

El modelo de evaluación del desempeño docente en Educación Primaria basado en su perfil de competencia

María Graciela Fernández Silano

Centro de Investigación y Evaluación Institucional UCAB

Eduardo Cantera Artíguez

Catherine Arocha Marrero

Centro de Innovación Educativa UCAB

Resumen

La presente investigación se refiere al planteamiento de un modelo de evaluación del desempeño docente en la educación primaria, basado en el perfil por competencia del docente. Se llevó a cabo a través de un estudio descriptivo en el que se emplearon grupos de discusión y técnicas de análisis de contenido. Entre las características que distinguen al modelo se encuentra: está basado en criterios de profesionalidad, es aplicable en el nivel de educación primaria en diversos contextos, aporta una metodología común al personal que labora en una institución, siendo un marco referencial sistemático con una base teórica y conceptual; incorpora a todo el personal en una labor que los compromete y procura planes de apoyo con miras a la formación docente.

Palabras claves: Perfil, docente, desempeño, competencia, evaluación, modelo.

Teaching profiles by competence and evaluation models of teaching performance on Primary Education

Abstract

The absence of evaluation models for teachers in Venezuela entails a disregard for the professional and educational interests of teachers, since performance evaluations are directed towards the academic merits achieved throughout teachers' careers, which allows them to be promoted. This research paper formulates a proposed evaluation model for teaching performance in primary education. It is based on a case study about the performance evaluation tools employed by the Direction of Education in the state of Miranda. Amongst the qualities that stand out about this model, based on professional criteria, are the following. It is applicable at the level of primary education in several contexts, it brings a common methodology to an institution's staff, it is a systematic frame of reference with a theoretical and conceptual base; it incorporates the whole staff on a task that commits them and provides support plans for teaching education.

Key words: profile, teacher, performance, competence, evaluation, model.

1.-Introducción-Planteamiento del problema

La evaluación del desempeño es un proceso que busca emitir juicios valorativos acerca del cumplimiento de las responsabilidades de los docentes en la enseñanza. Además, es vista como una estrategia que facilita valorar y expresar los resultados obtenidos. Se emplea primordialmente en las distintas instituciones educativas para alcanzar las metas planteadas, en este sentido, todas las personas que integran la comunidad educativa forman parte del sistema de evaluación, a su vez este sistema garantiza un proceso formativo en paralelo. Según la Clasificación Internacional Normalizada para la Educación, las instituciones de educación primaria se ubican en el nivel CINE 1 y se caracterizan por facilitar "...a los estudiantes destrezas básicas en lectura, escritura y matemáticas, sentar una sólida base para el aprendizaje y comprensión de las áreas esenciales del conocimiento y el desarrollo personal y social como preparación a la educación secundaria baja" (UNESCO-UIS, 2017, p.2). Lo que motivó abordar el tema del perfil del docente de primaria como base para plantear un modelo evaluación del desempeño, ya que en Venezuela hay ausencia de estos modelos para evaluar el ejercicio docente. De acuerdo al Cap. II y III del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), la evaluación se dirige a los méritos académicos alcanzados por el docente a lo largo de la carrera, con lo que consigue ser promovido y ascender en jerarquía y categorías. Por esta razón es un tema muy poco tratado en cuanto a los intereses en el ámbito profesional y de control.

La presente investigación se refiere al planteamiento de un modelo de evaluación del desempeño docente en la educación primaria, utilizando como referencia un caso de estudio, relacionado con los elementos de evaluación del desempeño que emplea la Dirección de Educación del Estado Miranda. El aporte fue tomado de la participación en el equipo de profesores de uno de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de integral, que trabajan en calidad de interinos para la Gobernación del Estado Miranda. El estudio está centrado en diseñar un modelo de evaluación del desempeño y un perfil por competencias para el docente de primaria, este último son los referentes para el modelo.

El empleo de las competencias en el perfil, es debido a que ellas están en el individuo en su capital intelectual y humano. Según Galvis (2007, p.52) la motivación, los rasgos personales, las habilidades y conocimientos son factores que influyen en la adquisición de competencias, las cuales se demuestran y se ponen a prueba a través de la actuación que se realiza cuando los individuos se desempeñan en una labor. Por todo lo anterior, se pretende, convertir a las competencias y sus criterios de logro en los referentes del modelo para evaluar el desempeño, lo que garantiza una mayor objetividad y confiabilidad en el proceso, de manera tal que se faciliten las bases de su desarrollo profesional dentro de las instituciones educativas que lo implanten.

FERNÁNDEZ, CANTERA Y AROCHA

El ámbito educativo nacional a nivel de primaria se ha visto lleno de cambios y transformaciones en las últimas seis décadas. Para adecuarse se ha comprometido al sistema educativo a producir acciones que puedan acoplarse a transformaciones como la democratización de la educación reconocida por su masificación en 1958, en los años 80 se crea la Educación Básica con una duración de nueve años, hacia finales de los 80 se actualizan los programas de Educación Básica, más adelante entre 1996 y 1999 se da una Reforma Educativa bajo los lineamientos de los organismos internacionales y de los estudios realizados en el país relacionados con la calidad, además de la publicación de los programas de primera y segunda etapa de básica; y a partir de 1999 la educación se basa en un desarrollo fundamentalista, llamados: Plan Bolívar 2000, Plan Simón Bolívar y Plan de la Patria (CAVEP, 2014). Lo que hace que el papel del docente sea notable, propiciando en él, estar preparado para asumir los cambios que se presentan en el campo educativo, lo que lo lleva a adquirir competencias en su práctica profesional.

Por consiguiente, para que el sistema educativo venezolano pueda adaptarse a los objetivos que se plantean para el nivel de primaria, es preciso que el docente se desempeñe con funciones y roles acordes con esos fines. Para ello la formación docente tanto personal como académica, necesariamente debe facilitar una labor de orientar el proceso educativo.

El docente de educación básica en principio debe ser formado para que cumpla con los deberes contemplados en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2011). Con los que se puede determinar el nivel en que se ubica la labor llevada a cabo, comparando los resultados alcanzados con los objetivos planteados según este documento legal.

Sin embargo, el conocimiento sobre el nivel de desempeño del docente requiere de acompañamiento en su trabajo, a través de un proceso de observación y recolección de datos o evidencias, que ameritan ser analizadas para emitir juicios al respecto. No obstante, en el sistema educativo venezolano, no se ha establecido un modelo, manual o sistema, que facilite evaluar el desempeño del docente de educación primaria; son los directores, sin un marco referencial sólidamente preestablecido, quienes acompañan, inspeccionan y verifican el desempeño del docente.

Para lo que el presente trabajo se plantea tratar de llenar ese vacío, mediante la formulación de un modelo de evaluación del desempeño por competencia, para docentes de educación primaria, en el cual se tomaran en cuenta sus funciones y roles, así como también las habilidades y conocimientos necesarios.

Dentro del ámbito educativo se requiere mejorar y optimizar el desarrollo profesional de los docentes, lo cual impacta directamente en el rendimiento de los estudiantes; es necesaria una revisión en este aspecto, ya que la gestión de una educación de calidad está definida por una buena gestión del docente. Si se emplean

FERNÁNDEZ, CANTERA Y AROCHA

métodos que contribuyan a la mejora de los mecanismos con los cuales se imparte la educación, ésta sería capaz de incidir positivamente y con mayor impacto en el desempeño de los estudiantes.

En los últimos años en Venezuela, el desarrollo profesional de los docentes se aborda desde Jornadas, Congresos o formaciones relacionadas con la pedagogía que anualmente organiza el Ministerio del Poder Popular para la Educación y otras organizaciones, práctica que consiste en el intercambio de experiencias, conocimientos, saberes y reflexiones a fin de colaborar con los diversos espacios de formación y construcción colectiva, con la idea de que se renueve continuamente la profesión docente (Puentes, 2017). Con esto es notoria la necesidad de mejorar la calidad de la educación, con el objeto de lograr impactar de manera positiva en la formación de los estudiantes; para ello es preciso aplicar los métodos necesarios a la hora de revisar la gestión educativa que se instruye. La relevancia de la educación en el contexto en el que se encuentra es fundamental, y es que en la medida que se logre afectar más el entorno, en esa medida la sociedad será capaz de evolucionar.

Por este motivo se hace necesario plantear un modelo de evaluación del desempeño, flexible y aplicable, capaz de adaptarse a la realidad de cada institución educativa, con la conciencia de que del desempeño docente dependerá la calidad del aprendizaje de los estudiantes de educación básica.

2.- Objetivos

General

- Validar un modelo de evaluación del desempeño para docentes de Educación Primaria basado en el perfil por competencia del docente.

Específicos

1. Diseñar el perfil para los docentes de educación primaria.
2. Formular un modelo de evaluación del desempeño para docente de primaria.
3. Validar el perfil para docente de educación primaria y el modelo de evaluación del desempeño para docente de primaria.

3.-Fundamentación teórica

Desde hace algunas décadas la formación docente ha sido la mayor preocupación de muchos, situándolos como elementos centrales en los diagnósticos educativos. La necesidad de elevar la calidad conllevó a iniciativas específicas, destinadas a fortalecer las competencias y la profesionalidad de los futuros docentes,

FERNÁNDEZ, CANTERA Y AROCHA

los cuales a su vez promovían el desarrollo del sistema educativo. A la hora de pensar las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación; esto se evidencia en los sistemas escolares actuales, configurados en la modernidad hacia fines del siglo XIX en América Latina, conservan una huella de su origen: la centralidad del docente, el docente como tecnología y recurso formativo irremplazable (Vezub, 2007). A pesar del avance de las Nuevas Tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, no es probable que esta situación se altere radicalmente en el transcurso de las próximas décadas (Lea, 2007).

La creciente relevancia que toman las tendencias e innovaciones vuelven imperativo la concepción de una nueva visión del profesional docente, que se adapte a los crecientes cambios: del ejercicio individual al profesionalismo colectivo, a una mayor heterogeneidad en el alumnado, la diversificación de las demandas a los establecimientos educacionales, la necesidad de articular una educación continua a lo largo de la vida y la complejización del conocimiento y del mercado laboral que exigen la capacidad de trabajar en equipo (Lieberman y Miller, 2001) (Marcelo, 2002) (Tedesco y Tenti Fanfani, 2002).

El cambio en la gestión pedagógica exige a los profesores, que enseñen un currículo más exigente a un grupo más diverso de alumnos que llegan a las aulas con intereses, motivaciones y experiencias de vida, frecuentemente, muy distintas a las expectativas de sus profesores. Ya no basta con enseñar lo que el marco curricular ha definido. Además, hay que entregar evidencias acerca de si sus alumnos han aprendido lo que se les enseñó y también evidencias relativas a la calidad de su propio desempeño docente (Montecinos, 2003).

La evaluación de la docencia

En la actualidad, por consenso se puede afirmar que el éxito o fracaso de una organización educativa, dependerá de una buena parte de la calidad del desempeño docente (Darling y Berry, 1988). Por esta razón la valía que tiene el docente dentro de una institución educativa, es alta, por lo que es fundamental todo esfuerzo de mejora que se plantee. Con lo que se confirma OCDE (2004) al respecto, la mejora de la eficacia y la equidad del nivel educativo, va a obedecer, a que se pueda asegurar que los docentes lleguen a ser un sujeto competente, que imparta una enseñanza de calidad y que los alumnos se les permita docentes con una gestión de excelencia para el logro de sus aprendizajes.

La mejora educativa se da gracias a la valoración o evaluación del profesional docente, parte primordial y que en consecuencia redunde en la mejora de la calidad de vida de la comunidad educativa, que a su vez está acompasado con las necesidades del contexto y con las demandas de la sociedad actual (García et al., 2008).

FERNÁNDEZ, CANTERA Y AROCHA

La evaluación del desempeño en la educación según Delgado y Venegas (2013), conforma una parte prioritaria durante el proceso formativo del docente en cualquier de sus niveles educativos; este proceso de aprendizaje debe estar concatenado con las necesidades y objetivos de la organización a la que pertenece.

El empleo de la evaluación implica una serie de compromisos dado que produce en el desempeño del sujeto una influencia bien sea positiva o negativa, ya que el proceso de evaluación puede traer consigo dificultades u oportunidades; a las que se les atiende a través de planes, proyectos o reorganizaciones que consolidan los esfuerzos para la mejora de la gestión.

Por tal razón, emplear una evaluación objetiva, consistente, organizada y sistemática, funcionaría como un elemento estimulante para el trabajador en sus áreas personal y profesional; por consiguiente redundaría en la obtención de las metas organizacionales propuestas.

En éste sentido, la evaluación al desempeño facilita la comparación de resultados de la gestión del individuo con modelos establecidos, con la idea de establecer su efectividad y dando oportunidades de cambio en el desempeño profesional y personal del sujeto (Larrañaga, 1994).

Así pues, es recomendable considerar el establecimiento de la evaluación del desempeño del personal. A lo que comenta Montenegro (2004), al momento de asumir visiones diferentes en el sistema de evaluación, se hace con la perspectiva de que lo planteado va a contribuir de alguna manera en las diversas situaciones en que se encuentre una organización, con la finalidad de mejorar la gestión desde la competencia docente.

Ahora bien si el sistema de evaluación se funda en la competencia, quiere decir que ellos serán los criterios primarios sobre los cuales van a recaer los elementos a evaluar el desempeño integral del docente. Es importante incorporar a éste estudio algunos elementos que Galvis, R (2007) señala acerca de las competencias, como son los elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas que favorecen la resolución de los problemas educativos, desde todos los niveles de desempeño del docente, para que de esta manera sea posible identificar y analizar aquellas capacidades requeridas por un grupo social determinado en un contexto específico que refuerza, lo que le dará pertinencia social.

A modo de cierre, si esto se conduce a delinear un perfil por competencias del docente, requiere de una concepción de competencia que se encuentra centrada en el individuo, en su capital intelectual y humano, además tiene una serie de factores que influyen, la motivación, los rasgos personales, las habilidades y conocimientos; todos evidenciables a través de la actuación al ejercer su labor Cano García (2013). De esta concepción emergen las competencias docentes como aquellas que lo hacen capaz de formar, haciendo frente a situaciones complejas. Todo esto alude a una serie de rasgos que están presentes en el desarrollo

profesional del maestro, en el que se consolidan sus capacidades, conocimientos y experiencias. Insumo para la propuesta del modelo de evaluación del desempeño docente de educación primaria

4.-Método

Se llevó a cabo un estudio descriptivo en el que se emplearon grupos de discusión y técnicas de análisis de contenido. El diseño del modelo de evaluación, se realizó a través de una aproximación inicial desde la teoría a una labor colegiada y seguidamente, de este hacia la teoría, donde se acudió al consenso intersubjetivo de los distintos equipos que participaron en este estudio (Jornet, 2011).

Se va a partir del entendido de que la validez se da en la medida en que unos resultados expongan lo más completo posible, de forma clara y que represente la realidad o situación estudiada (Martínez, 2006). Se validó el perfil a través del juicio de experto que se basa en la opinión informada de personas con amplia experiencia en el tema, que son reconocidas por otros expertos acreditados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones (Escobar- Pérez & Cuervo - Martínez, 2008). El interés es para constatar, qué tanto el perfil va a servir y si funciona para emitir juicios de valor.

Por otra parte y en la misma línea, el juicio de expertos busca confirmar un consenso entre el investigador y los expertos.

La validación del perfil por competencias para el docente de primaria se realizó de dos formas, la primera a través de un instrumento (tabla N° 1) con la que se valoraron sus elementos en términos de calidad y utilidad. En cuanto a la segunda forma se le solicitó que realizaran sugerencias directamente sobre el texto del perfil, para lo que se les envió por vía electrónica a expertos con cargos directivos en Educación Primaria y profesores universitarios con cargos directivos de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello.

Escala		
Calidad	N°	Utilidad
Por mejorar	1	Por mejorar
Satisfactoria	2	Útil
Buena	3	Muy útil
Muy buena	4	Extremadamente útil

Indicadores para evaluar el perfil	Calidad				Utilidad			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Competencias								
Unidades de competencia								
Criterios de logro								

Nivel de integración del perfil								
Es reflejo del desempeño del docente de primaria.								
Facilita el proceso de evaluación por parte de los directivos								
Marca pautas para la elevación de la calidad en la educación								

Basado en Marcano (2006, p. 107) y Valdés (2010, 113)

Tabla N° 1

Instrumento de validación del Perfil por competencias para el docente de primaria.

5.-Resultados

Modelo de evaluación al desempeño para el docente de primaria que contiene el perfil por competencias del docente de primaria es la representación conceptual y práctica del proceso de evaluación del desempeño del docente (Bolaños citado por Advine, 2000), que surge bajo la premisa de la búsqueda de calidad y mejora continua que toda institución educativa se plantea, se hace cada vez más necesario que los encargados de la gestión aseguren la efectividad de las actividades que incorporan dentro de sus establecimientos educativos. Para dar respuesta a ese reto, los equipos directivos de las instituciones educativas, deben enriquecer los conocimientos y capacidades que han desarrollado a lo largo de su carrera como directivos, y obtener u optimizar sus competencias.

En este contexto, el modelo de evaluación del desempeño del docente de educación primaria es un mecanismo de robustecer su liderazgo, mejorar la gestión de la institución y el desarrollo profesional. Por lo que el modelo en pro de lo anterior se plantea de forma simplificada y flexible, pues se ajusta a la realidad educativa que va acompañar, con la idea de hacer fácil su operatividad. Además, propicia espacios de creatividad y apertura a la inventiva de los docentes que integran el proceso. A continuación un esquema del modelo (ver fig. 1)

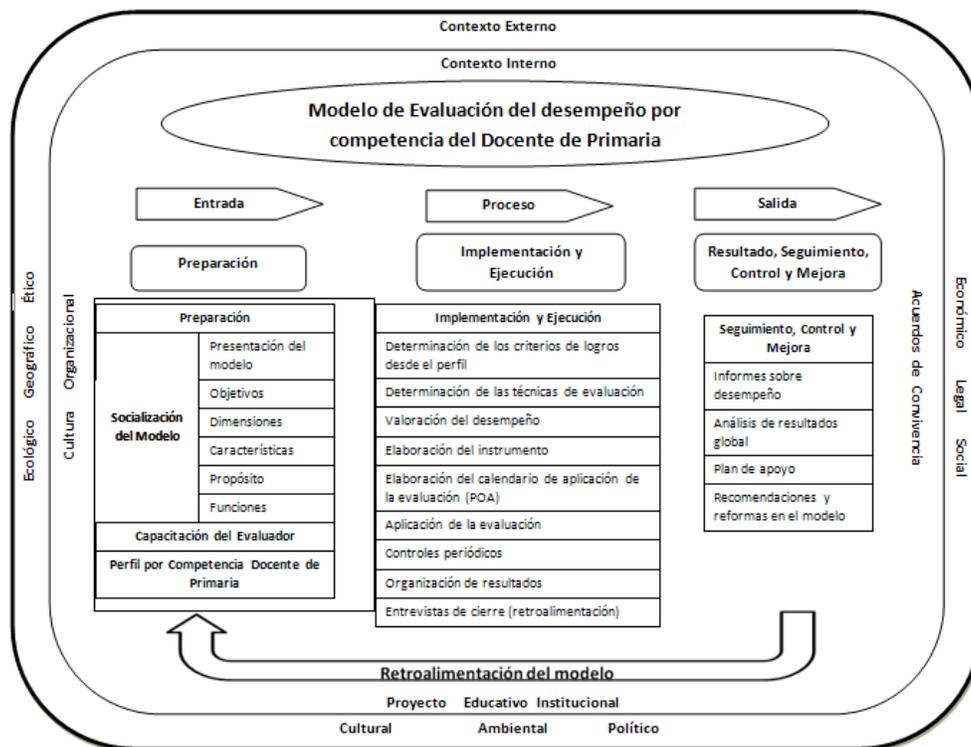


Figura 1

Esquema del modelo de evaluación del desempeño por competencia para el docente de primaria. Elaboración propia.

El modelo de evaluación del desempeño por competencia del docente de primaria está estructurado en tres partes, entrada donde está la preparación, socialización del modelo, objetivos, dimensiones, características propósito y funciones. El proceso implica la implementación y ejecución, se determinan los criterios de logros desde el perfil, las técnicas de evaluación, valoración del desempeño, elaboración del instrumento, del calendario de aplicación, la aplicación de la evaluación, el control periódico, organización de resultados, entrevistas de cierre. La salida involucra el resultado, seguimiento, control y mejora. Todo esto tomando en cuenta el contexto interno y externo.

Instrumento

El instrumento contendrá toda la información necesaria, recogida durante el periodo establecido, contendrá un apartado tipo cuestionario que llenará el evaluador según sus apreciaciones; otro apartado tendrá espacios para vaciar los resultados de los demás instrumentos, como pueden ser: encuesta de los alumnos, autoevaluación del docente, acompañamiento en clase, escala de estimación para revisión de proyecto de aula y planes de clases y prueba de conocimiento. El último apartado tendrá la escala de valoración, con la que se determinará el lugar de la escala en que se encuentra ubicado el desempeño total del docente evaluado.

FERNÁNDEZ, CANTERA Y AROCHA

Después de descritos someramente el insumo que se podría emplear en este proceso, se recomienda elaborar el o los instrumentos partiendo de una matriz de doble entrada, en la que se ponga en el eje de las abscisas los criterios de logro seleccionados para el proceso de evaluación, mientras que en el eje de las ordenadas los distintos instrumentos que se van elaborar para el proceso. En esta, se marcan los criterios de logro que se van a emplear en cada instrumento, seguidamente se procede a redactar cada instrumento tomando en cuenta los criterios de logro correspondientes. A continuación se presenta una matriz (Tabla 2) que ejemplifica el proceso.

A	Cuestionario de evaluación por parte de los estudiantes (1-3 grado)
B	Cuestionario de evaluación por parte de los estudiantes (4-6 grado)
C	Cuestionario de autoevaluación del docente
D	Escala de estimación para revisión de planes de clases y proyectos de aula (docentes)
E	Acompañamiento en clase
F	Instrumento para evaluar la gestión pedagógica/ administrativa

Tabla N 2

Matriz con criterios de logros para generar los instrumentos del modelo.

Criterios de logro	A	B	C	D	E	F
1.1.1. Conoce el modelo curricular que enmarca el proyecto educativo institucional de su plantel						
1.1.2. Considera a los elementos del Proyecto Educativo al realizar su planificación basado en el currículo que aplica la institución						
1.2.1. Formula el proyecto de manera conjunta con los estudiantes.						
1.2.2. Emplea la información del aprendizaje (diagnóstico y otras formas de evaluación) para plantear la planificación.						
1.2.3. Presenta las competencias, indicadores y contenidos a lograr						
1.2.4. Presenta los criterios y las estrategias de evaluación						
1.2.5. Desarrolla planes apropiados de corto y largo plazo, capaz de adaptar planes cuando sea necesario.						
1.3.1. Incorpora estrategias didácticas variadas, pertinentes y efectivas, de acuerdo con las competencias, indicadores y los contenidos.						
1.3.2. Incorpora estrategias didácticas que atienda la diversidad						
1.3.3. Incluye recursos y materiales didácticos						
2.1.1. Señala las actividades, técnicas e instrumentos de evaluación						
2.1.2. Incluye las fechas de evaluación dentro del plan.						
2.1.3. Señala los criterios de evaluación para los instrumentos y actividades de evaluación que lo requieran.						
2.1.4. Crea evaluaciones apropiadas y válidas para con los aprendizajes que se van a valorar						
2.2.1. Discute con los alumnos cual va a ser su evaluación dentro de cada periodo						
2.2.2. Aplica las actividades de evaluación según lo planteado en el plan de clases.						

2.2.3	Da información vigente y frecuente sobre los resultados de las evaluaciones de los alumnos					
2.2.4	Registra los resultados de evaluación de acuerdo al plan de evaluación					
2.3.1	Usa los resultados de las evaluaciones (diagnóstica, sumativa y formativa) para tomar decisiones sobre su acción didáctica y la planificación					
2.3.2	Analiza los resultados de evaluación para determinar el grado en el que ellos se alinean con el logro de los aprendizajes planificados					
2.3.3	Implementa acciones para la mejora de los resultados de su desempeño reflejados en la calidad del aprendizaje de sus alumnos					
3.1.1	Mantiene al estudiante en una disposición positiva al aprendizaje permanente					
3.1.2	Construye sobre el conocimiento y las habilidades de los alumnos.					
3.1.3	Desarrolla los contenidos de los planes y proyectos educativos					
3.1.4	Comunica el conocimiento de forma clara					
3.1.5	Revisa que se comprenda lo explicado					
3.1.6	Usa una variedad de estrategias y recursos didácticos (Tics entre otros) efectivos					
3.1.7	Diferencia la acción pedagógica para satisfacer las diversas necesidades de los alumnos					
3.1.8	Refuerza las competencias o contenidos a lo largo de la clase					
3.2.1	Promueve el aprendizaje cooperativo					
3.2.2	Cumple el horario docente, aprovechándolo de forma efectiva					
3.2.3	Cumple con la organización y ambiente escolar y clima pedagógico en el aula					
3.2.4	Organiza la acción didáctica contemplando los detalles que requiere el proceso, según lo planificado					
3.2.5	Domina las áreas del saber que imparte					
3.2.6	Revisa los conocimientos de los alumnos a través de la interacción didáctica					
3.2.7	Comunica los prerrequisitos de clase a los alumnos					
3.3.1	Aplica la evaluación diagnóstica, formativa y la sumativa					
3.3.2	Emplea la autoevaluación y la coevaluación					
3.3.3	Interactúa con el alumno para revisar los aprendizajes					
4.1.1	Participa en la elaboración de los proyectos comunitarios de la institución					
4.1.2	Atiende el entorno social comunitario especialmente a las familias de los estudiantes					
4.1.3	Orienta el grupo de alumnos en concordancia con el manual de convivencia y otros reglamentos					
4.1.4	Actúa de forma disciplinada, responsable y efectiva, reflejando los valores corporativos de la institución					
4.1.5	Entrega todos los recaudos académicos y administrativos que le son solicitados de forma vigente y oportuna					
4.1.6	Acata las orientaciones de sus superiores					
4.2.1	Autodirige su proceso de formación.					
4.2.2	Participa en cursos, jornadas, congresos o cualquier otro evento en pro de su crecimiento profesional					
4.2.3	Valida con el equipo directivo las evidencias de participación en actividades de actualización profesional					
4.3.1	Evalúa su práctica educativa					
4.3.2	Planifica proyectos de investigación					
4.3.3	Planifica actividades extracurriculares y curriculares innovadores					
4.3.4	Participa en comunidades de aprendizaje (círculos de acción docente) interactuando permanentemente con otros colegas					

Conclusiones

Dentro de un modelo de evaluación del desempeño se valora sistemáticamente la práctica que posee cada persona en función de las acciones que cumple y de las metas y resultados a lograr ya que la misma debe ejecutarse habitualmente, vinculando al perfil del puesto que ocupa para luego poder dar la retroalimentación y comentar los progresos del evaluado. Para ello el modelo y el perfil que contiene el estudio facilita a los directivos llevar el proceso de manera fiel a los fines educativos dentro de la institución.

La implementación de un modelo de evaluación del desempeño docente, está relacionado con el proceso que facilita determinar en qué nivel han sido logrados los objetivos educativos que se propone una institución; sin embargo cabe destacar que la evaluación tiene otras aristas como es el procurar que el docente se desarrolle de una manera integral; y en consonancia con las necesidades del contexto, con la innovación y los nuevos requerimientos de la población que atiende.

El modelo como proceso de evaluación del desempeño del docente de primaria que contiene un perfil por competencias, se elaboró a partir de criterios tomados de documentos y experiencias de especialistas, así como un planteamiento teórico metodológico con conceptos de desarrollo y desempeño profesional en diferentes dimensiones e indicadores que permitan caracterizar la práctica pedagógica y proyectar acciones de formación permanente del docente de primaria.

En cuanto a las competencias planteadas dentro del perfil buscan ver los comportamientos, actitudes y habilidades evaluables que definen a los individuos y le permiten tener una práctica óptima a la esperada en su cargo de trabajo cooperando así con los logros que la organización tiene planteados.

Entre las características que distinguen al modelo por basarse en criterios de profesionalidad están: su aplicabilidad en el nivel de educación primaria en diversos contextos, genera un marco sistemático de los aspectos que lo conforman, aporta una metodología común al personal que labora en una institución siendo un marco referencial con una base teórica y conceptual, incorpora a todo el personal en una labor que los compromete y procura planes de apoyo con miras a la formación docente.

Cabe destacar que esta propuesta de modelo en la que se realza la función de la evaluación como algo intrínsecamente propio del mismo: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, se inscribirá en el marco de otro mucho más global” (Casanova, 2004, p.1). Esto se puede traducir como que el fin de la evaluación, en contraposición de lo que suele creerse y se practica, no es simplemente facilitar una postura o juicio, sino que se va adaptar a los fines de las instituciones que lo acojan dentro de su gestión

Referencias

- CAVEP (2014). La transformación del Sistema Educativo Venezolano. Un reto ineludible. Cámara Venezolana de Educación Privada.
- Darling, L., y Berry, B. (1988). The evolution of teacher policy. Publications Department, The RAND Corporation, 1700 Main Street, PO Box 2138, Santa Monica, CA 90406-2138.
- Delgado, L., y Vanegas, M. (2013). Psicología Organizacional, perspectivas y avances. Ecoe Ediciones.
- Escobar Pérez, J., y Cuervo Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de experto: una Aproximación a su utilización. Obtenido de Diseño de medidas repetidas. Avances en Medición. Universidad Nacional de Colombia:
- Galvis, R. V. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. Acción pedagógica (16), 48 - 57
- García Cabrero, B., Loredó Enríquez, J., & Carranza Peña, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. Revista electrónica de investigación educativa, 10(SPE), 1-15.
- García, B., Enríquez, J., Serrano, E., y Beltrán, M. (2008). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. Revista iberoamericana de evaluación educativa, 1(3), 124-136.
- Jornet Meliá, J. M., González Such, J., Suárez Rodríguez, J. M., & Perales Montolío, M. J. (2011). Diseños de evaluación de competencias: consideraciones acerca de los estándares en el dominio de las competencias. Bordón, 2011, vol. 63, num. 1, p. 125-145.
- Larrañaga, O. (1994) "Reformas de la Educación: una tarea urgente", en F. Larraín (ed.) Chile hacia el 2000. Ideas para el Desarrollo, Centro de Estudios Públicos, Santiago, Chile.
- Lea, V. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Profesorado. Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Ley de Educación de Andalucía (17/2007). LEA
- Lieberman, A., & Miller, L. (2001). Teachers caught in the action: Professional development. New York: Teachers College Press.
- Marcano, B. E. (2006). JENSEN, Eric (2004) " Cerebro y aprendizaje. Competencias e implicaciones educativas" Madrid: Narcea SA Ediciones.
- Marcelo, C. (2002). Aprender a enseñar para la sociedad del conocimiento.
- Mateo Andrés, J., & Martínez Olmo, F. (2008). La evaluación alternativa de los aprendizajes. Cuadernos de Docencia Universitaria. Editorial Octaedro.
- McClelland, D. (1973) Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28(1), p. 1-14.
- Montecinos, C. (2003). DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y APRENDIZAJE COLECTIVO. Psicoperspectivas, 105-128.
- Montenegro, I. A. (2004). Evaluación del desempeño docente. Coop. Editorial Magisterio.
- OECD (2004): Learning for tomorrow's world first results from PISA 2003, OECD publications.
- Puentes, J. A. P. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. Mundo Fesc, 7(14), 42-56.
- Reglamento del Ejercicio de La Profesión Docente (1991).Editorial Eduven, Ca-racas. Venezuela.
- UNESCO, U. (2017). Campos de educación y capacitación 2017 de la CINE (ISCED-F 2017). Instituto de Estadística de la UNESCO. URL: <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2017-sp.pdf>
- Vezub, L. F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado, 11(1), 1-23