



VALORES QUE MEJORARÍAN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE ACADÉMICOS EN MÉXICO*

SARA ALIRIA JIMÉNEZ GARCÍA

FACULTAD DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COLIMA.

ocsar_12@hotmail.com y ocsar@ucol.mx

Resumen

En este texto propongo que para simplificar y mejorar los ejercicios de formación y evaluación de académicos en México, se apliquen cuatro valores que trabajó Duvekot (s/f) para la Validación de Aprendizajes Previos (VPL, *Valuation & Validation of Prior Learning*). De este modo, dichos procesos tenderían más al consenso, invitarían a la reflexión de todos los involucrados y no sería una mera disposición política de lo que es mejor para los evaluados.

Palabras Claves: Validación de aprendizajes previos, formación y evaluación de académicos y valores en la evaluación.

INTRODUCCIÓN

Después de participar tres años en un proyecto que impulsa la educación a lo Largo de la Vida (LLL, *Life Long Learning*) en América Latina y de estudiar algunos de sus rasgos, me pregunto, ¿qué crea los *sistemas de razón* que adoptamos en las escuelas de educación superior en este país?

Para aproximarme a estos sistemas de razón o tradiciones intelectuales en la escuela, como los llama Popkewitz (2003); mi propuesta consiste en una reflexión que revisa, contrasta y revalora los ejes políticos, económicos, de formación y de conocimiento que conforman las nociones que usamos en la escuela y en este caso específico, en la formación y evaluación de académicos en México.

Esta propuesta la concreto al contrastar cuatro valores que propone Duvekot (s/f) en un diseño de VPL con algunos principios que usan el PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente, de la SEP, 2013) y el SNI (Sistema Nacional de Investigadores, del CONACYT, 2012), en la valoración del trabajo de los académicos mexicanos; su puesta en práctica implicaría que no sólo los académicos cambiemos de actitud frente a la evaluación, también propiciaría una transformación en algunas de las visiones que





la acompañan y, en consecuencia, de quienes diseñan e implementan las políticas correspondientes a este renglón.

Valores de VPL en la evaluación de académicos en México.

La propuesta que muestro en las siguientes páginas, la hago con base en cuatro de las nueve competencias o valores que recomienda Duvekot (s/f), para preparar formadores de asesores en la Validación de Aprendizajes Previos (*Valuation & Validation of Prior Learning, VPL*) en Holanda; entonces, el manual de dicho autor, configura una serie de elementos que asegurarían que los formadores de asesores, tienen la preparación que se requiere para orientar a los interesados en *VPL* o en validar sus conocimientos previos, definir su agenda de formación y valorar su posición y posibilidades en el campo laboral.

Así pues, para el contexto mexicano y universitario, propongo que se apliquen estos valores de *VPL*, en las evaluaciones del desempeño de académicos; lo que permitiría que, por un lado, aprendamos más sobre cómo crear nuestra propia agenda de formación y laboral; los valores que retomo son, 1) “compromiso y convicción con el otro para escucharlo y dialogar con él”, 2) “aplicación con base en nuestro conocimiento profesional”, 3) “comprensión y atención a las ideas, valores y sentimientos de los otros” y 4) “integridad y ética para retomar los principios de la profesión y la organización”.

Al retomar el primer valor, me pregunto, ¿qué se podría hacer en México para que la evaluación del desempeño de los académicos refleje 1) “compromiso y convicción con el otro para escucharlo y dialogar con él”? Me parece que una alternativa es revisar con más cuidado algunos elementos económicos y políticos que configuran las bases de la evaluación.

- Se podría dar menos peso a la evaluación y más a la definición de procesos y lógicas de *trabajo académico* que dan sentido a las universidades, e invitar a los propios actores para que identifiquen qué les es funcional y qué cambiarían para fortalecer dichos propósitos de ser de estas instituciones.
- Que no se privilegie la visión de evaluación como *control* del trabajo académico, porque se pervierte el sistema y se crea la noción de que a mayor presión, mejor trabajo y creo que no, los quehaceres de esta profesión implican la auto-reflexión y el tiempo para la comprensión y aprendizajes cotidianos.
- Si bien la evaluación es una herramienta que se vincula con la calidad educativa, porque muestra a los implicados que es preciso que evidencien que hacen lo que les corresponde; la evaluación no lleva a la calidad como consecuencia directa, tampoco refleja una realidad tan compleja, sólo algunos





aspectos generales de la misma; por lo que la evaluación no constituye *el todo* del sistema educativo, ni aunque se llame *VPL* o evaluación a la mexicana.

- En México existe un vínculo entre la evaluación del desempeño y el ingreso económico de los académicos, por lo que los resultados de la primera no sólo definirán las acciones posibles, reales o simuladas en las tareas de un actor, como la docencia y la investigación; también sirven para obtener una compensación económica.
- Es así que la evaluación que conlleva estímulos económicos está relacionada con la búsqueda por obtener un sueldo que permita que los actores accedan a servicios de gastos médicos mayores para atender enfermedades graves, tener seguridad social, una casa propia, hijos que realicen estudios profesionales, familias que les alcance para pasear en vacaciones y se podría soñar mucho más con un sueldo profesional, aunque no siempre se consiga lo esperado.
- Entonces, ¿es deseable que los académicos luchen año con año por obtener un salario profesional y éste se defina a partir de las evaluaciones?, me parece que la respuesta clara es no, pues un salario digno tendría que estar resuelto, para crear las bases de la confianza laboral e institucional.
- Ahora en México está en boga evaluar y evaluar a los Profesores de Tiempo Completo (PTC), tomar en cuenta sus indicadores para definir el funcionamiento y financiamiento de programas, procesos, etc. Y en contraste, quedan fuera de la mirada los docentes por horas y todo el personal universitario que no tenga el nombramiento de PTC; ¿se imaginan un panorama así?, en el que las cuentas se sacan a partir del trabajo de uno de los múltiples trabajadores universitarios, pues así es en México.
- Por lo que resulta compleja la carga que está sobre los hombros de los PTC en cuanto a la responsabilidad que conlleva estar en la mira; y, al mismo tiempo, parece devastador el no lugar o ausencia de los otros en las evaluaciones universitarias, pues los lentes de estos ejercicios no los enfocan, por lo que ni tienen la posibilidad de acceder a recursos agregados al salario a partir de estos ejercicios ni cuentan para dar cuentas de lo que pasa con el trabajo institucional, de modo que ni tienen ni voz ni voto oficial en estos ejercicios de rendición de las dinámicas organizacionales; aunque en la práctica, sus responsabilidades, decisiones y acciones sean mucho más tangibles y perdurables que los resultados de las evaluaciones señaladas.
- Por esto creo que el salario de los trabajadores universitarios tendría que estar asegurado, de modo que éstos no sean parte de un juego de formas y políticas para merecer un pago profesional.





La segunda competencia o valor que Duvekot (s/f) consideró en VPL y que retomo, es la 2) “aplicación (de la evaluación de académicos) con base en nuestro conocimiento profesional”; esto podría reflejarse mejor si la valoración del trabajo se refiriera a configurar una mejor relación entre lo que los actores sabemos y lo que se pide para cumplir con el trabajo en las universidades, me explico:

- La evaluación del desempeño de académicos en México tiene la mirada puesta en unos cuantos y en un perfil específico, un actor que, de acuerdo con el PRODEP (SEP, 2013) y el SNI (CONACYT, 2012), hace investigación financiada, publica en revistas indexadas y realiza docencia, entre otras tareas; por lo que estos ejercicios suelen producir un efecto de desinterés en quienes no tienen sueldos amarrados al compromiso de la evaluación y en quienes no cubren la imagen específica del académico que buscan las evaluaciones mexicanas; pues estos ejercicios ni integran otros conocimientos profesionales ni posibilidades de reconocer a quienes atienden otras actividades laborales; y en cambio, produce estrés, cansancio y saturación en los que sí están en el foco nacional e institucional, porque configuran la idea de un académico que hace de todo y es bueno para todo.
- Desde esta posición de evaluar PTCs, se crea la concepción de lo que es esencial en una institución, qué es prioritario y cuál es el oficio para el que se tiene vocación en un contexto. Y esta discusión tendría que ser clara y previa a los procesos de evaluación del desempeño en el país, es posible, ¿que todos los académicos tengamos los mismos conocimientos?, ¿ser académico es cubrir un solo perfil?
- Vista así la evaluación de los académicos, se podría buscar la especialización de éstos en ciertos ámbitos profesionales, ubicar para qué somos buenos ahora, en qué queremos ser mejores y cuáles condiciones habría que cambiar para que esto suceda; por ejemplo, la distribución del tiempo de un académico en una facultad no lo especializa en ningún quehacer, lo diversifica y sólo le da posibilidades de hacer un poco de todo.
- Entonces, las reflexiones sobre la evaluación académica están vinculadas con las disposiciones sobre estos quehaceres en una universidad, qué es lo fundamental, quiénes tendrían que hacerlo, cómo se diversifican y distribuyen las tareas entre los miembros de una dependencia y quiénes definirán los sueldos y calificaciones por tales desempeños.
- Por ejemplo, todavía queda pendiente la definición de lo que hace un profesor investigador en el país, si puede ser solo docente o investigador, si tiene que cumplir o hacer que cumple cuatro funciones prioritarias (docencia, investigación, tutorías y gestión) o si se trata de saber llenar reportes de lo





realizado en un determinado periodo, aunque no parece muy posible tener cuatro vocaciones profesionales y llevarlas *bien* y acabo cada semestre y año escolar.

- Si la reflexión de lo prioritario en una institución se da alrededor de la evaluación, a ésta se le otorga un peso significativo y me parece que tendría que ser un ejercicio secundario a las dinámicas cotidianas; pues, si estas valoraciones no quedan claras antes de evaluar, pueden ser ambiguas entre quienes realizan dichas tareas y, posiblemente, entre quienes disponen cómo otorgar calificaciones y recursos a los académicos.
- Al mismo tiempo, hay autores como Díaz (2005) y De Vries (2007) que apuestan que la gran cantidad de procesos de evaluación que se llevan en educación superior, por sí mismos atrasan, saturan y *reproducen la simulación* de todos, de quienes elaboran políticas altamente burocráticas en el gobierno federal y de los destinatarios de éstas, tales como los administrativos, directivos, docentes e investigadores.
- Entonces, parece necesario aligerar la estructura burocrática que engrosa la administración, que distrae a los académicos y crea la idea de que reportar y reportar el trabajo realizado representa *el* ejercicio central para el que existen las universidades, pues esta imagen empobrece las propias instituciones y las tareas que caben en sus ambiciones.

Aunque suene utópico, un proceso que se precie como útil para valorar el trabajo de un actor, considera 3) la “comprensión y atención a las ideas, valores y sentimientos de los otros” (Duvekot, s/f, 5). Y no me refiero sólo a los académicos, también hablo de quienes componemos un espacio institucional y que somos responsables del diálogo, la rendición de cuentas y los alcances de las universidades; de este modo, hay que re-enfocar los principios de la evaluación para que los actores aprendamos a mejorar nuestros ejercicios profesionales y a la vez, tengamos la oportunidad de aprender y ser escuchados por los demás compañeros, independientemente del nombramiento y sueldo que tengamos.

- De este modo, en lo que corresponde a los académicos, parece viable que la salida natural de una evaluación del desempeño de académicos que tenemos como ejercicio profesional la docencia, las valoraciones de nuestros aprendizajes previos nos formen para entender mejor, lo que Arbesú (2004) llama la formación didáctica de los docentes que estamos en las aulas de las universidades; así tendríamos mejores conocimientos y comprensiones sobre lo que constituye una aula democrática y en la que el saber y el diálogo construyen el trabajo de día a día.





- Además, en lo que respecta al ámbito de regulación institucional, me parece que las evaluaciones podrían presentarse como un esquema analítico menos ligado al cumplimiento de las obligaciones, que permita planear, pensar y definir a los actores qué esperan de su dependencia, cómo les va con lo que hacen, cómo responden a los estudiantes, cómo se relacionan con sus tareas de docencia e investigación. Entonces, se trabajaría más en la planeación y el desarrollo del trabajo en las dependencias, de modo que se incentive más la reflexión y menos la fiscalización de los procesos.

Tengo la impresión de que en la actualidad existe un interés más o menos generalizado en pensar el lugar, las oportunidades y responsabilidades que tenemos con nosotros mismos y con los otros, por lo que me parece que si hablamos de ejercicios universitarios como son *VPL* y evaluación del desempeño de académicos mexicanos, nos viene muy bien traer a cuenta un cuarto valor de Duvekot, 4) la “integridad y ética para retomar los principios de la profesión y la organización” (s/f, 5).

- Creo que este principio de la evaluación o competencia viene como anillo al dedo de los pensadores de estos procesos a la mexicana, pues percibo que la vida académica se está orientando hacia la administración, por lo que ahora todos los PTC sabríamos más o menos bien cómo participar, preparar y llenar informes, ya sea de programas educativos, de la institución, de los cuerpos académicos y de los alumnos; y no se diga de las evaluaciones *individuales* para publicar, asesorar tesis, dar tutorías, participar en el programas federales, valorar proyectos, programas, pares académicos y otras acciones y esquemas más que revelan qué es ser académico en este país.
- Por lo tanto, parece que con las ocupaciones actuales que requieren las políticas federales para el financiamiento de las universidades, no retoman del todo, la “integridad y ética de la profesión y la organización” (Duvekot, s/f, 5), pues nos hace falta oficio académico en la práctica, así como tiempos, espacios y capacidad de reflexión propia y no mandada a hacer; necesitamos mejores investigadores y docentes que califiquen en los ámbitos internacionales, lo que sin duda impacta la satisfacción de los actores y el financiamiento que se otorga a las universidades.
- También parece viable que se pluralicen las visiones del quehacer académico y administrativo en la universidad, hay docentes que no tienen ni interés, ni formación para la investigación y pueden encargarse de tareas que no se ligan a dicho perfil, para que no se mantengan participando en una dinámica que les es ajena y los evalúen igual que los investigadores; en contraste, se desaprovecha el talento de los docentes en las dependencias y la vida de éstas deja de ser enriquecida si no se piensa en una organización compleja con actores que tienen capacidad para atender tareas diversas. Algo





semejante pasa con quienes quieren hacer investigación y discutir más sobre cómo propiciar el concurso internacional en el oficio, perfilar ejercicios hacia otros ámbitos y competir más allá de lo local.

- Y si se aprovecha esta discusión para abordar el quehacer administrativo, tal vez se puedan repensar los tiempos, actores, formas y tareas que se distribuyen en la planeación, ejecución y reporte de las distintas evaluaciones; para que la vida académica sea posible como eje central y la administrativa sólo represente un medio, un espacio y una estrategia para lo primero.

En suma, los cuatro valores o competencias que trabajó Duvekot como parte de *VPL (op cit)*, en la evaluación de académicos en México, nos ayudarían a transparentar estos ejercicios, a encontrar diálogos, principios éticos y comprensiones que hemos pasado por alto; a la vez, repensar las evaluaciones mencionadas sirve como base para recordar que en México tenemos economías, territorios, saberes y procesos de formación que recuperan el folklore y la diversidad cultural, que la revisten de políticas internacionales y de principios económicos y políticos de múltiples ámbitos; por esto, somos afortunados, porque somos parte de un ámbito que puede cambiar, tender a la mejora y al mismo tiempo, cuenta con las condiciones para recuperar las raíces de esta nación.

A MODO DE CONCLUSIONES

Los valores que propongo podrían abrir y reencausar diálogos para democratizar los procesos de evaluación y formación de académico en México y para recordarnos que educar no es evaluar, pues lo segundo es sólo uno de los medios de los que se vale la escuela para que sus actores aprendamos día con día cómo se vive mejor en este mundo y en las aulas de las instituciones y los caminos de la vida.

Me parece necesario subrayar que la aplicación de esta propuesta fomentaría la transparencia y la reconstrucción de procesos en la evaluación del desempeño académico en México, pues representan una visión que propicia la autoformación de los actores que gobiernan, viven y aprenden en la escuela.

NOTA

* Una versión previa de este texto está publicada en Jiménez, S. (2014). "Conexiones ideológicas entre la educación a lo largo de la vida en la Unión Europea y la evaluación de académicos en México. ¿Quién dijo "Evaluación y validación de aprendizajes previos"? En Betti, M.; Kaechele, M.; Mousalli, G.; Rivas, F. (Edit.). Aprendizaje a lo largo de la vida: Realidades, Desafíos y Oportunidades de la Educación Superior en América Latina. Chile: Gráfica Lom. (208-228); ambas publicaciones las realicé con el apoyo del proyecto *ALFA, TRALL*.





European aid ID number: MX-2009-CPM-2710189610, Transatlantic Lifelong Learning: Rebalancing Relations. 2011 a 2014. Coordinado por UNIBO, Italia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbesú, M. (2004). Evaluación de la docencia universitaria. Una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 9. N° 23.
- CONACYT (2012). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*. México: CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología). Consultado el 10 de marzo de 2014 en <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados>
- Díaz, A. (2005). Riesgos de los sistemas de evaluación y acreditación de la educación superior. *Seminario Regional: Las nuevas tendencias de la evaluación y acreditación en América Latina y el Caribe*. Argentina: IESALC y CONEAU. 1-17.
- De Vries, W. (2007). Mandarinas en salmuera. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXVI (2). No. 142. Abril-Junio de 2007. 123-130.
- Duvekot, R. (s/f). *National reflection on: Manual for Training assessors/guiders (WP7)*. Holanda: Inédito.
- Popkewitz, T. (2003). *Sociología política de las reformas educativas. El poder/saber en la enseñanza, la formación del profesorado y la investigación* (3ª ed.). España: Morata.
- SEP (2013). *Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP)*. México: SEP (Secretaría de Educación Pública). Consultado el 13 de marzo de 2014 en <http://dsa.sep.gob.mx/pdfs/Reglas%20de%20Operacion%202014.pdf>

