

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, UN PROYECTO EN CONSTRUCCIÓN

THE EVALUATION OF PERFORMANCE, A PROJECT UNDER CONSTRUCTION

José Huamán Delgado¹

Recibido: 13 de octubre de 2017

Aceptado: 17 de octubre de 2017

La última huelga magisterial ha permitido a los medios de información, orales y escritos a: 1) Destacar la obligatoriedad de la evaluación del desempeño laboral del docente; 2) Evidenciar las tensiones entre autoridades educativas y los maestros; y 3) Revelar los problemas que caracterizan al sindicato de maestros. Sin embargo, el conflicto magisterial ha demostrado que la mayoría de docentes no rechaza la evaluación; sí cuestiona la estrategia que el Ministerio de Educación (Minedu) plantea para su implementación y ejecución.

1. UN PROYECTO EN CONSTRUCCIÓN

Si bien, la evaluación del desempeño docente destaca entre todas las evaluaciones del profesorado y está respaldada por la Ley de Reforma Magisterial No. 29444 y su respectivo reglamento. El Ministerio de Educación (Minedu) ha

iniciado la implementación del proceso con la elaboración de algunos instrumentos, como las rúbricas. Lamentablemente, no se cuenta con un perfil del maestro peruano, que exprese nuestra diversidad geográfica y cultural; lo cual serviría como referencia para valorar la calidad del desempeño. Tampoco se cuenta con alguna experiencia acerca de la evaluación del desempeño laboral del docente peruano, realizada en nuestro medio. Las fuentes que han alimentado las buenas intenciones de los evaluadores oficialistas provienen de experiencias chilenas y norteamericanas, que constituyen escenarios diferentes a los nuestros. Estamos, pues, frente a un proyecto de evaluación del desempeño laboral, en construcción, que espera poner en marcha: La creatividad, confianza y honestidad de todos los involucrados, es decir, de todos los peruanos.

¹ Doctor en Educación. Fue Profesor Principal, Jefe del Departamento Académico de Lengua Nacional y Literatura y Decano (e) de la Facultad de Educación –Universidad Nacional de Trujillo. También se desempeñó como Director Académico (Vicerrector) de la Universidad César Vallejo y Vicepresidente Académico de la Comisión Organizadora de la Universidad Señor de Sipán. Actualmente, es Profesor de la Universidad Privada Antenor Orrego. josehuamandelgado@yahoo.es

2. A CONSTRUIR CONFIANZA

Brindar confianza al proyecto de evaluación del desempeño es la primera y más urgente tarea a realizar. Pues la desconfianza a la evaluación y a los evaluadores en el Perú viene de antaño. Fueron los llamados supervisores educativos, quienes desprestigiaron a la evaluación. Por eso los maestros la perciben como un castigo y como mecanismo de separación del sistema.

Me permito mencionar algunas actitudes hacia la evaluación del desempeño, en una institución universitaria, para objetivar los problemas que esta presenta: Una autoridad utilizó un cuestionario de evaluación de los docentes de su área para registrar e incluso, inventar acciones negativas. La evaluación se había realizado para despedir a los docentes que no concordaban con sus puntos de vista. La protesta de los evaluados fue inmediata. En otro caso, se pidió a los docentes que autoevaluaran su desempeño. Más del 90% se calificó con el máximo puntaje. Una psicóloga justificó su actitud con una pregunta: “Si me dan la oportunidad de autoevaluarme, por qué me voy a desaprobarme?”.

¿Cómo, entonces, construir confianza en un sector, que, según el propio Minedu, en una encuesta aplicada a los maestros en el 2016, reconoce que “Poco se sabe sobre las características y condiciones de vida de los 309, 038 docentes que laboran en las escuelas públicas”?(1).

En efecto, el informe ENDO (2) preparado por el Minedu, en base a la encuesta mencionada, recoge datos e informaciones preocupantes acerca de los profesores peruanos:

- a) El docente público tiene rostro femenino y es mayor de 40 años, en promedio.
- b) Perciben bajos sueldos y muchas veces cuentan con una ocupación adicional, que les permite solventar sus gastos, sobre todo en las zonas urbanas.
- c) A diferencia de otras ocupaciones, el 63% de los docentes ha egresado de institutos pedagógicos superiores y, en algunos casos ha estudiado únicamente los sábados y domingos.
- d) Cerca del 95% de los profesores públicos no está conforme con los salarios ni con el apoyo que les brinda el gobierno.

El problema de fondo, según el investigador de Grade, Hugo Ñopo “... está en la formación inicial de los docentes. La educación, a diferencia de otras carreras, no atrae a los mejores estudiantes de secundaria”. (3)

Mientras que en los países desarrollados, como Finlandia, Singapur, etc. acceden a educación los mejores estudiantes de los colegios y los profesores perciben los sueldos más altos.

3. ¿QUÉ HACER EN EL PERÚ?

- a) Fortalecer la formación profesional de los docentes. Para cuyo efecto, se debe exigir la acreditación de las instituciones de las formadoras de profesores.
- b) Ampliar y profundizar la capacitación de los maestros en ejercicio, mediante la participación de universidades acreditadas.
- c) Convertir a la evaluación del desempeño laboral en actividad permanente. No es posible valorar el comportamiento de los maestros en el aula, ni su actitud hacia la comunidad y su institución en una hora de observación, sobre todo en zonas semiurbanas.
- d) Involucrar a los maestros en todas las etapas del proceso de evaluación.

También, deben merecer alguna consideración las escuelas unidocentes, que funcionan en zonas rurales alejadas como en la sierra y la selva. Solo menciono un caso para comprender las dificultades que debe enfrentar la evaluación en dicha zonas: El distrito de Huaranchal- provincia de Otusco, cuenta con un colegio, dos escuelas y en sus caseríos funcionan, cuando menos una escuela y en algunos también funciona un colegio, en condiciones realmente precarias. Para movilizarse de Trujillo a dicho distrito por vía carrozable, en verano se utiliza de 6 a 7 horas. ¿Cuenta el Minedu con personal calificado y los recursos económicos necesarios para realizar la evaluación del desempeño?

Por estas y otras consideraciones, creemos que sería pertinente, en primer lugar centrar todo tipo de esfuerzos en la capacitación de los maestros y una vez restableci-

da la confianza emprender la cruzada con miras a la evaluación del desempeño laboral de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Falen, Jorge (2017). "Delineando el perfil de los maestros públicos peruanos". En diario El Comercio, Lima, 11. 09.
- (2) ENDO. (2016). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Públicas y Privadas. Minedu. Lima.
- (3) Cit. por Jorge Falen, op.cit.