



INSTITUTO DE PEDAGOGIA POPULAR



## Informe N° 54

Lima, noviembre 2006

# EVALUACION DOCENTE

Rubén Laguna Coaquira

El anuncio del Gobierno para evaluar a estudiantes y docentes en el mes de diciembre del presente año, se debería ubicar como una propuesta más en la agenda educativa, para responder de manera integral a la crisis educativa que vive nuestro país. Sin embargo -tal como se presenta hasta ahora- se perfila como una medida aislada e improvisada.

Existen interrogantes sin respuesta precisa, como: ¿para qué evaluar?, ¿qué se evaluará?, ¿qué instrumentos se utilizarán?, ¿qué parámetros y procedimientos se usarán?, ¿a quiénes se evaluará?, ¿cuál es el cronograma de evaluación?. Las respuestas a estas preguntas mejorarían las condiciones para iniciar un proceso de evaluación no burocrático y con participación del magisterio organizado.

## ANTECEDENTES

La derogada Ley 15215 Estatuto y Escalafón del Magisterio Nacional (3/11/64) normaba la evaluación docente y de sus aptitudes, mas no la de desempeño, tal como ahora lo entendemos; no precisaba cómo evaluar “las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial”.

La vigente Ley del Profesorado 24029 (aprobada el 14/12/84) en el Art. 37° señala que la evaluación tiene carácter permanente e integral y el Art. 38° considera tres aspectos básicos: a) Antecedentes profesionales, c) Desempeño laboral y c) Méritos. En el aspecto de desempeño consideraba la eficiencia en el servicio, la asistencia y puntualidad y la participación en el trabajo comunal. Además el Art. 13° manifiesta que los docentes tienen derecho a ser informados periódicamente del estado de su evaluación profesional. Como sabemos esta norma no fue aplicada mayormente, produciéndose una escasa experiencia y desarrollo de una cultura de evaluación, que permita el desarrollo profesional docente vinculado a la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

## **EVALUACIÓN DOCENTE EN OTROS PAÍSES**

La evaluación docente se viene practicando, diseñando o debatiendo en otros países. En todos los casos, se postula una evaluación docente integrada a otras medidas. Jamás como una práctica aislada y mucho menos, improvisada. Veamos la experiencia, en este campo, de Chile, Cuba y Colombia.

### **CHILE**

En Chile, país que es presentado (antes de la protesta estudiantil) como modelo en el tema educativo y magisterial, se aplica la evaluación del desempeño profesional docente desde el año 2003. Esto se dio, a partir de un acuerdo tripartito que suscribieron el Colegio de Profesores, el Ministerio de Educación y la Asociación Chilena de Municipalidades. Este sistema que tiene carácter formativo está orientado al desarrollo de la profesión docente y el mejoramiento de la calidad de la educación. Como se podrá observar la participación del magisterio organizado chileno, es fundamental en este proceso.

El sistema dispone que todos los docentes de educación pública deben ser evaluados cada cuatro años, a partir del segundo año de su ejercicio, con el objetivo de identificar fortalezas y debilidades. La calificación final que se puede obtener es: destacado, competente, básico e insatisfactorio. Las dos primeras categorías permiten acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional como pasantías en el extranjero, participación en seminarios académicos, contratos como guías de talleres, etc. Los que ocupan las categorías de básico e insatisfactorio disponen de planes específicos de perfeccionamiento gratuitos para superar sus debilidades, pero seguirán en la escuela por un año mientras dure su perfeccionamiento, al final serán evaluados nuevamente, si desapruaban seguirán en la escuela, pero ya no dictarán clases y pasarán a un plan de superación profesional a cargo de un docente tutor, para luego ser sometidos a una tercera evaluación. Si mantiene su desempeño insatisfactorio debe salir del sistema.

Los instrumentos que se utilizan son: Portafolio, Autoevaluación, Entrevista estructurada, Informes de referencia de Terceros.

En cuanto a los resultados obtenidos hasta el año pasado, habría que señalar, que sólo pudo evaluar a un total de 12416 docentes entre los años 2004 y 2005, representando el 14.7% de un total de 84085 docentes. Situación poco significativa, cuya experiencia todavía no tiene el mérito de ser presentada como un modelo a seguir o imitar y menos para ser copiada en otra realidad.

### **CUBA**

En Cuba, funciona un *Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional del Docente*, el cual está centrado en su desarrollo profesional, y por tanto estimulando su permanencia y compromiso con la escuela y sus resultados docentes y educativos.

Este sistema asume que la evaluación del desempeño del docente comprende la medición y valoración tanto de su práctica como de la idoneidad del maestro, expresada esta última principalmente en un conjunto de capacidades

pedagógicas, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz.

Actualmente han perfeccionado los métodos que utilizan para este sistema de evaluación: Observación de clases, Encuesta de opiniones profesionales, Pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano, Portafolio, Ejercicios de rendimiento profesional, y Autoevaluación. Este último es el que tiene mayor énfasis por su contribución al desarrollo profesional de los docentes y por su relación directa entre la capacidad de criticar su propia práctica y el mejoramiento real de la misma.

La calificación tiene cuatro categorías: MB (muy bien), B (bien), R (regular), y M (mal). Entre las funciones del sistema está la de incentivo por mérito. En este contexto, hay tres salarios que se otorgan por desempeño. Si un profesor es evaluado como B o MB, tiene derecho a saltar al próximo nivel de salario, pero no si es evaluado de R o M, o se mantiene si es R o es M. No es la única función ni la principal del sistema, el eje es el desarrollo profesional. Al docente evaluado con M en una ocasión se le da un año sabático durante el cual estudia y se le mantiene el sueldo completo, pero si no logra vencer el curso de recalificación, entonces se prescinde de sus servicios y se le ofrece una plaza de inferior categoría dentro del sistema educativo. Entre 1 y un 3% son evaluados con la letra M y un porcentaje ínfimo sale del sistema.

#### COLOMBIA.

Colombia cuenta con 305 842 docentes del sector oficial y desde el año 2002 el gobierno reglamentó el sistema de evaluación docente, existiendo tres tipos:

- Evaluación en período de prueba
- Evaluación de desempeño anual
- Evaluación de competencias

La evaluación del desempeño está dirigida a docentes y directivos y su principal objetivo es estimular el buen desempeño y valorar su quehacer profesional, permitiendo así mejorar la calidad de la educación.

La no obtención de resultados favorables en dos ocasiones de la evaluación del desempeño, acarrea la exclusión y separación del cargo docente o de directivo docente.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

**a) El *saber*** que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles

son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

**b) El *hacer***, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

## **EN EL PERÚ**

El 27 de setiembre del presente año el Ministro de Educación anuncia entre otras medidas para mejorar la calidad educativa, la evaluación a estudiantes del segundo de Primaria y a docentes. Señaló que en ambos casos la evaluación sería censal. Justifica la evaluación docente en la necesidad de organizar la capacitación docente en temas de manejo deficiente y de manera focalizada, asimismo sugirió la selección de los mejores maestros identificados para la ampliación (en una hora) de la jornada de estudios a partir del 2007.

Posteriormente el 05 de octubre el viceministro de Gestión Institucional Víctor Raúl Díaz Chávez, afirmó que la evaluación docente apuntaba a mejorar la educación del país, la condición profesional y económica del maestro y no era una medida punitiva o sancionadora. Asimismo señalaba que en la evaluación para docentes se estaba tomando en cuenta: desempeño, méritos, estudios y experiencia. En base a los resultados los docentes obtendrían incentivos como mejores ingresos, ascensos y acceso a cargos de gestión.

Estos anuncios -aún genéricos- evidencian sólo algunos rasgos de la evaluación docente. Señalan por un lado el carácter censal y por otro los aspectos a evaluar: desempeño, méritos, estudios y experiencia de los docentes. Elementos que no dan consistencia teórica ni técnica a la propuesta, pues no responden a la preocupación de los componentes de toda práctica evaluadora como son: (a) Objeto de evaluación; (b) Información confiable sobre lo que se evalúa desagregado de manera sistemática; (c) Emisión de juicio de valor sobre lo que se evalúa, en base a parámetros de valoración establecidos; y (d) Toma de decisiones.

El enfoque de maestro -en el marco de la política neoliberal- considera al docente como un “insumo” y no como sujeto de la educación; siendo así es fácil entender el propósito de la evaluación docente que se piensa implementar. Es distinto cuando se entiende que la vida de los humanos tienen permanente ejercicio de toma de decisiones y de prácticas conscientes y organizadas, que permiten señalar que toda práctica humana no sólo es evaluable sino perfectible. En este sentido una política de evaluación docente debe hacer que los maestros y maestras desarrollen habilidades para mejorar su lado personal y profesional a partir de su propia valoración y toma de decisiones.

Un proceso de evaluación docente pensando, que el maestro es el responsable de la baja calidad de la educación es una temeraria afirmación. No es acertado señalar que el único factor que determina la baja calidad educativa sea el maestro, pues gravita más el factor externo como la pobreza, la desocupación,

que se imponen sobre los factores internos, como el currículo, condiciones de trabajo, materiales, infraestructura, y el docente cuya labor tiene una suma importancia en el desarrollo del proceso educativo. En otras palabras efectuar cambios y mejoras en el docente no posibilitará una mejor calidad educativa, mientras no cambien las políticas económicas y sociales, que permiten la pobreza, la desocupación, crisis de valores, etc.

Sin embargo el relativo efecto del factor docente no puede conducir a esperar dichos cambios; los maestros pueden desarrollar acciones innovadoras que posibiliten cambios en el currículo, gestión, métodos; que permitan hacer una práctica educativa pertinente, con equidad y de calidad.

Si la evaluación docente asume el desempeño docente, bueno es recordar que la actuación del maestro depende básicamente de (a) Formación profesional de calidad tanto en inicial como continua; y (b) Una buena remuneración y condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de la mejor motivación docente. El desempeño docente no está ligado solamente al aspecto remunerativo como sostienen algunos.

Por otro lado en la actualidad hay una preocupación casi generalizada en países de América y Europa por desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño. En nuestro país se pretende evaluar al docente al margen de un sistema de carrera magisterial y de un Proyecto Educativo Nacional. Es decir la tradición de aplicar políticas educativas con sello de cada gobierno y de ministro continúa al margen de los reales intereses del país y especialmente de los que sufren marginación y discriminación. Sospechosamente el anuncio se hace casi en vísperas del proceso electoral de alcaldes y presidentes de región.

Un proceso serio de evaluación docente requiere de la difusión y conocimiento de cada uno de sus elementos, por parte de los maestros y maestras, pues como lo han mencionado no tendría carácter punitivo, lo contrario significa dar paso a la incertidumbre y la precariedad de su posible convocatoria

### **Algunas propuestas**

Teniendo en consideración que un proceso de evaluación docente debe estar ligado necesariamente a una Ley de Carrera Pública Magisterial, que conjugue los derechos del maestro con los derechos de los estudiantes y por ende a un Proyecto Educativo Nacional se plantea lo siguiente:

- El Proyecto de Carrera Pública Magisterial, que se encuentra para ser aprobado en el Congreso de la República, pase a ser debatido ampliamente con participación de los organismos gremiales del magisterio nacional. El consenso se hace necesario para viabilizar los entrapamientos existentes, provocadas mayormente por políticas magisteriales de corte autoritario.
- El Ministerio de Educación, el SUTEP y el Colegio de Profesores del Perú deben trabajar los términos de una evaluación de desempeños, planteando su finalidad, temas a ser evaluados, condiciones, procedimientos, estándares y etapas. No habría perspectiva de utilidad pertinente si la evaluación es impuesta por una norma. Los maestros como sujetos de la educación tienen opciones y alternativas de solución.

- El Ministerio de Educación en el más breve plazo debe desarrollar acciones que promuevan la discusión del Proyecto Educativo Nacional propuesto por el Consejo Nacional de Educación, en cuyo contenido se encuentra la evaluación de los desempeños docentes. El país requiere de soluciones integrales a los problemas de la educación.