

# Editorial

## La evaluación de los docentes, elemento sustantivo en la educación

En México, en las tres últimas décadas, el tema de la evaluación de los profesores ha estado en el interés de los dirigentes del sistema educativo, los directores de los establecimientos, los profesores de básica, media superior y superior, las organizaciones gremiales, las asociaciones civiles y los padres de familia. Llama la atención que los alumnos y estudiantes, interlocutores directos de la acción del magisterio, no han tenido una presencia significativa en el coro de voces que clama por la valoración de la labor que los docentes despliegan cotidianamente en los salones de clase.

La apreciación del quehacer de los profesores se ha incrementado rápidamente a partir de la puesta en marcha de políticas de evaluación dirigidas a todos los niveles escolares del sistema, a la asociación de las iniciativas de calificación con estímulos económicos para los profesores y catedráticos, a la manifestación de exigencias de distintos sectores de la sociedad, al reconocimiento social a través de las acciones para la acreditación de programas y a los procesos implicados en la certificación de los profesionales. Pero si bien actualmente se puede constatar en el sistema educativo una presencia universal de la evaluación de los profesores en los niveles de básica, media superior y superior, no deben de soslayarse las condiciones en que estos procesos han tenido lugar, sobre todo en el contexto nacional. Una de las condiciones que más llama la atención es la rapidez con la que se han implantado las prácticas de evaluación en cada una de las instituciones, justificada en parte por las fuertes exigencias externas a los establecimientos, misma que ha puesto en evidencia la falta de preparación técnica de las personas en quienes ha recaído la responsabilidad de realizarla, así como, por lo general, la ausencia de condiciones institucionales propicias para garantizar la calidad profesional de las acciones desplegadas.

Los procesos que han tenido lugar en los diferentes niveles educativos han diferido considerablemente; en educación básica han dependido fundamentalmente de los acuerdos de los representantes de la asociación gremial mayoritaria del sector con los directivos del subsistema, así como su instrumentación, la cual se ha dejado también bajo la responsabilidad

del mismo organismo gremial. En el caso de la educación media superior y superior, la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente se originó con el impulso de acciones de compensación salarial para los académicos y se ha ido fortaleciendo con las iniciativas derivadas de la acreditación de programas y el acceso a recursos adicionales, en ambos casos con presencia de organismos externos al sistema educativo que determinan los criterios, los mecanismos y los montos económicos, y que lo hacen en ausencia de las respectivas organizaciones laborales. Lo anteriormente dicho es relevante, sobre todo en la perspectiva de la continuidad de los procesos de evaluación vigentes y/o de las propuestas de nuevas iniciativas que tendrán que diseñarse a partir de la revisión de las circunstancias actuales de operación y de tomar en cuenta los escenarios de los contextos presentes.

Una práctica reiterada en el ámbito nacional, por ejemplo, ha sido la asociación de la evaluación de los docentes con estímulos económicos, práctica que contradice toda la evidencia de la literatura especializada que advierte que esa situación favorece la simulación, respuesta típica de quien se advierte “controlado” por algún agente externo: se ha documentado que si la evaluación del maestro o la escuela depende de los resultados obtenidos por los alumnos en una prueba de gran escala, las actividades programadas se reducen considerablemente para asegurar que las calificaciones sean favorables.

Por el contrario, para que la evaluación mejore la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, una de las primeras condiciones que se debe cubrir tiene que ver con la aclaración del propósito central de tal actividad. Si bien es cierto que regularmente se justifica la evaluación de los profesores como recurso para mejorar la calidad educativa, en los hechos dichas acciones han contribuido más bien a compensar el nivel salarial de los evaluados o han tenido el propósito de cumplir con algún requerimiento administrativo, sin que se apuntalen evidencias de una progresión en la interacción de profesores y estudiantes a favor del aprendizaje.

La evaluación del desempeño docente debe contribuir a la clarificación del modelo adoptado sobre qué es enseñar y qué es aprender en cada uno de los escenarios escolares, marcados en gran medida por las características de quienes experimentan la vivencia escolar: niños pequeños o mayores, adolescentes, jóvenes o adultos; asimismo, debe propiciar un ejercicio intelectual de definición de las funciones que se espera que cubran idealmente los docentes para la adquisición de repertorios básicos como el autocuidado, la lectoescritura u otros procesos como el cultivo de un pensamiento crítico, la consolidación de un aprendizaje autónomo o el ejercicio de la ciudadanía. La evaluación docente también supone la revisión de circunstancias institucionales —tales como la infraestructura,

las características del personal y sus condiciones laborales— en donde tendrá lugar dicha actividad para que efectivamente las expectativas de la institución sobre la acción docente puedan ser satisfechas.

Regularmente todo proceso de evaluación adquiere credibilidad en las comunidades en donde se aplica cuando se conoce de manera inequívoca su propósito, el origen de la iniciativa, los procedimientos seguidos en su diseño y la respetabilidad de quienes estarán a cargo de su puesta en marcha, y cuando se tiene la certeza de que cuenta con un grado aceptable de objetividad a partir del cumplimiento de los requerimientos técnicos de los recursos empleados, y de equidad en el manejo de las consecuencias que se deriven de dicho ejercicio. Adicionalmente, los elementos anteriormente enumerados adquieren sentido cuando los resultados de las evaluaciones cuentan con la previsión institucional de programas de actualización permanente que ofrezcan soluciones a las posibles deficiencias señaladas por la evaluación.

Cualquiera que sea el conjunto de acciones elegidas para la evaluación del desempeño docente, éstas deben someterse a una revisión continua en todas y cada una de las etapas que conforman el proceso. En cuanto al diseño, una revisión de quienes participaron en la construcción de la propuesta, bajo qué condiciones laboraron, cuáles fueron las fuentes consideradas para la definición de las funciones o competencias docentes, cómo se ponderaron las opciones en cuanto estándares o criterios de calidad, podrían ser algunos de los elementos para iniciar el escrutinio. En cuanto a la puesta en marcha del programa, podría considerarse el análisis de cómo se presentó la evaluación a cada uno de los participantes, ya se trate de las personas que fungieron como evaluadores, o de los maestros, los estudiantes y los directivos que participaron en el proceso, con el fin de verificar que todos hayan coincidido en el propósito de mejorar la docencia en beneficio del aprendizaje. La revisión de la estrategia de aplicación podría iniciarse con el recuento de la capacitación de quienes tuvieron la encomienda de aplicar los instrumentos diseñados para la recolección de la información, las condiciones en que esta actividad tuvo lugar, el repaso de los incidentes críticos presentes en el proceso y la pertinencia de los tiempos en que se desarrolló. Igualmente relevante resultará el examen cuidadoso de los procesos tanto de obtención como de tratamiento de la información que sirvieron de plataforma para la toma de decisiones. Otro elemento muy importante para la exploración del programa de evaluación será examinar si la comunicación de los resultados para las distintas audiencias fue considerada y si se hizo de manera especial para los docentes, los directivos, los estudiantes, los padres de familia y los diferentes actores sociales involucrados. Con el conjunto de elementos analizados se podrá construir una valoración global de los

resultados obtenidos en todo el procedimiento y se podrá contar con información puntual para mejorar cada una de las etapas en la siguiente aplicación del programa. La obtención de evidencias de la mejora de la actividad docente, que se reflejará en la formación de los estudiantes, sin duda será la guía para identificar las prácticas de evaluación exitosas las cuales, además, habrán de realizar una reformulación constante de las iniciativas para su perfeccionamiento.

La evaluación del desempeño docente es una excelente oportunidad para aclarar las funciones que se espera que los maestros y catedráticos desempeñen, y puede contribuir a destacar para la sociedad en su conjunto la relevancia y complejidad de esta tarea profesional que requiere tanto de una formación especializada como de condiciones apropiadas para su cabal desenvolvimiento. La valoración de este quehacer también puede contribuir a dignificar dicha tarea profesional, acrecentar el acopio de elementos para orientarla, desplegar iniciativas para retroalimentarla y, en última instancia, establecer la oportunidad de reflexionar de forma sistemática y periódica sobre su razón de ser y devenir.

La investigación educativa puede contribuir significativamente a la consolidación del conocimiento sobre las prácticas de evaluación actualmente vigentes y al diseño de estrategias futuras que respondan a las exigencias planteadas por los diversos actores sociales a las instituciones escolares, y en particular contribuir a la construcción de criterios para la definición del desempeño esperado de sus docentes. Un punto vital para mejorar las prácticas actuales de evaluación del desempeño docente será conocer con todo detalle los efectos que éstas tienen en cada uno de los distintos escenarios, e identificar prácticas de evaluación exitosas para alentar su réplica en otras instituciones. Estudios sobre los distintos estilos de enseñanza y sus ventajas sobre los procesos de formación en cada una de las etapas de desarrollo del ser humano sin duda ayudarán a la definición de las funciones y competencias del profesor de cada nivel escolar.

Otro aspecto interesante para los investigadores educativos podría ser los estudios dirigidos a probar la idoneidad de los instrumentos vigentes para la valoración del quehacer docente, como los cuestionarios de opinión dirigidos a los estudiantes, los portafolios que agrupan evidencias clave de la labor de los maestros o las guías de observación que permiten la interacción didáctica entre colegas; una estrategia especial requerirá poner a prueba si los resultados del aprendizaje de los alumnos será el mejor indicador para valorar la labor docente y cuáles instrumentos serían los más confiables para dar cuenta de lo aprendido por los estudiantes durante un periodo escolar: el examen y otras actividades diseñadas por el maestro de grupo, una prueba elaborada por especialistas alineada

a currículo o por competencias, o bien un proceso de acreditación por organismos externos a la institución.

El camino por recorrer para la investigación es amplio y testifica los muchos temas que aún no están documentados en el ámbito nacional y que urge conocer para dar cabida a nuevas propuestas o iniciativas que ayuden a mejorar las prácticas de evaluación vigentes; así mismo, pone al descubierto la importancia y complejidad de la actividad de los docentes y, por consecuencia, de su evaluación. Todos los actores sociales deben involucrarse en ella para lograr cambios significativos en las formas de trabajo de los docentes que repercutan en el aprendizaje de los estudiantes en el corto plazo.

*Mario Rueda Beltrán*