

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación

Iraida Sulbarán Carrera¹

cursosiraida@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-3690-0532>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Yuly Velazco Gutiérrez²

yulyvelazco@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2799-1601>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Camilo Malavé Pérez³

cmalave.ucv@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2009-0499>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Recibido: Julio, 2024

Aceptado: Octubre, 2024

RESUMEN

Este manuscrito resulta del proceso de diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en el contexto del subsistema de educación básica en Venezuela, realizado entre los años 2019-2021. Se destaca el proceso de consulta como una fase de participación activa cuyo propósito fue recoger la opinión, percepción, comentarios, experiencias y sugerencias de los actores educativos vinculados, desde un diálogo libre y previo a la toma de decisiones para el establecimiento del sistema. Esta experiencia permitió obtener información directa y relevante, además, significó respetar las voces (los derechos y la dignidad) de los participantes. El enfoque de la investigación es mixto (cualitativo - cuantitativo) desde el cual se diseñaron instrumentos de recolección de información para el proceso de consulta. El nivel de participación global en la consulta en su totalidad fue de un 94%. Con base en los aportes, se conformaron las bases que sustentan el diseño del referido Sistema de Evaluación.

Palabras clave: Consulta, actores educativos, evaluación del desempeño docente, acompañamiento pedagógico.

¹ Magister en Evaluación de la Educación, egresada de Facultad de Humanidades y Educación UCV (2008), Especialista en Docencia Universitaria egresada de la UCV (1989), Licenciada en Educación, mención Planificación Educativa egresada de la UCV (1986), Docente de Educación Primaria Urbana, egresada de la Normal "Gran Colombia" (1979). Actualmente, Coordinadora de la Maestría en Evaluación de la Educación FHE-UCV. Docente a Dedicación Exclusiva adscrita al Departamento de Currículum y Formación en Recursos Humanos de la Escuela de Educación (FHE-UCV).

² Magister en Evaluación de la Educación, egresada de Facultad de Humanidades y Educación UCV (2008), Licenciada en Nutrición y Dietética egresada de la UCV (1991). Docente Investigadora a Dedicación Exclusiva en calidad de Agregado adscrita al Departamento de Ciencias de la Salud Pública Escuela de Nutrición Facultad de Medicina UCV (FM-UCV).

³ Magister en Educación mención Procesos de Aprendizaje, egresado de la UCAB (2018), Licenciado en Educación egresado de la UCV (2014), TSU en Diseño Gráfico egresado del IUTIRLA (2004) y Baccalaureato en Filosofía egresado de la UPS (1998), Actualmente, doctorando en Educación de la FHE de la UCV. Docente a Tiempo Completo en calidad de Instructor adscrito al Departamento de Currículum y Formación en Recursos Humanos de la Escuela de Educación (FHE-UCV).

The consultation process as a gear in the construction of an evaluation system

Iraida Sulbarán Carrera

cursosiraida@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-3690-0532>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Yuly Velazco Gutiérrez

yulyvelazco@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2799-1601>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Camilo Malavé Pérez

cmalave.ucv@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2009-0499>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

ABSTRACT

This manuscript is the result of the design process of a Teacher Performance Evaluation System in the context of Basic Education in Venezuela, carried out between 2019-2021. The consultation process is highlighted as a phase of active participation whose purpose was to collect the opinions, perceptions, comments, experiences and suggestions of the educational actors involved, from a free dialogue prior to making decisions for the establishment of the system. This experience made it possible to obtain direct and relevant information, in addition, it meant respecting the voices (rights and dignity) of the participants. The research approach is mixed (qualitative - quantitative) from which information collection instruments were designed for the consultation process. The level of global participation in the consultation as a whole was 94%. Based on the contributions, the bases that support the design of the Evaluation System were formed.

Key words: Consultation, educational actors, teacher performance evaluation, pedagogical accompaniment.

O processo de consulta como engrenagem na construção De um sistema de avaliação

Iraida Sulbarán Carrera

cursosiraida@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-3690-0532>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Yuly Velazco Gutiérrez

yulyvelazco@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2799-1601>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

Camilo Malavé Pérez

cmalave.ucv@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2009-0499>

Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela

RESUMO

Este manuscrito resulta do processo de concepção de um Sistema de Avaliação de Desempenho Docente no contexto da Educação Básica na Venezuela, realizado entre os anos 2019-2021. O processo de consulta é destacado como uma fase de participação ativa cujo objetivo foi coletar a opinião, percepção, comentários, experiências e sugestões dos atores educativos vinculados, a partir de um diálogo livre e prévio à tomada de decisões para o estabelecimento do sistema. Esta experiência permitiu-nos obter informação direta e relevante, e também significou respeitar as vozes (direitos e dignidade) dos participantes. A abordagem da pesquisa é mista (qualitativa - quantitativa) a partir da qual foram desenhados instrumentos de coleta de informações para o processo de consulta. O nível global de participação na consulta como um todo foi de 94%. A partir das contribuições formaram-se as bases que sustentam o desenho do referido Sistema de Avaliação.

Palavras-chave: Consulta, atores educativos, avaliação do desempenho docente, apoio pedagógico.

1. Introducción

El ente contratante⁴ interesado en atender lo concerniente a la calidad educativa de las instituciones educativas en los niveles de educación inicial, primaria y media del subsistema de educación básica en Venezuela, manifestó la necesidad de evaluar la labor del docente de manera integral y con propósitos fundamentalmente formativos, a través de la creación de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, representado una asertiva oportunidad para contribuir de forma efectiva a la finalidad planteada.

La evaluación docente personaliza un importante hito en las políticas de fortalecimiento de la calidad educativa y significa un desafío desde el punto de vista pedagógico, técnico y logístico. En este sentido, el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente debe ser concebido como un proceso planificado, sistemático y coherente que conduzca a la obtención de un producto tangible, que responda a la concepción original del mismo.

La propuesta de un sistema de valoración docente está enmarcada en la política en defensa del aseguramiento de la calidad educativa y la intencionalidad es apostar al alcance de mayores niveles de desempeño profesional, a través de un proceso de acompañamiento institucional.

La fundamentación de este sistema parte de la convicción absoluta de que el docente es actor determinante para el logro de la calidad educativa y que la identificación de las fortalezas y debilidades de su desempeño profesional es la

⁴ Se reserva el derecho de nombrar el ente contratante.

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

base para la ejecución de acciones que permitan fortalecer los aciertos y superar las dificultades.

La creación del referido sistema se realizó desde la construcción colectiva iniciando con la **CONSULTA** como mecanismo de participación y acción cuyo propósito fue registrar la opinión, percepción, comentarios, experiencias y sugerencias de los actores educativos vinculados, desde un diálogo libre y previo a la toma de decisiones para el establecimiento del sistema. La consulta como acción es importante y necesaria ya que permite obtener información directa y relevante, además, implica respetar las voces (los derechos y la dignidad) de los participantes, así como también, cumplir con los criterios éticos y científicos que garanticen la validez y la calidad de la investigación que da soporte al diseño del sistema.

Cabe señalar, que parte del proceso de construcción del sistema tuvo que convivir con la aparición de la pandemia COVID-19, la cual ocasionó inevitables cambios en la dinámica del sector educativo nacional y regional. No obstante, se tomó la decisión de continuar con el diseño del sistema de evaluación del desempeño docente asumiendo los retos y reajustando los procesos.

2. Marco Metodológico

El enfoque mixto cualitativo-cuantitativo fue el asumido en la investigación, el cual da lugar a un estilo más cercano a la vida y las situaciones de los sujetos. Este enfoque se utiliza cuando se busca obtener una comprensión más completa del problema de investigación, ya que cada enfoque tiene sus propias fortalezas y limitaciones. La investigación mixta permite aprovechar las ventajas de ambos

enfoques y obtener una visión más amplia del fenómeno en estudio (Pérez-Serrano, 2007).

Este enfoque tributó a la concepción del sistema ya que puso en manifiesto, la vinculación existente entre la investigación y la innovación, la mejora y la transformación en el proceso de evaluación del desempeño docente.

Para la construcción del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en primera instancia, se conformó un equipo de trabajo e investigación que se denominó **Comisión Técnica Asesora** (en adelante CTA), la cual diseñó un continuo de procesos, momentos y fases interrelacionadas que derivaron en el diseño de dicho sistema. A continuación, se presentan dos momentos previos fundamentales que dieron origen al sistema diseñado.

Momento 1. Inicio del proyecto. Este momento correspondió a la gestación del proyecto que dio origen al sistema. Durante este período, se desarrollaron las siguientes acciones: encuentros preliminares con las autoridades (órgano decisor), conformación de la comisión técnica asesora, y la presentación de la propuesta ante niveles decisorios.

Momento 2. Desarrollo del proyecto. Este momento abarcó **dos fases**: la primera fase destinada a la *determinación de las bases* para configurar la propuesta, y la segunda fase, focalizada en *el diseño del sistema*, a partir de los resultados de la primera fase.

Seguidamente, se describen las dos acciones que comprenden la primera fase destinada a la determinación de las bases: la primera acción *indagación*

documental y, la segunda acción *consulta a los actores educativos*, ambas acciones sirvieron para construir las bases del sistema.

Para la acción de ***indagación documental***, se consultaron experiencias, investigaciones y reflexiones en el ámbito de la evaluación del desempeño docente, tanto en el contexto nacional como internacional, donde se accedió y procesaron 44 fuentes documentales.

Respecto a la segunda acción, la creación del referido sistema se hizo desde la construcción colectiva, empleando la ***consulta a los actores educativos*** como mecanismo de acción y participación permitiendo el diálogo libre y previo a la toma de decisiones. El propósito fue recoger la opinión, percepción, comentarios, experiencias y sugerencias vinculados al establecimiento del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente. La fase de consulta se desarrolló a través de un diálogo, abierto, sincero, respetuoso y profundamente pedagógico entre colegas. Lo emanado en dicho proceso permitió validar y ajustar las bases delineadas previamente por la CTA para el diseño del sistema.

2.2. Ruta metodológica establecida para el diseño e implementación la Consulta

El proceso se llevó a cabo durante tres momentos bajo la responsabilidad, seguimiento y control de la CTA, los cuales se ejecutaron en el siguiente orden: primero ***el individual***, segundo ***el grupal***, a través de instrumentos en línea que se enviaron a cada Región Educativa; y el tercero, la ***plenaria general por actores consultados***, las cuales se realizaron de manera presencial en un espacio destinado para tal propósito. Estos tres momentos estuvieron orientados por un

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

conjunto de preguntas generadoras presentadas en instrumentos tanto para la reflexión individual como para la discusión grupal y plenaria, que canalizaron la revisión sobre el tema objeto de estudio, a partir de la interacción constructiva comunicativa. Cabe señalar que los instrumentos mantuvieron la uniformidad con variaciones puntuales de acuerdo a los actores consultados.

- 1) Acciones previas al desarrollo de la consulta: reunión técnica y de coordinación-logística, diseño y validación de los instrumentos, diseño y remisión del material de la consulta (la agenda de la actividad, instructivo, video informativo, comunicaciones oficiales, distintivos, formato para el registro de asistencia) y el acondicionamiento de los espacios para la plenaria general.
- 2) Acciones durante el desarrollo de la consulta: monitoreo de la consulta (para el seguimiento tanto a la recepción de los materiales y del cuestionario “en línea” bajo la herramienta Google Forms), envío del material para los momentos individual y grupal, desarrollo de la plenaria general. Cabe señalar que los aportes de la plenaria fueron registrados en simultáneo, a través del uso de laptops.

En el caso de las Instituciones Educativas, el proceso de consulta se delineó principalmente en la realización de asambleas docentes dirigidas por su Equipo Directivo, bajo el acompañamiento del Supervisor adscrito, con el material instruccional diseñado y enviado en digital y físico.

- 3) Procesamiento de la información. La información suministrada por los participantes fue organizada y categorizada de acuerdo al protocolo de la

metodología cualitativa, lo que permitió describir e interpretar la información obtenida para reportar los hallazgos.

2.3. Participantes

Los actores educativos que participaron en el proceso de consulta como fuente principal y fundamental de información, fueron: **Autoridades de la Secretaría de Educación y de las Regiones Educativas, Supervisores, Equipo Directivo y Personal Docente de las instituciones educativas y Gremios Docentes de activos y jubilados**. En el cuadro N°1, se indica el nivel de participación:

Cuadro N°1. Actores educativos participantes en el proceso de consulta

| SECTOR | ACTORES | PARTICIPACIÓN | % DE PARTICIPACIÓN |
|---|--|--|--------------------|
| Regiones Educativas | -Coordinadores Regionales -Coordinadores de Investigación y Formación -Coordinadores de Gestión Humana | Participantes estimados 44 | 86% |
| | | Participantes reales 38 | |
| Supervisores | -Supervisores | Participantes convocados 245 Participantes consultados 231 | 94,3% |
| Autoridades de la Secretaría de Educación | -Secretaría de Educación -Personal de secretaría en funciones de coordinación | Participantes convocados 13 Participantes consultados 11 | 84,6% |
| Gremios Activos y Jubilados | -Gremios de docentes activos -Gremios de docentes jubilados y pensionados | Participantes convocados 8 Participantes consultados 7 | 87,5% |
| Instituciones Educativas | Directivos y Docentes de las Instituciones Educativas (IE) | Participantes convocados: directivos y docentes de las 645 IE Participantes consultados: directivos y docentes de 76 IE | 11,8% |

Fuente: Elaboración propia

El nivel de participación total de los actores consultados fue de un **48,5%**. Cabe destacar que el **85%** de los consultados tenía experiencias previas en procesos evaluación del desempeño docente.

En el desarrollo del proceso de consulta al equipo directivo y personal docente de las Instituciones Educativas de la región, aparece la pandemia de COVID-19, lo que obligó a la CTA, a realizar ajustes en la ruta metodológica y

expandir el tiempo de recogida de la información. A pesar de esto, la participación fuese de un 11,8% de Instituciones Educativas.

3. Nociones Teóricas

En esta sección, se presentan algunas las bases teóricas principales que sustentan la conceptualización y el enfoque del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente desde el Acompañamiento Pedagógico.

3.1. Desempeño Docente

Para Villarroel, Borrego, Laporocade y Núñez (citados en Aldana, 2000), el desempeño docente:

...es cómo el educador conduce la enseñanza y propósito de garantizar el logro de los aprendizajes por los alumnos, las tareas específicas que deben cumplir a lo largo de un curso y en un tiempo determinado, las acciones que el docente realiza para dar cumplimiento a las acciones asignadas como facilitador del proceso instruccional (p.23)

Por su parte Pérez (2008) lo define como:

El conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciado, tomando como base el conocimiento de sus posibilidades y, en particular, sus necesidades, motivaciones, vivencias y proyectos de vida. (p.66)

De acuerdo con lo anterior, el desempeño docente tiene relación con la práctica pedagógica del educador durante el proceso de enseñanza, siendo su propósito básico el logro de los aprendizajes en los educandos. La práctica pedagógica del docente en el aula se traduce en determinados comportamientos, los cuales están relacionados con sus características personales y profesionales, determinan su conducta respecto al estudiante, a la profesión, a la asignatura que administra y al proceso de enseñanza y aprendizaje (Aldana, 2000).

Aunado a la actitud personal y profesional del docente, el currículo es considerado un instrumento que permite la evaluación permanente de los entes responsables del proceso de enseñanza y aprendizaje, al respecto Nozenko y Fornari (1995), señalan:

...el currículo representa la operacionalización de los fines de la educación, por consiguiente, cada uno de los componentes que lo integran deben ser evaluados de manera continua y sistemática, pues esto se traduce en la práctica en el mejoramiento de aquel y de la calidad de la educación (p.30)

Por tanto, el desempeño docente debe estar involucrado por un seguimiento y acompañamiento permanente de su práctica pedagógica al igual que el currículo, donde cada elemento que conforma el sistema educativo vaya orientado a optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es por esto que dicha evaluación es fundamental para reorientar las futuras acciones en su ámbito escolar.

3.2. Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente se ha perfilado como uno de los temas más importantes en el sistema educativo debido, entre otras razones, a que su labor

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

es esencial y compleja en el desarrollo de los procesos educativos actuales, particularmente en lo concerniente a la formación de las nuevas generaciones. El docente es un participante directo de las transformaciones que en el ámbito educativo se han venido desarrollando a lo largo de la historia de la educación.

Al respecto, el Ministerio de Educación (1987) planteaba en la Normativa de la Educación Básica lo siguiente: “para completar el proceso de evaluación del alumno es necesario mostrar un sistema consolidado de evaluación del docente, no sólo con fines correctivos, sino para estimular el crecimiento profesional de los docentes y fortalecer el prestigio de los planteles” (p.51).

Asimismo, el Manual de instrucciones y procedimientos para el sistema de selección del Ministerio del Poder Popular para la Educación MPPE (2010), se refiere a la evaluación del desempeño docente como:

...al compromiso social, desarrollo pedagógico, características de la personalidad del docente, responsabilidad, relaciones interpersonales y los resultados de su labor educativa (p.8)

Es un proceso sistemático que tiene la finalidad de comprobar la efectividad de la acción docente de acuerdo a sus capacidades pedagógicas, para garantizar la calidad educativa, implementando un nuevo estilo de reflexión compartida que se evidencia en la actuación de los estudiantes (p.13)

Por su parte, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) plantea entre sus articulados algunos deberes del personal docente, tales como: a) observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios constitucionales; b) cumplir las actividades docentes

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en la programación oficial; c) planificar el trabajo docente; d) cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico administrativo y jurídico que dictaminen las autoridades educativas; e) orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes y, f) contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja.

Lo descrito permite puntualizar la importancia del quehacer docente y su responsabilidad con el proceso enseñanza y aprendizaje, el cual debe estar sujeto a una evaluación permanente de su desempeño como un accionar que le permitirá enriquecer su función. Por estas razones, el docente se convierte en un talento humano imprescindible para la formación del futuro ciudadano. Al respecto Álvarez y López (1999) señalan:

La importancia de valorar al profesorado en todos los ámbitos de actuación en los que debe implicarse en la actualidad radica en que, en definitiva, es el eje sobre el que giran los procesos de enseñanza aprendizaje y, por lo tanto, el agente principal de la calidad educativa que ofrezcan los centros escolares (p. 177).

3.3. Sistema de Evaluación del Desempeño Docente

Un sistema de evaluación de desempeño es una articulación de momentos, acciones, procesos, métodos y herramientas, lo que permite obtener datos fiables y permanentemente actualizados sobre el desempeño laboral. El sistema de

evaluación del desempeño se sirve de diferentes indicadores para ofrecer una fotografía del sujeto o del colectivo a evaluar.

Los sistemas de evaluación del desempeño ofrecen ventajas tanto para el ente que evalúa como para los sujetos a evaluar, pues incentiva las buenas prácticas y permite reconocer el esfuerzo de todos los que conforman la organización a la cual pertenecen. En concreto, ofrece multitud de datos sobre el desempeño de cada trabajador y reduce los sesgos inconscientes a la hora de valorar su desempeño. Un sistema de evaluación de desempeño compila los principales métodos para el análisis del rendimiento, y permite a las organizaciones, escoger el que mejor se adapte a su situación.

La implementación de un sistema de evaluación de desempeño presenta las siguientes ventajas: claridad en la fijación de objetivos, incluye técnicas cualitativas y cuantitativas, ofrece periódicamente valoración amplia sobre el desempeño, mejora de la relación entre los evaluados y las autoridades, valora la contribución de cada participante, elimina sesgos que distorsionen el resultado final, define trayectorias profesionales y fomento de la promoción interna, genera oportunidades de aprendizaje.

Para su implementación resulta útil seguir los siguientes pasos a considerar para evitar tensiones y confusiones ya que el mismo, tiende a crear emociones adversas a priori, por tanto:

- Presentación positiva y transparente: los actores deben ser informados sobre en qué consiste el proceso y cómo se desarrollará.

- Coherencia y ejemplo: una técnica útil para neutralizar los posibles rumores negativos es la de consultar con todos los actores involucrados para validar su aplicabilidad donde se presenten y discutan los criterios de evaluación y que estos encajen con los valores y las políticas en la materia.
- Explicación de sus virtudes: por último, es fundamental declarar que no es un sistema de control ni presión. Es un sistema que va a desarrollar sus capacidades, convertirlos en mejores profesionales y ayudarles a cumplir con los objetivos. Un beneficio para todos, enmarcada en el aseguramiento de la calidad. La evaluación del desempeño será realmente efectiva cuando el evaluado sienta que le ayuda a mejorar en sus tareas y en su crecimiento profesional; no es un método punitivo para castigar o incidir en errores.
- En la revisión exhaustiva de experiencias sobre la evaluación del desempeño docente, las mismas no solo han servido para identificar las fortalezas y debilidades individuales o colectivas de los docentes evaluados y desarrollar planes de mejoramiento, sino que también han contribuido significativamente impulsando la investigación en el campo educativo.

3.4. El proceso de consulta

La CTA, concibe el proceso de consulta en el contexto de esta experiencia, como un componente esencial en la evaluación de la gestión educativa y una herramienta para la toma de decisiones. Implica escuchar y evaluar diferentes opciones para seleccionar la más adecuada, con la intención de alcanzar los

objetivos educativos y mejorar la calidad de la educación apoyándose en el uso de técnicas e instrumentos válidos.

La consulta permite obtener diferentes perspectivas y considerar diversos puntos de vista antes de tomar decisiones importantes. Al involucrar a los diferentes actores en el proceso de toma de decisiones, se promueve la participación y se fomenta un sentido de propiedad y compromiso con las decisiones tomadas.

Es importante destacar que el proceso de consulta debe ser inclusiva y respetar la diversidad de opiniones y experiencias. Además, debe basarse en información confiable y relevante para garantizar decisiones informadas y fundamentadas.

3.5. La validez en la consulta

Garantizar la validez es fundamental para la credibilidad de los resultados; en este sentido, el presente estudio se fundamentó en la triangulación como técnica de validación que consiste en cruzar cualitativamente hablando la información recibida. Su propósito estuvo dirigido a garantizar la transparencia y la participación de los involucrados en el proceso de consulta.

A través de la consulta, los docentes tuvieron la oportunidad de obtener información sobre el proceso de evaluación, realizar preguntas, aclarar dudas, y hacer aportes significativos y vinculantes los cuales se consideraron como aporte importante en el diseño.

El estudio se fundamentó en una triangulación temporal y de fuentes. La triangulación de fuentes permitió el cruce cualitativo de la información recolectada (en varios momentos durante el año escolar 2019-2020) de las distintas fuentes

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

vinculadas o actores consultados al quehacer del docente dentro de la estructura organizativa del subsistema de educación básica.

3.6. El valor de la consulta

El proceso de consulta fue un elemento clave en el proceso de construcción del sistema de valuación propuesto ya que le construyó un puente entre los participantes del proceso y la CTA. Entre el reconocimiento de sus atribuciones, se encuentran:

- 1) Acceso a información primaria a través de las fuentes vivas, como expertos en el tema, actores o participantes de la consulta, proporcionaron información crucial de primera mano que permitió comprender asertivamente el proceso y obtener una perspectiva más completa del mismo.
- 2) Obtención de diferentes perspectivas y opiniones sobre el proceso, lo que permitió obtener una visión más amplia y multifacética del abordaje. Esto ayuda a evitar sesgos y a formular preguntas más precisas.
- 3) Triangulación de la información, verificando la información obtenida de una fuente con otras. Esto ayudó a aumentar la confiabilidad y validez del sistema propuesto.
- 4) Generación de nuevas ideas e hipótesis que no se habían considerado anteriormente. Esto fue muy útil para el desarrollo del proceso y para la formulación de nuevas preguntas.
- 5) Aportes del contexto y nuevos significados ante la diversidad cultural y geográfica que ayudó a comprender con pertinencia la información obtenida por las diversas fuentes consultadas.

- 6) Sensibilización de los actores y de la CTA con el tema hacia la comprensión empática de experiencias y vivencias de las personas involucradas contribuyendo a una investigación más ética y responsable.
- 7) Desarrollo de relaciones con personas clave en el campo de estudio.

3.7. Marco Legal y Normativo

El proceso de construcción del sistema se sustentó desde el marco legal principalmente respondiendo al mandato establecido en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) (artículos 103-104), los planteamientos del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), y en los fundamentos presentes en la Ley Orgánica de Educación (2009) (artículos 6 a-f y 40). Asimismo, se consideran los postulados del Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007) (perfil del maestro y la maestra # 3.2.2.5) y las acciones derivadas de la Consulta Nacional por la Calidad Educativa (2014).

4. Hallazgos

Los hallazgos generales de la consulta se sistematizaron a partir del cruce cuali-cuantitativo de la información recolectada. Las categorías principales que emergieron de la consulta, fueron:

4.1. El enfoque del sistema

Dentro del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, el enfoque validado por los actores consultados fue el *Acompañamiento Pedagógico*, como componente fundamental de la evaluación en tanto que promueve la evaluación formativa como elemento esencial del proceso educativo, la cual va a incidir en la posterior valoración y certificación del desempeño del docente.

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

A partir de lo registrado en la consulta, el Acompañamiento Pedagógico (en adelante AP) se define como *un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el propósito de interactuar con el docente para promover la reflexión sobre su práctica. Es la acción de estar y de ir con el otro desde un profundo propósito formativo que orienta, dialoga, cuestiona, confronta con resultados, ayuda a ver debilidades y fortalezas, recuerda compromisos acordados, propone alternativas, anima y asegura la continuidad de los planes.*

De aquí que, el propósito principal del AP, consiste en la conformación de una verdadera comunidad de aprendizaje acompañada, con espacios para la reflexión, la colaboración, el aprendizaje y, en consecuencia, para lograr la mejora real de los procesos de gestión, de enseñanza y aprendizaje que ocurren en la institución educativa, con la intención de mejorar la calidad educativa.

4.2. Principios rectores

En la consulta a los actores educativos participantes, derivó una lista de principios que orientarán el sistema de evaluación docente propuesto. En este sentido, se destacan los siguientes principios rectores: *el humanismo* (como principio medular), ética, validez, confiabilidad, igualdad, respeto, democracia, integralidad, transparencia, objetividad, mejora continua, participación y, de carácter contextualizado.

Por tanto, la evaluación desde el acompañamiento pedagógico, se define como una estrategia evaluativa humanizadora cuyo propósito central es mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves desde el apoyo crítico, sistemático, continuo, formativo y motivador dentro del marco de los *El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.*

desafíos planteados por la política educativa nacional, en el Aseguramiento de la Calidad Educativa.

4.3. Estructura del Sistema

La consulta validó gran parte de lo propuesto por la CTA, la estructura del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente desde el Acompañamiento Pedagógico en tres grandes componentes: *registro, acompañamiento pedagógico y el evaluativo.*

Las grandes variables obtenidas a evaluar en el desempeño del docente del subsistema de educación básica definidos a partir de la consulta, se organizaron en dominios que fueron operacionalizados, y de los cuales se derivaron las dimensiones, subdimensiones e indicadores de desempeño. Los dominios se refieren a los ámbitos de la práctica docente en los cuales se agrupan los distintos aspectos a valorar del desempeño del profesional de la docencia. Las dimensiones y subdimensiones reflejan las distintas aristas del dominio evaluado. Los indicadores constituyen los descriptores específicos del desempeño que expresan las dimensiones que conforman los dominios.

Los dominios que conforman los estándares de desempeño validados en la consulta efectuada, son: *desarrollo profesional, gestión de procesos didácticos, integración comunitaria, integración institucional, relaciones interpersonales, y las competencias educativas digitales básicas.*

5. Conclusiones

La consulta como acción fundamental en el proceso de diseño del sistema.

La participación activa de los actores educativos a través de la consulta permitió *El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.*

recoger opiniones, percepciones, experiencias y sugerencias relevantes para la construcción del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente desde el Acompañamiento Pedagógico. Esta metodología de consulta abierta y respetuosa garantizó la inclusión de diversas perspectivas en el diseño del sistema, fortaleciendo su validez y pertinencia.

Información previa a los actores participantes del proceso evaluativo. Todas las fuentes consultadas advierten que la concepción del sistema y la metodología a emplear en la recolección de la información deben ser conocidas por los participantes, previo a su implementación. Esta estrategia contribuye a disminuir la incertidumbre y la resistencia por parte de los involucrados.

Para qué evaluar. Las fuentes consultadas rescatan la idea de que la evaluación del desempeño docente se debe traducir en mejoras en la calidad de vida del docente y su práctica profesional. Se juzga necesario crear mecanismos de reconocimiento de la labor docente a través de incentivos económicos, morales, entre otros, que estimulen la participación voluntaria de los docentes, en el proceso de evaluación.

Domino de contenidos para la formación. Un elemento emergente durante el proceso de consulta a los actores educativos de la región, es que algunos informantes consideran que el dominio de los contenidos del nivel o del área de formación que atiende el docente, debe ser un aspecto necesario a evaluar.

Características del contexto. Los informantes consultados resaltan la importancia de que el sistema de evaluación se adecúe a las características propias del contexto regional y local (urbano o rural) ya que esto influye en los resultados

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

del proceso evaluativo. Entre estas particularidades se mencionan la ubicación y distancia de centros educativos, las *deficiencias* en cuanto a: el servicio de transporte público, los servicios públicos, la infraestructura, centros de salud primaria y hospitalaria, el salario y beneficios laborales; y la dotación de recursos para los centros educativos.

Definir el perfil del o los evaluadores. Resulta imperativo prestar particular atención a la formación de los evaluadores como un eje transversal para el óptimo desarrollo del sistema, a manera de garantizar la objetividad del proceso y la confiabilidad de los resultados. Por tanto, es importante que se defina claramente el perfil del evaluador y que se cuente con una estructura funcional. Esta consideración fue respaldada por todas las fuentes consultadas.

Énfasis en la ética y la calidad de todo el proceso. Se destacó la importancia de respetar los derechos y la dignidad de los participantes, así como de cumplir con criterios éticos y científicos que garanticen la validez en todo el proceso. Este enfoque ético y riguroso contribuyó a la credibilidad y confiabilidad de los resultados obtenidos en el proceso de consulta. Asimismo, se observó una clara tendencia en la percepción de todas las fuentes consultadas, con relación a la evaluación del desempeño docente como un componente esencial de la calidad educativa.

Adaptación a los desafíos del entorno. A pesar de los cambios provocados por la pandemia de COVID-19, se tomó la decisión de continuar con el proceso de diseño del sistema, demostrando la flexibilidad y capacidad de adaptación de la CTA y de los actores consultados. Esta resiliencia frente a los desafíos externos fue clave para mantener el enfoque en la mejora continua del proceso.

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

La CTA asumió de manera responsable los insumos adquiridos triangulándolos con todas las fuentes, esto con la firme intención de garantizar que el diseño del sistema de evaluación del desempeño esté alineada con las necesidades e intereses reales del colectivo docente, centro y foco del proceso.

6. Referencias Bibliográficas

Aldana, C. (2000). *Desempeño creativo del docente en la asignatura Historia de Venezuela del séptimo grado de Educación Física*. Trabajo de Grado de maestría no publicado, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.

Álvarez, M., y López, J. (1999). *La evaluación del profesorado y de los equipos docentes*. Síntesis.

Ministerio de Educación. (2007). *Evaluación de Desempeño. Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos*. Unidad de gestión y mejoramiento educativo división educación general. Ministerio de Educación.

Ministerio del Poder Popular para la Educación MPPE. (2010). *Manual de instrucciones y procedimientos para el sistema de selección*. Disponible en: <https://issuu.com/elprofeluis/docs/manualdeevaluacion>.

Ministerio del Poder Popular para la Educación MPPE. (2014). *Consulta Nacional por la Calidad Educativa*. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ven_con_nac_cal_edu.pdf

Nozenko, L. y Fornari, T. (1995). *Desarrollo y evaluación curricular*. Liberil.

Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*.

EHTH. FORMATUR.

El proceso de consulta como engranaje en la construcción de un sistema de evaluación. Sulbarán, I, Velazco, Y y Malavé, C.

Pérez-Serrano, M. (2007). *Desafíos de la Investigación Cualitativa*. Catedrática de Pedagogía Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Recuperado de:

https://www.academia.edu/6457324/DESAF%3%8DOS_DE_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Decreto N° 1.011), del 31 de octubre de 2000. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.496. (Extraordinario),

Sulbarán, I., Altuve, J., Velazco, Y., y Malavé, C. (2021). *Sistema de Evaluación del Desempeño para Docentes Mirandinos desde el Acompañamiento Pedagógico*. Documento Técnico. Consejo Científico Tecnológico de Miranda. Gobernación bolivariana de Miranda.

Villarroel, C. (1979). *Evaluación de los aprendizajes en la educación superior*. Caracas: Contexto Editorial.