

Evaluación de los maestros: para qué sirve y cómo debe hacerse

Por: Víctor Manuel Gómez * - María Patricia Asmar**

Cómo funciona el sistema colombiano, por qué protestan los maestros y cómo se hace en los países con mejor calidad educativa. Explicación clara sobre el paro docente, sobre el acuerdo para levantarlo y sobre la prometida revisión de las evaluaciones.



Los nuevos contra los viejos

El magisterio del sector público colombiano está sujeto a dos distintos Estatutos Docentes: el del Decreto [2277 de 1979](#), que cubija a quienes ingresaron antes del 2002, y el del Decreto [1278 de 2002](#), que cubre a quienes ingresaron a partir de ese año o ingresen al servicio como provisionales. Hoy por hoy la cobertura se reparte casi por igual entre los dos regímenes.

Los Estatutos son muy diferentes en cuanto a los grados del escalafón, en cuanto a los criterios de evaluación y en cuanto a los requisitos para la promoción.

Esta semana los maestros pertenecientes al 1278 – los “nuevos”- se sintieron “traicionados” por el acuerdo entre el gobierno y la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), puesto que los grados más altos del escalafón del 2277 –los “viejos”- salieron más beneficiados que ellos:

La evaluación se refiere a cómo se desempeña el maestro en su ejercicio docente, no a su puntaje en pruebas estandarizadas de papel y lápiz.

- Los de Grado 14 del 2277 recibirán una bonificación anual no constitutiva de salario equivalente al 10 por ciento de su asignación básica mensual durante el 2016, y del 15 por ciento a partir del 2017.

- Los de los grados más altos equivalentes en el 1278 – “los nuevos”- seguirán sometidos al requisito de Maestría o Doctorado, y las mejoras sólo aplican para el 0,1 por ciento de los docentes.

Por eso se afirma que la Junta Directiva de FECODE representa a los “viejos” (los del 2277), y que el único beneficio del acuerdo para los del 1278 será la prometida revisión de los criterios y mecanismos de evaluación.

Lo anterior ha puesto al magisterio al borde de un cisma sindical, con [llamados](#) a “la muerte de FECODE y el nacimiento de un nuevo sindicato para el 1278”. Se anticipan

problemas y protestas para cuando los adscritos al 1278 logren controlar la Junta Directiva de FECODE u organizar su propio sindicato.

Decisiones sin estudio

El conflicto descrito muestra cómo ni el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ni FECODE han estudiado a fondo los alcances del 1278, para poder comprender y resolver los problemas de promoción, evaluación y remuneración del 50 por ciento de los docentes oficiales.

Los pocos estudios sobre docentes en Colombia, como el publicitado informe de la Fundación Compartir ("[Tras la Excelencia Docente](#)", 2014), tienen un sesgo economicista que los hace olvidar lo más importante de la profesión educativa: el conjunto de normas que definen el ingreso, la promoción y la remuneración. En el caso colombiano, estas normas ayudan a crear una imagen negativa sobre la docencia como profesión deseable para los jóvenes.

Las buenas intenciones del gobierno Santos en el sentido de elevar la calidad de la educación no se logran mediante programas artificiales de preparación (*training*) para las pruebas PISA – a lo cual se reduce hoy la política educacional- sino a través de mejorar la profesión docente, para lo cual haría falta una evaluación integral del Estatuto 1278.

Clase en un colegio de
Bogotá.
Foto: Cinu Bogotá



El régimen de “los nuevos” (el 1278)

1. Ingreso a la carrera docente. El ingreso al servicio depende de aprobar una prueba de competencias generales y específicas que administra la Comisión Nacional de Servicio Civil. Este Estatuto establece además otro examen de competencias al finalizar el período de prueba para la inscripción en la carrera docente, y dispone que el ascenso y la promoción entre otras cosas requiere aprobar las evaluaciones convocadas por la respectiva entidad territorial, mínimo cada 6 años.

2. Promoción. Solo podrán acceder al siguiente grado del escalafón quienes obtengan promedios superiores al 80 por ciento, pero se advierte que “para las reubicaciones y ascensos se procederá en estricto orden de puntaje *hasta el monto de las disponibilidades presupuestales*” de las entidades territoriales. Así pues que no basta con aprobar el examen: lo que importa es que exista presupuesto.

3. Evaluación. Se ordenan evaluaciones ordinarias y periódicas de desempeño anual, a cargo de los directivos docentes, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones asignadas a los maestros.

El 1278 prevé distintos instrumentos de evaluación, como la observación de clases y de prácticas escolares, el logro de los estudiantes, la evaluación por parte del consejo directivo y la autoevaluación, entre otros. Sin embargo existen muchas críticas sobre el carácter subjetivo de las calificaciones por parte del directivo docente y sobre el peso de las relaciones personales a este respecto. .

Como se debe evaluar

El sistema descrito no se ajusta a tres de los criterios principales en el campo de la evaluación docente:

- En primer lugar, la evaluación de desempeño debe basarse en instrumentos y estándares que garanticen la objetividad e imparcialidad de los directivos escolares.
- En segundo lugar, el ascenso debe estar condicionado exclusivamente a la aprobación del examen respectivo; someterlo a disponibilidad presupuestal es una obvia injusticia para con los maestros y la profesión docente.
- Y en tercer lugar, la evaluación mediante pruebas estandarizadas por competencias va en contravía de las mejores prácticas internacionales en la materia.

En efecto, al revisar las experiencias de los países con altos rendimientos se identifican varias características comunes:

1. La evaluación se refiere a cómo se desempeña el maestro en su ejercicio docente, no a su puntaje en pruebas estandarizadas de papel y lápiz.

Por lo general se evalúan aspectos como la planeación y preparación de las clases, el ambiente del aula, las estrategias pedagógicas y didácticas, el desarrollo profesional del docente de acuerdo con objetivos previamente establecidos, su aporte al proceso escolar y sus relaciones con la comunidad.

Dicho de otra manera: la evaluación de los maestros es “situada”, se realiza en su ambiente de trabajo, y esto permite que sirva para mejorar las prácticas docentes.

El mundo tiende hoy hacia la profesionalización de los evaluadores .

2. La evaluación tiene propósitos de retroalimentación, acompañamiento y mejoría continua.

Si bien son numerosos los países donde la evaluación incide sobre el ingreso, promoción y base salarial de los docentes (Canadá, Francia, Alemania, Suecia, Israel, Corea del Sur, Nueva Zelandia y Estados Unidos), para la mayoría de los países de la OECD la información resultante de los procesos evaluativos se utiliza más que todo para formular planes de mejoramiento, programar acciones de acompañamiento y *coaching*, y para el reconocimiento o distinción de los mejores docentes.

3. Los modelos mejores se diseñan con la participación de todos los actores del sistema educativo: autoridades nacionales, locales, sindicatos de maestros y líderes escolares. Estos actores definen estándares que reflejan la complejidad de la profesión docente; eligen estrategias de evaluación, y velan por el respeto de los acuerdos entre empleadores y sindicatos acerca del impacto de las evaluaciones sobre la carrera del docente.

4. En la mayor parte de los países, la “evaluación situada” de los docentes es responsabilidad de los directivos escolares, seguidos por inspectores, gestores de redes

de trabajo, pares externos, y equipos constituidos por autoridad central, autoridades locales y líderes escolares.

El mundo tiende hoy hacia la profesionalización de los evaluadores. Evaluar a los maestros en su lugar de trabajo y acompañarlos de terceras personas es un proceso costoso, pero ha mostrado su capacidad real de mejorar la calidad de la docencia.

El Gobierno y Fecode llegaron a un acuerdo el pasado 6 de mayo.

Foto: Ministerio de Trabajo



La anunciada reforma

Estas 'mejores prácticas' deben servir de referente al acuerdo suscrito entre el MEN y FECODE para "revisar y redefinir los criterios y metodologías de evaluación de los maestros" colombianos.

La evaluación integral del 1278, y su eventual reforma, son necesarias para mejorar las condiciones de ingreso, promoción y remuneración de los maestros. Las nuevas condiciones habrían de mejorar su imagen social, lo cual sería el mejor estímulo para atraer jóvenes competentes a la carrera docente.

Programas como las becas para estudiar Licenciaturas en Educación tendrán muy poca eficacia mientras la profesión siga siendo subvalorada socialmente. Y una razón básica para esta mala imagen está en las condiciones cotidianas del trabajo de maestro. Sometidos a muchas horas y con muchos estudiantes de docencia presencial; a inacabables trámites burocráticos; a evaluaciones subjetivas y arbitrarias por parte de sus 'rectores' (hoy denominados 'gerentes' de las instituciones); a autofinanciar estudios de postgrado para aspirar a una posible promoción; a escaso tiempo para la lectura, el estudio y la auto formación, y a una remuneración poco competitiva en el mercado laboral. .

Finalmente, es necesario organizar el escalafón, planificar el sistema de ascensos y la disponibilidad de cupos o plazas de docentes en las instituciones y según niveles y áreas de formación, pues resulta inadmisibles que profesores que cumplan los requisitos no puedan ser promovidos ni mejorar sus condiciones salariales. En un país que apuesta por la educación como una de sus banderas principales, esta medida representa un desconocimiento del mérito, del esfuerzo y de los derechos de los docentes, y contribuye a la imagen social negativa de la docencia.

* Director del Departamento Sociología. Universidad Nacional de Colombia

** Investigadora y consultora en temas educativos, gerente de Gestionamos para Educar. @MPAsmar

Razónpublica.com, 11 Mayo 2015