¿PROGRAMA PARA ESTIMULAR O ESTÍMULOS PARA EVALUAR?

MIREYA MARTÍ REYES
UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
mireyadeug@gmail.com
CIRILA CERVERA DELGADO
UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
ccerverad@yahoo.com
SERGIO JACINTO ALEJO LÓPEZ
UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
jacintosergio@hotmail.com

RESUMEN

La evaluación es un tema que ha cobrado gran actualidad en México y, en particular, la que se realiza al personal académico que labora en la educación superior, por su diversidad y complejidad, constituye un objeto de estudio necesario e insoslayable de la investigación educativa. Por ello, hemos avanzado en una indagación en torno a esta problemática, centrada en las evaluaciones que se realizan a los profesores de la Universidad de Guanajuato (UG), basándonos, fundamentalmente, en la investigación documental y en una metodología cualitativa, con énfasis en las representaciones sociales. El trabajo que presentamos forma parte de un proyecto más amplio, y el objetivo de esta primera fase apunta a analizar el estado actual de la evaluación ESDEPED, desde una perspectiva histórica y normativa, y con base en algunas experiencias y propuestas de una pequeña muestra de académicas/os de la UG, a fin de contribuir a la mejora y reprogramación de esta "práctica". Algunos hallazgos iniciales de la presente investigación, en torno al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la Universidad de Guanajuato, sirvieron de base para construir y organizar el desarrollo de esta contribución, que muestra los antecedentes y los resultados de un análisis documental. También se arriba a conclusiones preliminares que ponen de manifiesto las presiones a que son sometidos los profesores, y que no siempre su participación en este proceso y los resultados alcanzados, son sinónimos de calidad de la educación.

Palabras clave: Evaluación educativa, evaluación de profesores, desempeño académico, calidad de la educación, actividades académicas.

INTRODUCCIÓN

La evaluación educativa constituye un tema de gran actualidad en México, aserto que se sustenta en la trascendencia que ha adquirido a partir del énfasis que se ha hecho en la última reforma al Artículo 3º Constitucional, por la cual se creó el Sistema Nacional de Evaluación Educativa. Sin embargo, debe reconocerse que desde los años 70s se impulsó la evaluación de la educación superior en el país, a través de la creación de diversos organismos, y que alcanza mayor auge a partir de los noventas con la fundación de diversos programas destinados a este fin.

El primer programa orientado a evaluar una de las funciones esenciales (la investigación) y los productos generados fue el Sistema Nacional de Investigadores (1984). Posteriormente, surge el Programa de Becas de Desempeño Docente (1990) que constituye el antecedente del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), objeto de este análisis.

A las/los académicas/os, como sujetos "evaluables", les compete la valoración constante de cómo es su desempeño, y cómo están contribuyendo al cumplimiento de la Misión/Visión Institucional y al logro del objetivo supremo de elevar la calidad de la educación.

Desde esta perspectiva, los profesores son sometidos/invitados a diversas evaluaciones, tanto externas como internas. Entre estas últimas, destacan los procesos de evaluación docente y de otorgamiento de categorías, así como el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), que sirvió de base para presentar avances del proyecto de investigación que estamos desarrollando.

El objetivo de este apartado del proyecto es: analizar el estado actual de la evaluación ESDEPED, desde una perspectiva histórica y normativa, y con base en las experiencias y propuestas de una pequeña muestra de académicas/os de la UG, a fin de contribuir a la mejora y reprogramación de esta "práctica". Siguiendo a Freire, se trata de "verificar si la práctica nos está llevando a la concretización del sueño por el cual estamos practicando" (2005, p.14).

Metodológicamente, la primera etapa del proyecto (de la cual se dará cuenta en este trabajo) se finca en un estudio descriptivo y documental, a lo que se une la información recabada de algunas/os colegas, apelando a narrativas, entrevistas y elementos de historia oral. Así, una de las interrogantes aspira a conocer cómo se concibe esta evaluación desde la normatividad universitaria y por las/los académicas/os que se someten a ella, de ahí el título: ¿programa para estimular o estímulos para evaluar?

Entre los principales antecedentes de esta investigación resulta indispensable mencionar un texto orientado a la evaluación en la educación superior mexicana, bajo la coordinación de Ángel Díaz Barriga y con la participación de Frida Díaz Barriga, que presenta un capítulo sobre los programas de evaluación de los académicos en la educación superior. En éste se reconoce que "probablemente el cuestionamiento que tiene más fondo se relaciona con la mirada de los actores respecto al impacto que están teniendo los programas referidos en su trabajo académico y, sobre todo, si realmente inciden en la calidad de la educación superior" (2008, p.166). Desde mucho antes (1996) el mismo autor realizó un estudio sobre este programa en la UNAM, e igual contexto sirvió para el desarrollo de una tesis cuya interrogante principal fue "¿cómo se implementó el programa de incentivos en el campo de la educación superior?" (Canales, 2001).

En el libro *Evaluación de la labor docente en el aula universitaria*, Mario Rueda destaca que "la evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión sintética sobre la enseñanza y el aprendizaje" (2006, p.13). Asimismo, el volumen *VII – Educación* de *Los grandes problemas de México*, dedica un capítulo a la evaluación educativa (Martínez y Blanco, 2012); y varias alusiones y propuestas sobre el tema, presentan Tamez y Martínez en *Las Reformas que necesita la Educación Mexicana* (2012).

Para el caso de la Universidad de Guanajuato, constituyen referentes necesarios la *Normatividad Vigente* (2008) y los diferentes Reglamentos utilizados para la evaluación del Programa de Estímulos en la UG, con énfasis en el aprobado por el Consejo General Universitario en 2010.

Otros textos abordan los *Estímulos al profesorado universitario en México y sus antípodas institucionales*, haciendo hincapié en los efectos tanto positivos como "preocupantes" de este tipo de evaluación (Lastra, 2010). Y, obviamente, consulta obligada es el Número Especial de la Revista *Perfiles Educativos* (2013) dedicado a la evaluación, y en el que se reconoce que "es una temática compleja, formada por numerosos hilos que se entrelazan horizontal y verticalmente, porque se analiza, se investiga, se propone y se aplica, y la polémica continúa vigente" (Piña, p.4). Con el fin de dar continuidad a esta polémica presentamos las siguientes reflexiones.

¿EVALUANDO PARA ESTIMULAR O ESTÍMULOS PARA CONTROLAR?

Sin lugar a dudas, la evaluación constituye un eje central de las políticas federales, estatales e institucionales en torno a la educación, y una de las principales formas de evaluar a las/los

académicas/os en el nivel superior es a través del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), objeto de este análisis.

Los Lineamientos Generales de dicho programa fueron expedidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y en ellos se señala que está "orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo" y tiene "como propósito reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje" (2002, p.1), por lo que surge un primer cuestionamiento entre las/los docentes, en el sentido de que debería enfatizarse esta función esencial de *la educación*, y que implica un concepto más amplio de docencia. En este tenor, Rodríguez y Durán expresaron que "la docencia es una de las actividades académicas con mayores problemas en los sistemas de evaluación, sobre todo, porque se observa a través de la recopilación de información técnica […] pero se dejan fuera otros elementos críticos del proceso de enseñanza" (2013, p.52).

Esta problemática se pone de manifiesto en el caso de la Universidad de Guanajuato, cuyo Reglamento para este Programa (2010) establece los criterios generales de evaluación y presenta el "Tabulador de actividades académicas", en el que se otorga una puntuación para cada una de las actividades contempladas: 108 en total divididas en 63 para "Docencia y Extensión", 18 para "Investigación", 10 para "Tutorías", y 15 para "Gestión académica y participación en vida colegiada"; además de una para la "Dedicación a la docencia" y la "Permanencia", respectivamente.

A diferencia de Reglamentos previos, en éste se limitan los niveles de estímulos a que pueden acceder los profesores al III (de IX) si no cuentan con perfil PROMEP y al VIII, de no pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (artículo 19). Ciertos cambios en la puntuación de determinadas actividades académicas evaluadas, pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Actividades	**Reglamentos**		
	2001	**2008**	**2010**
Maestría	60	60	30
Doctorado	100	100	50
Diseño curricular/creación	100	100	30
Libro: Electrónico / tiraje igual o menor que 1000	200	50 a	20

Tiraje > 1000		200	40
Capítulo de libro	25	25	8
Presentación de libro		10	10
Reconocimiento Perfil PROMEP: Mínimo			100
Preferente			150
Integrante de Cuerpo Académico Consolidado: Responsable			30
Miembro	-		20
Artículo de divulgación y memorias en extenso: Estatal	8	10	10
Nacional	10	12	12
Internacional	12	15	15
Reconocimiento S.N.I.: Candidato	-		70
Nivel I, II o III	-		80
Artículo especializado en revista: Estatal	10	15	15
Nacional	20	25	25
Internacional	40	45	45
Dirección de tesis: Doctorado	40	50	100
Maestría	15	20	30
Especialidad	15	20	15
Licenciatura	10	10	10

Partiendo de: las actividades seleccionadas, la comparación de las puntuaciones en tres diferentes Reglamentos y las opiniones recogidas, algunas de las críticas más generalizadas son:

- Lo que más interesa a la Institución actualmente es contar con mayor cantidad de profesores con Perfil PRODEP, en el SNI y en Cuerpos Académicos Consolidados, por los recursos que esto representa. No consideran realmente el beneficio de los profesores ni el reconocimiento que merecerían por su desempeño.
- En la mayoría de los rubros la tendencia ha sido a disminuir el puntaje de las actividades, incluyendo los grados académicos, la participación en la creación de programas educativos, la redacción de un capítulo de libro o de un libro con tiraje “menor que 1000”, hasta el punto de que se obtiene la misma puntuación presentando dos libros ajenos que escribiendo uno propio.
- La participación en eventos especializados y la publicación en las memorias no tiene gran importancia, ni existe la distinción esperada entre eventos locales, nacionales e internacionales. Tampoco se reconoce la diferencia entre los niveles del SNI.
- La Dirección de tesis de Doctorado es de las pocas actividades que ha elevado su puntuación. Sin embargo, no se propicia la creación de nuevos posgrados que permitan la participación en este rubro.
- A pesar de ser voluntario, muchos profesores participan por la compensación salarial que representa y, en otro sentido, por la cierta presión que ejerce la Institución para dar cuenta ante el PRODEP de los profesores que obtienen el ESDEPED, y ante el gobierno estatal y la sociedad guanajuatense, de que posee una planta académica de calidad.

De lo anterior se desprende que este tipo de evaluación, aunque en el discurso oficial se considera como un medio para elevar la calidad de la educación, en la práctica se encuentra más directamente vinculado, de un lado: a los indicadores que consideran los principales *rankings* a nivel internacional, relacionados con el trabajo de los profesores e investigadores en la educación superior; y, de otro lado, a sistemas de estímulos a los docentes, recibidos como complemento salarial, que han provocado diversas críticas que van: desde los criterios utilizados para evaluar, quién(es) evalúan, el desconocimiento de factores importantes como el área de conocimiento, la edad, la perspectiva de género, hasta la burocratización del proceso y el énfasis en los tecnicismos y en criterios más administrativos que académicos.

Planteamientos similares se derivan de otros estudios que indican que “la evaluación practicada reduce las formas de vida académica a un espectro limitado de actividades que impide observar con atención la amplitud de las funciones, procesos y resultados que desarrolla el profesorado” (Rodríguez y Durand, 2013, p.51).

En este sentido, surge una de las tensiones más significativas, y es la que se establece entre la realización de *evaluaciones técnicas de un desempeño complejo*. Es decir, se evalúan productos, sin considerar que se trata de personas y, por ende, de procesos complejos. Estos sistemas de evaluación, los únicos posibles hasta ahora, notan el producto final, no los procesos complejos y críticos que se dan para llegar a ellos. Asimismo, no diferencian entre profesores con experiencia de los noveles ni se juzga, cuanto menos, con enfoque de género. Todo y todos se miden de la misma manera.

Vinculado con lo anterior, Rueda y García señalan:

Las acciones de evaluación dirigidas al personal académico desconocen la complejidad y la heterogeneidad del gremio y tienen limitaciones que les impiden dar cuenta del trabajo, capacidades y necesidades de los docentes; además, sus resultados sólo brindan retroalimentación parcial y están enfocados principalmente para fines administrativos” (2013: p.12).

Otra tensión identificada es la que se presenta entre *recompensa contra evaluación*. En este sentido, se asemeja calidad con recompensa económica; y el profesor trabaja con miras en los incentivos. Así, la recompensa es corolario de la calidad en el desempeño docente.

De igual manera, otros investigadores han planteado:

La instauración de los programas de estímulos ha generado una serie de conflictos y tensiones en el seno de las comunidades académicas. En particular, se ha generado un malestar entre la planta académica porque se ha institucionalizado una forma particular de meritocracia como modelo de asignación de reconocimiento, prestigio y recursos en las universidades (Acosta, 2004 en Díaz Barriga, 2008: 188).

También sirven para confirmar esta tensión lo expresado por Ángel y Frida Díaz Barriga:

La intención del análisis es valorar […] hasta dónde es que esta práctica de "bonos por evaluación" ha logrado los dos cometidos que le dieron origen: mejorar los salarios del personal académico y promover la calidad de las labores académicas de docencia, investigación y extensión de la cultura en la educación superior (2008: 187).

Entre las sugerencias para revertir esta situación destaca que la evaluación docente debe considerar aspectos contextuales históricos, geográficos, pedagógico-educativos, institucionales y éticos. La respuesta a preguntas básicas como: ¿Por qué evaluar?, ¿Qué evaluar?, ¿Cómo evaluar? y ¿Quién evalúa?, no son fáciles, pero sí de necesaria reflexión y propuesta por los involucrados; y podrían darle otro sentido a los procesos, prácticas y resultados de la evaluación.

Como contraparte debe reconocerse que, aun con la complejidad que entraña la evaluación docente, habrá quienes se las arreglen para hacer coincidir que los resultados de su trabajo se correspondan casi en exclusiva con el sistema de estímulos, que otorga los bonos económicos. Hay profesores que laboran conforme a la tabla de indicadores y verifican cuántas actividades le faltan y cuáles puntúan para obtener mejores niveles; en consecuencia, privilegian este desempeño que no siempre es el que apunta al logro de metas educativas. Asimismo, se ha determinado que "la evaluación de prácticas, productos e instituciones ha provocado la simulación, el plagio y el auto-plagio, en resumen, la *perversión* de las prácticas educativas" (Piña, 2013: p.5).

Significativamente, muchos califican también como *perverso* a un sistema de evaluación que no se centra en las personas sino en los indicadores, que no procura el "bien-estar" del personal académico, que parte de una política de desconfianza, y que ha convertido el estímulo en un instrumento de control de las/los académicas/os.

CONCLUSIONES: ¿EVALUACIÓN + ESTÍMULOS=CALIDAD?

La evaluación del personal académico continúa siendo un tema central para la educación en México. Desde una perspectiva teórica, sea más técnica o en el marco de la denominada pedagogía crítica, en lo que todos coinciden es en la importancia que tiene la evaluación en cualquier campo del saber y en la búsqueda de una mayor calidad y de la mejora continua en los procesos que implica.

Ciertamente, la evaluación del personal docente constituye un proceso necesario, que se integra a las políticas educativas orientadas desde organismos internacionales como la UNESCO y la OCDE; organismos nacionales como la ANUIES, y las propias universidades e instituciones de educación superior que, por su autonomía, están facultadas para decidir cómo organizar internamente estas evaluaciones.

Partiendo de algunos hallazgos de esta indagación preliminar, se pudieron identificar ciertas dificultades en la evaluación del personal académico que se realiza en la Universidad de Guanajuato. Entre ellas pueden señalarse:

Las imprecisiones y la falta de congruencia en los criterios de evaluación y, sobre todo, en su aplicación, disminuyen la confiabilidad en los mecanismos para esta evaluación a los profesores de tiempo completo (PTC).

La falta de contextualización de los procesos evaluativos y, en particular, de los criterios utilizados para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) establece ciertas diferencias, en cuanto a las posibilidades de alcanzar niveles más altos, entre los profesores de las diversas áreas de conocimiento que, por su naturaleza, no son susceptibles de considerar los mismos parámetros. La carencia de una política de confianza que favorezca el respeto a la diversidad, la tolerancia, la democracia, y el mejor desarrollo de todos aquellos valores inherentes a la Institución; a lo cual se une que la relación directa entre calidad en el desempeño docente y nivel de estímulo recibido por cada uno de los profesores no siempre es apreciable.

Finalmente: en la medida en que el proceso evaluativo parta del reconocimiento institucional, tanto de las diferencias entre las/los académicas/os, las distintas áreas de conocimiento y contextos de cada dependencia; en la medida en que los criterios de evaluación respondan a la complejidad de los procesos educativos más que al cumplimiento de indicadores; en la medida que esta evaluación procure realmente la mejora continua del desempeño de los profesores más que el estímulo económico; en la medida en que las actividades académicas se realicen por el impacto que tienen en el desarrollo, tanto individual como de la institución, más que por la cantidad de puntos asignados en un Reglamento; entonces, se estará más cerca de alcanzar el objetivo esencial de elevar la calidad de la educación.

Bibliografía y Referencias

Canales, A. (2001). La experiencia institucional con los programas de estímulo: La UNAM en el periodo 1990-1996. México: CINVESTAV del Instituto Politécnico Nacional.

Díaz Barriga, Á. (coord.), Barrón, C. y Díaz Barriga Arceo, F. (2008). Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana. Un estudio en las universidades públicas estatales. México: UNAM/ANUIES/Plaza y Valdés Editores.

Freire, P. (2005). Cartas a quien pretende enseñar (10ª ed.). México: Siglo XXI Editores.

Lastra, R. S. (2010). Estímulos al profesorado universitario en México y sus antípodas institucionales. México: Universidad de Guanajuato.

Martínez, F. y Blanco, E. (2012). La evaluación educativa: experiencias, avances y desafíos. En Arnaut, A. y Giorguli, S. (coords). Los grandes problemas de México. VII – Educación. México: El Colegio de México, pp.89-123.

Orozco, L.E. y Cardoso, R. (2003). La evaluación como estrategia de autorregulación y cambio institucional. Perfiles Educativos, volumen XXV, número 102, pp.73-82.

Piña, J. M. (2013). Editorial. La evaluación como problema, reflexión y práctica. En Perfiles Educativos Tercera época, Volumen XXXV, Número Especial. México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE-UNAM, pp.3-5.

Rodríguez, J. R. y Durand, J. P. (2013). Notas para la evaluación del trabajo académico. En Revista Perfiles Educativos Tercera época, Volumen XXXV, Número Especial. México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE-UNAM, pp.46-56.

Rueda, M. (2006). Evaluación de la labor docente en el aula universitaria. México: UNAM.

Rueda, M. y García, S. (2013). Presentación. La evaluación en el campo de la educación superior. En Perfiles Educativos Tercera época, Volumen XXXV, Número Especial. México: IISUE-UNAM, pp.7-16.

Tamez, R. y Martínez, F. (2012). Las Reformas que necesita la Educación Mexicana. Propuestas en busca de consensos. México: Fundación Olga y Rufino Tamayo.

Universidad de Guanajuato (2008). Normatividad Vigente. México: Autor.