

Nota de trabajo #94 (11 de febrero de 2025)

Evaluación docente en la hoguera de las vanidades

Por Darwin Caraballo

Las Notas de Trabajo son instrumentos que utiliza el Equipo Técnico de EDUCA a la hora de investigar sobre un determinado tema vinculado a la educación. Las Notas de Trabajo constituyen insumos fundamentales para posiciones institucionales reflejadas en productos publicables de la institución. Las Notas de Trabajo no necesariamente comprometen la opinión de la institución ni de los miembros de su Junta Directiva.

La Hoguera de las vanidades, de Tom Wolfe publicada en 1987 ha sido considerada por los críticos como la novela de la década y no solo por ser un éxito editorial con millones de ejemplares vendidos a nivel global. Su notoriedad se sustenta en la forma en como Wolfe reconstruye una sátira de la sociedad actual, caracterizada por la liviandad de los conceptos, la superficialidad de los debates y por dirigir la atención hacia distractores que alejan las miradas de los temas estructurales, de fondo, de aquellos esenciales.

Me temo que el debate actual sobre la evaluación del desempeño docente ha sido capturado, como en la obra de Wolfe. por lo menos relevante, por lo superficial, por lo anecdótico. Y con esto se ha ido desviando la atención de lo importante, de lo verdaderamente relevante.

Discutir en abstracto, sobre la escala de calificaciones de los docentes y si unos pocos puntos más o menos merecen incrementos salariales o no, es ingresar al debate sustantivo de la evaluación de desempeño docente por sus aspectos meramente cosméticos. Este enfoque poco o nada aporta a la imperiosa necesidad de mejorar la calidad de la labor docente, como un elemento fundamental para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes que asisten a la educación provista por el Estado dominicano.

En este debate, poco se ha oído sobre qué se evalúa, cómo se evalúa y, no menos importante, sobre quiénes recae la responsabilidad de evaluar. No es de extrañar entonces, que poco se haya debatido sobre la pertinencia de una

evaluación de desempeño bajo los parámetros definidos, si es la evaluación de desempeño que el sistema necesita y sobre todo, si sirve para colocar los incentivos en la dirección correcta. Porque, así somos los humanos, nos alineamos tras los incentivos. Y cuidado, estos no necesariamente tienen que ser siempre económicos.

Comencemos entonces por conocer qué se evalúa.

De acuerdo con el artículo 26 de la Orden Departamental No.18/2025 que reglamenta en todos sus órdenes la Evaluación de Desempeño Docente, los aspectos a evaluar se transcriben en la siguiente figura, capturada del texto de la mencionada Orden:

ACTIVIDAD EVALUATIVA	M	D CE	CP	DTIC	OE	PE	MB/B	SD/CRyCA	TD	CD	D DRN
Observación de clase	35	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación de la planificación de clase	15	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación de competencias profesionales	20	50	50	50	60	60	60	50	50	50	50
Autoevaluación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Evaluación del superior inmediato	20	30	35	35	30	30	30	35	35	35	35
Evaluación de los supervisados, acompañados o asistidos	N/A	10	15	15	N/A	N/A	10	15	15	15	15
Evaluación de los pares o colegas	10	10	N/A	N/A	10	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Valoración de los estudiantes	0	N/A	N/A	N/A	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Valoración de las familias	N/A	0	N/A	N/A	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total (Puntos)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lectura:

M: Maestro

D CE: Director(a) de centro educativo

CP: Coordinador(a) pedagógico(a)

DTIC: Dinamizador TIC

O: Orientador(a) escolar

P: Psicólogo(a) escolar

MB/B: Maestro(a) bibliotecario(a)

Como puede apreciarse, la gran mayoría de las actividades evaluativas son evidentemente subjetivas. Más allá del intento de objetivar con instrumentos y rúbricas, no será sencillo para el evaluador calificar la observación de clase, la evaluación de las competencias profesionales o la forma de planificar conforme a un único estándar de calidad. Más bien, su juicio estará sujeto a su cosmovisión y experiencia sobre el rol y la práctica docente. No redundaría aclarar que no necesariamente esa cosmovisión, por más trayectoria que tenga el evaluador, sea en sí misma la adecuada, la correcta o que siga las tendencias de la pedagogía moderna y efectiva. Pudiera darse el caso, a modo de ejemplo, que un docente que efectivamente es capaz de innovar, que reorganiza los espacios de aprendizaje, que es creativo y se sale de los estándares, sea calificado de forma negativa por un evaluador de corte tradicional, sin tener en cuenta si sus estudiantes estén aprendiendo; peor todavía, aún aprendiendo.

Ni que decir de las actividades de evaluación relegadas al superior inmediato o colegas pares. Aquí no solo la subjetividad es un problema, sino que la proximidad y conocimiento con el docente a ser evaluado, introduce una distorsión al proceso de evaluación. No será fácil para el director del centro o un colega par, calificar negativamente a su compañero de trabajo, sabiendo que de su juicio puede depender o no un incremento salarial, que a todas luces siempre es buscado y pretendido por cada trabajador independientemente de su desempeño. ¿Cómo continuaría el clima laboral en ese centro, si un grupo de docentes siente que su incremento salarial fue denegado por la acción directa de sus pares o director? Peor aún. ¿cómo controlar las arbitrariedades ejercidas por un superior inmediato o colegas pares que pudieran estar escondiendo en su juicio aspectos que nada tienen que ver con la evaluación? Estos últimos elementos no son menores, dado que aportan el 30% de la evaluación.

Como puede apreciarse en la figura, ni estudiantes ni familias intervienen en la evaluación de maestros y directores que son los dos actores fundamentales en el proceso educativo. Volveremos a estos aspectos en la siguiente Nota de Trabajo.

Detengámonos un instante en conocer quién o quiénes evalúan, pasando revista al Capítulo VI , de la ya mencionada Orden Departamental No.18/2025.

Los evaluadores de clases y la planificación de estas estarán en responsabilidad de pares académicos de mismo nivel y/o área curricular. En el artículo 31 se propone, y cito, “El personal docente autoevaluará su práctica “, asistido por

administradores de prueba y siguiendo instrumentos. Asimismo, cada superior inmediato será responsable por evaluar los docentes a su cargo; mientras que el personal de dirección será valorado también por el personal que supervisan dando un perfil 360 al proceso. Vale agregar, que será la Comisión Técnica que definirá el perfil de los evaluadores y los criterios de selección para las actividades evaluativas.

No hace falta ocupar demasiado espacio aquí para que el lector avezado comprenda rápidamente que la sana distancia entre evaluador y evaluado al menos esté puesta en tela de juicio.

Veamos por último cómo se evalúa.

El proceso configura un complejo entramado institucional de comisiones. Paso a detallar: Comisión Nacional Rectora, que la integra además del Ministro 5 viceministros, el director del Gabinete y los presidentes de la ADP y de ANPROTED También la Comisión Ejecutiva Nacional, presidida por el viceministro de acreditación, la dirección de recursos humanos del MINERD, el Instituto Dominicano de Evaluación e investigación Educativa (IDEICE), dos direcciones adicionales y tres representantes de los comités ejecutivos de ADP y ANPROTED.

Se agrega una Subcomisión Especial Consultiva, también presidida por el viceministro de acreditación, la directora de evaluación y certificación docentes, especialistas en educación y carrera docente, el presidente de la Asociación Nacional de Directores de Centros Educativos y expresidentes y exsecretarios generales de la ADP.

No olvidemos la Comisión Técnica, integrada por la Dirección de Evaluación y Certificación Docente, el IDEICE, el viceministerio pedagógico, y el de supervisión y control de la calidad. Se agregan las Comisiones Regionales, integradas en cada una de las 18 regionales por su director, el encargado de RR.HH. un representante de la Junta Regional, y un enlace regional de la ADP y la ANPROTED.

Pero las comisiones siguen. Faltan las distritales y las de centros educativos. Las primeras, integradas por el director del distrito, su encargado de recursos humanos, un representante de la Junta Distrital, un representante de las seccionales de la ADP y la ANPROTED, entre otros. Las comisiones de Centros

Educativos, la preside el director, un miembro de su equipo de gestión, un representante de la Junta, y un representante de la ADP.

¿Advierte lector, tanto como yo, la complejidad de esta ingeniería institucional ad-hoc, donde evaluados y evaluadores se confunden en sus roles y son juez y parte a la vez?

En síntesis, este proceso puede mejorarse sustancialmente, simplificarse, enfocarse en los aspectos importantes del real desempeño docente, si con ello se pretende orientar las conductas y las prácticas de maestros y profesores hacia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Se podrá cuestionar por qué EDUCA hace publica ahora esta posición habiendo integrado la Comisión de Diseño de Evaluación de Desempeño desde su instalación. En un espacio integrado por más de una decena de organizaciones y voceros, en el cual muchas veces cuenta más el volumen de la exposición que la fortaleza de los argumentos no siempre se puede hacer oír ni persuadir al conjunto. Sí hemos dejado saber en reuniones personalizadas, nuestras apreciaciones técnicas validadas con una red de expertos globales, a las autoridades responsables de este proceso para quienes quiero dejar expresa constancia de su profesionalismo, dedicación y deseo para conducir este proceso tan complejo que pretende evaluar a más de 120 mil educadores y distribuir, no menos, de 5 mil millones de pesos por concepto de incentivos.

Hacer expresa esta posición podía entorpecer el proceso en lugar de favorecerlo, y como no pretendemos ser dueños de la verdad la espera era prudente. No obstante, viendo el derrotero de los acontecimientos, el ángulo del debate y corroboradas nuestras preocupaciones es de responsabilidad hacer conocer esta posición tanto a las autoridades como a la comunidad educativa.

En la próxima nota de trabajo, abordaremos la propuesta que EDUCA pretende poner a consideración de las autoridades respecto de la evaluación de desempeño docente. Se entiende que existe una oportunidad histórica de dejar un legado durante esta administración para modernizar, simplificar y reenfocar este proceso medular para el mejoramiento de la calidad de la educación dominicana.