente: Resultados de las Pruebas de Conocimiento 2016*. Tegucigalpa M.D.C.
- Serrano, E. L., & Reyes, E. P. (2015). Validación de constructo de un cuestionario de evaluación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*., 13-24.
- Serrano, E. Z. (2021). La Evaluación del Desempeño Docente Mediante cuestionarios en la Universidad. 5.
- Silva, D. R., & Vaz Madureira, A. R. (2021). *Trabajo Docente En Tiempos de Pandemia*. Brasil: Criatus Design e Editora (Brasil).
- Torrado Fonseca, M., & Reguant Alvarez, M. (2016). El método Delphi. *Revista d'Innovació ; Recerca en Educaió*, 1-16.

- Torres, J. A. (2016). El bienestar emocional del docente. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 4.
- Torres, L. R. (2014). Evidencias de validez de la Prueba de Aptitud Académica de la .
- UNESCO. (2018). UNESCO. Obtenido de ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?: <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- UNESCO-EPT/PRELAC. (2007). *Educacion de Calidad para Todos: un asunto de Derechos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Oficina Regional de Educacion para America Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- UNIR. (04 de Febrero de 2020). UNIR. Obtenido de En qué consiste la psicometría: <https://www.unir.net/salud/revista/que-es-psicometria/#:~:text=La%20Psicometr%C3%ADa%20es%20la%20rama,XIX%20con%20dos%20claros%20objetivos>.
- Urrutia Egaña, M., Barrios Araya, S., Gutiérrez Núñez, M., & Mayorga Camus, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación médica superior*, 28(3), 547-558.

Anexos

Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente nivel Pre-básica

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE NIVEL PRE-BÁSICA

I. Datos Generales

Centro Educativo: _____	Código SACE: _____
Fecha: _____	Supervisor Educativo: _____
Lugar: _____	Departamento : _____
Distrito Escolar: _____	Jornada: _____
Nombre del Docente: _____	Matrícula actual : _____

Objetivo: “Comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los educandos el despliegue de las capacidades pedagógicas, la efectividad, la responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con la comunidad educativa” (Reglamento de evaluación docente , pág. 01).

Categorías y valoración.

NIVEL	PORCENTAJE	Nivel 1 SIEMPRE ejecutado	Nivel 2 FRECUEMENTEMENTE ejecutado	Nivel 3 POCAS VECES ejecutado	Nivel 4 NO ejecutado
DESTACADO	91 a 100 %				
COMPETENTE	81 a 90 %				
SATISFACTORIO	70 a 80 %				
INSATISFACTORIO	Menos del 69 %				

TOTALES D1 + D2+D3+D4 = % Total

II.

#Criterios	Descripción por Dimensiones	Nivel 1 1.5 %	Nivel 2 0.75 %	Nivel 3 0.37 %	Nivel 4 0 %
Total	Dimensión 1 1.5 v/m Sub-Total 30 %				
20	Portafolio de desempeño pedagógico.				
	1.1 Planificación				
1	Planifica y desarrolla sus clases de acuerdo con la normativa del currículo de Pre Básica, programaciones, estándares y con V.B de su superior.				
2	La planificación responde a las necesidades e interés integral de los educandos.				
3	Dosifica los contenidos de acuerdo al desarrollo psico-biosocial de las y los educandos, procurando el aprendizaje lúdico propio de la edad y el nivel.				

Elaborado por Licenciada Dania López.

NOVIEMBRE 2022

Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente nivel Pre-básica

4	Planifica y evalúa el periodo de Juego Trabajo según su horario de clase				
	1.2 Metodología				
5	Aplica diferentes enfoques, métodos, innovaciones y modelos activos participativos y otros; para garantizar con mayor eficiencia el logro de los aprendizajes.				
6	Aplica secuencia metodológica (saberes previos, introducción del tema, evaluación, retroalimentación).				
7	Contextualiza y relaciona los contenidos con otros campos del conocimiento.				
8	Domina su materia y la didáctica con la más alta calidad.				
9	Cumple con los medios de control y verificación de asistencia y excusas bitácoras de educandos.				
	1.3 Evaluación de los aprendizajes				
10	Elabora, ejecuta y socializa resultados de su plan de mejora				
11	Aplica lista de cotejo de los aprendizajes (No logrado, en proceso y logrado) según su grado.				
12	Aplica las pruebas formativas trimestrales y su respectivo informe.				
13	Se observa carpeta pedagógica por alumno con su respectiva evaluación diagnóstica y evaluaciones trimestrales (formativa).				
14	Carpeta de trabajos de alumnos actualizada según el trimestre.				
	1.4 Ambiente del espacio de aprendizaje				
15	Relación docente –alumno es armoniosa, participativa y orientada al trabajo colaborativo.				
16	Es funcional la biblioteca de aula.				
17	Son funcionales y bien acondicionados todos sus espacios de aprendizaje.				
18	Facilita el aprendizaje significativo, sus alumnos disfrutan del conocimiento del mundo y los induce nuevas experiencias.				
19	Se observa evidencia de atención a la diversidad educativa. (adecuaciones, remisiones a SEAD u otras instancias profesionales).				
20	La decoración del área de aprendizaje propicia un ambiente agradable (Horario, calendario del tiempo y cumpleaños, valor semanal y fecha cívica y los contenidos en el pizarrón).				

Elaborado por Licenciada Dania López.

NOVIEMBRE 2022

Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente nivel Pre-básica

10 Total	Dimensión 2	2.5% v/m subtotal 25 %	Nivel 1	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1
	Profesional y Tecnológica		2.5 %	2.5 %	1.25 %	0 %
	2.1 Tecnología					
1	Ingresa al SACE matrícula y documentación requerida.					
2	Registra reportes en ODK.					
3	Entrega los informes requeridos con evidencia en tiempo y forma					
4	Posee un espíritu de innovación e investigación, de familiaridad con la tecnología moderna, particularmente con la informática.					
	2.2 Conducta y ética					
5	Asiste con puntualidad al desempeño de sus labores en forma directa, con alto grado de responsabilidad.					
6	Respeto el derecho, las ideas, opiniones políticas, religiosas y la vida privada, de las personas con quien se relaciona profesionalmente, buscando con esto la equidad de acuerdo a la diversidad.					
7	Procura la resolución de conflictos en colaboración con otros colegas o profesionales con mayor experiencia en la temática, en beneficio de los educandos.					
8	Presenta sugerencias o recomendaciones institucionales con el máximo profesionalismo a las autoridades educativas.					
9	Da cumplimiento y respeta el reglamento interno del centro educativo.					
	2.3 Formación continua					
10	Participa en actividades de innovación, investigación y formación docente.					
8 Total	Dimensión 3	3.1 v/m Subtotal 25%	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
	Participación comunitaria y social		3.1 %	1.55 %	0.77 %	0 %
	3.1 Liderazgo y coordinación					
1	Promueve y desarrolla actividades de prevención y atención en salud, riesgo social y violencia escolar.					
2	Estimula la asistencia, progreso y promoción de las y los educandos, a través de actividades extra curriculares. (proyectos ,cívicosoculturales).					
3	Dirige con eficiencia sus proyectos de aula.					

Elaborado por Licenciada Dania López.

NOVIEMBRE 2022

Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente nivel Pre-básica

4	Participa en la planificación y desarrollo de actividades del Consejo de Docentes del centro educativo.						
5	Participa en la elaboración y ejecución del (PEC, PCC, POA).						
6	Colabora en actividades de la IPCE (CED,GE ,APF,EPMTE)						
7	Evidencia su participación en la organización y elección del gobierno estudiantil.						
8	Muestra una estrecha y permanente comunicación con los padres y madres de familia, tutores o encargados de las y los educandos a través de reuniones y otras evidencias.						
8 Total	Dimensión 4	2.5 v/m	Subtotal 20 %	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
	Evaluación interna			2.5 %	1.25 %	0.62 %	0 %
	4.1 Evaluación por pares	10%					
1	Mantiene un ambiente favorable de trabajo.						
2	Reconoce la capacidad y mérito de sus colegas y compañeros en la institución educativa, tanto en forma individual como en el trabajo colectivo.						
3	Viste de forma decorosa y muestra un comportamiento adecuado, con notable profesionalismo y moral de acuerdo al código de ética y vestimenta del docente.						
4	Practica el respeto a su autoridad inmediata.						
	4.2 Evaluación de los padres de familia						
5	Se observa compromiso e interés del docente por el aprendizaje de su hijo.						
6	La docente mantiene una relación respetuosa con usted.						
	4.3 Reporte del inmediato superior						
7	Carpeta de Evidencias: informes, estadísticos, constancias, proyectos.						
8	Presentación de la carpeta es agradable a la vista y refleja la creatividad y orden del nivel que atiende.						

NIVEL	PORCENTAJE
DESTACADO	91 a 100 %
COMPETENTE	81 a 90 %
SATISFACTORIO	70 a 80 %
INSATISFACTORIO	Menos del 69 %

Sumatoria

PTD1	PTD2	PTD3	PTD4	Puntaje Total %

Nivel del desempeño del docente: _____

Elaborado por Licenciada Dania López.

NOVIEMBRE 2022

Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente nivel Pre-básica

Observaciones :

Firma del Docente Evaluado

Firma del Evaluador

PROCESO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

En el marco de la maestría en psicometría y evaluación educativa de la universidad nacional autónoma de Honduras sirva la presente carta explicativa

Respetable juez:

Usted ha sido muy recomendado para evaluar el instrumento de evaluación del desempeño docente del nivel pre-básica (IEDDPB). El proceso de evaluación de un instrumento con parámetros psicométricos es de gran relevancia, para lograr que sean válidos y que sus resultados obtenidos sean utilizados eficientemente; aportando un conocimiento y experiencia al área de la investigación en la educación. Agradecemos su oportuna colaboración.

Objetivo de la investigación:

Diseño y validez de contenido de Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente
Nivel Pre-Básica

Objetivo del juicio de expertos:

El juicio de expertos es una práctica generalizada que requiere interpretar y aplicar sus resultados de manera acertada, eficiente y con toda la rigurosidad metodológica y estadística, para permitir que la evaluación basada en la información obtenida de la prueba pueda ser utilizada con los propósitos para la cual fue diseñada.

Por lo que puntajes obtenidos de este proceso serán de carácter estrictamente estadístico y para obtener la validación de contenido del instrumento.

Objetivo de la prueba:

Determinar la validez de contenido, por medio del análisis de los expertos en los componentes de: relevancia, semántica, suficiencia de la dimensión y la coherencia de los criterios del instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente Nivel Pre-Básica.

Por lo anterior, se agradece el honor de su presencia virtual el día viernes 16 de Julio 2:00 pm para la reunión informativa de este proceso

TABLA DE CALIFICACIÓN DE CRITERIOS

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1.No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden a la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completa.
	4. Alto Nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende, es decir, su sintáctica y semántica son adecuada.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2.Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X 1	1				
SUFICIENCIA	2				
	3				
	4				
	5				
	6				
	7				
	8				
	9				
	10				
	11				
	12				
	13				
	14				
	15				
	16				
	17				
	18				
	19				
	20				
X2 /D2	21				
SUFICIENCIA	22				
	23				
	24				
	25				
	26				
	27				
	28				
	29				
	30				
D3 X3	31				
SUFICIENCIA	32				
	33				
	34				
	35				
	36				
	37				
	38				
D 4 X4	39				
SUFICIENCIA	40				
	42				
	43				
	44				
	45				

	46				
--	----	--	--	--	--

DEGT-UNAH



UNAH
UNIVERSIDAD DE AMÉRICAS



**MAESTRÍA EN
PSICOMETRÍA Y
EVALUACIÓN EDUCATIVA**

cienciasociales.unah.edu.hn
mpae@unah.edu.hn
Tel: (504) 2216-6100 Ext. 100470

7 de julio de 2021

Máster

Maria de los Ángeles Flores
Darwin Rolando Dávila
Silvia Verónica Barahona
Renée Elisa Funes
Rosalina Aguirre Andino
Ana Carolina Cardona
Ciudad

Distinguido/as Másteres:

De la manera más atenta los coordinadores de la Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa de la UNAH nos dirigimos a ustedes con todo respeto a fin de solicitar su valioso apoyo en el sentido de participar en su condición de juez experto(a) aportando su conocimiento y experiencia en el área de la investigación educativa para valorar el Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente del Nivel Pre-básica (IEDDPB).

El objetivo de dicha solicitud es para determinar la validez de contenido, por medio del análisis de los expertos en los componentes de: relevancia, semántica, suficiencia de la dimensión y la coherencia de los criterios del instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente Nivel Pre-Básica.

La validación del instrumento se está realizando como parte del trabajo de tesis de la Licenciada Dania Gissela López Marcia de la segunda promoción de este programa de posgrado. En tal sentido, la Lic. López le invita y de antemano agradece el honor de su presencia el día viernes 16 de Julio a las 2:00 pm para una reunión informativa de este proceso.

Sin otro particular, le saludamos

Atentamente,


MSc. LINA MARIA MENDOZA RECARTE
Coordinadora Académica
Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa



📎: Archivo

DEGT-UNAH