



# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN INICIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL

## Evaluation of the performance of the Teacher of Initial Education for the Strengthening of the Professional Profile

**Melanea Galíndez**

Doctorando en Educación  
Universidad Fermín Toro

Barinas, Venezuela. talitamelaneagalindez@hotmail.com

### DATOS DEL ARTICULO

**Recepción:** 30/03/2020

**Aprobación:** 11/09/2020

### Correspondencia a:

[talitamelaneagalindez@hotmail.com](mailto:talitamelaneagalindez@hotmail.com)  
(Melanea Galíndez)

### Palabras Clave:

Evaluación del Desempeño  
Docente, Práctica Pedagógica,  
Educación Inicial.

### RESUMEN

La evaluación del desempeño profesional del docente, es determinante para el logro de una gestión escolar eficiente. Sin embargo, se observa que los instrumentos utilizados no consideran todos los aspectos de la labor que desempeñan los docentes dentro del aula. Esta investigación tuvo como objetivo: Analizar la evaluación del desempeño docente de educación inicial para el fortalecimiento del perfil profesional en el Centro de Educación Inicial Varyna del municipio Barinas estado Barinas. Se utilizó la investigación cuantitativa, de tipo descriptiva con diseño de campo; población conformada por once docentes; se empleó una encuesta tipo cuestionario con escala de Lickert, la validez se realizó a través del juicio de expertos y la confiabilidad se determinó utilizando Alfa de Cronbach (0,83). Como resultado se evidenció que los docentes manifestaron que "Algunas veces" en la función educativa, el docente conoce con precisión como es percibido su trabajo por los demás actores educativos. En conclusión, los docentes son evaluados tomando en consideración su perfil y los resultados alcanzados por los educandos, sin embargo no se realiza una apreciación sistemática de la práctica de cada docente en función a la actividad que desarrolla que conlleve a fortalecer el perfil profesional del mismo.



## ABSTRACT

The evaluation of the professional performance of the teacher is decisive for the achievement of efficient school management. However, it is observed that the instruments used do not consider all aspects of the work carried out by teachers in the classroom. The objective of this research was to: Analyze the evaluation of the initial education teacher performance to strengthen the professional profile in the Varyna Initial Education Center of the Barinas municipality, Barinas state. Quantitative research was used, descriptive type with field design; the population was eleven teachers; A questionnaire-type survey with the Lickert scale was used, validity was performed through expert judgment and reliability was determined using Cronbach's Alpha (0.83). As a result, it was evident that the teachers stated that "Sometimes" in the educational function, the teacher knows precisely how their work is perceived by other educational actors. In conclusion, the teachers are evaluated taking into consideration their profile and the results achieved by the students, however, a systematic assessment of the practice of each teacher is not made according to the activity that they develop that leads to strengthening their professional profile.

### Keywords:

Teaching Performance Evaluation,  
Pedagogical Practice, Initial  
Education



## 1. INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por ello, se aprecia un cierto consenso en la idea en cuanto a que el fracaso o el éxito del sistema educativo dependen en gran medida de la calidad del desempeño de sus docentes. En el sistema educativo pueden perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes con un perfil profesional idóneo y con vocación de servicio, no podrá tener lugar una educación de calidad.

En este sentido, el rol del docente toma una relevancia mayor dentro de la sociedad y se le exige cada día una preparación profesional que le permita orientar el proceso educativo, especialmente en el niño de educación inicial. Por ello, el desempeño del mismo es de gran importancia a fin de cumplir con los deberes establecido por el sistema educativo. De allí, que se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar el desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad, con la aportación crítica de todos los participantes y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por las instituciones educativas.

Por otro lado, la evaluación del docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfil profesional. Desde esta perspectiva, Cubarrios (2001) establece que "la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación" (p 43).

Ante lo planteado, Pernalet (2008), en su trabajo de investigación titulado: La Evaluación del desempeño como profesional de la docencia en el Centro de Educación Inicial Luís Fernando Peñalver del municipio Iribarren del estado Lara, planteó como objetivo: Analizar la evaluación del desempeño como profesional de la docencia. Concluyendo, que la función docente tiende a lograr un cambio cultural en las personas, cuyo aprendizaje debe ser evaluado por medio de un sistema bien definido, que resguarde la fe pública en cuanto a la calidad de las instituciones y sus programas educativos, es decir que el docente en su labor ponga en práctica sus funciones técnico administrativas que les permita lograr aprendizajes significativos.



Del mismo modo, Jara (2010) realizó una investigación titulada: Manual Gerencial para la Evaluación del desempeño docente en el aula, dirigido a las instituciones de educación primaria en la Escuela Manuelita Sáez del municipio Barinas, estado Barinas, con el objetivo: Proponer un manual gerencial para la evaluación del desempeño docente en el aula. Los resultados evidencian que existe escasa actualización en cuanto al proceso evaluativo del docente en el aula., así mismo los instrumentos de evaluación son una limitante, al evitar que el directivo los diseñe adaptados a la realidad educativa de cada institución, la gran mayoría del personal no cuenta con un registro de seguimiento sobre las fortalezas y debilidades acordes a la realidad que se vive en la escuela objeto de estudio.

En relación a lo antes señalado, se pudo constatar mediante observación directa en el Centro de Educación Inicial (CEI) Varyna Parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas, estado Barinas, que no se está dando la evaluación por parte del gerente educativo, con valoración objetiva de los procesos que se dan en la interacción docente-alumno, puesto que se siguen empleando instrumentos de observación para medir el desempeño en el aula, de manera direccionada por los entes rectores de la educación. Del mismo modo, no evalúan todos los aspectos de la labor que desempeñan con respecto a la planificación, su actuación en el aula y aspectos: como la planificación, la auto evaluación, instrumentos de evaluación y registros, así como también los ambientes de aprendizaje.

Por lo antes planteado, esta investigación tuvo como objetivo Analizar la evaluación del desempeño docente de educación inicial para el fortalecimiento del perfil profesional en el Centro de Educación Inicial (CEI) Varyna parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas estado Barinas.

## **2. TEORÍA MÉTODOS Y RESULTADOS**

### **A) FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **Evaluación del desempeño**

Para evaluar la actuación del docente en el aula se amerita tener claridad de lo que se va a evaluar, para ello es necesario mencionar la postura de diferentes autores. Nieto (2003), señala que:

La evaluación es la forma como el docente cumple con responsabilidad el trabajo asignado, involucrando de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que posee, las cuales influyen directamente en la forma cómo actúan en el contexto escolar, al igual que en la



calidad global de su labor educativa, lo cual permite afrontar de manera efectiva sus retos cotidianos (p.14).

De igual forma, Chiavenato (2000), define la Evaluación del Desempeño Docente como: “Una apreciación sistemática de la práctica de cada persona en función de la actividad, de las metas y resultados a alcanzar y su potencial de desarrollo, sirve para juzgar y estimular el valor, la excelencia y las cualidades del mismo” (p.147). Asimismo, Valdez (2000), analiza la Evaluación del Desempeño Docente de la siguiente manera:

Evaluar el desempeño de los docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos (p.31).

Por consiguiente, la evaluación del desempeño docente es la forma como el docente cumple con responsabilidad el trabajo asignado, involucrando de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que posee, las cuales influyen directamente en la forma cómo actúan en el contexto escolar, al igual que en la calidad global de su labor educativa, lo cual permite afrontar de manera efectiva sus retos cotidianos (Nieto, 2003). Del mismo modo, Santos (2003), expone sobre la evaluación docente lo siguiente:

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador, pues en la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación (p.43).

Según Brettel (2002), “las funciones de la evaluación docente se deben implementar para conocer realmente el desempeño, en atención al contexto donde se desarrollen, bien sea para recolectar información de la gestión con el fin de fortalecer la labor educativa” (p.41). Asimismo, señala “El propósito fundamental del sistema de evaluación es el de mejorar la calidad de desempeño de los docentes, en función al mejoramiento de la calidad educativa impartida en todos los centros educacionales de cada país” (p.23).

En este sentido Valdez (2000), establece con respecto a las funciones de la evaluación lo siguiente:

**Función de diagnóstico:** La evaluación docente debe caracterizar el desempeño del docente en un período determinado, constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de



modo que le sirva al director, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

**Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del docente. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

**Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación, las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el educador conozca con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**Función desarrolladora:** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento.

### Perfil Profesional del Docente

El Ministerio de Educación y Deportes (1999), plantea con respecto al perfil profesional del docente lo siguiente:

Debe reflejar una sólida formación pedagógica, crítica, orientadora, facilitadora, gerencial, mediadora e investigadora de procesos, un promotor social comunitario, respetuoso de las necesidades del alumno; que le permita la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio: rural, urbano, extra-urbano, especial, indígena y fronterizo. (p. 56).

Del mismo modo, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) (2005), señala: “El perfil se caracteriza por ser orientador y no prescriptivo, ya que las tendencias actuales apuntan hacia la concepción de perfiles polivalentes abiertos y dinámicos” (p.21). De allí la necesidad de formar un docente reflexivo, crítico e investigador, lo cual constituye actualmente una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales que incorporen en el ámbito de la educación inicial habilidades y conocimientos para diseñar, desarrollar, evaluar y formular estrategias y programas de intervención educativa en contextos socioeducativos y culturales cambiantes. En cuanto al Perfil Profesional del Docente de Educación Inicial, el Sistema Educativo Bolivariano, señala que el mismo, “se caracteriza por enfatizar el amor y el respeto cotidiano; así como por su alta capacidad de expresión de sentimientos, sensibilidad e interacción social”



(MPPE, 2005, p.26), es un profesional que está consciente de su vocación para el ejercicio de la docencia, congruente en su sentir, pensar y actuar; con altos niveles de conciencia y responsabilidad, tanto de sí mismo como de la realidad física y social donde se encuentra. En este sentido, Delors (2002) plantea: "una de las misiones esenciales en la formación del perfil profesional del docente, es desarrollar cualidades éticas, intelectuales y afectivas que la sociedad espera que posea cada docente para poder cultivarlas en sus niños" (p.16).

Por otra parte Suárez (2001), expone con respecto al perfil profesional ideal del docente de educación inicial, que el mismo "incluye dos componentes: las características personales del especialista y las competencias profesionales necesarias para brindar una atención de calidad" (p.18). En relación a las características personales son determinantes en la configuración de un especialista, en la atención al niño en edad preescolar, no son suficientes para garantizar una atención de calidad. Además de las cualidades de personalidad necesarias, en especial la afinidad hacia los educandos, un especialista debe poseer distintos tipos de saberes (saber teórico, saber hacer) para garantizar los progresos infantiles y la preparación para una escolaridad futura exitosa. Dentro de estos saberes, los fundamentales para brindar una atención de calidad, son aquellos que se relacionan con las herramientas operativas o los saber hacer, y en segundo término, los saberes teóricos o conocimientos conceptuales.

### **Competencias Profesionales**

A continuación se destacan las competencias que necesita poseer un especialista en la atención del niño de preescolar dentro del saber-hacer y de los saberes teóricos. El Saber Hacer, se entiende, según López y Herrera (1995), como "aquellas estrategias operativas, sistemáticas y organizadas que deben probar su efectividad con relación a otros saberes y también con relación a la ausencia de saber" (p. 397). Es decir, que un especialista en la atención al niño de preescolar pueda desarrollar acciones que sólo él está capacitado para ejecutar gracias a su formación profesional. Debe estar en capacidad de ejecutar acciones que una persona sin su formación no sería capaz de realizar. El Saber Teórico según los autores antes citados, se refiere a los conocimientos acerca de la comprensión de los procesos y actividades realizadas dentro del marco de la atención del niño en edad preescolar. Se trata del dominio de las teorías que fundamentan los por qué. Se necesita que los especialistas comprendan el desarrollo y las necesidades de los niños desde diversos enfoques, de manera de poder producir sus propios criterios para tomar decisiones y tener iniciativas en la práctica. Mientras más profundos sean los conocimientos teóricos con los que cuenta el especialista, mejor será su capacidad para ejercer una práctica coherente, construida por él mismo y constructiva para los niños.



## Práctica Pedagógica

La práctica pedagógica en el aula reviste importancia, dado que permite atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes a través de la obtención de conocimientos, que les otorgue herramientas para enfrentar su entorno dentro de la sociedad. Según Díaz (2006), la práctica pedagógica desde una perspectiva ontológica se concibe:

Compleja y cuando reflexionamos entre el ser y el deber ser de la actuación del docente encontramos que nos corresponde orientar a nuestros alumnos, contribuir a resolver sus problemas, pero muchas veces se nos hace difícil resolver el problema de nuestros hijos y no logramos que progresen en sus estudios y en su vida personal (p.91).

En este sentido, Ávila (2016), señala:

La práctica pedagógica del docente en el contexto de la Educación Inicial es el indicador que da indicios sobre la realidad del ambiente de aprendizaje, es precisamente en ese accionar del docente donde se le da vida a la teoría y se contrasta con la realidad, bien sea para enriquecerla o generar de ella nuevas teorías, sin obviar elementos importantes como los recursos, actividades y estrategias todas ellas enmarcada en una planificación con sentido globalizador de los aprendizajes donde a través de una buena mediación se enriquece la acción educativa (p.115).

La práctica pedagógica en Educación Inicial, considera en el niño todos sus aprendizajes previos producto de la interacción social para generar nuevos aprendizajes significativos y así asegurar que los nuevos conocimientos puedan ser utilizados en circunstancias de su vida diaria. Por consiguiente, Castro, Peley y Morillo (2006), señalan: “La práctica docente se entiende como una acción que permite innovar, profundizar y transformar el proceso de enseñanza del docente en el aula” (p. 583).

## B) MÉTODOS

El marco metodológico de una investigación comprende las vías a seguir desde que se inicia el estudio hasta su culminación. Esta investigación se fundamentó metodológicamente en el paradigma cuantitativo, que según Hurtado (2000), expone que el paradigma cuantitativo “utiliza técnicas cuantificables, recolección y analítica de los datos...;” se dice objetivo, orientado a la comprobación hipotética-deductivo..., hace énfasis en la confiabilidad de los datos, replicabilidad; intenta generalizar, el estudio de muchos casos y asume la realidad como se establece (p.67).



Con respecto al tipo y diseño de la investigación, la misma se enmarcó en una investigación de campo, en un nivel descriptivo dado que se describen los fenómenos que conforman el problema, se determina, predice e identifica las relaciones que existen entre las dos variables del estudio en referencia. Asimismo, para los fines de este estudio la población estuvo conformada por once (11) Docentes del CEI Varyna Parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas, estado Barinas. Para recolectar la información se elaboró una encuesta tipo cuestionario diseñado por la investigadora utilizando una escala de Lickert, de respuestas cerradas Siempre (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N).

Del mismo modo, para determinar la validez del instrumento se utilizó la técnica de juicio de expertos, antes de su aplicación para que los mismos realizaran los aportes necesarios a la investigación y se verifique si la construcción y el contenido del instrumento, se ajusta al estudio planteado, y para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de Alpha de Cronbach, con la finalidad de medir el grado de consistencia interna dando como resultado 0,83. Luego de aplicado el instrumento, los datos se recopilaron, clasificaron y tabularon de forma manual y procesados en frecuencia simple y porcentajes que posteriormente fueron presentados en tablas a través de software Microsoft Excel en el sistema operativo Windows Xp.

### 3.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Seguidamente se presenta el análisis e interpretación de los resultados, que constituyen el diagnóstico de la realidad obtenida a través del instrumento aplicado a la población en estudio; tal como se especifican a continuación:

**Dimensión:** Funciones; **Variables:** Evaluación del Desempeño; **Indicadores:** Diagnostica, Instructiva, Educativa y Desarrolladora.

En la tabla 1, en el ítems 1, se evidenció que el cincuenta y cinco por ciento (55%) de los docentes encuestados se ubicaron en la categoría “Siempre” al responder que la función diagnóstica está caracterizada por el desempeño del docente en un periodo determinado; mientras que un cuarenta y cinco por ciento (45%), respondieron “Algunas veces”. En este sentido, se evidencia que la mayor parte de los encuestados señalaron que el diagnóstico es la función que marca la pauta o sirve de guía para las acciones que debe tomar el directivo para dar solución a un caso determinado. Sin embargo, el directivo no mantiene un registro del mismo a fin de realizar el seguimiento necesario para establecer estrategias que conlleven a una mejora continua del desempeño del docente.



Según Valdez (2000), la Función de diagnóstica permite caracterizar el desempeño del docente en un período determinado, y de ese modo constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, lo cual sirve de guía para que el gerente educativo establezca acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de las imperfecciones detectadas.

Con respecto al ítems 2, el cien por ciento (100%) de la población entrevistada respondió categóricamente que “Siempre” el proceso de evaluación en la función instructiva, permite una síntesis de los indicadores del desempeño del docente, tales como: Grado de dominio de los contenidos, capacidad de planificar, utilización de diferentes practicas didácticas, vocación pedagógica, rendimiento de los alumnos, asistencia y puntualidad al trabajo entre otros.

Seguidamente en el ítems 3, el cien por ciento (100%) de los docentes entrevistados manifestaron que “Algunas veces” en la función educativa el docente conoce con precisión como es percibido su trabajo por los demás actores educativos del centro escolar. La función educativa permite que el docente se mantenga motivado y con una actitud proactiva al tener conocimiento sobre como es percibido su trabajo y de este modo buscar los mecanismo para corregir las áreas deficitarias, lo cual hace que el docente se sienta satisfecho y comprometido con su desempeño laboral.

En el ítems 4, un setenta y tres por ciento (73%) respondieron que “Siempre” en el proceso evaluativo de la función desarrollada, el docente es capaz de autoevaluar permanentemente su desempeño, mientras que un veintisiete (27 %) señaló que “Algunas veces”. En esta función el docente por su experiencia y práctica puede autoevaluarse permanentemente, lo cual estimula su capacidad objetiva de evaluar su desempeño y su potencial de auto desarrollo profesional.

No obstante, el sistema de evaluación aplicado no contempla la autoevaluación por parte del docente. Chiavenato (2000), establece que la autoevaluación es el método mediante el cual el propio empleado realiza el análisis de sus propias características de desempeño.



**Tabla 1.** Distribución de la frecuencia en relación a la variable: Evaluación del Desempeño, Dimensión: Funciones e Indicadores: Diagnostica, Instructiva, Educativa y Desarrolladora.

Nº	ÍTEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1	La función diagnostica está caracterizada por el desempeño del docente en un periodo determinado.	6	55	5	45	---	---
2	El proceso de evaluación en la función instructiva permite una síntesis de los indicadores del desempeño del docente.	11	100	---	---	---	---
3	En la función educativa el docente conoce con precisión como es percibido su trabajo por los demás actores educativos del centro escolar.	---	---	11	100	---	---
4	En el proceso evaluativo de la función desarrolladora el docente es capaz de auto evaluar permanentemente su desempeño.	8	73	3	27	---	---

Elaboración propia, 2012

**2.3.2 Dimensión:** Fines; **Variable:** Evaluación del Desempeño **Indicadores:** Estimulan el interés, Mejoramiento de la Gestión y Favorece la Formación.

En cuanto a la tabla 2, en el ítems 5, el ochenta y dos por ciento (82%) de la población entrevistada respondieron que “Siempre” la evaluación del desempeño estimula su interés al tratar de alcanzar las metas propuestas con relación al desarrollo profesional, y el dieciocho por ciento (18%) respondió “Algunas Veces”. De acuerdo a los resultados, se puede observar que la mayoría de los docentes muestran interés por mejorar su desempeño profesional. Para Brettel (2002) el propósito fundamental del sistema de evaluación es “El de mejorar la calidad de desempeño de los docentes, en función al mejoramiento de la calidad educativa impartida en todos los centros educacionales de cada país” (p.23).

Seguidamente, en el ítems 6, el cien por ciento (100%) de los entrevistados señaló que “Siempre” la gestión pedagógica de la institución contribuye al mejoramiento de los proyectos



educativos. Es por ello, que se evidencia que el trabajo realizado en la institución se desarrolla de manera articulada con el directivo, los docentes, padres, representantes y comunidad en general; en cuanto a los proyectos educativos de la institución.

Respecto al ítems 7, el setenta y cuatro por ciento (74%) de la población entrevistada respondió que la formación integral de los educandos “Siempre” favorece el aprendizaje de acuerdo a sus necesidades e intereses, y el treinta y seis por ciento (36%) opinaron que “Algunas Veces”, esto significa que la formación y el rol que desempeña el docente como mediador de aprendizajes con los alumnos, le permite desarrollar los objetivos propuestos en beneficio de la educación.

**Tabla 2.** Distribución de la frecuencia en relación a la variable: Evaluación del Desempeño, Dimensión: Fines e Indicadores: Estimulan el interés, Mejoramiento de la Gestión y Favorece la Formación.

Nº	Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
5	La evaluación estimula su interés al tratar de alcanzar las metas propuestas con relación al desarrollo profesional.	9	82	2	18	---	---
6	La gestión pedagógica de la institución contribuye al mejoramiento de los proyectos educativos.	11	100	---	---	---	---
7	La formación integral de los educandos favorece el aprendizaje de acuerdo a sus necesidades e intereses.	7	64	4	36	---	---

Elaboración propia, 2012

**2.3.3 Dimensión:** Modelos; **Variable:** Evaluación del Desempeño; **Indicadores:** Perfil, Capacidad Pedagógica, Responsabilidad, Resultados y Comportamiento.



En la tabla 3, en el ítems 8, se evidencia que el setenta y tres por ciento (73%) de los docentes encuestados respondieron que “Algunas veces” el perfil del docente es evaluado de acuerdo al grado de concordancia con los rasgos que lo caracterizan y el veintisiete por ciento (27%) manifestaron que “Nunca”. En este sentido, se considera que la evaluación del desempeño docente, debe considerar las características del perfil que serán evaluadas a través de un instrumento; el cual debe ser elaborado por directivos y demás actores educativos con el fin de realizar una evaluación confiable.

Por ello, el Ministerio de Educación y Deportes (1999), en cuanto al perfil profesional plantea que el mismo: “debe reflejar una sólida formación pedagógica, crítica, orientadora, facilitadora, general, mediadora e investigadora de procesos, un promotor social comunitario, respetuoso de la necesidad del alumno que le permita la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio” (p.56). Este planteamiento conlleva afirmar que la evaluación debe considerar todo los aspectos del perfil del docente antes señalados.

En cuanto al ítems 9, el ochenta y dos por ciento (82%) de los docentes manifestaron que “Algunas veces” en las capacidades pedagógicas interviene la actitud para dirigir, explicar, profundizar y hablar de manera concisa sus pensamientos, y el dieciocho por ciento (18%) expresaron que “Nunca”. Las capacidades pedagógicas en la dimensión afectiva- emocional en el aspecto de las actitudes y valores se aborda en: actitudes: ante la auto reflexión, ante la creatividad del niño, y en valores: motivación al logro y en la ética de los docentes, entre otras. Este aporte indica, que todas las capacidades pedagógicas deben tomarse en consideración en la evaluación del desempeño.

En lo que respecta al ítems 10, el cien por ciento (100%) de los entrevistados considera que “Siempre” cumple con sus deberes inherentes a su función docente. En este sentido, estos son criterios a considerar en la evaluación del desempeño dado que en el reglamento del ejercicio de la profesión docente en Venezuela, se contemplan los deberes que debe desempeñar como docente del aula. Por otra parte en el ítems 11, el cien por ciento (100%) de la población entrevistada respondió que “Siempre”, el docente es evaluado mediante la comprobación de los resultados alcanzados por los niños. En estos resultados, se visualiza que el docente solo es evaluado tomando en consideración su perfil y los resultados alcanzados por los educandos.

Seguidamente en el ítems 12, el cincuenta y cinco por ciento (55%) de los docentes entrevistados respondieron que “Siempre”, el modelo centrado en el comportamiento propone una evaluación eficaz relacionada con los logros de los niños, mientras que un veintisiete (27%) señalo



que “Algunas veces” y un dieciocho (18%) expresó que “Nunca”. En este aspecto, se evidencia que los docentes tienen diferentes puntos de vista en cuanto a sí el modelo centrado en el comportamiento propone una evaluación eficaz. Dicho modelo expone que la eficacia y el comportamiento del docente están relacionados con los logros de los alumnos, lo cual tiene que ver con la capacidad del docente para crear un ambiente en el aula favorable para el aprendizaje.

**Tabla 3.** Distribución de la frecuencia en relación a la variable: Evaluación del Desempeño, Dimensión: Modelos e Indicadores: Perfil, Capacidad Pedagógica, Responsabilidad, Resultados y Comportamiento.

Nº	Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
8	El perfil del docente es evaluado de acuerdo al grado de concordancia con los rasgos que lo caracterizan.	---	---	8	73	3	27
9	En las capacidades pedagógicas intervienen la aptitud para dirigir, explicar, profundizar y hablar de manera concisa sus pensamientos.	---	---	9	82	2	18
10	Cumple con sus deberes inherentes a su función docente.	11	100	---	---	---	---
11	El docente es evaluado mediante la comprobación de los resultados alcanzados por los niños y niñas.	11	100	---	---	---	---
12	El modelo centrado en el comportamiento propone una evaluación eficaz relacionada con los logros de los niños y niñas.	6	55	3	27	2	18

Elaboración propia, 2012

## CONCLUSIONES

De acuerdo a la evaluación del desempeño docente en el Centro de Educación Inicial Varyná, parroquia Corazón de Jesús, los docentes señalaron en su mayoría que la función diagnóstica se cumple cuando a través de ella es posible determinar las fortalezas y debilidades del docente en su desempeño, lo cual le permite al directivo poner en práctica estrategias para su



corrección o fortalecimiento mediante acciones como capacitación, orientación y asesoría. La misma permite al directivo establecer estrategias a fin de potenciar las fortalezas y minimizar las debilidades que conlleve a mejorar el desempeño del docente

Asimismo, en la función educativa el docente “Algunas veces” conoce con precisión como es percibido su trabajo por los demás actores educativos del centro escolar, por consiguiente no se establece una retroalimentación que permita una mejora continua en el desarrollo de la función educativa. Del mismo modo, expresaron que en el proceso evaluativo de la función desarrollada, el docente es capaz de autoevaluar permanentemente su desempeño, dicha auto evaluación permite que el docente detecte sus debilidades y en consecuencia tomar acciones a fin de mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje, no obstante en el sistema de evaluación del desempeño actual no se considera la auto evaluación por parte del docente.

En la evaluación del desempeño docente en el Centro de Educación Inicial Varyná, Parroquia Corazón de Jesús, el docente es evaluado tomando en consideración su perfil y los resultados alcanzados por los educandos. Sin embargo, no se realiza una apreciación sistemática de la práctica de cada docente en función a la actividad que cumple, de las metas y resultados alcanzados y su potencial de desarrollo que conlleve a fortalecer el perfil profesional y que permita al gerente educativo establecer estrategias para motivar y estimular al docente hacia el logro de los objetivos institucionales para una educación de calidad.

## REFERENCIAS

Avila E. (2016). El pensamiento didáctico del docente de educación inicial como elemento reflexivo de la práctica pedagógica Revista EDUCARE, Volumen 20, N ° 2, Mayo – Agosto 2016 . ISSN: 2244 – 7296.

Brettel, L. (2002). Funciones de la evaluación docente. Ediciones Luisbretel. España.

Castro, E., Peley, R. y Morillo, R. (2006). La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista. *Revista de Ciencias Sociales*, 12(3), 591-595. Recuperado en 10 de abril de 2012, de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182006000300012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182006000300012&lng=es&tlng=es).

Chiavenato, I. (2000). Administración, Proceso Administrativo. Editorial Mac Graw Hill, España.

Cubarrios, A. (2001). La evaluación del Docente. 2<sup>da</sup> edición, Costa Rica.



Delors, J. (2002). La formación del perfil profesional. Bogotá, Colombia. Editorial Qurun

Díaz Q. V. (2006). Formación Docente, Práctica Pedagógica y Saber Pedagógico. Laurus, vol. 12, núm. Ext, 2006, pp. 88-103, Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109906>. Fecha de Consulta

Hurtado, J. (2.000).El proyecto de investigación. Editorial Quirón, Bogotá Colombia.

Jara, N. (2010). Manual Gerencial para la Evaluación del Desempeño Docente de aula Dirigido a las Instituciones de Educación Primaria del municipio Escolar Manuelita Sáez. Trabajo de grado para optar al título de Magister, Universidad Fermín Toro, Cabudare, estado Lara.

López, M. y Herrera, M. (1995). El especialista en pre- escolar: el que tenemos y el que necesitamos. Centro de Investigaciones Culturales y Educativas. Fundación Polar. Caracas Venezuela.

Ministerio de Educación y Deportes. (1999). Perfil Profesional del Docente. Reglamento General de la Ley de Educación, 1999. Caracas, Venezuela.

Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2005). Bases Curriculares de Educación Inicial. Caracas, Venezuela.

Nieto, C. (2003). La Evaluación en el Contexto Pedagógico. Ediciones Monfort C.A. España

Pernalet, B. (2008). La evaluación del Docente como Profesional de la Docencia en el Centro de Educación Inicial Luis Fernando Peñalver del municipio Iribarren. Trabajo de grado para optar al título de Magister, Universidad Fermín Toro, Cabudare, estado Lara.

Santos, K. (2003). Fines de la Educación. Editorial Prentise, México.

Schon, M. (1987). La práctica reflexiva en la evaluación del Desempeño. 2<sup>da</sup> Edición, Chile.

Suárez (2001). La Nueva Educación Infantil. Asociación Mundial de Educación Infantil, Madrid, España.

Valdez, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México.