

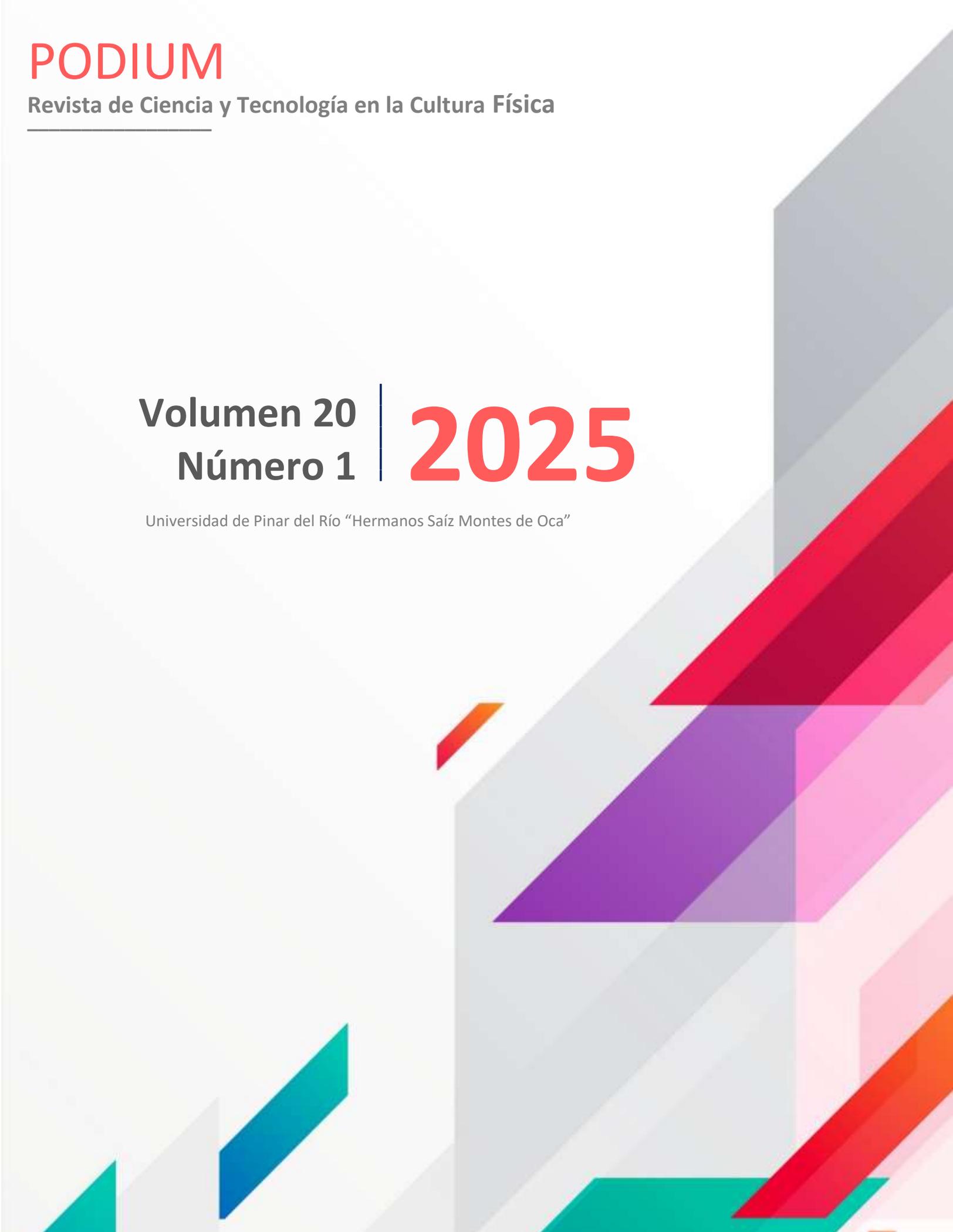
PODIUM

Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física

Volumen 20
Número 1

2025

Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca"



Artículo original

Evaluación del desempeño profesional de los profesores de Educación Física

Evaluation of the professional performance of Physical Education teachers

Avaliação do desempenho profissional de professores de Educação Física

Reynaldo Izquierdo Izquierdo^{1*} , José Rafael Proenza Pupo^{1*} , Miguel Angel Avila Solis^{1*} ,

Asdrubal Landrove Infante^{1*} 

^{1*} Universidad de Holguín, Cuba

Autor para la correspondencia: rizquierdo@uho.edu.cu

Recibido: 02/05/2024

Aprobado: 17/12/2024

RESUMEN

Los resultados científicos que se abordaron en el presente artículo, caracterizaron la evaluación del desempeño profesional de los profesores de Educación Física en el municipio de Holguín. El objetivo fue elaborar un instrumento científico (rúbrica), para el mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño de los profesores de Educación



Física. Para la determinación de las deficiencias, se utilizaron métodos de investigación científica como el histórico-lógico, el análisis-síntesis, el inductivo-deductivo y el análisis de documentos, en lo teórico; la encuesta y la entrevista grupal, en lo empírico que permitieron corroborar la existencia real del problema referido. Los principales resultados fueron el diagnóstico del estado actual, y una rúbrica de evaluación que valoró con mayor objetividad y equidad el proceso estudiado, para crear intervenciones adecuadas y objetivas. Los resultados fueron avalados científicamente por un grupo de expertos en el tema, a los que se les aplicó el método Delphi, lo que garantizó su credibilidad.

Palabras clave: evaluación del desempeño profesional, Educación Física, profesores, rúbrica de evaluación

ABSTRACT

The scientific results that appear in this article characterize the evaluation of the professional performance of Physical Education teachers in the municipality of Holguín. The research process began with how to develop a scientific instrument (rubric) that would allow improving the performance evaluation process of Physical Education teachers. To determine the deficiencies of the evaluation process, scientific research methods were used, among which were used: logical history, document analysis, theoretically, and survey, group interview, empirically, which allowed corroborating the existence reality of the problem, referring to insufficiencies in the evaluation of the professional performance of teachers. The main results offered are the current state of the problem, and an evaluation rubric, which brings us closer to the process of evaluating the professional performance of the Physical Education teacher with greater objectivity and equity. This process constitutes a necessary study to create appropriate and objective interventions with a view to improving the process of evaluating the performance of these teachers. The results were scientifically endorsed by a group of experts on the subject, to whom the Delphi method was applied, which guaranteed their credibility.



Keywords: Evaluation of professional performance, evaluation rubric and Physical Education teachers

RESUMO

Os resultados científicos que aparecem neste artigo caracterizam a avaliação do desempenho profissional dos professores de Educação Física do município de Holguín. O processo de pesquisa iniciou-se com a forma de desenvolver um instrumento científico (rubrica) que permitisse melhorar o processo de avaliação de desempenho dos professores de Educação Física. Para determinar as deficiências do processo de avaliação, foram utilizados métodos de pesquisa científica, entre os quais foram utilizados: história lógica, análise documental, teoricamente, e levantamento, entrevista em grupo, empiricamente, que permitiram corroborar a realidade de existência do problema, referindo-se a insuficiências no a avaliação do desempenho profissional dos professores. Os principais resultados oferecidos são o estado atual do problema e uma rubrica de avaliação, que nos aproxima do processo de avaliação do desempenho profissional do professor de Educação Física com maior objetividade e equidade. Este processo constitui um estudo necessário para criar intervenções adequadas e objetivas com vista a melhorar o processo de avaliação do desempenho destes professores. Os resultados foram referendados cientificamente por um grupo de especialistas no assunto, aos quais foi aplicado o método Delphi, o que garantiu a sua credibilidade.

Palavras-chave: Avaliação do desempenho profissional, rubrica de avaliação e professores de Educação Física

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño profesional es una necesidad para el control, perfeccionamiento, desarrollo y la superación de cualquier profesional. En el caso concreto de los docentes, evaluarlo tiende a apreciar de forma sistemática y objetiva, el rendimiento de los mismos, en cualquier institución escolar donde se desempeñe. La evaluación, se



realiza sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas y las características personales del sujeto.

En el caso de la actividad docente del profesional de Educación Física (EF), para la planificación y proyección de acciones futuras con el objetivo de un crecimiento del desempeño profesional, los resultados de Palacios y Perozo (2020) avalan que se debe integrar el deporte, la recreación, el juego y la adquisición de habilidades motrices básicas como contenidos que mejoran el proceso de enseñanza-aprendizaje y proporcionan a los estudiantes herramientas teóricas y conceptuales.

De acuerdo con Bonifaz et al. (2020) la EF se ha considerado un componente esencial dentro del sistema educativo, por sus beneficios directos en la salud física de los estudiantes y por su capacidad de influir positivamente en la adopción de estilos de vida saludables. Por su parte, Pereira y Contreras (2022) asumen que la EF tiene principios propios que favorecen el pensamiento en cada clase como un encuentro donde anteriormente, se han adecuado estrategias que se basan en fundamentos fisiológicos, psicológicos, metodológicos y didácticos.

Por otra parte, Lifeder (2022) plantea que en ella se promueven habilidades interpersonales esenciales para establecer relaciones significativas y satisfactorias en la familia, la escuela, la recreación, el trabajo y los contextos comunitarios. En Cuba, la evaluación del profesional que se desempeña como docente, se realiza mediante la dirección de una política educativa sustentada en la Resolución Ministerial 160/2014, donde se establece la metodología de la evaluación de los resultados del trabajo del personal técnico de la docencia.

Esta metodología señala los indicadores para analizar los resultados del trabajo y el procedimiento conducente a la elaboración del certificado de evaluación de acuerdo con lo normado, a los trabajadores destinados a realizar funciones docente-educativas, entre los cuales se incluyen aquellos que desarrollan labores de asesoría, inspección y otras actividades relacionadas con la atención especializada a los estudiantes.



Se utiliza la evaluación del desempeño de los profesores de EF como instrumento administrativo, con el objetivo de evaluar la labor de los mismos en un periodo de tiempo determinado. En el Sistema Nacional de Educación, la EF cumple objetivos específicos y se encuentra presente en todos sus subsistemas. En tal sentido, la evaluación del desempeño, se rige por las políticas y normas que para todo el personal técnico de la docencia establece dicho sistema, en estrecho vínculo con el Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación.

Este sistema se sustenta en las resoluciones conjuntas con el Ministerio de Educación, para atender las particularidades en el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo docente, deportivo y recreativo de estos profesionales; lo que ofrece singularidad al proceso de su evaluación del desempeño profesional.

En la literatura consultada se han encontrado diferentes criterios con respecto a la conceptualización del término evaluación del desempeño profesional, por lo que se consideró necesario realizar una sistematización y establecer las regularidades. Es de significar que diversos autores, entre ellos, Valdés (2004), Añorga & Valcárcel (2013), Chumpitas (2017) realizaron diferentes aportes sobre la temática como:

- Señalar que es un proceso sistemático, donde se evalúa y controla la actividad de desempeño de los profesionales, en la institución donde laboran.
- Consensuar con el docente de manera ética y humana los resultados que se proyectan en ese proceso de evaluación.
- Eliminar la mayor carga posible de subjetividad dentro del proceso de evaluación, y utilizar técnicas y procedimientos objetivos y confiabilidad.
- Tener presente el contexto donde se labora, las condiciones objetivas de la institución, y el cumplimiento de los roles esenciales.
- El proceso debe considerarse dinámico, activo, retroactivo y con una función educativa permanente.



Lo planteado es apropiado para el desempeño profesional docente metodológico del profesor de EF en la educación primaria, pues expresa sus modos de actuación mediante la integración de conocimientos, que le permiten el desarrollo de habilidades para dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje de la EF. Las consideraciones hasta aquí expuestas expresan acepciones del término evaluación del desempeño profesional de los profesores, en particular de EF (Corrales, et al., 2022).

Como resultado, se observan algunas limitaciones para una definición integradora, donde se tengan en cuenta las categorías esenciales que definen este concepto y adquieran una ponderación y jerarquización conceptual, que ilustre con claridad los aspectos esenciales a tener en cuenta en el desempeño profesional de los profesores de EF. Se determinó que no existe una definición integral, holística, de la evaluación del desempeño profesional que satisfaga las interioridades del proceso; no obstante, se determinaron regularidades:

- Identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo en su labor docente.
- Un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo de su cargo docente.
- Es el proceso de precisar, medir y desarrollar la idoneidad, talento, aptitud, competencia, suficiencia y disposición del personal de las organizaciones en el ejercicio de las funciones docentes, propias de su cargo u oficio.
- La idoneidad del docente, expresada esta última esencialmente, en un conjunto de capacidades pedagógicas, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz.
- Proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables.
- Proceso que permite conocer y valorar el comportamiento laboral del personal docente, durante un período dado y contribuye a establecer su nivel de calidad.
- Proceso intrínseco y propio de la función pedagógica del control del trabajo docente, que permite evaluar el cumplimiento de las funciones esenciales del docente.
- La relación que se establece entre la teoría y la práctica dentro de la clase de EF en diferentes contextos.



- Insuficiente sistematicidad en las acciones, en el modo en que se realizan las clases de EF, no solo en función de las que se detectan sino también en la organización de las formas de trabajo metodológico establecidas por el programa.
- Poca superación de los profesores de EF lo que incide de manera negativa en la evaluación del desempeño profesional de los profesores.

A partir de lo expuesto, se propuso como objetivo elaborar un instrumento científico (rúbrica), para el mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño de los profesores de EF.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se realizó desde septiembre del 2023 hasta febrero del 2024. Se aplicaron métodos de nivel teórico como el histórico-lógico que permitió contextualizar y sistematizar el objeto en su evolución, con énfasis en los momentos más significativos del estado actual del conocimiento científico en torno al problema; el análisis-síntesis, se empleó para la sistematización, generalización y concreción de la información procesada y permitió profundizar en los fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos y pedagógicos que sustentaron el cómo realizar la evaluación del desempeño profesional de los profesores de EF.

El inductivo-deductivo permitió hacer inferencias, comparaciones y generalizaciones en la teoría sobre la evaluación del desempeño profesional de los profesores de EF, así como la interpretación de los datos obtenidos en la elaboración de la metodología propuesta, de las que se derivaron nuevas conclusiones.

De nivel empírico, se aplicó la observación no estructurada durante la etapa de diagnóstico, para evaluar el desempeño profesional de los profesores de EF en las clases y el control en la aplicación de la metodología; el análisis de documentos, para profundizar en las concepciones teóricas del objeto, analizar las regularidades, principales categorías, resultados investigativos, y determinar falencias y limitaciones, desde esta perspectiva, en revistas científicas, tesis doctorales y de maestría, manuales, planes de estudio y programas



que resultaron necesarios para establecer el estado y las tendencias del objeto de estudio. Además, se emplearon para el estudio, las técnicas empíricas, de la encuesta, la entrevista, el método del análisis de contenidos, así como el procedimiento de la triangulación para enfrentar y contrastar los datos obtenidos:

La encuesta, se aplicó para conocer las opiniones de los profesores de EF del municipio de Holguín y el estado actual del objeto, en la realización de la misma se utilizó un cuestionario. La entrevista grupal, se realizó a 10 jefes de ciclo, 10 jefes de grado y cinco jefes de departamento, se realizó efectuada en varios momentos que se hicieron coincidir con las reuniones mensuales realizadas con los jefes de cátedra de los combinados deportivos, con la intención de detectar inconsistencias durante el proceso de evaluación del desempeño de los profesores de EF.

El análisis de documentos, se realizó a los certificados de evaluación de los profesores de EF, los registros del desempeño de los docentes, los informes de las visitas realizadas por los sujetos que aportaron criterios al proceso de evaluación.

La población para este estudio diagnóstico estuvo integrada por 200 profesores y fueron tomados como muestra a 172 profesores de EF de las diferentes enseñanzas. Para la determinación de la muestra se realizó un muestreo aleatorio estratificado, con percentil de 95, un margen de error de 0,05, (z) límite de la región crítica 1,96, desviación estándar 0,112, T_m 0,43, y se obtuvo una muestra compuesta por 172 docentes que representó el 86 % de la población total; compuesta además, por 68 jefes de ciclo, 18 jefes de grado, 10 jefes de departamento, y nueve jefes de cátedra de EF de los combinados deportivos seleccionados intencionalmente que representaron la totalidad de la población.

Para la caracterización del estado actual de la evaluación del desempeño de los profesores de EF, del Municipio de Holguín, se procedió a la:

- Selección de los instrumentos que se aplicaron, para obtener la información del estado actual de la evaluación del desempeño del profesor de EF.



- Elaboración de otros instrumentos, para mediante su aplicación obtener la información necesaria.
- Aplicación de las técnicas e instrumentos seleccionados y elaboradas, para obtener la información necesaria en la realización del diagnóstico.
- Procesamiento de la información obtenida.
- Interpretación de la información obtenida, con la aplicación de las técnicas e instrumentos.
- Valoración de la información obtenida y resultados concluyentes.

El diagnóstico se realizó, a partir de la reelaboración de indicadores seleccionados mediante el análisis de documentos. Los indicadores a medir fueron:

- Conocimientos sobre las indicaciones para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño.
- La planificación del proceso de evaluación del desempeño.
- El contenido de las evaluaciones.
- Periodicidad del proceso evaluativo.
- Resultado del proceso evaluativo.
- Actividades para la preparación del personal directivo evaluador.
- Comprensión por los evaluados de los aspectos a evaluar.
- Juicios generalizados de los evaluadores sobre los criterios evaluativos.
- Desarrollo del proceso evaluativo.

Para mayor información y ser más objetivos, se realizó la consulta de diferentes documentos que normaron y regularon las indicaciones de carácter metodológico, para orientar el proceso evaluativo y el control del desempeño de los profesores de EF, así como los resultados obtenidos en las evaluaciones profesoraes: la Resolución Ministerial 435/89, Carta Circular No. 4 del 20 de abril de 2004, Resolución Ministerial No. 166/2010, Resolución Ministerial 160/2014 del Ministerio de Educación, evaluaciones anuales de los profesores de EF, visitas a clases y revisión del plan individual de trabajo de los profesores.



RESULTADOS

Análisis cualitativo y cuantitativo de la información recopilada con la aplicación de la encuesta.

Tabla 1. Resultados encuesta

Resultados	fa	fr	%
Muy satisfecho	29	0.17	16.85
Satisfecho	44	0.26	25.58
Insatisfecho	58	0.34	33.72
Mal	41	0.23	23.83
Total	172	1	100

La pregunta dos indagó sobre la forma en que se realizó el proceso de evaluación del desempeño, para la obtención de los resultados, se utilizó una escala de uno a diez:

- **Indicador 1:** Discusión con el evaluador del contenido que va a ser objeto de la evaluación del desempeño.
- **Indicador 2:** Análisis y discusión del contenido de la evaluación de su desempeño, en el periodo de trabajo anterior, con el objetivo de convenir y plasmar las recomendaciones a cumplimentar, en el próximo periodo de trabajo.
- **Indicador 3:** Análisis y aprobación del convenio de trabajo individual.
- **Indicador 4:** Análisis y discusión de los resultados parciales del desempeño profesional.
- **Indicador 5:** Análisis y discusión de los elementos brindados por los sujetos que aportaron criterios a su evaluación del desempeño.
- **Indicador 6:** Despacho y consideración del contenido de la autoevaluación, en la evaluación de su desempeño.
- **Indicador 7:** Discusión y firma de la evaluación del desempeño. Este ítem valoró la realización del proceso final de la evaluación



La pregunta tres investigó sobre si en la evaluación del desempeño de los profesores, se tuvieron en cuenta los resultados de las diferentes visitas que le fueron realizadas durante el proceso docente educativo.

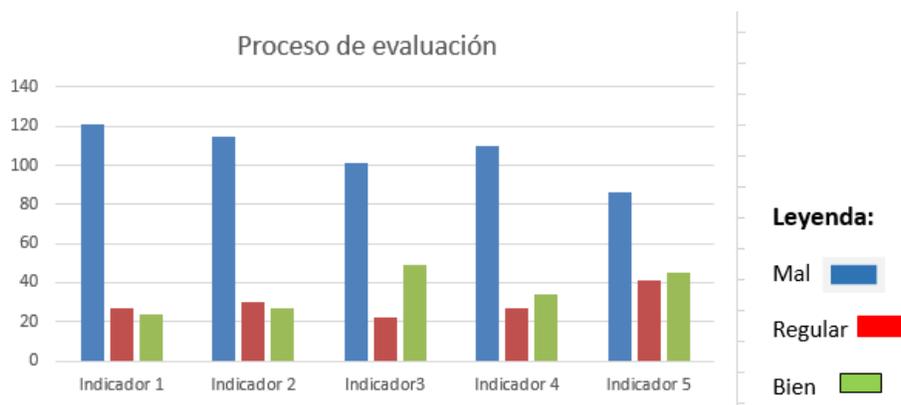


Figura 1. evaluar a través de una escala, de uno a diez, el significado de los resultados de forma ascendente.

Elaboración propia.

La pregunta cinco abordó qué elementos del proceso de evaluación del desempeño de los profesores de EF tuvo mayores limitaciones, en orden de prioridad fueron:

1. Capacitación del sujeto evaluador de su desempeño. (135 78,5 %)
2. Desconocimiento del objeto de su evaluación del desempeño. (128 74,4 %)
3. Comunicación entre el evaluado y el evaluador. (92 53 %)
4. Correspondencia entre las funciones de su puesto de trabajo y el contenido de la evaluación. (91 53 %)
5. Correspondencia entre el resultado de la supervisión educativa y el contenido de la evaluación. (85 49 %)
6. Frecuencia en el proceso de supervisión educativa. (68 39,5 %)
7. Seguimiento a las limitaciones del periodo anterior evaluado. (60 35 %)
8. Limitaciones en las evaluaciones parciales del desempeño. (32 19 %)

Pregunta 5. Resultados



Tabla 3. Resultados pregunta 5

Resultados	Siempre permite	No Siempre permite	Pocas veces permite	Nunca permite
53		24.4%		
49			28.5%	
42				30.8%
28	16.3%			
172	28	42	49	53

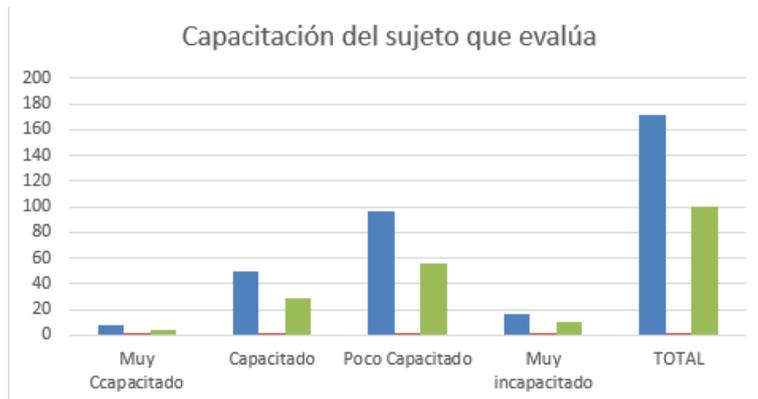


Figura 2. Capacitación del sujeto que evalúa. Elaboración propia.

Pregunta No. 6. Resultados

Tabla 3. Resultados de la pregunta 6

Resultados	fa	fr	%
Muy capacitado	8	0.05	4.7
Capacitado	50	0.29	29.1
Poco capacitado	97	0.56	56.4
Muy incapacitado	17	0.10	9.9
TOTAL	172	1.00	100.0

La pregunta siete trató sobre la frecuencia para realizar el proceso de supervisión educativa por parte del evaluador, y permitió ofrecer criterios objetivos sobre su desempeño profesional. Los resultados obtenidos, se representan en la tabla 4.

Pregunta No. 7. Resultados



Tabla 4. Resultados de la pregunta 7

Resultados	fa	fr	%
Si permite	28	0.16	16.3
No siempre permite	42	0.24	24.4
Pocas veces permite	49	0.28	28.5
Nunca permite.	53	0.31	30.8
TOTAL	172	1.00	100.0

Las principales consideraciones derivadas del análisis de la información recopilada, mediante la triangulación metodológica fueron:

- Se apreció que el 34 % de los encuestados estuvieron insatisfechos con el proceso de evaluación del desempeño. Los principales testimonios se refirieron al directivo responsable de la emisión de criterios, plasmados en el certificado de evaluación, por ser muy superficial y esquemático; la evaluación no fue reflejo del trabajo realizado, porque el evaluador no estuvo capacitado, además de considerar que la evaluación no constituyó un instrumento para la mejora profesional.
- Se consideró limitado el análisis y discusión del contenido de la evaluación del desempeño de los profesores de EF, en el periodo de trabajo anterior, con el objetivo de convenir y plasmar las recomendaciones señaladas, en forma de acciones a cumplimentar, para el próximo periodo de trabajo.
- Resultó que el 71 % de los profesores de EF manifestaron insatisfacciones al no siempre tenerse en cuenta, en el contenido de su evaluación, los resultados de las diferentes visitas que le fueron realizadas durante el proceso docente educativo, aspecto que fue verificado en las escuelas y resultó que no se presentaron evidencias de las visitas realizadas por los directivos, con aportes de criterios a la evaluación del desempeño de los profesores.
- Se apreció limitada sistematicidad en el control, para ofrecer criterios evaluativos en el 71% de los encuestados.
- Las mayores limitaciones que a juicio de los jefes de cátedra de los combinados deportivos presentó el proceso de evaluación del desempeño del profesor de EF, se centró en la sobrecarga de la cantidad de escuelas asignadas, al designarse solo uno



para gran cantidad de escuelas y profesores, lo que resultó insuficiente en el proceso de supervisión, unido a esto, la limitada capacitación de los directivos administrativos limitó el proceso estudiado.

- Las sugerencias que los jefes de ciclos, grados o departamento ofrecieron estuvieron relacionadas con la preparación para enfrentar el proceso; sin embargo, los jefes de cátedra de los combinados alegaron tener un espacio destinado a tales efectos, pero la asistencia a los mismos fue muy pobre.
- En los certificados de evaluación de los profesores de EF, se detallaron problemas presentados, aunque fueron limitadas las causas que originaron las carencias.
- Las recomendaciones ofrecidas como resultado de la evaluación del desempeño fueron imprecisas, por lo que no propiciaron un enfoque proyectivo del logro de mejoras en su ejercicio profesional.
- En los planes individuales de los profesores no siempre se precisaron los objetivos a lograr, por lo que el resultado de una supervisión educativa, específicamente de una clase pudieron ser las insuficiencias determinantes en el certificado de evaluación.
- Se apreció limitada correspondencia entre las funciones del puesto de trabajo de el análisis-síntesis los profesores de EF y el contenido de la evaluación de su desempeño.

De los resultados obtenidos, se infirió la existencia de un contexto discordante entre la evaluación del desempeño profesional de los profesores de EF que no satisface sus perspectivas ni la de los directivos que aportaron criterios al proceso de evaluación del desempeño; y los conocimientos y procederes de carácter científico necesarios para alcanzar la mejora continua del proceso.

Se consideró la necesidad de buscar una solución a la problemática detectada, por lo que se elaboró una rúbrica de evaluación de desempeño profesional de profesores de EF, en proceso de aplicación, y que reveló un acercamiento a la objetividad del proceso, en detrimento de la subjetividad que imperó.

Tabla 5. Rúbrica propuesta



Unidades de análisis	Dimensiones	Indicadores	Descriptoros	Escala de desempeño
1-Actividad laboral para el trabajo docente metodológico.	Dominio de los aspectos docente metodológico esenciales de la profesión.	Conocimientos de los programas (estructura y funciones). -Dominio del contenido de la asignatura que imparte. -Conocimiento de los métodos de enseñanza de la asignatura.	Objetivos de enseñanza. -Métodos de enseñanza. -Temáticas específicas. -Habilidades y recursos de enseñanza.	Excelente: cuando toda su actividad docente metodológica está perfectamente cumplimentada. -Bueno El profesor de EF muestra un buen conocimiento dentro de las actividades metodológicas. - Aceptable El profesor de EF tiene un conocimiento básico dentro de las actividades metodológicas. - Bajo El profesor de EF muestra poco o ningún conocimiento dentro de las actividades metodológicas.
		Formas de evaluación	-Utilización de las diferentes formas de evaluación. -Cumplimiento de las funciones de la evaluación. -Planificación de la evaluación.	Excelente: cuando el profesor de EF utiliza de forma adecuada las formas evaluativas. Bueno: El profesor de EF muestra un buen conocimiento sobre las formas evaluativas. Aceptable El profesor de EF tiene un conocimiento básico sobre la utilización de la evaluación. Bajo: El profesor de EF muestra poco o ningún



				conocimiento de cómo utilizar las formas evaluativas de forma adecuada.
		<p>Dominio de los objetivos académicos y didácticos de la asignatura.</p>	<p>- Actualización del contenido.</p> <p>Planteamiento de los objetivos.</p> <p>Intencionalidad del objetivo.</p> <p>-Socialización con los estudiantes.</p>	<p>- Excelente: cuando el profesor de EF domina de forma correcta los objetivos de la clase.</p> <p>Bueno: El profesor de EF muestra un buen conocimiento acerca de cómo utilizar los objetivos en la clase.</p> <p>Aceptable El profesor de EF tiene un conocimiento básico sobre la utilización de los objetivos en las clases.</p> <p>Bajo: El profesor de EF muestra poco o ningún conocimiento de cómo utilizar los objetivos para el desarrollo de la clase.</p>
	<p>-Nivel de desarrollo de la competencia docente, para el diseño, ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (clase).</p>	<p>-Diseña y prepara la unidad didáctica y el plan de clases según las indicaciones recibidas.</p>	<p>-Plan de clases</p> <p>-Actualización del plan de clases.</p> <p>-Estructura del plan de clases.</p> <p>-Relación entre el plan de clase y el programa.</p>	<p>Excelente: cuando el profesor de EF domina de forma correcta el diseño, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje en la clase.</p> <p>Bueno: El profesor de EF muestra un buen conocimiento acerca de cómo utilizar de forma correcta el diseño,</p>





				<p>ejecución y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje en la clase.</p> <p>Acceptable El profesor de EF tiene un conocimiento básico sobre la utilización acerca de cómo utilizar de forma correcta el diseño, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje en la clase.</p> <p>Bajo: El profesor de EF muestra poco o ningún conocimiento de cómo utilizar de forma correcta el diseño, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje en la clase.</p>
--	--	--	--	--



<p>II, Actividad laboral de cumplimiento de la resolución conjunta Inder-Mined</p>	<p>Participación del profesor de EF en las actividades inherentes a la Resolución Conjunta Inder-Mined</p>	<p>Dominio por parte del profesor de EF:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Preparación de equipos deportivos. -Participación en concursos de la clase a diferentes niveles. -Pizarras humanas. -Participación en festivales deportivos recreativos. 	<p>-Características esenciales de la disciplina deportiva que imparte.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseño de sesiones de entrenamiento. -Utilización de la metodología para la enseñanza de los diferentes deportes. -Reglas del deporte. -Planifica, organiza y desarrolla competencias deportivas de base. 	<p>Excelente: cuando el profesor de EF domina de forma correcta la resolución conjunta Inder-Mined.</p> <p>Bueno: El profesor de EF muestra un buen conocimiento acerca de las resoluciones conjunta del Inder-Mined que les conlleva a una mejor preparación metodológica.</p> <p>Aceptable El profesor de EF tiene un conocimiento básico sobre la utilización de las resoluciones Inder-Mined que les conlleva a una mejor preparación metodológica.</p> <p>Bajo: El profesor de EF muestra poco o ningún conocimiento de cómo utilizar de forma correcta las resoluciones Inder-Mined que les conlleva a una mejor preparación metodológica.</p>
<p>III Actividad laboral de auto superación y científico investigativa</p>	<p>- Nivel de cumplimiento de la actividad científico investigativa y de auto superación.</p>	<p>-Capacidad para impartir temas de carácter metodológico ante sus compañeros y colectivo en general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de ponencias, a 	<p>Identifica problemas que requieren de solución por la vía del trabajo científico investigativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tienen dominio de las habilidades para la realización 	<p>Excelente: cuando el profesor de EF domina los aportes científicos e investigativa para una mejor autosuperación.</p> <p>Bueno: El profesor de EF muestra un buen</p>





		<p>partir de la solución de problemas que identifiquen la actividad pedagógica.</p> <p>-Participación en eventos científicos organizados por la institución educativa u otra a fin.</p> <p>-Publicación de artículos científicos en revistas contempladas para el ejercicio de la profesión.</p> <p>-Certificación de un idioma extranjero.</p> <p>Cursos de postgrados recibidos.</p>	<p>de artículos científicos.</p> <p>No aprovechan suficientemente los aportes de la ciencia para la autosuperación profesional.</p>	<p>conocimiento acerca de los aportes científicos e investigativa para una buena autosuperación.</p> <p>Aceptable El profesor de EF tiene un conocimiento básico sobre la utilización de los aportes científicos para su autosuperación.</p> <p>Bajo: El profesor de EF muestra poco o ningún conocimiento sobre de los aportes científicos e investigativa para la autosuperación profesional.</p>
	Recreativa	<p>-Planificación, organización y conducción de actividades FRY C con la familia.</p> <p>-Capacidad para crear beneficio para la comunidad manteniendo una comunicación afectiva.</p> <p>-Caracterización de la comunidad (cultura, tradiciones, valores).</p>	<p>-Realiza actividades que promueve el rescate del patrimonio cultural, identidad nacional, juegos tradicionales y recreativos.</p> <p>-Diagnóstico de intereses y gustos comunes comunitarios.</p>	<p>Excelente: cuando el profesor de EF domina la importancia de las actividades físicas recreativas dentro de la comunidad.</p> <p>Bueno: El profesor de Educación Física muestra un buen conocimiento acerca de la importancia de las actividades físicas recreativas dentro de la comunidad</p> <p>Aceptable El profesor de EF tiene un conocimiento básico sobre la importancia de las actividades físicas recreativas</p>



				dentro de la comunidad. Bajo: El profesor de EF muestra poco o ningún conocimiento sobre la importancia de las actividades físicas recreativas dentro de la comunidad.
--	--	--	--	---

La rúbrica, se sometió a criterio de expertos en su variante Delphi. El método de criterio de expertos se efectuó, a través de un sistema de procedimientos organizados, lógicos y estadístico-matemáticos, dirigidos a obtener la información procedente de los especialistas de máxima competencia y su análisis, con el objetivo de tomar decisiones confiables. Para la aplicación del mismo, se asumió la secuencia de acciones de carácter metodológico expuestas por Mesa (2021).

En la fase preliminar, los posibles expertos se escogieron entre un grupo de profesionales reconocidos por su experiencia y prestigio en su labor pedagógica en el ámbito de la de la cultura física y el deporte, entre los seleccionados: dos Doctor en Ciencias de Cultura Física; cinco, Máster en Educación Física contemporánea; tres, en Actividad física en la comunidad; y dos, en Atención física-terapéutica comunitaria.

Los expertos seleccionados, cumplieron los requisitos de tener un alto nivel de experiencia y científico, para ser consultados. Como resultado los expertos realizaron recomendaciones para mejorar la rúbrica para la evaluación del desempeño de los profesores de EF, entre las que se destacaron:

1. Reestructurar las dimensiones de la rúbrica, a partir de las características del contexto que la misma representa.
2. Precisar la dimensión rúbrica de evaluación del desempeño, a partir de las insuficiencias detectadas en el objeto
3. Fundamentar, en toda la propuesta, el carácter sistémico integrador e individualizado del proceso de evaluación del desempeño profesional mediante la rúbrica.



DISCUSIÓN

Las evidencias de los resultados obtenidos permitieron considerar que el proceso de evaluación de los profesores de EF, del municipio de Holguín presentó limitaciones relacionadas con la planificación, organización, ejecución y control del proceso evaluativo. Uno de los aspectos considerado como trascendental en el diagnóstico realizado fue la insatisfacción con el proceso estudiado producto a la poca capacidad de los directivos para realizarlo, a favor de una mejora continua del profesorado.

La prevalencia de puntos de vistas, criterios y opiniones sobre la evaluación del desempeño estuvo cargada de gran subjetividad, por lo que se propuso la rúbrica de evaluación, para contribuir a la objetividad de los evaluadores; y con ello, permitir el cambio de percepción de los evaluados, hacia una mayor justeza y equidad, que tributó a una mayor motivación por alcanzar niveles superiores de desempeño. Estos niveles de motivación indudablemente, repercutieron en la actitud de los profesores, en su comportamiento ante las tareas laborales, y se cumplió la verdadera función de la evaluación del desempeño profesional.

Autores como García et al. (2024); Vidal y Criollo (2023) en sus estudios relacionados con la evaluación del desempeño profesional coincidieron con los resultados obtenidos en esta investigación. Desde otra mirada, pero con el mismo objetivo Espinoza et al. (2021); Rivero (2019); Urzua et al. (2020) concordaron en que el problema fundamental estuvo en la deficiente aplicación de procedimientos e indicadores de evaluación del desempeño del profesor, pues, aunque existieron normas y resoluciones no incluyeron indicadores suficientes y necesarios. Además, la limitada sistematicidad con que se realizó el proceso de evaluación del desempeño condujo hacia un deficiente desempeño laboral.

La puesta en práctica de dicho proceso mostró una deficiente relación con la implementación de los cursos en la plataforma virtual Moodle, desde el diseño, estructuración, formas de evaluación y uso de recursos para la comunicación grupal sincrónica y asincrónica; en este sentido, fueron la insuficiente la preparación de los usuarios para la interacción de la modalidad virtual en el proceso docente educativo, el uso e



implementación de recursos educativos digitales, la implementación de diferentes formas de evaluación en esta modalidad y formas de orientar las actividades.

Esto se encuentra estrechamente relacionado con lo expresado por Escobar et al. (2021); García et al. (2020) quienes evidenciaron que en esta modalidad debió tenerse en cuenta un diseño educativo más apropiado para ser usado en el proceso docente, lo que implicó numerosos retos ante la falta de preparación.

CONCLUSIONES

Con la propuesta se demostró la necesidad de la aplicación de una rúbrica de evaluación del desempeño de los profesores de EF, del municipio de Holguín, pues presentaron dificultades en lo teórico y práctico, para lograr un proceso evaluativo acorde a los momentos actuales, con elementos para su aplicación en la práctica social de esta disciplina y el logro de los objetivos propuestos, con vistas a perfeccionar el proceso de la evaluación del desempeño profesional de los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añorga Morales, J., & Valcárcel Izquierdo, N. (2013). Reflexiones sobre la estrategia para la elaboración y presentación de una tesis académica.
- Bonifaz, I., Sánchez, J., Herrera, V., & Paredes, R. (2020). El nuevo currículo de Educación Física en el Ecuador. *Explorador Digital*, 4(3), 252-265.
<https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v4i3.1349>
- Corrales Castro, O., Valdés Pedroso, M., & Monteagudo Soler, J. (2022). Acciones para el fortalecimiento de la formación laboral en profesores noveles de Educación Física/Actionstostrengthenjob training in novice PhysicalEducationteachers. *PODIUM - Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 17(1), 41-56.
Recuperado de <https://podium.upr.edu.cu/index.php/podium/article/view/1064>



Espinoza Morales, S., Villa Arias, C. ., & Sandoval González, B. . (2021). La Evaluación del Desempeño Docente desde la perspectiva del docente y de los administradores del proceso: La evaluación es el principal elemento para mejorar el quehacer docente. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas- Campus Navojoa*, (35). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi35.402>

García-Peñalvo, F. J., Corell, A., Abella-García, V., & Grande, M. (2020). La evaluación online en la Educación superior en tiempos de la COVID-19. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 21, 26. <https://doi.org/10.14201/eks.23086>

García Guerra, J. I., Vimos Buenaño, K. E., Esparza Moreno, S. S., & Ramírez Baldeón, N. B.(2024). Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral. Código Científico Revista De Investigación, 5(1), 299325. : <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n1/384>

Lifeder (2022). Objetivos de la Educación física. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/objetivos-educacion-fisica/>.

Mesa Vázquez, J., Parra Álvarez, M., & Cedeño Marcillo, G. E. (2021). Entorno de tutoría virtual: una alternativa para dinamizar los procesos de investigación científica. *Revista Conrado*, 17(83), 250258. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2084>

Palacios C., Perozo S. (2020). La formación didáctica en Educsción Física del docente de básica primaria en escuelas colombiana. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación v.4 n.15 La Paz dic.* Pp 277-289 Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n15/v4n15_a10.pdf

Pereira, A. y Contreras, J. (2022) Retrospectiva de la concepción de didáctica y su implicación en la Educsción Física como área de aprendizaje en primaria. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica Volumen 4 Número 7* 168-187



Resolución N°435/89. Metodología para la Evaluación de los Resultados del Trabajo del Personal Docente. Ciudad de la Habana

Resolución Ministerial 166/2010 Resolución N° 160/2014. Metodología para la Evaluación de los Resultados del Trabajo del Personal Docente Ciudad de la Habana.

Resolución Ministerial 160/2014 Resolución N° 160/2014. Metodología para la Evaluación de los Resultados del Trabajo del Personal Docente. Ciudad de la Habana

Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. <http://revistaamc.sld.cu/>

Urzua, C., Cossio, M., Pezoa, P. y Gómez, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas-formativas. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 463-472. <https://acortar.link/Dq8Spp>

Valdés Veloz, H. (2004). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, La Habana

Vidal Rischmoller , J. C., & Criollo Delgado, R. M. (2023). Compromiso afectivo de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 3985-4006. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6455



Conflictos de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores han participado en la redacción del trabajo y análisis de los documentos.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.

