

HACIA UNA CULTURA DE LA EVALUACIÓN Y FORMACIÓN DEL DOCENTE

TOWARDS A CULTURE OF TEACHER EVALUATION AND TRAINING

Luz Marina Uzcátegui Ávila
anuade@ula.ve

José Gregorio Fonseca
joself@ula.ve

Carlos Dávila
davilacarlos3@gmail.com

La evaluación educativa, es considerada como uno de los procesos más controversiales en el ámbito formativo. En la actualidad existe un persistente interés por la disertación de la valoración de desempeño del profesorado, que resulta una actividad primordial en el mejoramiento de las instituciones educativas; no obstante se puede evidenciar una desvinculación de esta práctica con el quehacer pedagógico, a causa de que la misma se ha ejercido sólo enfatizándose como un mecanismo de control, obviando el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje y por ende el de la calidad educativa. Con respecto a la evaluación de la actividad docente, el Plan Estratégico de la Universidad Pública de Navarra (2012) señala que “es entendida como la valoración sistemática de la actuación del profesorado considerando su rol profesional y su contribución para conseguir los objetivos de la titulación en la que está implicado” (p.3).

La aplicación de una evaluación del desempeño docente debe contemplar su ejecución en tres fases: la inicial o diagnóstica, la formativa o procesual y la final.

Esto implica arraigar una nueva cultura evaluativa que no se dirija hacia la sanción, la clasificación y la selección del personal, sino que se enfoque a la retroalimentación del quehacer, a partir de la reflexión continua, lo cual en algunos casos conllevará a la reorientación e inclusión de innovaciones pedagógicas para conseguir más eficaz y eficientemente la calidad anhelada.

Autores como Mateo (2000), proponen la planeación y aplicación de un sistema de evaluación del profesorado, pues producto de sus investigaciones ha llegado a la conclusión, que en general sólo se ejecutan intervenciones parciales y con poca continuidad, dicha propuesta debe partir de una participación activa del docente en su diseño, lo cual posibilita la delimitación de objetivos, el establecimiento de planes de acción, la distribución de las funciones, el análisis de la información, el establecimiento de juicios de valor, la generación

de decisiones de mejora, el seguimiento y por ende la creación de una cultura evaluativa institucional compartida.

De acuerdo a Stronge tomado de Mateo (2000), entre los sistemas más utilizados en la actualidad, para evaluar el profesorado tenemos: la observación en el aula, la opinión de los padres y alumnos, juicios valorativos emitidos por pares, el rendimiento en los aprendizajes de los alumnos, el autoinforme y el portafolio.

Conforme al modelo de evaluación que se realiza a través de la recolección de opiniones de parte de los estudiantes, el cual según Fernández, Mateo y Muñiz (1996) tiene su origen en la década de los años 20, en Estados Unidos y que se ha extendido desde ese entonces hasta nuestros días por los cinco continentes, su justificación se centra en que los educandos son los receptores directos del proceso de enseñanza y de aprendizaje concerniente a la práctica docente, cabe destacar que éste no es el único sistema de evaluación de la docencia y que esta forma de evaluar presenta ciertas insuficiencias, pues como es bien sabido, esta labor no es necesariamente unidireccional, sino que más bien abarca un numeroso grupo de agentes que participan en el ámbito educativo, por lo cual Fernández y otros han introducido la concepción de evaluación circular, la cual plantea que “todos los agentes que participan en el amplio contexto educativo tienen el derecho, y tal vez el deber, de evaluarse unos a otros recíprocamente, así como a las instituciones académicas”, con la finalidad de triangular las distintas informaciones derivadas de los diversos agentes, y a fin de ampliar al máximo el caudal interpretativo de los datos acumulados en el proceso evaluador. Finalmente, cabe añadir que la información obtenida del alumnado es de un incalculable valor cuando se cruza con la obtenida mediante otros medios.

Además, de las opiniones de los estudiantes es importante considerar la opinión de los padres, madres, representantes y/o responsables, pues resulta obvio que una buena relación entre éstos y los profesores y una comunicación efectiva entre hogar-escuela, ha de repercutir de manera significativa en la calidad de la educación.

Por lo antes expuesto, si queremos verdaderamente obtener una visión más holística y precisa de la actividad docente, surge la necesidad de incluir la información procedente de los pares, dado a que la educación tiene una concepción colaborativa, los datos aportados de acuerdo a este enfoque se generan desde un punto de vista comprensivo de la docencia, focalizándose en la información basada en los hechos introduciendo elementos sustantivos para la retroalimentación positiva del profesor.

Igualmente, es necesario considerar el rendimiento en el aprendizaje de los estudiantes, puesto que, no debemos olvidar que el propósito directo de la enseñanza es el aprendizaje y que la escolarización debería asegurar que los educandos acumulen los conocimientos y destrezas necesarias para desenvolverse ante las demandas que marca la sociedad; sin embargo, no se

debe ligar estrechamente el rendimiento de los alumnos, sólo con la tarea del profesor o la institución educativa, debido a que existen innumerables trabajos que plantean la incidencia de diversos factores en el mismo, en este sentido, se trata incluir en la reflexión del profesorado información de este estilo respecto del rendimiento que es fundamental en los proceso de mejora personal y colectiva, ya que, aporta datos decisivos a la institución para el cometido de la calidad de la docencia.

El autoinforme o autoevaluación se debe considerar como un proceso por el que el profesor efectúa juicios acerca de la adecuación y de la efectividad de su propia actividad, con el objeto de establecer las bases que faciliten la mejora. En esta práctica el profesor es el que establece los criterios y fija los estándares para juzgar la adecuación de sus conocimientos, habilidades y efectividad respecto a su desenvolvimiento en la actividad docente.

Aunado a ello, en la actualidad se ha venido incluyendo una nueva modalidad de evaluación del profesorado que se fundamenta en la implementación de los portafolios, que en esencia consisten en una recopilación de información referente a la práctica de los profesores, este instrumento ilustra con experiencias significativas y representativas la información evaluativa que poseemos y que se requiere para llevar a buen término la evaluación sistemática de la docencia. Si contextualizamos este instrumento en él podríamos incluir la Hoja de Servicio del Docente, que según el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (REPRODO), promulgado en 1991, en su artículo 54 expone:

La Hoja de Servicio del Docente será un registro acumulativo y contendrá datos personales e informaciones relativas a la actuación profesional, desarrollo profesional y eficiencia docente. Los resultados de la evaluación de la eficiencia docente se expresarán en una de las siguientes calificaciones: Sobresaliente, Distinguido, Bueno, Regular y Deficiente.

Otra técnica que vendría a apoyar la evaluación del desempeño docente, tiene que ver con las observaciones realizadas en el aula de clase, las cuales aportan evidencias difíciles de conseguir a partir de la utilización de otros métodos entre las cuales se pueden mencionar: clima en el aula, dominio del grupo, uso de innovaciones educativas, procesos de instrucción, interacción estudiante-profesor, entre muchos otros. Algunas de las limitaciones del uso de esta metodología se centran en el número de observaciones y su duración, escases de sistematización o pobreza de registros y la propia visita del evaluador que podría alterar el comportamiento del docente y los estudiantes.

Independientemente del modelo o de los modelos de evaluación empleados urge la necesidad de que la información evaluativa sea analizada en profundidad utilizando para ello todos los métodos que la razón y las nuevas tecnologías sean capaces de aportar, pues usualmente en las ocasiones que se realiza la valoración a los docentes no se realiza la socialización correspondientes de los resultados

arrojados y como consecuencia la misma no es utilizada para el beneficio individual del docente, ni colectivo de la institución; por ello, se requiere que los mismos sean integrados en todos los ámbitos desde los que se pueda incidir en la mejora global de la calidad de la docencia, y para ello es imprescindible que las derivaciones de este proceso sean comunicadas de manera oportuna a los evaluados, para la respectiva generación de propuestas y toma de decisiones sobre los planes de mejora para la docencia; lo cual se encuentra claramente establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública, decretado en 2002, en su artículo 62, que indica:

Para que los resultados de la evaluación sean válidos, los instrumentos respectivos deberán ser suscritos por el supervisor o supervisora inmediato o funcionario o funcionaria evaluado. Este último podrá hacer observaciones escritas que considere pertinentes.

Los resultados de la evaluación deberán ser notificados al funcionario evaluado, quien podrá solicitar por escrito la reconsideración de los mismos dentro de los cinco primeros días hábiles...

En Venezuela este proceso valorativo está sustentada por un conglomerado de leyes, reglamentos, resoluciones emanadas por el Estado, para brindar directrices que normen su praxis y que permita garantizar un mejor desempeño individual y colectivo que contribuya con el ascenso de la eficacia de la educación, una de ellas es el REPRODO, que en su artículo 45, de la evaluación y clasificación del personal docente, establece textualmente: “La evaluación y clasificación del personal docente, será organizada por el Ministerio de Educación, los Estados, los Municipios y demás entidades del sector oficial”.

Igualmente, el REPRODO en su artículo 46 señala:

La evaluación y clasificación del personal docente del Ministerio de Educación se llevará a cabo a través de la Junta Calificadora Nacional, las Juntas Calificadoras Zonales y los Comités de Sustanciación. En los Estados, Municipios y demás entes públicos la evaluación y clasificación se organizarán de acuerdo con las necesidades propias de cada organismo.

También el REPRODO, en su artículo, 49 establece quiénes son los integrantes de las Juntas Calificadoras Zonales y en el artículo 50 determina sus funciones, entrelas cuales especifica en el numeral 1.) Evaluar al personal docente y clasificar los profesionales de la Zona Educativa correspondiente, tomando en consideración las propuestas de los Comités de Sustanciación.

La evaluación de desempeño debe considerarse de obligatoriedad por parte del Estado venezolano, tal como lo estipula la Ley del Estatuto de la Función Pública, en su artículo 60, que expresa: “La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos será obligatoria, y su incumplimiento por parte del supervisor o supervisora será sancionado conforme a las previsiones de la Ley”. En este contexto la misma ley en su artículo 58 expone:

La evaluación deberá ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor. En el proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo.

En este contexto, es decisivo realizar una valoración del desempeño del personal que cumple con esta función, basada en la investigación, para estimar la capacidad e idoneidad del personal en el cargo que ocupa, entendiéndose por cargo al conjunto de tareas y responsabilidades que constituyen el trabajo asignado a un solo empleado, (Byars y Rue citado en Cadenas Mendoza, 2005). Además de ello, esta evaluación vendría a fortalecer el perfil que debe tener el docente, impidiendo el ejercicio del cargo de manera errónea, trayendo como consecuencia el desajuste de la estructura organizacional del sistema educativo. En este orden de ideas, la Ley Orgánica de Educación (LOE), promulgada en el 2009 en su artículo 6 determina que entre las Competencias del Estado Docente se encuentra la de regular, supervisar y controlar los procesos de ingreso permanencia, ascenso, promoción y desempeño de los y las profesionales del sector educativo oficial y privado, en correspondencia con los criterios y métodos de evaluación integral y contraloría social.

Al realizar un análisis del fundamento legal de la evaluación docente se evidencian ciertas discordancias, por un lado la LOE nos propone una evaluación integral, y para que ésta se lleve a cabo deberían formar parte de la misma todos los agentes inmersos en el contexto educativo; por otra parte el REPRODO contempla las Juntas Calificadoras para realizar esta valoración las cuales solo están integradas por personal dependiente del Estado, esto implica que toda la potestad y las decisiones están concentradas en manos del Estado; y si nos referimos a una evaluación democrática y participativa se requiere realizarla desde las bases de la responsabilidad y el compromiso compartido garantizando un verdadero derecho de inclusión.

No obstante, en miras de dar cumplimiento al proceso evaluativo al que ameritan estar sujetos los docentes, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) en sus orientaciones pedagógicas para el año escolar 2014-2015, específicamente en su Orientación N° 10 establece la que la Supervisión Educativa orienta y acompaña el proceso educativo y su objetivo es garantizar el cumplimiento de las políticas de Estado, además determina los ámbitos de supervisión educativa y los lapsos de tiempo en las cuales se llevará a cabo en las instituciones educativas. De la misma forma, en la Orientación N° 11 establece los procesos concernientes a la orientación y acompañamiento pedagógico que deberá atender la Supervisión Educativa. En el mismo orden de ideas en la Orientación N° 46 acuerda que el equipo directivo, desarrollará un plan de formación, seguimiento, control y evaluación de la planificación educativa durante todo el año escolar, a fin de realizar observaciones y reorientaciones pertinentes que apunten al logro del aprendizaje por parte de las y los

estudiantes, por lo cual este equipo debe supervisar, acompañar, revisar y orientar permanentemente a las y los docentes.

En este orden de ideas, el MPPE presentó un proyecto de reglamento de ingreso y ascenso para quienes ejerzan la profesión docente en funciones de enseñanza, orientación, planificación, coordinación, dirección y supervisión en el Subsistema de Educación Básica, que comprende los niveles de educación inicial, primaria y educación media. Para el ascenso en la carrera docente en sus diversas categorías, incluye como requisitos: años de servicio, aprobación de programas de formación docente correspondientes a varios niveles, participación como formador de otros docentes, elaboración de materiales educativos e informes de cabal cumplimiento de las funciones. En la propuesta la evaluación sólo será contemplada por el Estado para ascender o clasificar a los docentes.

Con respecto a los informes de cabal cumplimiento se planteó que fueran suscritos por los docentes que cumplen función directiva y supervisora, para dar cuenta del cumplimiento de las obligaciones docentes, que abarcan la asistencia a las actividades educativas y organizativas, dedicación al aprendizaje de los y las estudiantes, elaboración y uso creativo de recursos educativos, atención y orientación a los estudiantes y sus familias, vinculación con la comunidad y trabajo colectivo docente. Estos informes incluirán la evaluación por parte de estudiantes, de colegas docentes, familia y comunidad, por medio del Consejo Educativo o a través de consultas directas.

Cabe señalar que el Reglamento para el Ingreso y Ascenso en la carrera docente no fue implementado, por lo que es necesaria la revisión de este proyecto para que se dé inicio a una verdadera evaluación de desempeño y de méritos que contribuya a mejorar su praxis docente y a la consecución de los objetivos institucionales. Paralelamente a esta valoración es imprescindible contar con docentes con una formación inicial y permanente idónea y acorde a los cambios que se generan en la sociedad. En cuanto a la valoración del profesorado Santos Guerra (2010), explica que “es preciso en la práctica de los profesionales instalar mecanismos de evaluación para que la actividad se encamine” (p. 193).

La evaluación es una de las prácticas más importantes del proceso educativo. En efecto, forma parte del diagnóstico y coadyuva a la toma de decisiones para elaborar planes que beneficien la formación del personal, a partir del análisis integral de situaciones educativas y de las prácticas pedagógicas para que haya continuidad entre la formación inicial y permanente con el fin de mejorar individual e institucionalmente.

Además, (ob. cit.) plantea la necesidad de una formación permanente adaptado a las “dimensiones del desarrollo humano, el avance inconmensurable de los conocimientos, la diversificación y profundización del saber pedagógico, las demandas éticas y políticas que conllevan las nuevas situaciones, la invasión de las nuevas tecnologías, las exigencias permanentemente modificables del mundo laboral...” (p. 176)

Las exigencias de la sociedad actual demanda de la formación de profesionales que tengan la capacidad de responder eficientemente a las mismas; por lo cual, si la formación inicial ha sido insuficiente, la formación permanente debe suplir estas carencias, apoyándose en el análisis, la investigación, la reflexión y la intervención en práctica pedagógica del profesor (Imbernon, 1989).

La formación permanente del profesorado ha de responder a las exigencias del Sistema Educativo, en vista de que hoy por hoy se vienen suscitando acelerados cambios tanto sociales, económicos, tecnológicos y las instituciones educativas y sus docentes no deben quedar al margen de los mismos, al contrario tienen que ser instrumento de constante adecuación a nuevas estructuras dirigidas al perfeccionamiento de esta tarea. Por ello, el REPRODO en su artículo 139 plantea:

La actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio. Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas y establecerán programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la Educación. Asimismo, organizará seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional.

Si consideramos la formación permanente como un derecho las instituciones, los directivos, los supervisores y las Zonas Educativas deben estar prestas a brindarle al docente un conjunto de oportunidades que favorezcan este proceso y no coartar el interés y la iniciativa de los profesores, no encasillándolos en sólo jornadas de actualización promovidas por el Estado, sino por el contrario darle apertura a diversidad de conocimientos provenientes de un sin número de instituciones de Educación Universitaria.

La LOE en su Capítulo IV contempla lo referente a la Formación y Carrera. En cuanto a la Formación Docente en su artículo 37 determina:

Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido de los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones educativas lo relativo a sus programas de formación docente.

Igualmente, la LOE en su artículo 38 define e identifica los objetivos de la formación permanente de la siguiente manera:

La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de los conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo de la transformación social que exige el país.

En miras de dar cumplimiento al proceso de formativo al que ameritan estar sujetos los docentes en las Orientaciones Pedagógicas 2014 - 2015 el MPPE, en las líneas orientadoras N° 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 implementa la creación de grupos de investigación y formación, además, de una serie de programas y módulos que contemplan las siguientes líneas de investigación y formación: currículo, gestión escolar, clima escolar, desempeño institucional, supervisión, escuela, familia, comunidad, carrera docente, educación y trabajo, educación intercultural, educación y ecología, educación no formal, escuelas rurales, infraestructura escolar, salud sexual y reproductiva. También establece los responsables institucionales de los Congresos Escolares, Sábados Pedagógicos, intercambios interinstitucionales entre otros.

Para finalizar, se puede acotar que el objetivo primordial de la docencia es elevar la calidad del funcionamiento e impacto de los centros educativos, pero, si bien es cierta la dificultad de encontrar al “profesor ideal”, resulta más sencillo identificar profesionales excelentes preocupados por mejorar su práctica, y todo ello se pudiera encaminar a través de procesos continuos de formación y evaluación lo cual debe contribuir a estimular al profesorado a trabajar en su formación docente mediante incentivos, tales como: promoción, obtención de alicientes económicos.

REFERENCIAS.

Cadenas Mendoza, M. (2005). El desempeño docente de I y II etapa de educación básica en el Núcleo Escolar Rural N° 600 del Municipio Sucre del Estado Mérida. Tesis de maestría no publicada, Universidad de Los Andes, Trujillo, Venezuela.

Fernández, J., Mateo, M. y Muñiz, J. (1996). Valoración por parte del profesorado de la evaluación docente realizada por los alumnos. *Psicothema*[Revista en línea], 1. Disponible: <http://www.psicothema.com/pdf/13.pdf> [Consulta: 2015, Octubre 19]

Imbernon, F. (1989). La formación inicial y la formación permanente del profesorado. Dos etapas de un mismo proceso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* [Revista en línea], 6. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/117680.pdf> [Consulta: 2017, Junio 15]

Ley del Estatuto de la Función Pública. (2002, Septiembre 06). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 37522

Ley Orgánica de Educación. (2009, Agosto 15). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5929 (Extraordinario)

Mateo, J. (2000). La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia. *Revista de Investigación Educativa* [Revista en línea], 1, 7-34. Disponible: <http://revistas.um.es/rie/article/view/121451> [Consulta: 2018, Junio 20]

Ministerio del Poder Popular para la Educación Orientaciones pedagógicas 2014-2015 Caracas.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (s.f.). Proyecto de Reglamento de ingreso y ascenso en la profesión docente. Caracas -Venezuela.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Decreto N° 1942). (1991, Noviembre 19). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 4338 (Extraordinario)

Santos Guerra, M. (2010). La formación del profesorado en las instituciones que aprenden. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* [Revista en línea], 68. Disponible: https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1279267806.pdf [Consulta: 2018, Noviembre 14]

Universidad Pública de Navarra. (2012) La evaluación de la actividad docente del profesorado en la Universidad Pública de Navarra. España: Autor. Disponible: https://www.unavarra.es/digitalAssets/150/150114_100000metodoevaluacion.pdf [Consulta: 2018, Noviembre