

---

## DESEMPEÑO DOCENTE DEL EGRESADO DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA “J. M. SISO MARTÍNEZ”

**Jesús Navarro\***

jesusn35@gmail.com

**Pedro Ismael Landaeta\*\***

pislavalandaeta2@gmail.com

**Yinette Agudo\*\*\***

yinette6@gmail.com

UPEL-IPMJMSM

**Carlyla Ramos\*\*\*\***

carlyla.ramos.dearco@gmail.com

UPEL-Sede Rectoral

**Recibido: 12/01/2015**

**Aprobado: 10/11/2014**

### RESUMEN

El propósito de la presente investigación está referido a la evaluación de los egresados de la especialidad de Educación Física del Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, con la intención de determinar el nivel de desempeño, debilidades y fortalezas de los especialistas para futuras acciones en el contexto curricular. Metodológicamente se adjudica al paradigma positivista en una investigación de campo, de

---

\* **Jesús Navarro.** Profesor en la especialidad de Educación Integral. Magíster en Educación Física, Mención Administración del Deporte (UPEL-IPC). Doctor en Ciencias Administrativas (USR). **Universidad de Adscripción:** Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda “J.M. Siso Martínez” (UPEL-IPMJMSM).

\*\* **Pedro Ismael Landaeta.** Profesor en Educación Física con las especialidades de: Educación Física, Ciencias Aplicadas y Técnica Deportiva (UPEL-IPC). Magister en Educación (UPEL-IPMJMSM). **Universidad de Adscripción:** Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda “J.M. Siso Martínez” (UPEL-IPMJMSM).

\*\*\* **Yinette Agudo.** Profesora de Educación Física, mención técnica deportiva y recreación (UPEL-IPC). Magíster en Educación Física (UPEL-IPC). **Universidad de Adscripción:** Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda “J.M. Siso Martínez” (UPEL-IPMJMSM).

\*\*\*\* **Carlyla Ramos.** Licenciada en Trabajo Social (LUZ). Magister en Educación Física, mención Recreación (UPEL-IPC). Especialista en Educación en Desarrollo de Grupos (UPEL-IPMJMSM). **Universidad de Adscripción:** Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Sede Rectoral (UPEL-Sede Rectoral).

carácter evaluativo de acuerdo con el objetivo propuesto. La población y muestra corresponden a los directores, subdirectores y coordinadores de Educación Física responsables de los egresados. Se utilizó una encuesta estandarizada tipo cuestionario con una escala de frecuencia, empleada por la Dirección de Educación del estado Bolivariano de Miranda. A manera de conclusión esta investigación arrojó que el desempeño docente de los egresados evaluados superó la escala aprobatoria con el 65%, porcentaje que amerita mayor compromiso con las funciones académico-administrativas de la institución.

**Palabras clave:** desempeño docente; egresados; educación física

**TEACHING PERFORMANCE OF GRADUATES IN PHYSICAL  
EDUCATION SPECIALTY FROM THE INSTITUTO PEDAGÓGICO  
DE MIRANDA “JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ”  
(TEACHING INSTITUTE)**

**ABSTRACT**

The purpose of this research is based on the evaluation of the graduates of the specialty of Physical Education of the Instituto Pedagógico “Jose Manuel Siso Martinez” (Teaching Institute), in order to determine the level of performance, strengths and weaknesses of specialists for future actions in the curricular context. Methodologically it falls into the positivist paradigm on an evaluative field study in accordance with the objective. The population and sample correspond to principals, assistant principals and coordinators responsible for Physical Education graduates. A survey type standard questionnaire, with a frequency scale utilized by the local Department of Education, was used. As a result, the investigation showed that graduates teaching performance exceeded by 65% the passing scale which requires further commitment to academic and administrative functions at the institution.

**Keywords:** teaching performance; graduates; physical education

## PERFORMANCE PÉDAGOGIQUE DU DIPLOMÉ DE LA SPÉCIALITÉ D'ÉDUCATION PHYSIQUE DE L'INSTITUT PÉDAGOGIQUE DE MIRANDA "JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ"

### RÉSUMÉ

Le but de la présente recherche est l'évaluation des diplômés de la spécialité d'Éducation Physique de l'Institut Pédagogique de Miranda « José Manuel Siso Martínez », à fin de déterminer le niveau de performance, les faiblesses et les points forts de ces spécialistes pour des futures actions dans le cadre des programmes scolaires. Méthodologiquement on a appliqué le paradigme positiviste à une recherche sur le terrain, à caractère évaluatif en accord avec l'objectif proposé. La population et l'échantillon correspondent aux directeurs, aux sous-directeurs et aux coordinateurs d'Éducation Physique responsables des diplômés. On a utilisé une enquête standard de type questionnaire, avec une échelle de fréquence, employée par la Direction d'Éducation de l'État Bolivarien de Miranda. En guise de conclusion cette recherche a fait apparaître que la performance pédagogique des diplômés évalués a dépassé l'échelle approuvée avec 65%, pourcentage qui mérite un plus grand soutien aux activités académiques et administratives de l'institution.

**Mots clef :** performance pédagogique ; diplômés ; éducation physique.

## DESEMPEÑO DOCENTE DO EGRESADO DA ESPECIALIDAD DE EDUCAÇÃO FÍSICA DO INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA "JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ"

### RESUMO

O propósito da presente investigação está referido à avaliação dos egresados da especialidade de Educação Física do Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez", com a intenção de determinar o nível de desempenho, debilidades e fortalezas dos especialistas para futuras ações no contexto curricular. Metodologicamente adota-se o paradigma positivista numa investigação de campo, de carácter avaliativo de acordo com o objectivo proposto. A população e mostra correspondem aos diretores, subdirectores e coordenadores de Educação Física

responsáveis pelos egresados Utilizou-se uma encuesta padronizada tipo questionário com uma escala de frequência, empregada pela Direção de Educação do estado Bolivariano de Miranda. A maneira de conclusão esta investigação arrojou que o desempenho docente dos egresados avaliados superou a escala aprobatoria com o 65%, percentagem que amerita maior compromisso com as funções académico-administrativas da instituição.

**Palavras-chave:** desempenho docente; egresados; educação física.

## Introducción

El sistema educativo venezolano está conformado por los subsistemas de educación básica y universitaria, ambos financiados por el Estado. Adicionalmente, existen instituciones privadas acreditadas por el ente respectivo en esa materia para ofrecer una educación de calidad y homogénea con los postulados del currículo nacional. El primer subsistema lo constituyen los niveles de educación inicial, educación primaria y educación media, los dos últimos conducen a la obtención de títulos. El segundo comprende los niveles de pregrado y postgrado, también conducentes a títulos (Ley Orgánica de Educación, 2009).

El Estado venezolano garantiza la obligatoriedad y gratuidad de la educación en ambos subsistemas, tratando en lo posible de generar el mejor escenario en el proceso de enseñanza y aprendizaje entre profesores y estudiantes, proporcionando además los recursos materiales, bibliográficos, mobiliarios, financieros, personal calificado, equipos, entre otros para facilitar el intercambio de conocimientos y saberes en el ambiente de aprendizaje.

Sin embargo, la educación en Venezuela requiere de atención para actualizar y sincerar las políticas de calidad para sus ciudadanos. Entre las críticas más frecuentes se pueden mencionar: el currículo educativo divorciado del escenario nacional y mundial, la formación del docente, cuestionamientos relacionados con el desempeño docente, escasos recursos didácticos, los ambientes de aprendizajes inapropiados, desmotivación del personal por la baja remuneración salarial, falta de un programa de formación permanente de capacitación y profesionalización, desinterés de los estudiantes, falta de compromiso de los padres y representantes de los niños y jóvenes, entre otros elementos (Rodríguez, s/f; Hernández, 2014).

Esta situación representa un sistema educativo con debilidades estructurales, a pesar de los lineamientos, acuerdos y decisiones en esta materia, emanados de los organismos internacionales como MERCOSUR, UNESCO, ONU, entre otros, cuyas metas son establecidas a corto, mediano y largo plazo, sin embargo estas acciones no se han logrado desarrollar en el país.

En atención a lo anterior, la comunidad educativa venezolana necesita de especialistas en el área de la docencia para analizar la reconstrucción de la educación, de acuerdo con los requerimientos reales en esta materia.

El Desempeño Docente es uno de los problemas mayores en Venezuela, tópico escasamente investigado; dicho aspecto involucra: la formación académica, las relaciones interpersonales, estado motivacional, valores personales y profesionales, pertenencia institucional, compromiso social, creatividad, iniciativa, perfil humano, desempeño en el trabajo y conducción de los procesos académico-administrativos en la institución, entre otros. Estos elementos permiten visualizar el comportamiento en la teoría y en la práctica de un profesional de calidad y responsable con su función ética en el campo laboral.

Para conocer esta situación es necesario realizar un seguimiento por parte de las instituciones que forman a estos profesionales en este caso, en particular, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico de Miranda “J.M. Siso Martínez”, de los egresados de la especialidad de Educación Física de la Sede de La Urbina y las Extensiones de Río Chico y Nueva Cúa, lo cual permitirá describir su comportamiento para tomar decisiones en cuanto a generar un recurso humano exitoso y con pertinencia social. Al respecto, es preciso citar a Peñalver (2007) quien señala: “Ha sido en extremo difícil localizar los estudios nacionales o institucionales relacionados con el seguimiento al egresado. Sin embargo, un buen número de Instituciones de Educación Superior (IES) indican que poseen programas vinculados a tal situación” (p. 107).

Por estas razones, esta investigación pretende conocer a través de los supervisores inmediatos (Directores, Subdirectores y/o Coordinadores) la actuación profesional de los egresados de la especialidad de Educación Física, como una manera de autoevaluar y reflexionar en su formación. Los resultados de este trabajo proporcionarán orientaciones, medidas pertinentes y factibles para las próximas cohortes y permitirán aprovechar el proceso de transformación y modernización del currículo en la UPEL con el propósito de presentar propuestas acertadas en su actualización.

En este sentido, surge la pregunta: ¿Cómo es el desempeño docente de los egresados de la especialidad de Educación Física del IPMJMSM en su ambiente laboral? En el Instituto es la primera investigación que se realiza sobre este tema, ya que la especialidad es relativamente nueva; además por las escasas pesquisas que se han realizado, la especialidad de Educación Física ha sido cuestionada por profesores de otras disciplinas académicas y por profesionales que no ejercen la docencia, quienes creen conocer el trabajo de los profesores de la especialidad. Sin embargo, la investigación no se refiere a cómo son vistos por los demás (*a priori*), sino cómo estos egresados lo están haciendo en el campo de trabajo.

Para responder a la premisa anterior se plantea como objetivo de esta investigación evaluar el Desempeño Docente de los egresados de la especialidad de Educación Física, con la intención de conocer su calidad profesional.

## Antecedentes

Se puede destacar a Mundina y Paños (2004), quienes en su tesis doctoral *La Imagen e identidad del Licenciado en Ciencia de la Actividad Física y el Deporte en Valencia, España*, analizan cuál es la imagen del Licenciado en Ciencia de la Actividad Física y el Deporte en la comunidad Valenciana. Empleando una investigación cualitativa, el estudio arrojó las siguientes premisas:

- Los rasgos socio-profesionales: hay una percepción positiva de nuestro colectivo como buenos transmisores culturales, aspecto este que se percibe en el reconocimiento de trabajadores disciplinados y perfeccionistas.
- Se reconoce una mejor formación profesional y laboral en la actualidad que en tiempos pasados, pero no sin dejar un llamado de atención en algunas costumbres de dejadez profesional que si bien podría ser históricamente sucedida, perjudican la imagen como colectivo.
- Hubo sujetos a quienes les llamó positivamente la atención la imagen mostrada por parte de algunos compañeros, en contraposición a otras: imágenes de abandono en las funciones laborales que la sociedad reconoce. Incluso existe gente que se sorprende porque los profesionales de la Educación Física pertenecen a una profesión con una tasa de

demanda creciente (de paro) debido a la magnífica formación profesional que se intuye posee este colectivo.

La conclusión anterior refleja la intención de este trabajo de investigación, ya que el fondo del artículo es evaluar el Desempeño Docente del egresado en Educación Física, aunque en España lo denominan diferente. También señalan algunas características de actitud mencionadas. Posiblemente, hay quienes *a priori* dan una percepción de la actuación de dicho profesional, sin conocer las estrategias o métodos que utiliza el docente para impartir una clase; también confunden las funciones del promotor o entrenador deportivo con el profesor de Educación Física, o sea existen muchas formas de ver el accionar pertinente de este profesional.

En el caso nacional, Peñalver (2007) resalta el *Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda* (UNEFM), dependiente de Secretaría:

...la Unidad de Seguimiento de Egresados de la UNEFM y la Representación de los Egresados ante el Consejo Universitario, elaboraron una encuesta para obtener información, que permitiera actualizar la base de datos de los egresados, conocer del desempeño laboral y prosecución de estudios, con el fin de retroalimentar los programas académicos de la Universidad. (p. 107)

Aunque este antecedente no está dedicado a la especialidad de Educación Física, se puede considerar como un proyecto que las IES puedan, a corto, mediano o largo plazo, revisar sus diseños de carrera y las ofertas de prosecución, así como la oportunidad de contar con un programa nacional de formación docente.

En lo concerniente a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, en su Plan de Desarrollo 2001-2005, al identificar las categorías de problemas determinados por la OPSU, se expone: “No existen programas de evaluación institucional”. También dieron como resultado cuatro dimensiones de valor destacado: a) no se ejecuta el programa de seguimiento al egresado; b) no existe control, evaluación y seguimiento de la gestión; c) no se ejecutan procesos de evaluación institucional; y, d) no se divulgan ni difunden los procesos de evaluación institucional. Esto constituye una fuente de retos no solo para la

UPEL, sino para el presente y el futuro de la Universidad venezolana (Peñalver, 2007).

Este aspecto planteado por el autor invita a reflexionar sobre la actuación investigativa de los profesores universitarios en esta materia, pues pareciera que está sobreentendido que los egresados de la UPEL son los mejores profesionales de todas las universidades nacionales. Por esta razón, este artículo contiene una responsabilidad académico-investigativa con la comunidad venezolana.

### **Desempeño docente**

Para esta investigación es importante presentar el concepto de desempeño docente. Para Villarroel, Borrego, Laporocade y Núñez (citados en Aldana, 2000):

...es cómo el educador conduce la enseñanza y propósito de garantizar el logro de los aprendizajes por los alumnos, las tareas específicas que deben cumplir a lo largo de un curso y en un tiempo determinado, las acciones que el docente realiza para dar cumplimiento a las acciones asignadas como facilitador del proceso instruccional. (p. 23)

De acuerdo con lo anterior, el desempeño docente tiene relación con la práctica pedagógica del educador durante el proceso de enseñanza, siendo su propósito básico el logro de los aprendizajes en los educandos. La práctica pedagógica del docente en el aula se traduce en determinados comportamientos, los cuales están relacionados con sus características personales y profesionales, determinan su conducta respecto al estudiante, a la profesión, a la asignatura que administra y al proceso de enseñanza-aprendizaje (Aldana, 2000).

Aunado a la actitud personal y profesional del docente, el currículo es considerado un instrumento que permite la evaluación permanente de los entes responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje, al respecto Nozenko y Fornari (1995), señalan:

...el currículo representa la operacionalización de los fines de la educación, por consiguiente cada uno de los componentes que lo integran deben ser evaluados de manera continua y sistemática, pues esto se traduce en la práctica en el mejoramiento de aquel y de la calidad de la educación. (p. 30)



Esta apreciación coincide con la inquietud de los autores de esta investigación, en cuanto a la revisión urgente del currículo del sistema educativo nacional, incluyendo el de las universidades, así como el desempeño docente que labora en el sistema educativo venezolano. Con esta misma idea, Rodríguez (2003) puntualiza lo siguiente:

La implementación de un mecanismo coherente con el mejoramiento continuo y encaminado a facilitar el seguimiento del desempeño docente, no busca errores para descartar maestros, ya que solo pretende verificar criterios y estados de realización con el objeto de orientar procesos, procedimientos y acciones a través de la confrontación entre lo planteado y lo ejecutado. (p. 164)

Definitivamente el desempeño docente debe estar involucrado con un seguimiento permanente de su práctica pedagógica al igual que el currículo, donde cada elemento que conforma el sistema educativo vaya orientado a optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es por esto que la evaluación del docente es fundamental para reorientar las futuras acciones en su ámbito escolar.

### **Evaluación del docente**

La evaluación del docente se ha perfilado como uno de los temas más importantes en el sistema educativo debido, entre otras razones, a que su labor es esencial y compleja en el desarrollo de los procesos educativos actuales, particularmente en lo concerniente a la formación de las nuevas generaciones, él es un participante directo de las transformaciones que en el ámbito educativo se han venido desarrollando a lo largo de la historia de la educación.

En este proceso histórico, el Ministerio de Educación (1987) planteaba en la Normativa de la Educación Básica lo siguiente: “para completar el proceso de evaluación del alumno es necesario mostrar un sistema consolidado de evaluación del docente, no solo con fines correctivos, sino para estimular el crecimiento profesional de los docentes y fortalecer el prestigio de los planteles” (p. 51). Esta orientación legal impregna de una manera idónea la premisa de esta investigación, reforzando así la necesidad de evaluar el desempeño docente del egresado de la especialidad de Educación Física.

En el caso de la evaluación docente, Villarroel (1979) propone cinco (5) procedimientos o enfoques para este proceso: a) fundamento del aprovechamiento escolar; b) utilización de un instrumento estandarizado que mida habilidades pedagógicas; c) valoración realizada por la población estudiantil; d) opinión de los mismos docentes (autoevaluación) y, e) opinión de los superiores, directivos y otros autorizados.

Los procedimientos señalados tienen la función de medir, a través de cuestionario o test, una serie de aspectos que están relacionados con la eficiencia docente, información general, conocimiento de pedagogía, de didáctica y técnica de evaluación, resolver problemas escolares y comprensión lectora.

Para la presente investigación se seleccionó el literal (e) referido a la opinión de los superiores, directivos y otros autorizados, ya que se utilizará un cuestionario que aplica la Dirección de Educación de la Gobernación del estado Bolivariano de Miranda, instrumento estandarizado y validado por este ente para evaluar el desempeño docente de los profesores contratados e interinos pertenecientes a esta organización regional. Por otra parte, Stufflebeam y Shinkfiel (1987) señalan que la evaluación: “es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva del valor y el mérito de las metas, la planificación, para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados” (p. 183).

Así mismo plantean su modelo de evaluación CIPP: contexto, insumo, proceso y producto, el cual puede ser aplicado a cualquier sistema educativo. En este caso en particular, se puede extraer el último aspecto, referido al producto (egresado), ya que este profesional transitó por los elementos anteriores. Una vez analizado el producto se tendría que revisar los otros aspectos. Rodríguez (2014) plantea que la evaluación:

Constituye el elemento clave para orientar las decisiones curriculares, definir los problemas educativos, acometer actuaciones concretas, emprender procesos de investigación didáctica, generar dinámicas de formación permanente del profesorado y en definitiva, regular el proceso de adaptación y contextualización del currículo en cada comunidad educativa. Asimismo, interviene en los procesos de aprendizaje, de enseñanza y de los proyectos curriculares de cada centro o institución escolar. (p. 4)

Como se puede observar es necesaria la intervención permanente de cada uno de los actores o sectores que conforman los diferentes niveles del sistema educativo venezolano, con la premisa de conocer la situación real del quehacer educativo y ofrecerle alternativas para optimizar la misión educativa.

Por otra parte, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) plantea entre sus articulados algunos deberes del personal docente, tales como: a) observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios constitucionales; b) cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en la programación oficial; c) planificar el trabajo docente; d) cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico administrativo y jurídico que dictaminen las autoridades educativas; e) orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes y, f) contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja. Aunado a esta normativa, Becerra (2007), señala algunos elementos sobre el desempeño profesional:

...es siempre objeto de evaluación. Se mide a través de la productividad laboral del trabajador, sus indicadores más resaltantes son: actuación laboral con conocimiento, propiedad y competencia; constancia y disciplina laboral, sistemática y sustentable; cumplimiento de los compromisos establecidos y planificados y nivel mínimo de logros. (p. 144)

Estos principios y deberes fundamentales del quehacer pedagógico de la profesión docente no excluye a ningún especialista, o sea que todos tienen las mismas condiciones, la diferencia en cuanto al respeto y al mérito le corresponde al mismo docente, a través de sus estudios, capacitación y responsabilidad en su función educativa. Lo descrito permite puntualizar la importancia del quehacer docente y su responsabilidad con el proceso enseñanza-aprendizaje, el cual debe estar sujeto a una evaluación permanente de su desempeño para enriquecer su función.

Por estas razones, el docente se convierte en un talento humano imprescindible para la formación del futuro ciudadano. En referencia al talento humano, término que ha sido sustituido o modificado en varios escenarios como

recurso humano, capital intelectual y sociedad del conocimiento. En los párrafos siguientes se describirán algunas premisas para definir estas acepciones que tienen relación con el desempeño docente.

### **El docente como talento humano**

La Real Academia Española (1970) define talento como: “conjunto de dotes intelectuales de una persona” (p. 29). De acuerdo con esta acepción Alles (2005) la complementa para las organizaciones como:

En la perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias, ese conjunto de “dotes intelectuales” se conforma por la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; sin embargo, serán estas últimas las que determinarán un desempeño superior. El verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos en la parte requerida para esa posición. (p. 29)

Además de lo anterior, la autora establece la siguiente fórmula: talento Individual es igual a la sumatoria de capacidades, compromiso y la acción, trilogía que conforman a un profesional exitoso. De esta manera, en el caso del docente, tiene la responsabilidad de impregnar a sus estudiantes de saberes y actitudes, cumplir con sus funciones y actuar idóneamente en su comunidad educativa ofreciendo soluciones en pro de un país próspero y productivo. También es importante destacar a Ruiz de Vargas, Jaraba Barrios y Romero Santiago (2005), quienes opinan:

...es allí donde la universidad entra a desempeñar un papel clave en su calidad de productora de conocimiento y formadora del talento humano, pues debe cumplir estas funciones de manera tal que promueva la competitividad social a la vez que garantice la inserción y movilidad laboral de los individuos. (p. 71)

Al respecto, se puede mencionar a Lepeley (2006) quien se refiere al capital humano como un elemento generador de oportunidades:

En su concepción más simple, es el conocimiento agregado de la gente. Así, el capital humano de una organización lo integra el grado de educación que cada persona aporta a la organización en términos

de información, conocimiento, capacidades y habilidades. En teoría, el capital humano de un país es su gente. En la práctica, es la sumatoria del conocimiento de la población. (p. 32)

Es por ello, que desde esta perspectiva la educación es un factor determinante en la formación de capital humano y la calidad de la educación; es un elemento de crítica importante para optimizar el uso de recursos educacionales. Asimismo, Chiavenato (2009) describe los tipos de recursos como:

La organización para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que administrados correctamente le permiten alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos: Materiales comprenden el dinero, las instalaciones físicas, las maquinarias, los muebles, las materias primas, etc.; Técnico en este rubro se consideran los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc. y el Talento Humano no es solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también factores como conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud. (p. 54)

Los autores mencionados hacen referencia al desempeño docente, capital humano, talento humano, entre otras descripciones y coinciden en su importancia como elemento fundamental para cualquier organización. En este sentido, Chiavenato (2000) considera que la administración del talento humano consiste:

En la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnica, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo. (p. 12)

En fin, el talento humano en cualquier organización es el recurso más importante para promover y gestionar los procesos inherentes a la misión, visión y objetivos de la empresa, en este caso en particular en el sistema educativo nacional. Para apoyar lo anterior, García y Peñaloza (2013) señalan que el talento humano:

Debe involucrarse hasta el punto de hacer aportes a los procesos operativos del trabajo educativo; de manera integrada, direccionado por una visión compartida, donde la implantación de las estrategias es responsabilidad de cada directivo de la organización y su equipo de trabajo docente y administrativo; por tanto, debe ser descentralizadas, participativas y realizarse en forma consensuada. (p. 20)

Las autoras consideran que la gerencia participativa sería la forma más congruente para promover el desarrollo del talento humano en las instituciones educativas, logrando así potenciar la proactividad en las acciones de los miembros que conforman a la comunidad. Para contextualizar esta apreciación, se presentará la creación de la especialidad de Educación Física.

### **Especialidad de Educación Física**

La Especialidad de Educación Física se inició el 27 de abril de 2006 con la autorización del Consejo Universitario de acuerdo con la resolución N° 2006.286.310. Su funcionamiento activo corresponde con la admisión en el período académico 2006-II con un total de 230 estudiantes, distribuidos de la siguiente manera: La Urbina: 50; Río Chico: 120, y Nueva Cúa: 60 (Navarro, 2013).

Esta especialidad tiene la finalidad de formar profesionales capacitados en el área de Educación Física para atender las necesidades educativas en el ámbito nacional y, específicamente, en el estado Bolivariano de Miranda.

Los estudiantes de esta especialidad se apoyan en un coordinador de programa, quien tiene la responsabilidad de asesorar y orientar a los disidentes en su prosecución y éxito académico. Este programa está adscrito a la Subdirección de Docencia del instituto, la cual supervisa y administra las acciones en las políticas de docencia de la Universidad. En este sentido, la especialidad está conformada por un plan de estudios que se aprobó en 1996, actualmente vigente y en la espera de la revisión y aprobación de un nuevo plan de estudios con base en competencias.

El plan de estudio vigente se estructura en cuatro componentes: General, Pedagógico, Especializado y Práctica Profesional; con ciento sesenta y cinco (165) unidades de créditos, distribuidas en cincuenta y un (51) cursos, de los

cuales veintiuno (21) corresponden al componente especializado, el resto -treinta (30) cursos- en los otros componentes, además de un proyecto de servicio comunitario obligatorio con ciento veinte (120) horas. Cada componente y cursos tienen una orientación basadas en objetivos y perfiles de la formación docente que la UPEL y el país necesitaban en ese momento.

También es importante destacar que el Departamento de Educación Física, creado el 19 de junio de 2007 por orden del Consejo Universitario, resolución N° 2007.299.1208, tiene como funciones primordiales planificar, coordinar, supervisar y evaluar la administración de los cursos de la especialidad a través de los profesores adscritos a esta dependencia, quienes operacionalizan el plan de estudios (Navarro, 2013). Adicionalmente, es responsable de las aulas, laboratorios, cubículos, material deportivo, instalaciones deportivas, material de oficina; además custodia los registros de calificaciones. Depende de la Dirección del Instituto Pedagógico de Miranda “J.M. Siso Martínez” y apoya a los programas de las subdirecciones de Docencia, Extensión, Investigación y Postgrado y Secretaría.

El Instituto a través de estos entes académico-administrativos consolida la formación docente de las diferentes especialidades que administra. Para el año 2014-I, la especialidad de Educación Física reporta doscientos setenta y cinco (275) egresados en la Sede y las dos Extensiones (IPMJMSM, 2014), hecho notable por contar con una especialidad relativamente nueva pero con una dedicación y perseverancia únicas.

Por estas razones es necesario iniciar un proceso de seguimiento sistemático a los egresados de las universidades nacionales y particularmente de la UPEL como política institucional, asimismo generar en los investigadores el interés para abordar este tema en función de la calidad académica.

### **Metodología de la investigación**

Se consideró pertinente abordar esta investigación de campo, de carácter evaluativo, desde el paradigma positivista considerando, además, que es el primer estudio que se realiza en esta especialidad sobre el seguimiento del egresado. En este sentido, se pretende evaluar el desempeño docente de los egresados en las diferentes regiones que conforman el Instituto, para conocer la actuación y la actitud de estos profesionales en el campo laboral.

## **Muestra del estudio**

Se tomó una muestra intencional con la finalidad de estudiar a los sujetos que se encuentran en las localidades o radio de acción de la Sede La Urbina y las Extensiones de Río Chico y Nueva Cúa. La muestra estuvo representada por treinta y tres (33) directores, subdirectores o coordinadores de Educación Física, quienes son los supervisores inmediatos de estos profesionales, logrando evaluar a cincuenta y un (51) egresados, distribuidos de la siguiente manera: La Urbina: 15; Cúa: 24, y Río Chico: 12.

## **Instrumento de recolección de datos**

Para la recolección de información se empleó una encuesta tipo cuestionario estandarizado sobre el desempeño docente perteneciente a la Dirección de Educación del Estado Bolivariano de Miranda, utilizada para evaluar a los docentes interinos y suplentes. Esta se aplicó a través de los treinta y tres (33) directores, subdirectores o coordinadores de Educación Física de cada plantel donde laboran los egresados del Instituto. El instrumento está estructurado de la siguiente manera:

- Primera partes identificación del plantel
- Segunda parte: datos del docente a evaluar (se reservará el nombre del docente evaluado únicamente).
- Tercera parte: sobre los componentes o aspectos a evaluar: 1) asistencia, puntualidad y dedicación al trabajo; 2) planificación y ejecución de sus funciones; 3) relaciones interpersonales; 4) creatividad, iniciativa y formación; 5) perfil humano; 6) desempeño en el trabajo; 7) conducción de los procesos y 8) compromiso social con un total de 37 ítems y un nivel aprobatorio de 60% o más, dato importante porque el nivel de exigencia en el Instituto es 65% como porcentaje mínimo de aprobado en cada curso, lo que representa la calificación de 6 puntos.
- Está diseñado con una escala de frecuencia: siempre (3 puntos), con frecuencia (2 puntos), ocasionalmente (1 punto) y nunca (0 punto).

El instrumento fue aplicado de la siguiente manera: los profesores co-investigadores se dividieron por regiones Valles del Tuy, Barlovento,

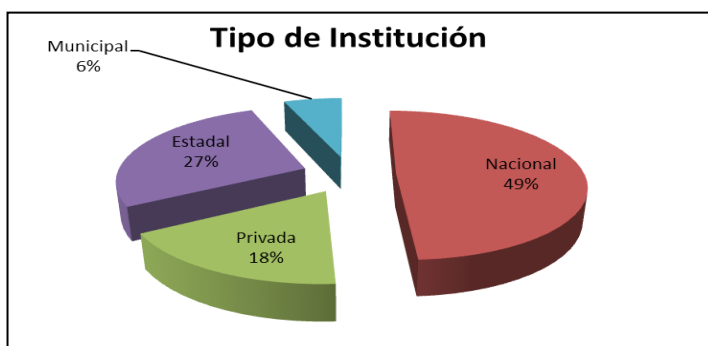


Municipios Sucre, Baruta y Chacao y en Guarenas-Guatire. Se dedicaron a visitar las escuelas y liceos en cada eje donde laboran los egresados del Instituto. Una vez contactados, se les explicaba la finalidad del estudio y se aplicaba el instrumento. En algunos casos lo realizaban los directores, subdirectores y/o coordinadores de Educación Física, responsables de evaluar a los docentes. En varias oportunidades fue necesario acudir dos veces, dependiendo del tiempo de la persona encargada del plantel, así como el tiempo disponible de los investigadores. También se aprovecharon reuniones de la Zona Educativa, eventos académicos, sociales y deportivos para aplicar el instrumento.

### Resultados y análisis de los datos

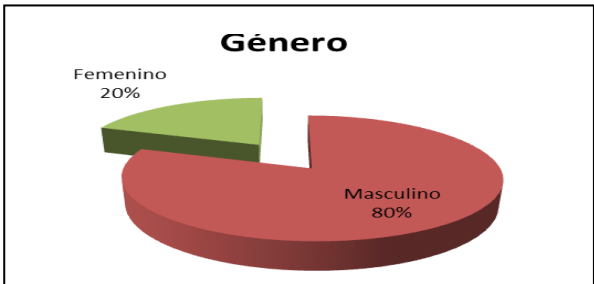
Después de cumplir con el proceso de aplicación y recolección del instrumento, los datos obtenidos se procesaron con el programa Excel para poder organizar los resultados y presentarlos a través de gráficos para su interpretación y análisis.

Es importante destacar que las dos primeras partes del instrumento fueron utilizadas únicamente para contextualizar el estudio: tipo de institución, género, tiempo de servicio y localidad, elementos que permiten visualizar el sujeto de estudio en la región seleccionada. A continuación se presentan los siguientes gráficos.



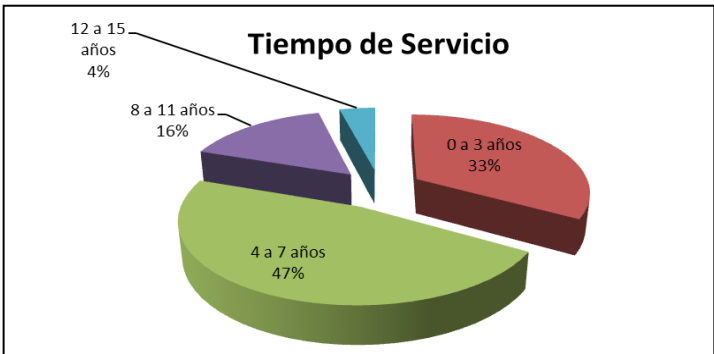
**Gráfico 1. Tipo de Institución**

Para este estudio se puede observar en el gráfico 1 que existe diversidad en el tipo de Institución donde laboran los egresados evaluados, permitiendo obtener diferentes análisis de los datos. De acuerdo con los resultados la entidad que obtuvo el mayor porcentaje fue la nacional (Ministerio del Poder Popular para la Educación), seguida por la estatal (Dirección de Educación del Estado Bolivariano de Miranda), privada y municipal.



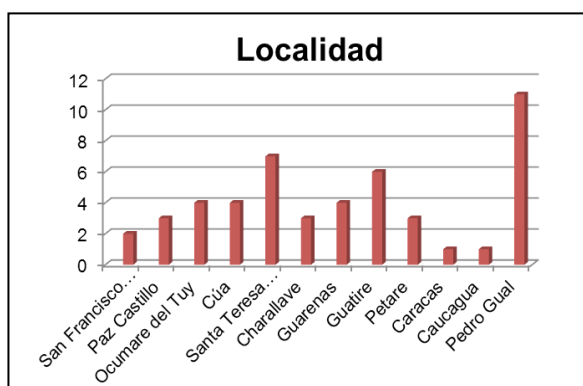
**Gráfico 2. Género**

En cuanto al género se puede determinar, según el gráfico 2, que existe un alto porcentaje del género masculino en el campo laboral, posiblemente porque los ingresos a la especialidad se le otorgaban mayormente a esta población, además que la participación de las féminas en los procesos de admisión era menor.



**Gráfico 3. Tiempo de servicio**

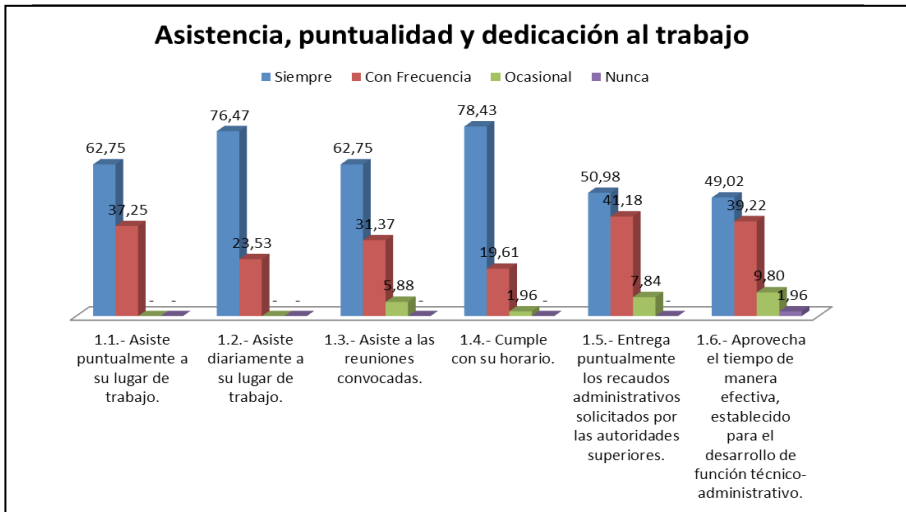
En lo que respecta al tiempo de servicio, gráfico 3, se puede observar que la mayoría de los evaluados tienen más de cuatro años, elemento que puede justificar la experiencia y su participación en la Institución. Otro dato importante que se pudo determinar, a partir de los resultados de este estudio, fue que los que tienen de 0 a 3 años en la organización, ya que tendrían lo inverso del primer grupo, son profesionales que pueden acondicionarse a la disciplina, ética profesional, compromiso y a la cultura organizacional.



**Gráfico 4. Localidad**

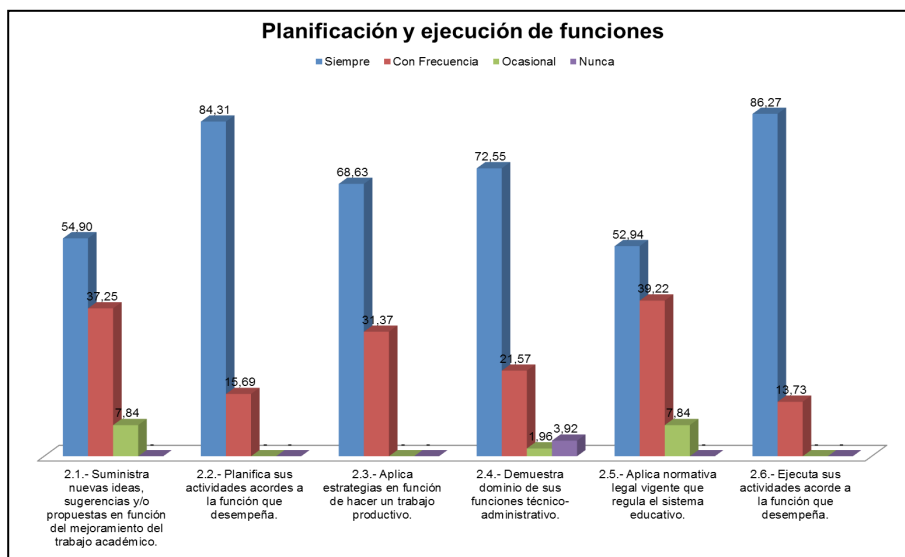
En el gráfico 4 se describen las diferentes regiones donde laboran los egresados. Los más evaluados están ubicados en el Municipio Pedro Gual (Cúpira), Santa Teresa y Guatire, sin embargo es relevante señalar que se abarcó una parte importante del entorno de la sede y de las extensiones del Instituto.

Siguiendo con el análisis de los resultados, se presentan a continuación los ítems que corresponden con la evaluación del desempeño docente de los egresados. Este se analizó por cada dimensión con la intención de obtener un resultado específico del aspecto.



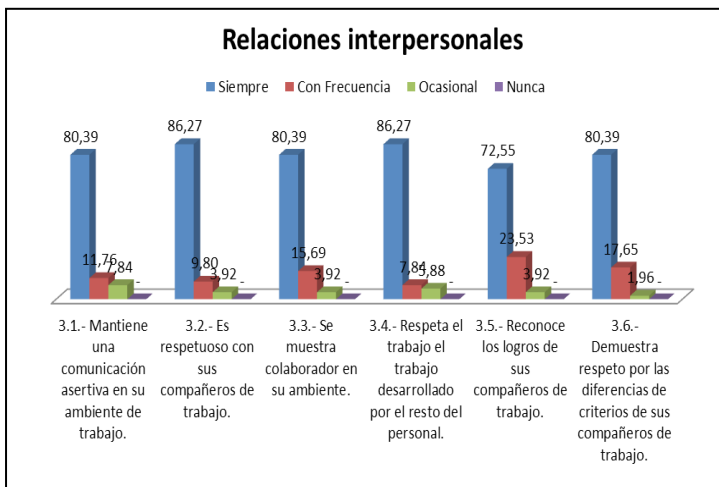
**Gráfico 5. Asistencia, puntualidad y dedicación al trabajo**

En relación con los aspectos asistencia, puntualidad y dedicación al trabajo, gráfico 5, los dos primeros tópicos referidos a la asistencia y puntualidad están por encima de la escala de aprobado con un promedio de 70% en los ítems 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4, rasgos importantes para cualquier profesional, aunque el porcentaje deseado debería arrojar de 90% a 100%. En cuanto a los ítems 1.5 y 1.6 descritos como actividades de entrega de recaudos y aprovechamiento de los aspectos técnicos-administrativos, los resultados señalan que están por debajo de la escala aprobatoria. Se puede inferir que los evaluados cumplen regularmente con su horario y asistencia al sitio de trabajo pero no hacen la entrega puntual de los recaudos técnico-administrativos solicitados.



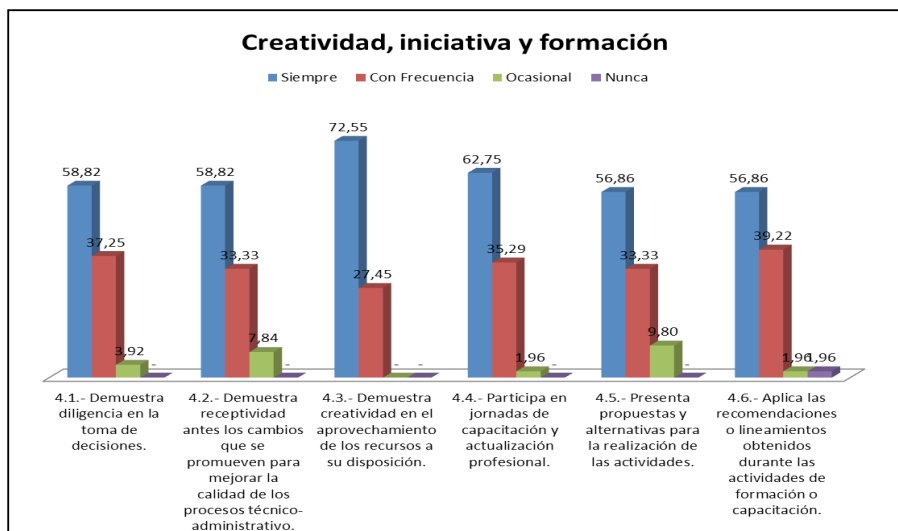
**Gráfico 6. Planificación y ejecución de funciones**

En los aspectos referidos a la planificación y ejecución de sus funciones se puede observar en el gráfico 6 que los ítems 2.2, 2.3, 2.4 y 2.6 sobre planifica, aplica, demuestra y ejecuta las actividades relacionadas con sus funciones se reporta un puntaje aprobatorio aproximado a 78% como bueno. No obstante, necesitan generar ideas para mejorar el trabajo y cumplir con la normativa vigente del sistema educativo venezolano. De lo anterior se puede inferir que los especialistas se dedican a cumplir únicamente sus actividades de Educación Física, dejando a un lado su participación en proponer ideas para optimizar la dinámica institucional, igualmente priva en respetar las normativas del sistema educativo.



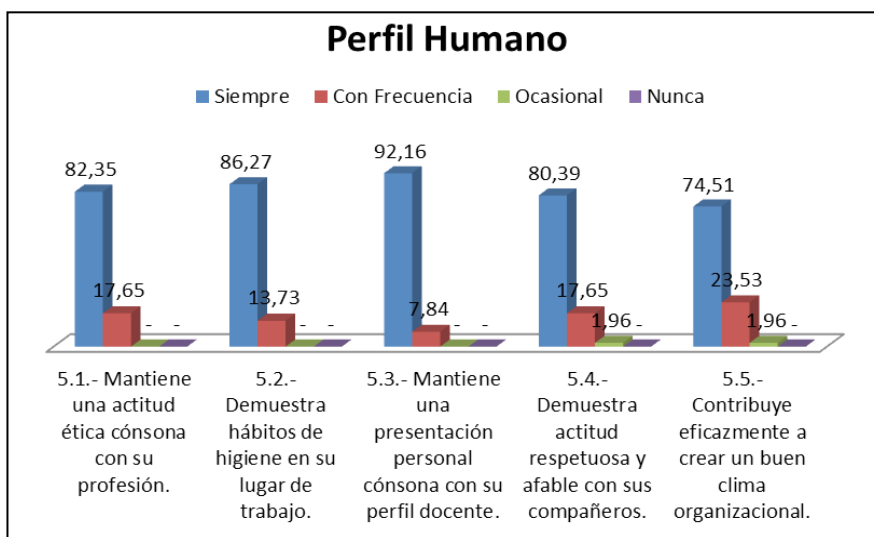
**Gráfico 7. Relaciones interpersonales**

La dimensión relaciones interpersonales, gráfico 7, arrojó una ponderación excelente: se puede interpretar que son buenos comunicadores, demuestran sinergia entre sus compañeros, superiores y reconocen los logros de sus pares. Esto permite determinar que en el ambiente de trabajo los egresados mantienen una armonía positiva.



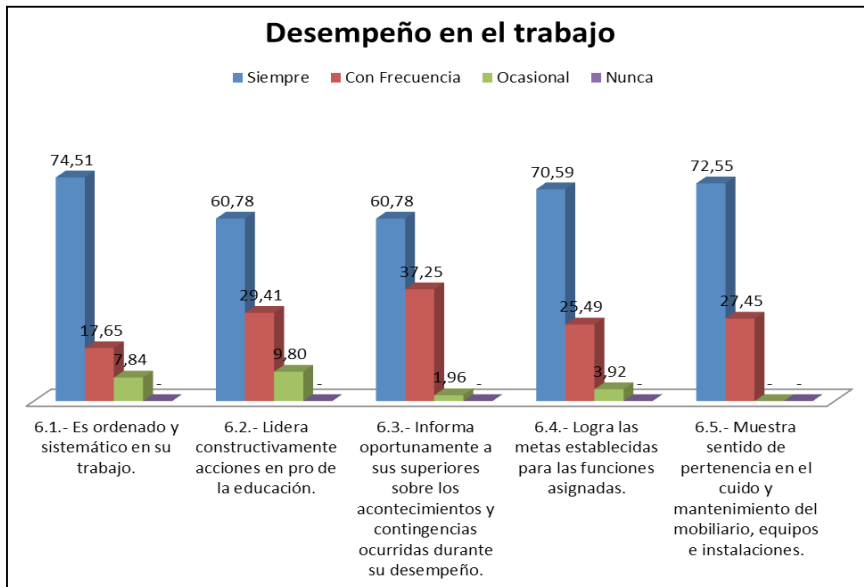
**Gráfico 8. Creatividad, iniciativa y formación**

Para los aspectos creatividad, iniciativa y formación, gráfico 8, los resultados arrojan un puntaje favorable en los ítems sobre creatividad en el aprovechamiento de los recursos disponibles y participación en los programas de capacitación y actualización en el área, demostrando interés en mejorar su formación. Por otro lado, tienen una tendencia a regular de 57% en su participación en la toma de decisiones, resistencia ante los cambios para mejorar los procesos técnico-administrativos, además en presentar alternativas para las actividades, no aplican las recomendaciones y lineamientos de los programas de capacitación, lo que se puede deducir que se involucran moderadamente en la planificación de las actividades generadas por la institución.



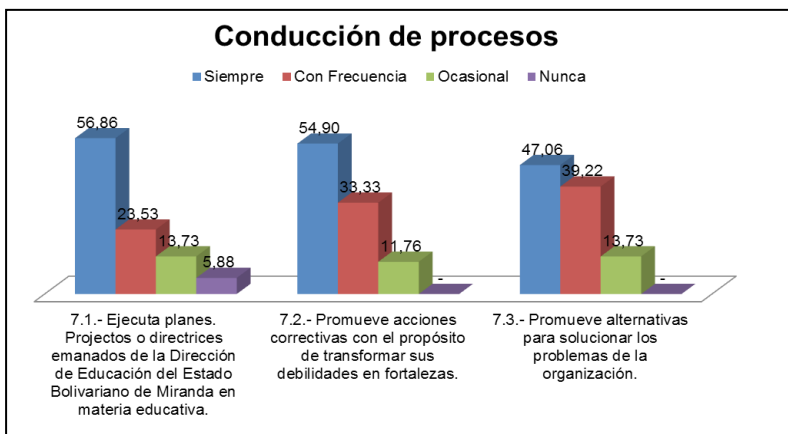
**Gráfico 9. Perfil humano**

En el aspecto referido al perfil humano, gráfico 9, los resultados arrojaron una evaluación satisfactoria superando en el promedio 82%, demostrando una actitud ética cónsona con la profesión, pulcritud en su apariencia, respeto a sus compañeros y generadores de un clima organizacional positivo. Estos elementos describen a un profesional que promueve prestancia, organización en su ambiente de trabajo y un buen compañero dentro de la organización.



**Gráfico 10. Desempeño en el trabajo**

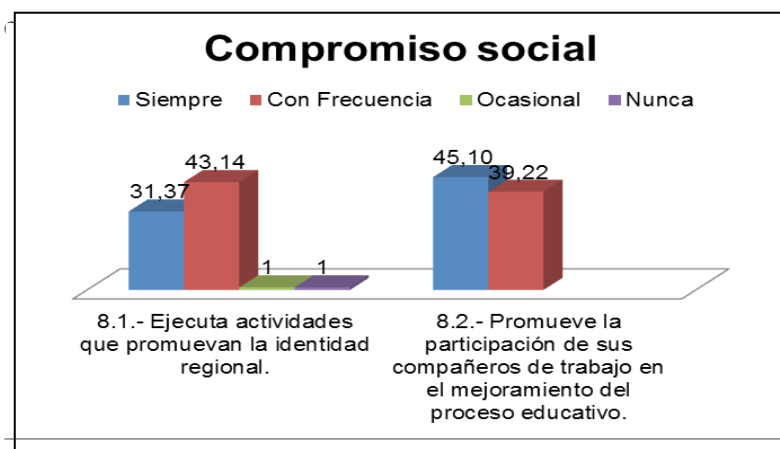
En relación con el desempeño en el trabajo, gráfico 10, los evaluados sobrepasan el límite de la calificación de aprobado, teniendo un 68% de promedio. Estos elementos comprueban que cumplen con sus funciones, pero este porcentaje no representa a un profesional dedicado al 100% con la institución.



**Gráfico 11. Conducción de procesos**

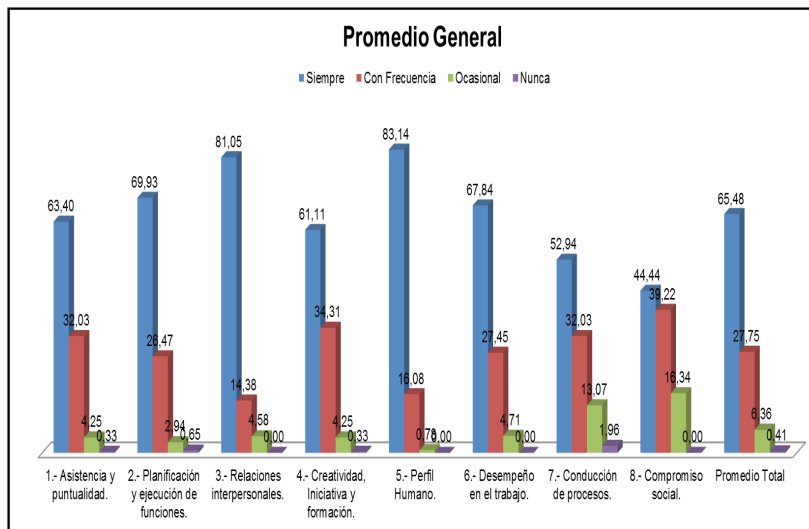


En la evaluación de la conducción de procesos, gráfico 11, los egresados muestran poca interés con un 53% de participación en promover y ejecutar acciones para cubrir los lineamientos del ente correspondiente. Asimismo existe desinterés en transformar sus debilidades en fortalezas, produciendo una imagen de irresponsabilidad e inmadurez profesional para generar cambios en la organización. Es importante acotar que el aspecto 7.1 tiene referencia a la Dirección de Educación de Miranda y los evaluados pertenecen a diferentes dependencias (nacional, estatal, municipal y privada) posiblemente los evaluadores se limitaron en las respuestas porque no pertenecen a esa organización (estadal). Sin embargo, se observa que no existe compromiso con el proceso educativo y desarrollo personal.



**Gráfico 12. Compromiso social**

En la dimensión compromiso social, gráfico 12, los evaluados están por debajo del rango de aprobado, demostrando poco interés en desarrollar la identidad regional y no se involucran con sus pares para solucionar situaciones en el proceso educativo institucional. Se podría interpretar que se dedican a administrar su asignatura, sin preocuparse por el panorama académico de la Institución.



**Gráfico 13. Promedio General**

En el análisis del gráfico 13, referido al promedio general de los aspectos evaluados a los egresados, se puede determinar que el porcentaje obtenido cumple con el nivel de aprobación en un 65%, resultado que no representa a un profesional dedicado. También existen dos elementos que están por debajo del límite exigido en el instrumento: conducción de procesos y compromiso social, dimensiones que serán analizadas para optimizar estas debilidades.

## Conclusiones

En relación con el tipo de Institución se puede determinar que los evaluados en su mayoría pertenecen a las escuelas y liceos nacionales, teniendo una tendencia marcada el género masculino. Por su parte, en el aspecto tiempo de servicio, los egresados tienen en su mayoría el rango de 4 a 7 años, se puede inferir que es una población nueva en el sistema educativo. En cuanto a la localidad, se obtuvo una distribución general en el radio de acción del Instituto.

En relación con la Evaluación del Desempeño Docente de los egresados de la especialidad de Educación Física del Instituto Pedagógico de Miranda “J.M. Siso Martínez” con la intención de conocer su accionar profesional y

personal, los resultados obtenidos señalan que los egresados están por encima de la calificación aprobatoria que exige el instrumento aplicado (65%), porcentaje que se puede interpretar que tienen un desempeño laboral aceptable dentro de su Institución. Sin embargo, la evaluación general está muy cerca de la calificación mínima aprobatoria (60% o más), dato que permite verificar un desempeño docente con expectativas y de mayor exigencia. Esta apreciación corresponde con la aseveración de Mundina y Paños (2004) y con la de Peñalver (2007) sobre la importancia del seguimiento del egresado para conocer su dinámica laboral y tomar decisiones.

En cuanto al aspecto personal, los egresados demuestran buena presencia y prestancia, puntualidad y asistencia al lugar de trabajo, además son excelentes comunicadores con sus pares, respetuosos y con una actitud ética de acuerdo con su profesión. Por otro lado, es necesario orientar a los egresados sobre la responsabilidad que implica las funciones técnico-administrativas. Perspectiva que plantea Alles (2005) sobre la sumatoria de capacidades, compromiso y la acción.

### **Implicaciones pedagógicas**

Se puede confirmar algunas debilidades y fortalezas que describen la actuación docente de los egresados con la finalidad de realimentar el currículo y el acto pedagógico necesario para optimizar su función. De alguna manera se debe profundizar la participación en cuanto a los aspectos académico-administrativos, involucrarse con los proyectos institucionales y generar propuestas para la resolución de problemas. En líneas generales, se presentan como profesionales regularmente dedicados en la conducción de los procesos académico-administrativos y compromiso social para generar cambios en el ámbito escolar.

Asimismo, se puede reconocer que tienen excelentes relaciones interpersonales, presentan deseos de superarse, son creativos, aprovechan los recursos de trabajo y mantienen buena presencia. Estos elementos describen a un profesional dedicado a administrar su clase con diligencia y ética.

En relación con estas premisas, se deben tomar las siguientes acciones:  
a) difundir a través de los entes competentes esta investigación para que los

egresados de la especialidad reflexionen sobre estos resultados; b) presentar este estudio en los eventos de investigación en las universidades para obtener sugerencias y recomendaciones y, c) informar a los miembros del personal docente del Departamento de Educación Física del Instituto para que conozcan y desarrollen estrategias que promuevan la responsabilidad en cuanto al cumplimiento de las funciones académico-administrativas, además de incentivar la proactividad y compromiso con las instituciones educativas venezolanas para mejorar la calidad y la imagen del profesor de Educación Física.

## Referencias

- Aldana, C. (2000). *Desempeño creativo del docente en la asignatura Historia de Venezuela del séptimo grado de Educación Física*. Trabajo de Grado de maestría no publicado, Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, Río Chico.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Becerra, A. (2007). *Thesaurus curricular de la educación superior*. Caracas: Fedupel.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, A. (2009). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- Dorrego, E. (1981). *Evaluación de la eficiencia de los docentes en la escala de administración y contaduría de la UCV*. Trabajo de Ascenso no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- García, N. y Peñaloza, M. (2013). Estrategias organizacionales para el desarrollo y mantenimiento del talento humano en las unidades educativas. *Status quo*, 2(1), 11-40.
- Hernández, K. (2014). *Educación en Venezuela* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.universidades24.com/educacion-venezuela.htm> [Consulta: 2014, Octubre 10]
- Secretaría del Instituto Pedagógico de Miranda “J.M. Siso Martínez”. (2014). *Estadística de egresados del Instituto*. Caracas: Autor.

- Lepeley, M. (2006). *Gestión y calidad en Educación*. Caracas: Contexto Editorial.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.929* (Extraordinario). Agosto 15, 2009.
- Ministerio de Educación. (1987). *Normativa de la Educación Básica*. Oficina Sectorial de Planificación. Caracas: Autor.
- Mundina, J. y Paños, J. (2004). *La Imagen e identidad del Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. Tesis Doctoral no publicada, Valencia, España.
- Navarro, J. (2013). *Memoria histórica de la especialidad y el departamento de Educación Física del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez*. Trabajo de ascenso no publicado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda J.M. Siso Martínez, Caracas.
- Nozenko, L. y Fornari, T. (1995). *Desarrollo y evaluación curricular*. Caracas: Liberil.
- Palella, S. (2006). *Metodología de la investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Peñalver, L. (2007). *La Formación docente en Venezuela*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.
- Real Academia Española (1970). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Autor.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Decreto N° 1.011). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.496*. (Extraordinario), Octubre 31, 2000.
- Rodríguez, E. (2014). *Evaluación del ambiente de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de Educación Física del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez*. Tesis de grado no publicada. IPMJMSM-UPEL. Caracas.
- Rodríguez, N. (s/f). *Inclusión y calidad de la Educación en Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.cerpe.org.ve/tl\\_files/Cerpe/contenido/documentos/Actualidad%20Educativa/Inclusion%20y%20calidad%20-%20Nacarid%20Rodriguez.pdf](http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/Actualidad%20Educativa/Inclusion%20y%20calidad%20-%20Nacarid%20Rodriguez.pdf) [Consulta: 2014, Octubre 9]
- Romero, J. (2004). *El nuevo gerente venezolano. Una epistemología para la administración pública*. Caracas: OPSU.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B. y Romero Santiago, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 16, 64-91.

Stufflebeam, D. y Shinkfiel, A. (1987). *Evaluación sistemática: guía teórica y práctica*. Madrid: Paidós.

Villarroel, C. (1979). *Evaluación de los aprendizajes en la educación superior*. Caracas: Contexto Editorial.