



## ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

### VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DESDE LA GESTIÓN

#### DIRECTIVA

**Yasmin del Valle Ugueto Laya**

Maestrante en Dirección, Evaluación y Supervisión Educativa  
(yasmindelvalleuguetolaya@gmail.com)

#### Resumen

La valoración del desempeño del personal docente es un aspecto fundamental en la mejora de la calidad educativa. Desde el desempeño del personal directivo, se inicia este proceso de estudio con el propósito de proponer un instrumento de valoración del desempeño para el personal docente que labora en la Unidad Educativa Nacional Bolivariana Guaicamacuto, a través de la línea de investigación de Dirección, Evaluación y Supervisión se enfoca en el análisis de los procesos de liderazgo, gestión y mejora continua en el ámbito educativo. En este sentido se lleva a cabo la metodología Investigación, Acción, Participativa y Transformadora, la cual permitió la evaluación del contexto educativo generando según la realidad detectada una serie de acciones para transformar dicha realidad; se evidencia el poco compromiso de los docentes en las actividades institucionales, así mismo la poca motivación a las formaciones impartidas en la institución para lograr resolver las diferentes necesidades detectadas a través de la autoevaluación y reflexión institucional. Debemos llevarla a cabo a través de un sistema de evaluación integral que toma en cuenta diferentes aspectos del trabajo del docente, como la planificación y organización de la enseñanza, la metodología utilizada, la evaluación del aprendizaje, la atención a los estudiantes, la formación continua, la participación en actividades de investigación, extensión, entre otras. Es importante destacar que la evaluación del desempeño docente no tiene como propósito la sanción o la exclusión del docente, sino que busca reconocer, brindar apoyo y orientación para mejorar su práctica docente.

**Palabras clave:** docente, práctica, desempeño, valoración, directivo.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





## ASSESSMENT OF THE PERFORMANCE OF TEACHING STAFF FROM DIRECTIVE MANAGEMENT

### Abstract

The assessment of the performance of teaching staff is a fundamental aspect in improving educational quality. From the performance of the management staff, this study process begins with the purpose of proposing a performance evaluation instrument for the teaching staff that works in the Guaicamacuto National Bolivarian Educational Unit, through the research line of Management, Evaluation and Supervision focuses on analyzing the processes of leadership, management and continuous improvement in the educational field. In this sense, the Research, Action, Participatory and Transformative methodology is carried out, which made it possible to evaluate the educational context, generating a series of actions according to the detected reality to transform said reality; The low commitment of teachers in institutional activities is evident, as well as the low motivation for the training given in the institution to resolve the different needs detected through self-assessment and institutional reflection. We must carry it out through a comprehensive evaluation system that takes into account different aspects of the teacher's work, such as the planning and organization of teaching, the methodology used, the evaluation of learning, attention to students, continuous training, participation in research and extension activities, among others. It is important to highlight that the evaluation of teaching performance does not have the purpose of sanctioning or excluding the teacher, but rather seeks to recognize, provide support and guidance to improve their teaching practice.

**Keywords:** teacher, practice, performance, assessment, manager

### Introducción

La valoración del desempeño del personal docente de Educación primaria en nuestro país es un tema relevante y de gran importancia, ya que tiene un impacto directo en la calidad de la educación que reciben nuestros niños y niñas en sus etapas formativas. La evaluación del desempeño docente es una herramienta fundamental para garantizar la excelencia en la enseñanza, identificar área a mejorar y reconocer el sobresaliente de los educadores. En el contexto venezolano, la valoración del desempeño docente se ha vuelto aún más relevante debido a los retos que enfrenta el sistema educativo, tales como la falta de recursos, la necesidad de actualización constante, y la importancia de adaptarse a las nuevas formas de enseñanzas y aprendizajes. Por ello, es crucial analizar cómo se lleva a cabo la valoración del desempeño del personal docente de

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Educación Primaria en Venezuela, Cuáles son los criterios e instrumentos utilizados, cómo se evalúa el impacto de los resultados en la calidad educativa y en el desarrollo profesional de los docentes.

Es necesario también considerar el marco legal y normativo que regula la valoración del desempeño docente en el país, así como las políticas educativas que buscan promover la excelencia de la enseñanza y el fortalecimiento del cerebro docente. Es por esta razón, que el desempeño del docente es de gran importancia, al constatar mediante éste el cumplimiento de los deberes contemplados en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) con los cuales se puede determinar el nivel de efectividad del trabajo realizado al poder comparar los resultados obtenidos con los objetivos planteados según este documento legal. En este sentido se lleva a cabo la metodología Investigación, Acción, Participativa y Transformadora, la cual permitió evaluar el contexto educativo generando según la realidad detectada una serie de acciones para transformar dicha realidad. Al respecto, se define la evaluación del desempeño docente como:

...proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos. (Valdés, 2008:21)

De acuerdo con la revisión anterior se puede conceptualizar a la evaluación como un proceso temporal que permite identificar eficiencia y eficacia del desempeño docente. Además, a través de la evaluación se obtiene un diagnóstico de necesidades, se infieren juicios, se establecen valoraciones y se toman decisiones para mejorar la práctica docente. Uno de los propósitos del proceso de Valoración de desempeño docente basado en competencias es propiciar, a través de su intervención, un tipo de pensamiento crítico que se vea reflejado en concreto en las innovaciones de las prácticas pedagógicas, ya que con ello se aseguraría una mejor calidad de la enseñanza y por ende la calidad de la educación.





### Antecedentes de la investigación

Fundamentalmente se presentará una compilación de investigaciones que se relaciona de manera directa con la investigación a desarrollar, partiendo desde el nivel internacional hasta la parte local en estudios realizados. Sánchez, Furio y Pérez, (2005), en su trabajo: valoración del Profesorado Universitario de Química sobre sus Competencias Profesionales Docentes, el cual fue se realizó en la Universidad de Valencia, España, se propusieron como fin presentar las reflexiones personales que han realizado profesores universitarios de Química en cuanto a lo que consideran que han de hacer y saber hacer para realizar una docencia de calidad, y así poder dar un primer paso necesario hacia la autorregulación y mejora de la enseñanza a esta instancia. Para la realización de la investigación se elaboró un diseño de dos fases: la primera se aplicó un cuestionario a 30 profesores de la enseñanza de la Química y la segunda se acudió a un grupo de 35 docentes siendo un estudio más abierto y profundo, donde ellos plantearon por sí mismo en un escrito sus experiencias y habilidades en la enseñanza de la Química.

El estudio concluyó con la necesidad de plantear estrategias de formación docente que contribuyan en el tratamiento significativo del papel que juega la historia en la enseñanza de la Química, con el fin de que los profesores conozcan los problemas que se han tenido que vencer en la construcción de los conocimientos químicos y, para que puedan comprender muchas de las dificultades que encuentran en los estudiantes y en los libros de textos. Así también se encuentra el trabajo realizado por Mejías, (2005), el cual tituló: Perfil Docente de los Profesores de Química en la Universidad Autónoma del Estado de México, donde el objetivo principal fue evaluar el perfil del docente encargado de la enseñanza de la Química, desde la perspectiva del alumno y desde la información de los expedientes de los maestros, las características del profesor para impartir su materia. Para ello procedió a realizar una revisión documental, acompañado de un estudio de campo y aplicación de cuestionarios a una muestra de aproximadamente el 10% de alumnos que se encontraban en ese momento inmersos

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la Química. El resultado más importante del trabajo fue que las características vinculadas con el perfil docente de los profesores que imparte la materia de Química, carecen de uniformidad y no son acorde con los rasgos idóneos del perfil docente preestablecidos por la institución UAEM, lo que incide en la baja calidad de la enseñanza.

En el ámbito educativo es de suma importancia la evaluación de desempeño de los docentes con el fin de fomentar su perfeccionamiento y actualización, logrando a partir de allí una educación de calidad para los estudiantes. Los docentes no deben sentirse atacados o vigilados con esta evaluación, ya que ésta se realiza para dar asesoramientos y orientaciones necesarias que les permita mejorar en su trabajo diario. La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial del desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona, la evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informe del progreso, evaluación de eficiencia funcional. En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal e informal. Además, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleo con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, entre otros. Según el tipo de problema la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política del recurso humano adecuado a las necesidades de la organización.





## Competencias Docentes

Para algunos autores, la gran diversidad de concepciones reflejadas en las definiciones disponibles representa un obstáculo para su identificación, para favorecer el diseño de estrategias, y, con mayor razón, para evaluarlas. Sin embargo, es un hecho que en cada situación local finalmente se aceptan algunas de las definiciones disponibles, y a partir de adscribirse a ellas, se elaboran y proponen listas tentativas consensuadas entre los distintos sectores de participantes que les han permitido sugerir y poner en marcha una gran variedad de acciones, como desarrollar programas y proponer criterios para su enseñanza y evaluación. A la dificultad inicial de adoptar una definición consensuada de competencia se agrega el hecho de que se trata de una profesión como la docencia, actividad compleja y polémica. Compleja por tratarse de una actividad humana relevante que ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas y motivo de discusión en la construcción de diversos modelos sociales.

Polémica, entre otros de sus atributos, por la opacidad asociada para acordar cuáles son o deberían ser sus funciones y roles en los distintos contextos y entornos educativos (educación formal/no formal, niveles escolares, ambientes multiculturales), cuáles las didácticas convenientes para cada una de las disciplinas, y cuáles las estrategias más apropiadas para las diversas situaciones de aprendizaje (cursos, seminarios, talleres, laboratorios, prácticas de campo, entre otros). No obstante, tomando en cuenta lo antes mencionado, se pueden examinar algunas definiciones como punto de partida para sugerir un conjunto de competencias docentes que den pie al señalamiento de ciertas consideraciones para su evaluación. Después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, propone conceptualizar como:

La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada. (Zabala y Arnau, 2008:43-44),

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Por su parte Cano (2008:36), al abordar el tema de las competencias docentes, adopta la definición de Perrenoud (2004), como:

La aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizando a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.

Una de las ventajas de adoptar el constructor competencia es la oportunidad manifiesta de volver a examinar críticamente cada uno de los componentes del hecho educativo, pero en particular detenerse en el análisis y la redefinición de las actividades de los maestros - maestras y los estudiantes; así que vale la pena intentar la definición de las competencias docentes, en el contexto de la sociedad del conocimiento, con una disposición abierta, flexible y con ánimo de comprobar su pertinencia para contribuir de mejor manera a la formación profesional y ciudadana de quienes participan en los programas de la educación formal.

Uno de los primeros ejercicios en la selección de las competencias docentes podrá ser la discusión en cada uno de los contextos institucionales donde se adopte el enfoque por competencias. alguna de las propuestas o una combinación de ellas puede servir como punto de partida para el análisis y la discusión de su pertinencia en el contexto institucional de que se trate. Es fundamental contar con un sistema de valoración del desempeño docente que permita identificar fortalezas y debilidades, así como brindar retroalimentación y apoyo para mejorar la práctica pedagógica

### **Valoración del desempeño docente desde la gestión directiva**

La valoración del desempeño del personal docente es un proceso clave en cualquier institución educativa, ya que permite evaluar y reconocer el trabajo de los docentes, identificar áreas de mejora y promover su desarrollo profesional. La valoración del desempeño docente se basa en diferentes criterios, como la planificación y organización de las clases, la calidad de la enseñanza, la relación con los estudiantes,

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





el trabajo en equipo, la participación en actividades extracurriculares, entre otros. La evaluación puede realizarse a través de diferentes instrumentos, como observaciones en el aula, encuestas a los estudiantes y colegas, autoevaluaciones, análisis de resultados académicos, entre otros. Es importante que este proceso sea objetivo, transparente y justo, para que los docentes puedan recibir una retroalimentación constructiva que les permita mejorar su práctica docente. Desde la gestión directiva la valoración del desempeño es crucial debido a varios motivos. En primer lugar, permite identificar las fortalezas y áreas de mejora de los docentes, lo que a su vez brinda la oportunidad de ofrecer apoyo y capacitación específica para mejorar su labor educativa. Además, la valoración del desempeño docente es fundamental para garantizar la calidad educativa, ya que se puede reconocer y premiar el buen trabajo, al tiempo que se detectan y abordan posibles deficiencias. Asimismo, este proceso contribuye a la motivación y el compromiso de los docentes, al sentir que su trabajo es apreciado y reconocido. Por otro lado, la valoración del desempeño también puede influir en las decisiones de promoción y reconocimiento profesional.

### Bases legales

**La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)** en su Artículo 104 señala:

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

Tomando en consideración lo antes planteado el Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras la más amplia protección social, de manera que les sea asegurado el derecho a la seguridad social, a la salud, a la vivienda, al descanso, a la cultura, a la educación, a la información y al deporte.





**Ley Orgánica de Educación (2009).** Artículo 6 las competencias del Estado Docente organizado de la siguiente manera:

1. Garantizar los derechos expresamente señalados.
2. Regular, supervisar y controlar diversos aspectos del sistema educativo.
3. Planificar, ejecutar, coordinar políticas y programas orientados a la educación.
4. Promover, integrar y facilitar la participación social en la educación.
5. Promueve la integración cultural y educativa regional y universal.

Este artículo es de gran importancia ya que establece las bases fundamentales sobre las cuales se debe desarrollar el sistema educativo en Venezuela. Cada uno de estos principios tiene un significado específico y es necesario entenderlos para comprender la importancia que tienen en la educación.

**Reglamento del ejercicio de la profesión docente (2000).** En su artículo 56. Señala:

A los efectos de la calificación méritos y de valoración de la actuación, desarrollo y eficiencia docentes, para ingreso, ascensos y clasificación, se establece la siguiente relación de factores y sus respectivos valores en puntos, la cual será de revisión periódica, mediante resolución, por parte del Ministerio de Educación.

### Metodología

La investigación se apoyó en el enfoque socio - crítico, que como dice Arias (2012: 21) “aboga por la transformación de las interrelaciones sociales, desde la interpretación comprensiva de los fenómenos, pero también por una comprensión crítica y reflexiva”. Este enfoque, señala el autor, no solo busca el significado de los fenómenos naturales o sociales para comprenderlos, sino que asume la comunicación consensuada y la reflexión crítica de la situación objeto de estudio, para accionar sobre ella. Tiene como objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos presentes en las comunidades.

Por consiguiente, el método del estudio que se espera aplicar en este trabajo fue de la Investigación Acción Participativa transformadora (IAPT), que tiene como idea principal

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





alcanzar la acción, reflexión y aprendizaje comunitario desde la interpretación y comprensión crítica del grupo investigador, para generar transformaciones. Como indica Arias, (2012), la IAPT efectúa investigaciones con el propósito de contribuir con su acción a un cambio en el entorno donde se desarrolla el estudio, siendo estos espacios la realidad cotidiana de las personas que participan y se benefician de la indagación. En la Investigación acción participativa como método de investigación, se rompe la dicotomía sujeto-objeto de investigación y se genera así una unidad o un equipo de investigación integrado.

El diseño de la investigación, que se desarrolló tomando en consideración cuatro fases: se describe de la siguiente manera: 1.- Fase diagnóstica; consiste en comprender de manera profunda la realidad objeto de estudio, es decir, la desmotivación de los docentes en su desempeño laboral en la Unidad Educativa Nacional Guaicamacuto, explicando dicha situación a través del consenso entre los participantes. 2.- Fase de planificación; hace referencia al plan de acción, organizar propósitos, estrategias, instrumentos, tiempo de ejecución y evaluación de los hallazgos, los participantes proponen ideas de acción en una reflexión continua y participativa. El rol del investigador es generar las interrogantes estimulando el diálogo grupal. 3.- Fase de ejecución; el investigador en conjunto con el grupo debe interpretar el desarrollo del plan de acción y presentar un resumen escrito. 4.- Fase de evaluación; reflexionar la acción vivida por los participantes para llegar a una comprensión mayor de lo ocurrido.

Las técnicas de recolección de datos son las diversas formas de obtener información, mientras que los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recabar y almacenar la información. (Arias, 2012) en la presente investigación se utilizó la técnica de la Entrevista/cuestionario es una herramienta muy útil para recopilar información de manera rápida y eficiente, pero es importante tener en cuenta que su validez y confiabilidad dependen en gran medida de la calidad de las preguntas y de los participantes seleccionados. Para la elaboración de este cuestionario se tomaron en cuenta la relación que debe existir entre los propósitos de la investigación y las





variables con la realidad a estudiar. De la misma manera su diseño se orientó con el marco teórico el cual sustenta dicha investigación, por consiguiente, se tomó en cuenta las condiciones técnicas y prácticas que debe cumplir todo instrumento utilizado para la recolección de datos.

De acuerdo a los propósitos de esta investigación, la población objeto de estudio en la investigación estuvo conformada por 01 directivos, 1 coordinador de formación, 22 docentes de aula y 9 docentes especialistas de la Unidad Educativa Nacional Guaicamacuto. Es importante mencionar que, siendo una población finita, no será necesario realizar muestreo y se trabajó con la población total.

### Análisis de resultados

**Tabla 1**  
**Fase de planificación**

Objetivos	Actividades	Tiempo (Meses)	Resultados
Analizar los fundamentos teóricos de valoración del desempeño docentes y los diferentes paradigmas educativos en que puede estar presentes la praxis pedagógica.	Revisión bibliografía de investigación relacionadas con la valoración de desempeño del personal docente.	3	Proceso de sistematización de la investigación (Bitácora)
Comprender las bases legales que rigen el desempeño del personal docente	Revisión de la leyes, resoluciones y ordenanzas	1	Documentos legales que nos permitan sustentar la investigación en el





**3 MESES****2 MESES****4 MESES**

Fuente: Autora, (2024)

La planificación detallada y la involucración activa de los participantes en la generación de ideas de acción evidencian un abordaje sistemático y colaborativo de la investigación. Esto aumenta las posibilidades de que las acciones implementadas respondan adecuadamente a las necesidades y expectativas de los docentes.

Fase de ejecución: En esta fase, el investigador y el grupo interpretaron el desarrollo del plan de acción y presentaron un resumen escrito. Esto permitió documentar y sistematizar el proceso de implementación.

De los resultados obtenidos se puede inferir, que la Escuela Guaicamacuto utiliza instrumentos de evaluación emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación y no son elaborados en la propia institución, algunas veces se les avisa a los docentes que van a ser evaluados.

Indica que tenemos desde la dirección y formación permanente se de brindar oportunidades de mejora que pasan por abandonar la docencia en el aula, compitiendo con muchos para poco; o bien acceder a escuelas con mayor status. Y en la medida en que no existen incentivos que estimulen un mejor desempeño profesional, no es extraño que muchos docentes se limiten a desarrollar un conjunto de conocimientos, prácticas y rutinas que les permiten sobrellevar el día a día en el aula y que difícilmente se preocupen por desarrollar prácticas innovadoras o actualizar sus conocimientos.

Fase de evaluación: En esta fase, se reflexionó sobre la acción vivida por los participantes, con el fin de llegar a una comprensión más profunda de lo ocurrido. De los resultados obtenidos se puede decir que la valoración del desempeño docente que realiza del personal directivo es netamente solo como un requisito administrativo, y no para orientar, motivar e incentivar a los docentes en la mejora de la práctica

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





pedagógica. La valoración del desempeño es un tema complejo que requiere de un enfoque integral y multidimensional.

En general, los resultados de las diferentes fases demuestran un enfoque participativo y sistemático, donde los participantes tuvieron un rol protagónico en la comprensión de la realidad, la planificación, la ejecución y la evaluación de la investigación. Esto favorece la apropiación del proceso y la generación de soluciones contextualizadas a la problemática abordada. Es importante considerar tantos los aspectos pedagógicos como los socioemocionales, así como tener en cuenta las particularidades de cada contexto educativo. Además, es necesario contar con un sistema de valoración del desempeño docente que sea transparente, justo y basado en evidencias científicas.

### Conclusiones

La gestión directiva juega un papel fundamental en la implementación de herramientas y enfoques de evaluación, así como en la promoción del desarrollo profesional de los docentes. Sin embargo, es importante tener en cuenta los desafíos asociados a este proceso y buscar estrategias efectivas para superarlos. La valoración del desempeño docente debe ser un proceso continuo y colaborativo, que contribuya a la mejora constante de la calidad educativa. Además, es fundamental brindar apoyo y capacitación continua al personal docente para mejorar su práctica pedagógica y, por ende, la calidad de la enseñanza.

A través de la investigación, se pueden identificar las necesidades y áreas de mejora en el desempeño de los docentes, lo que permite diseñar estrategias efectivas para su desarrollo profesional. La acción implica implementar medidas concretas para brindar apoyo y formación continua al personal docente, fomentando su crecimiento y actualización. La participación activa de los docentes en el proceso de valoración de su desempeño promueve la reflexión y el dialogo, favoreciendo la co0nstrucción colectiva de criterios y estándares de evaluación. Finalmente, la transformación se refiere a la capacidad de la gestión directiva para generar cambios significativos y sostenibles en la





práctica docente, a través de políticas y acciones que promuevan la excelencia educativa.

Es importante destacar que la valoración del desempeño docente no tiene como propósito la sanción o la exclusión del docente, sino que busca reconocer, brindar apoyo y orientación para mejorar su práctica docente y, por ende, la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

### Recomendaciones

- 1.- Los docentes requieren talleres de motivación para que se activen en el ejercicio de sus funciones, además que cumpla con el perfil docente.
- 2.- El trabajo debe ser en equipo, toda la comunidad escolar debe unirse en pro de la educación.
- 3.- Construir estrategias con representantes, docentes, coordinadores y directivos para mejorar la convivencia escolar.

### Referencia bibliográfica

Arias, Fidas. (2006) *El proyecto de investigación*. Cuarta Edición Editorial Episteme C.A Caracas – Venezuela

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. 6ta edición. Caracas – Venezuela.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30/12/1999.– Venezuela.

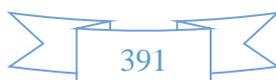
Cano, M. E. (2008). *La evaluación por competencias en la educación superior*. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 12 (3). [En línea] <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>

La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009). *Ley Orgánica de Educación*. Gaceta Oficial número 37.135 el 15 de agosto de 2009). Caracas – Venezuela.

Mejía, M. (2005). *Perfil Docente de los Profesores de Química en la Universidad Autónoma del Estado de México*.

Presidencia de la República (2000). *Reglamento Del Ejercicio De La Profesión Docente*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.496 (Extraordinario)

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER  
(ISSN-L): 2959-4308  
Volumen N° 9 diciembre año 2024  
[transdisciplinariadelsaber@gmail.com](mailto:transdisciplinariadelsaber@gmail.com)





octubre 31, 2000.

Sánchez, M.; Furio, G. y Pérez, B. (2005). *Valoración del Profesorado Universitario de Química sobre sus Competencias Profesionales Docentes*. Revista Universidad de las Ciencias, Número extra. Universidad de España.

Valdés, V. (2008). *Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. [En línea] <https://es.scribd.com/doc/260549939/Encuentro-Iberoamericano-Sobre-Evaluacion-Del-Desempeno-Docente>

Zabala, A. y Arnau, L. (2008). *Cómo aprender y enseñar competencias*. Colofón-Graó., México

### Semblanza del perfil de la Autora

#### Yasmin del Valle Ugueto Laya

C.I.N° 9.995.060

Licenciada en Educación: Mención Administración Escolar, Universidad Central de Venezuela. Especialista en Gerencia Educativa, Universidad Santa María. Especialista en Dirección, Evaluación y Supervisión Educativa. Universidad Simón Rodríguez. Directora del G.E Guaicamacuto- Estado La Guaira. Responsable Académico de la UNEMSR en el Estado de La Guaira. Docente de PNF en Educación de la Universidad Bolivariana de Venezuela.

Correo: [yasmindelvalleuquetolaya@gmail.com](mailto:yasmindelvalleuquetolaya@gmail.com)

Tlf. 0414- 1558118



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024  
[transdisciplinariadelsaber@gmail.com](mailto:transdisciplinariadelsaber@gmail.com)

