

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA PROF. FERNANDO RAMÍREZ

**Jorge F. Ojeda Rodríguez**

Profesor Universitario

Instituto Universitario de Tecnología del Yaracuy. Av. Alberto Ravell, cruce con Av. José Antonio Páez Frente a plaza las Banderas, Municipio La Independencia, San Felipe, Estado Yaracuy (Venezuela) - Email: [Jorg63@hotmail.com](mailto:Jorg63@hotmail.com)

### Resumen

En la aplicación práctica de sistema de evaluación del desempeño de los maestros cada día recobra más importancia en pro de mejorar las cualidades profesionales del docente. Por lo que el propósito de este estudio es analizar el Evaluación Del Desempeño Del Docente De La Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez Municipio Independencia Estado Yaracuy, en sus dimensiones pedagógicas, emocional y de responsabilidad se fundamenta en una investigación descriptiva apoyado en un diseño de campo. La población estuvo representada por treinta y dos (32) docentes que laboran en el plantel objeto de este estudio, la muestra fue la totalidad de la población, para recolectar la información se elaboró como instrumento un cuestionario de 30 ítems con escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuestas el cual se sometió a la validez de contenido a través del juicio de expertos, asimismo se aplicó el Coeficiente de Confiabilidad Alfa-Cronbach, obteniéndose como resultado 0,90. Para analizar la información se proce-

### Palabras clave

*Desempeño docente, habilidades del docente, calidad en educación*

### Key Words

*Teaching performance, teaching skills, quality in education*

### Abstract

In the practical application of performance appraisal system for teachers every day regains more importance towards improving the professional qualities of teachers. So the purpose of this study is to analyze the Performance Appraisal of teachers at the Education Unit Prof. Fernando Ramirez Yaracuy Independence Township, in its pedagogical dimensions, emotional and liability is based on a descriptive research design relied on field . The population was represented by thirty-two (32) teachers who work on campus focus of this study, the sample was the entire population, to collect information tool was developed as a 30-item questionnaire with Likert-type scale with four response options which underwent content validity through expert opinion also applied Reliability Coefficient Cronbach Alpha, resulting in 0.90. To analyze the information we proceeded to the tabulation, coding and data graphing. On the basis of the results were presented the findings of the study.

dió a la tabulación, codificación y graficación de datos. Sobre la base de los resultados se presentaron las conclusiones del estudio.

## Introducción

La concepción actual en la reforma curricular del sistema educativo de la educación básica, exige una posición diferente de cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde es concebida de manera constructivista y cualitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica, de allí, que es necesario crear formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional del maestro, por tanto el gerente debe convertirse en un estimulador, evaluador del desempeño del educador, estar consciente de que en un recurso valioso para lograr la efectividad y eficiencia que garantice el aprendizaje en el aula, su rol protagónico en la escuela y en la comunidad.

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función para así promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión la excelencia de su trabajo que desempeña.

De acuerdo a estos planteamientos, el propósito fundamental de esta investigación es analizar el desempeño de los docentes de **la Unidad Educativa "Prof. Fernando Ramírez"**, en sus dimensiones pedagógicas, emocional y de responsabilidad.

## Objetivos

Analizar el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Fernando Ramírez Municipio Independencia del Estado Yaracuy. Año 2007-2008, en sus dimensiones pedagógicas, emocional y de responsabilidad.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el desempeño en sus funciones pedagógicas, emocional y de responsabilidad del docente de la uni-

dad Educativa Prof. Fernando Ramírez.

- Identificar el desempeño del docente de acuerdo a su acción pedagógica en la facilitación del aprendizaje en la unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez.
- Determinar la actuación del personal docente de la unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez.

## Metodología

### **Los Sujetos**

Se aplicó el «Cuestionario sobre la evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa Prof. Fernando» treinta y dos (32) docentes que laboran en el plantel objeto de este estudio, la muestra fue la totalidad de la población.

### **Diseño de investigación**

Se recurrió a una investigación no experimental o ex post-facto, siendo el estudio de tipo transaccional descriptivo; denominados en las ciencias sociales y del comportamiento diseños muestrales. Con base a la construcción de una escala tipo Likert que permite clasificar y medir propiedades de individuos, grupos u objetos.

### **Instrumentación y materiales**

Se eligió la escala Likert para la elaboración del «Cuestionario sobre la evaluación del aprendizaje» (Palacios y Pinelo, 1994).

### **Descripción de la técnica:**

El método o técnica de escalamiento para medir las variables de interés, se aboca, principalmente a la medición de actitudes.

Consiste en un conjunto de reactivos presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de las

personas a las que se les administra. Se presenta cada afirmación y se le pide a la persona que externé su opinión eligiendo uno de los cuatro o cinco puntos de la escala.

La denominación de «variable» es equivalente a los factores, dimensiones o categorías, mientras que se toman como indicadores las respuestas que da la persona a un conjunto de proposiciones. En sentido estricto, los indicadores son las respuestas dadas, mientras que las opciones usadas para obtener esas respuestas constituyen los reactivos o ítems de la escala (Abaroa y García, 1995).

Hernández y Morales (1994) hacen notar que las escalas de actitudes, aunque no correspondan a un nivel de medición de intervalo se acercan a este nivel y suele tratarseles como si fueran medidas de intervalo, asimismo, añaden que si bien la escala Likert es en estricto sentido una escala ordinal, es común que se trabaje con ella como si fuera de intervalo.

### **Dimensiones del cuestionario de opinión:**

- **Dimensión I.** Capacidades Pedagógicas.
- **Dimensión II.** Capacidad Emocional.
- **Dimensión III.** Responsabilidad en sus Funciones Laborales.

Estas categorías atienden al manejo de la evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa Prof. Fernando Ramírez Municipio Independencia del Estado Yaracuy-Venezuela

Con estas categorías se construyeron los enunciados a fin de explorar la opinión de alumnos/as con relación a cinco alternativas: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy en desacuerdo. El número de enunciados varió en razón de las posibilidades de exploración de cada una. El «Cuestionario sobre la evaluación del aprendizaje» comprendió un total de 30 reactivos.

### **Procedimiento de aplicación:**

La aplicación del «Cuestionario sobre la evaluación del desempeño

del docente de la unidad educativa Prof. Fernando Ramírez » se llevó a cabo en las aulas. A los profesores/as previamente se les informó y solicitó su cooperación y anuencia para disponer de 30 a 40 minutos a fin de aplicar el cuestionario, garantizándose el anonimato de su respuesta. Las instrucciones que se dieron se encontraban contenidas en el formato de presentación, las cuales se leyeron y explicaron solicitando que, en caso de duda, formularan su pregunta al aplicador.

### **Resultados:**

Primeramente, se agruparon los reactivos que se interrelacionaban en categorías o dimensiones, derivados de un análisis lógico-teórico del sistema de evaluación consi-

derado eficaz o conveniente. Las dimensiones del «Cuestionario sobre la evaluación del aprendizaje», se respaldó por medio de la validez de contenido y de constructo.

Después del diseño, piloteo y aplicación del «Cuestionario sobre la evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa Prof. Fernando Ramírez del aprendizaje», se procedió al empleo de técnicas de análisis empírico. Los resultados obtenidos se exponen de la siguiente forma:

- **Confiabilidad del cuestionario:** Mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach que produce valores entre 0 y 1, se determinó el nivel de consistencia interna de los componentes del cuestionario a la vez que el grado en que éstos miden el constructo o constructos que se estarán investigando. Así, se obtuvo un coeficiente alpha 0.90 para ese número de reactivos. De ahí se deduce que el instrumento utilizado es confiable.
- **Validez del cuestionario:** Se presentan los resultados derivados del análisis factorial para probar la dimensionalidad de las valoraciones obtenidas.

Para examinar la validez de constructo, construcción interna del instrumento «Cuestionario sobre la evaluación del aprendizaje» y determinar si los factores empíricos confirman los elementos que el instrumento se propuso medir, recurriremos al método estadístico denominado Análisis Factorial con Rotación Varimax.

- Análisis factorial de los ítems del cuestionario

El estudio de la agrupación de los ítems del cuestionario en dimensiones con la totalidad de los datos, se llevó a cabo a

través del análisis factorial (AFAC). Elegimos el método de análisis de los componentes principales con la normalización de Kaiser por considerarlo adaptado a nuestras necesidades.

## 1. Revisión literaria

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación del desempeño, y generalmente se elabora a partir de programas formales, basados en una razonable cantidad de información respecto a los empleados y su función en el cargo.

Con respecto a los trabajos de investigación realizados referentes a la variable de investigación, a nivel internacional se reporta el estudio de Nevo (2006), que tiene por título *Evaluación Basada en el Centro*. Un diálogo para la mejora educativa de la Universidad de Deusto, cuyo propósito es hacer un análisis crítico de la percepción de la evaluación como base de un diálogo clasificador y constructivo entre las distintas partes implicadas en la mejora de los centros docentes. Igualmente el objetivo es examinar los conceptos y las ideas sobre la evaluación educativa, originalmente desarrollada lejos de los centros docentes en el campo de la evaluación de programas, y aplicar dichos conceptos a ideas al nivel de los centros.

Asimismo, la conclusión del estudio en el seguimiento, aunque parece no haber consenso respecto al "mejor" proceso a seguir cuando se dirige una evaluación, la mayor

parte de los expertos están de acuerdo en que se debe considerar el diálogo entre los evaluadores y su audiencia. Los contactos deberían tener lugar al comienzo de la evaluación para identificar las necesidades y también al final para comunicar los resultados. De allí, que este proceso no debe limitarse únicamente a las actividades técnicas de resultados y análisis de datos.

Por lo tanto, propone según la práctica y la concepción de la evaluación, los siguientes estadios para un estudio sistemático: (a) Entender el problema de la evaluación, (b) Planificarla, (c) recopilar los datos, (d) Analizarlos, (e) Informar sobre los resultados, (f) Hacer las recomendaciones pertinentes.

De igual manera, la relación entre el evaluador y su audiencia debería ser bilateral, tendría que ser una relación en la que hubiera un flujo de información en las dos direcciones y un proceso de aprendizaje mutuo. Las partes implicadas en el diálogo no son necesariamente, iguales en autoridad pero la asimetría existe; porque cada una tiene que aprender de la otra y algo que enseñarle. Es un proceso en el que al principio nadie lo sabe todo, pero en el que

ambas partes saben algo y mediante y el diálogo saben cada vez más.

De este estudio se infiere, que para que la evaluación sea más útil, se debe utilizar el diálogo en el discurso de este proceso, en vez de uno descriptivo o de juicio de valor. Además evidencia lo necesario que es la evaluación como un medio para optimizar el proceso educativo, especialmente en estos momentos de transformación es un instrumento fundamental de las políticas impulsadoras de las reformas educativas.

Por su parte, Bacalao (2005), presentó un resumen de un trabajo de investigación en la Universidad Autónoma de México, Distrito Federal, titulado: "Aplicación de enfoques estadísticos para la predicción del rendimiento laboral de los docentes". La mayoría de los enfoques estadísticos para la predicción del rendimiento laboral de los docentes encuentran problemas cuando los datos son extremadamente variables como alternativa, este autor describe una red neuronal artificial (Que ha sido aplicada previamente para su verificación) para predecir el rendimiento laboral de cada docente, a partir de los datos que de él se poseen desde el momento del inicio del año escolar. En los últimos años, las redes neuronales artificiales han sido implementadas en un gran número de campos de la actividad humana, demostrando una buena velocidad de procedimientos y una capacidad de generalización que las hace particularmente útiles para estudios predictivos. Situación que no puede darse sin un co-

herente y claro marco conceptual e ideológico que contenga los términos y variables específicas que se quieren alcanzar.

Este estudio es una evidencia de lo necesario que es la evaluación en el desempeño docente, porque es una actividad crítica, reflexiva, que ayuda a predecir el rendimiento laboral para mejorar las condiciones de las habilidades personales y profesionales del educador.

Mientras que Libedinsky (2004), presentó las conclusiones de un trabajo de investigación en la Universidad Nacional de Argentina, titulado "La innovación tradicional y misiones en la capacitación y desempeño docente", presenta la problemática de la innovación en comparación con lo que se denomina educación tradicional. El análisis profundo de este constructo teórico permitirá reconocer aquello que puede ser recuperado de las tradiciones en el desempeño pedagógico y aquello que necesariamente deberá ser descartado o reemplazado. Se establecen aquí conexiones entre innovación y ayudas tecnológicas útiles y apropiadas y los dispositivos que mejoran el proceso de enseñanza de por sí efectivos.

Además, presenta las características distintivas de un tipo particular de innovación y misión creada y generada por docentes de aula, consideradas como expresión tangible de teorías y enfoques particulares para optimizar las tareas en el aula. Este interesante resumen de Libedinsky muestra características similares al estudio investigado por presentar variables comunes.

Por los contenidos de los trabajos señalados anteriormente, se puede inferir que en el sector educativo se han venido implementando una serie de programas, estrategias y métodos entre otros, con el objeto de mejorar y optimizar el desempeño docente. Por consiguiente, los antecedentes aquí descritos se han tomado en cuentas como referentes significativas y fundamentales para la realización del presente estudio, por presentar variables coincidentes con el mismo que contribuyen a la solución de la problemática objeto de este trabajo, orientado a evaluar el desempeño docente.

A nivel nacional Acosta (2006), presentó un trabajo de grado el cual tituló "Suministro de información teórica del enfoque de evaluación del desempeño de los recursos humanos, basado en competencias y su aplicabilidad en la gestión docente" en la Universidad Nacional Abierta Centro Local Carabobo. El estudio se realizó bajo los criterios metodológicos de una investigación documental, entre los objetivos propuestos se encontraron: compilar información teórica del enfoque de evaluación del desempeño de los recursos humanos dedicados a la labor docente. Presentar evaluación teórica del enfoque de evaluación de los recursos humanos basados en competencias y su aplicabilidad en el quehacer docente. Como conclusión obtuvo: Necesidad de desarrollar propuestas evaluativas sobre el desempeño docente aplicando modelos de competencias. Necesidad de realizar permanentemente actividades de

control, seguimiento y evaluación aplicando modelos de competencias para optimizar el desempeño.

En esta investigación se reafirma que la evaluación es un factor imprescindible para que el personal docente realice un mejor trabajo con la seguridad que él mismo será valorado y reconocido por las autoridades competentes en busca de la excelencia.

Igualmente, Vergara (2007), realizó una investigación de tipo descriptiva denominada "Evaluación del acto docente" en la Escuela Básica Leonor Bernabó ubicada en Cocorote, municipio Cocorote estado Yaracuy. Entre los objetivos planteados se propuso: verificar el cumplimiento de las políticas, fines y objetivos establecidos. Indagar sobre las técnicas metodológicas y estratégicas empleadas en el acto docente. Utilizó la técnica de la encuesta a una población constituida por 35 docentes. Como conclusión: comprobó que los procesos de enseñanzas y aprendizajes no estaban en concordancia con las estrategias planteadas en la planificación. Detectó contradicciones en el diario accionar con el contenido del enunciado por no responder a los requerimientos establecidos por éstos.

Este estudio es una evidencia de lo necesario que es la evaluación como un medio que ayuda a verificar debilidades y fortalezas de una organización educativa, que permite corregir las fallas a tiempo como en este caso que presentan dificultad en la planificación.

En el mismo orden de ideas, Guzmán (2006), en una investigación de campo de carácter evaluativo titulada "El desempeño de los directores en la evaluación pedagógica de los docentes de la I y II etapa de educación básica Unidad Educativa "Fernando Peñalver" Valencia estado Carabobo. El objetivo planteado fue: Evaluar la tarea pedagógica de los docentes de la I y II etapa de educación básica. Conocer las estrategias aplicadas por el personal directivo en el proceso evaluativo. La población considerada está integrada por 05 directivos y 28 docentes. Como conclusiones expone: Los directores presentan marcadas y significativas debilidades en la aplicación de estrategias de evaluación. Los directores no orientan debidamente al personal durante el proceso evaluativo del quehacer pedagógico.

Sobre la base de estos resultados obtenidos destaca la importancia de la evaluación para mejorar la calidad educativa a través de la reflexión para la toma de decisiones en el marco de la actual reforma que permitirá avanzar tomando en cuenta los resultados en este proceso de transición, es necesario el control y seguimiento para apoyar el proceso de evaluación.

Por otra parte, Pérez (2008), investigó sobre "El desempeño docente y su efectividad en la enseñanza del eje transversal valores". Escuela Básica "Leonor Bernabó" Cocorote, estado Yaracuy. El trabajo investigado se realizó con el objetivo general de evaluar la efectividad en la aplicación del

programa unidos hacia la excelencia y su incidencia en el desempeño docente. Trabajó con una población conformada por 53 docentes. Concluyendo que no debe seguirse implementando cambios en el hecho educativo si previamente no han sido evaluados los existentes y menos aún sin haber sido sometidos a control y seguimiento.

Comprobó el desconocimiento de los contenidos temáticos del eje transversal valores. La falta de aplicación de estrategias adecuadas para asegurar la efectividad en el aprendizaje del eje transversal valores.

De este trabajo se infiere, lo relevante que es el proceso de evaluación en el desempeño docente; porque ayuda visualizar las debilidades que presentan el personal directivo; por lo tanto se convierte en un instrumento primordial para evidenciar necesidades y observar compromisos, obligaciones, fallas en el desempeño docente en el aula.

Mientras que Bernard (2006), presentó una propuesta que tiene por nombre Estrategias para evaluar el desempeño de los docentes de la I etapa de educación básica. Este trabajo fue enmarcado en la modalidad de proyecto factible, apoyada con investigación de campo. Consideró una población constituida por 86 docentes.

Los resultados indican: Poca satisfacción en el desempeño por carecer de incentivos. Poco interés en el desempeño por carecer de orientaciones fundamentadas en estrategias didácticas motivadoras. Necesidad de



capacitación, adiestramiento y apoyo de los entes educativos oficiales del estado Lara. Cualquier intento por mejorar, la calidad de la educación pasa, necesariamente, por optimizar en todo sentido el desempeño del educador.

Las investigaciones citadas son evidencias de la importancia de la evaluación del desempeño docente que deben realizarse permanentemente para conocer los logros y alcances con el fin de mejorar las acciones pedagógicas y aspectos personales del trabajador educacional.

## 2. Planteamiento del problema

En Venezuela, en las últimas décadas, el mejoramiento de la calidad educativa y estos esfuerzos han sido especialmente dedicados al desempeño profesional del maestro por sus características determinantes e influyentes para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar y por ende la formación del educando. Es consenso generalizado que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los programas de estudio, construirse magníficas instalaciones, obtenerse excelentes medios y ayudas para la enseñanza, editarse textos escolares actualizados, pero sin docentes eficientes no podrá obtenerse el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones a ejecutarse para ello, la evaluación del desempeño del docente juega un papel fundamental, de primer orden, pues permite caracterizar su labor, y por lo tanto, propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía expedita para su atención y estimulación.

Muchos autores determinantes como personalidades gubernamentales, gremiales y universitarias consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de la gestión del personal docente, amerita, imprescindiblemente, que éste se someta a un proceso de evaluación constante, tanto objetiva como racional de su desempeño.

De tal manera, la tarea de todo directivo de las escuelas es detectar y corregir las causas de las fallas, en lugar de solo identificarlas después que se presentan, es decir, el gerente y/o directivo tiene como tarea principal guiar y dirigir la organización utilizando los recursos necesarios para alcanzar las metas a través de la aplicación de estrategias continuas y relacionadas que conforman el proceso administrativo como son: la planificación, organización, dirección y control a través del cual se recoge la información que evalúa el desempeño laboral de los docentes.

Al mismo tiempo, la evaluación debe ser concebida como un proceso continuo, que

a la luz de criterios técnicamente seleccionados y adaptado en cada caso en particular, contribuya a la aplicación de los reajustes necesarios que garanticen el seguimiento del proceso. Por lo demás, debe ser enfocada con visión de futuro, diagnóstica, pronóstica y prosectiva, y con la gran misión de mantener la efectividad y la eficacia del desempeño profesional.

De allí, que evaluar es ejercer una acción crítica, analizar lo alternativo, ofrecer visiones no simplificadas de las situaciones evaluadas, es interpretar la información para tratar de favorecer y obtener cambios optimizadores en todos los ámbitos y, a la vez, incidir con detenimiento para activar los requerimientos en las diferentes áreas culturales, políticas, sociales, económicas y educativas más relevantes en el contexto en el cual se actúa.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del personal docente, debe considerar las siguientes razones: los efectos secundarios que pueden provocar; las inquietudes, temores y expectativas que despierta un proceso de este tipo y los problemas éticos que se pueden desatar. No siempre los docentes aceptan ser evaluados, por las características positivas unas y negativas otras cuantas como información sesgada que pueden dar origen a especulaciones, suposiciones erróneas o malintencionadas que pueden provocar protestas, intervención de los gremios o sindicatos que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora y perfeccionamiento de la tarea profesional del maestro.

### 3. Interrogantes de la investigación

Las interrogantes de la investigación que se proponen son los siguientes:

- ¿Cuáles son los aspectos del desempeño del docente de la Unidad Educativa Fernando Ramírez?
- ¿Cómo será el desempeño docente de la Unidad Educativa Fernando Ramírez?
- ¿Demuestra un adecuado desempeño los docentes de la Unidad Educativa Fernando Ramírez?

### Discusión y conclusiones

De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación y análisis de los resultados obtenidos de la opinión de los docentes de la Unidad Educativa Fernando Ramírez,

Municipio Independencia, Estado Yaracuy, se llegó a las siguientes conclusiones:

En relación al indicador actualización y formación permanente se determinó que

los docentes objeto de estudios presenta limitación en la disposición de asistir a cursos, jornadas, talleres, seminarios para el mejoramiento continuo de las habilidades profesionales pedagógicas y mantenerse al día con las innovaciones de los métodos y técnicas en el campo educativo para mejorar lo técnico – práctico de la didáctica en el aula y por ende optimizar su desempeño como docente.

Los resultados obtenidos de acuerdo al indicador creatividad e innovación, demuestran que los docentes muy poco seden espacios para tratar problemas de dificultades de aprendizajes, menos utilizan métodos de instrucción de atención individual, pequeños grupos y colectivos, igualmente casi nunca aplican estrategias innovadoras para lograr que la adquisición del conocimiento de los niños sea significativa y creativa.

Con respecto al indicador motivador, los resultados reflejan que muy poco los docentes motivan a los alumnos para que el aprendizaje sea significativo, menos aun estimula la competencia sana en los alumnos para lograr los objetivos académicos planteado en los proyectos de aprendizaje.

En cuanto al indicador emocionalidad, que los docentes muy poco le divierte el trabajo con los niños, debido a que no utilizan la parte lúdica en las actividades pedagógicas, menos utiliza dinámicas al inicio de las mismas. Igualmente muy poco considera la parte afectiva en la pedagogía.

Igualmente, en el indicador docente mediador, se evidenció que un alto porcentaje de los maestros encuestados no relaciona las estrategias de aprendizajes con los saberes populares de la comunidad ni utilizan recursos y materiales significativos para que el niño (a) se sientan estimulados a aprender.

Mediante el análisis del instrumento aplicado a los docentes, para determinar si indagaban los conocimientos previos, se observó que muy poco los docentes revisan los conocimientos que poseen los niños y niñas ante de desarrollar el tema.

En referente al indicador preguntas mediadoras, se evidenció que un alto porcentaje de los docentes expresaron que casi nunca realizan preguntas de memorización, reflexión, para fijar conocimientos en el alumno en la relación docente- alumno.

En cuanto al enfoque humanista se determinó que los docentes un alto porcentaje casi nunca considera los problemas psicosocial y económico del niño, siendo un aspecto importante a considerar para ofrecer una educación integral.

En relación al indicador enfoque constructivista, se observó que un alto porcentaje de los docentes casi nunca logra que el niño construya su propio aprendizaje, por lo tanto no cumple en su práctica pedagógica la teoría constructivista.

Los docentes presentan algunas fortalezas en el indicador relaciones personales con alumnos, docentes, comunidad escolar

general debido que un alto porcentaje emplea un lenguaje apropiado ante diversas situaciones y personas de la comunidad educativa.

Sin embargo, en el subindicador respeto a las necesidades e intereses de los niños se determinó que un alto porcentaje casi nunca cumplen en la interacción alumno-docente con este aspecto que está planteado en el Currículum Básico Nacional (1997).

Por otra parte, el respecto de la cultura organizacional, se observó que la mayoría de los docentes se adapte a las creencias y normas éticas de la institución educativa lo que permite señalar que existe una buena relación interpersonal con todos los miembros

de la comunidad educativa. Igualmente, mantienen una relación de ayuda mutua y cordial con los padres y representantes, así como también, mantienen informado a los padres y representantes sobre el proceso de aprendizaje de sus representados.

No obstante, se observó que un alto porcentaje casi siempre utilizan diversidad de estrategias para tratar las dificultades en el aprendizaje, lo que indican que muy poco los docentes tienen comprensión de los problemas educativos de los alumnos. Asimismo existen por parte de los docentes la flexibilidad para aceptar las opiniones y establecer un ambiente favorable de comunicación.

## Referencias

- ABAROA, A. H. y GARCÍA, C. J. (1995). *Evaluación de la actividad docente en la Carrera de Psicología de la FES Zaragoza*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, México. UNAM.
- ACOSTA, A. (2002). *Suministro de información teórica del enfoque de evaluación del desempeño de los recursos humanos, basado en competencias y su aplicabilidad en la gestión docente*. Trabajo de Grado de Maestría no Publicado. Universidad Nacional Abierta, Valencia.
- BERNARD, J.A. (2006). *Estrategia para evaluar el desempeño de los docentes de la I y II etapa de educación básica*. Trabajo de Grado de Maestría no Publicado. Universidad Nacional Abierta, Valencia.
- BACALAO, A. (2005). *Explicación de enfoques estadísticos para la predicción del rendimiento laboral de los docentes* [Resumen] Revista de Investigación. Universidad Autónoma de México, Distrito Federal.
- GUZMÁN, L. (2006). *El desempeño de los directores en la evaluación pedagógica de los docentes de la I y II etapa de educación básica*. Unidad Educativa "Fernando Peñalver" Trabajo de Grado de Maestría no Publicado. Universidad Nacional Abierta, Valencia.
- HERNÁNDEZ, A. y MORALES, V. (2000). *La actitud en la práctica deportiva: concepto*. En: *Revista Digital*, Año 5, N° 18, Febrero. Buenos Aires: <http://www.efdeportes.com/>
- LIBEDINSKY, A. (2004). *La innovación, tradición y misiones en la capacitación y desempeño docente*. [Resumen] Universidad Nacional de Argentina, Buenos Aires.
- PALACIOS, S. C. y PINELO, F. (1994). *Evaluación del aprendizaje escolar en la Carrera de Psicología de la FES Zaragoza*. Tesis de Maestría. ULSA. México

PÉREZ, C. (2008). *El desempeño docente y su efectividad en la enseñanza del eje transversal valores*. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Carabobo. Valencia.

VERGARA, M. (2007). *Evaluación del acto docente*. Escuela Básica "Leonor Bernabó". Trabajo de Grado de Maestría no Publicado. Universidad Nacional Abierta, San Felipe.

***Cita de este artículo***

OJEDA RODRÍGUEZ, J.F. (2010) Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa "Prof. Fernando Ramírez". *Revista Icono14 [en línea] 1 de Julio de 2010, N<sup>o</sup> Año 8, Vol. 2*. pp. 58-70. Recuperado (Fecha de acceso), de <http://www.icono14.net>