



***POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO. EL PROGRAMA ESTÍMULO AL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LAS ESCUELAS NORMALES.***

***Claudia Amanda Juárez Romero.***

***BUAP***

***cajuarezromero@yahoo.com.mx***

**Resumen**

Las macro políticas configuran contextos que posibilitan las condiciones para que en lo concreto ocurran acciones que fortalecen el desarrollo profesional de los docentes, en el caso de las escuelas Normales, estas acciones son resultado de iniciativas que surgen desde el Estado generándose meso políticas que en el nivel institucional define perfiles en las prácticas para la formación de los docentes. La presente ponencia trata uno de los temas más complejos en Educación Superior como lo es la evaluación para el profesorado, debido a que intervienen factores institucionales, políticos, históricos, ideológicos, metodológicos, que terminan siendo determinantes en la toma de decisiones para la mejora continua de las Instituciones Educativas. En lo que respecta a México en un contexto de crisis económica, los apoyos financieros, hacia las instituciones públicas fueron afectados, así como, los subsidios y los salarios al personal docente. Se inició así una etapa de políticas de evaluación en todos los niveles. Cabe mencionar que la ponencia se centrará en el análisis del Estímulo al desempeño docente en las escuelas normales.



## Políticas de evaluación para las Instituciones de Educación Superior

En nuestro país la política educativa destaca el énfasis puesto en la evaluación de la educación superior y en los procesos de evaluación de los profesores. Rueda (2006) asegura que las políticas públicas en el sector educativo han cumplido un papel importante en el desarrollo de la evaluación, particularmente cuando dichas políticas se han servido de ella, por lo menos en el discurso, para atender el problema de la calidad de las instituciones, así como cuando emplean estos mecanismos como medio para compensar los limitados recursos designados al sector. Como consecuencia de lo anterior se ha llegado a sobredimensionar la evaluación y, junto con el binomio evaluación-dinero se han creado las condiciones para alejarse de la función de mejoramiento de la actividad evaluada.

A partir de 1990 en el contexto de políticas de modernización para la educación se crearon programas, acciones y alternativas de evaluación para todo el sistema educativo. El nuevo esquema de la evaluación, según Díaz Barriga (2008), desde la perspectiva de sus creadores e impulsores, tiene como fundamento general promover la calidad de la educación superior, pero el planteamiento de la calidad se apuntalaba en un esquema de obtención de recursos económicos al mostrar el incremento de indicadores como resultado de establecer metas articuladas genéricamente referidas a calidad.

Los procesos de evaluación se han llevan a cabo desde diferentes programas que permiten valorar los diversos niveles como son:

- Institucional.
- Programas.
- Académicos.
- Estudiantes.



De Vries (2000) afirma que la década de los noventa arrancó entonces con cuatro procesos que tenían en cuenta la evaluación desde el nivel individual hasta la metaevaluación, coordinados por la CONAEVA y el CONPES,

De esta manera el Programa de Modernización Educativa buscaba sentar sus bases en la sociedad de conocimiento, la competitividad en los avances científicos y tecnológicos, el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, lo que sentó las bases de lo que Guy Neave llama la aparición del “Estado evaluador” que alejándose de las formas burocráticas de planificación o exclusivamente políticas de control, pretende afinar instrumentos para pilotear la educación desde la distancia ( Coll Lebedeff, 2005)

Las iniciativas de evaluación partir de 1990 fueron el eje central de la reforma que pretendía establecer un sistema nacional de evaluación, acreditación y de crear una comisión encargada para tal fin, de esta manera nace la Comisión Nacional para la Evaluación (CONAEVA) con el propósito de evaluar a las instituciones y al sistema en sí, por tal motivo se crean comisiones integradas por representantes de gobierno y de las universidades. La creación del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES) operada por el SESIC tuvo como propósito impulsar la adopción de las estrategias de evaluación institucional y apoyar los con recursos económicos los programas de modernización de las universidades.

El Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) que desde 2001 a la fecha sigue operando tiene como propósito impulsar la adopción de las estrategias de planeación institucional y su vinculación con los procesos de evaluación y apoyar con recursos económicos los programas de desarrollo de las universidades que muestren que han asumido compromisos de calidad.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

En lo que a programas educativos se refiere, se creó del Comité Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) cuyo propósito es evaluar programas de licenciatura y posgrado por pares académicos, depende de la CONAEVA y actualmente sigue operando. El Consejo de Acreditación de Programas de Educación Superior (COPAES) tuvo como objetivo general, acreditar programas de licenciatura, por su parte el Padrón de Posgrados de Excelencia evaluaba programas de posgrado, su continuidad se da a través de dos programas: El Padrón Nacional de Posgrado (PNP) y el Programa de Fortalecimiento al Posgrado (PIFOP) los cuales dependen de CONACYT.

La evaluación del profesorado constituye uno de los temas de mayor interés en las últimas décadas ya que se considera como un elemento clave para mejorar la calidad la educación.

En un principio, la política de apoyo al profesorado según Gil Antón ( 2000) no establecía un nivel general como el deseable para ser académico con formación completa, los incentivos económicos se reducían al impacto en los tabuladores vigentes del incremento formativo y buena parte de los apoyos se orientaban a la capacitación didáctico-pedagógica del personal académico.

Los programas de evaluación para académicos surgen desde la década de los ochenta con el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) su finalidad es evaluar la producción de los investigadores y establecer un estímulo económico a su desempeño. El SNI introdujo un régimen de sueldos adicionales para investigadores sujetos a una evaluación de la productividad de investigadores individuales, con el fin de compensar las pérdidas salariales y evitar la fuga de personal científico altamente calificado. El SNI recibe fondos del gobierno federal pero está dirigido por grupos de representantes de la comunidad científica (Vries 2000).

Cabe mencionar que pese a la prioridad de la educación básica y las limitaciones presupuestales, y desmintiendo las acusaciones de que se buscaba privatizar la educación



superior, en este nivel los apoyos a las universidades públicas iniciados en el gobierno de Salinas de Gortari continuaron (Fondo para la Modernización de la Educación Superior, FOMES, como ya se mencionó) y surgió en 1996 el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), eje de la nueva política nacional de educación superior. Desde su origen, la finalidad es apoyar con becas la obtención de grado y apoya la infraestructura que quieren los académicos depende directamente de la ANUIES y el SESIC.

El objetivo último del PROMEP es sustentar la mejor formación de los estudiantes de educación superior, universitaria y tecnológica; para ello se plantea como principio la sólida formación académica del profesorado y su articulación en cuerpos académicos comprometidos por sus instituciones y articulados a los medios nacionales e internacionales de generación y aplicación del conocimiento. Al elevar la calidad del profesorado y mejorar la dedicación a las tareas académicas funcionales, centradas en la figura del profesor de tiempo completo como docente-investigador, se reforzara la dinámica académica que constituye la columna vertebral de la educación superior. Programa para el Mejoramiento del Profesorado (1997)

Las becas al desempeño docente (1990 -1992) y la Carrera Docente (Programa de Estímulos), evalúan el trabajo académico y establecen un estímulo económico a su desempeño, depende de la Secretaría de Programación y presupuesto y el SESIC.

En lo que respecta a los estudiantes, los programas de evaluación desde 1993 tienen como propósito dar información sobre el rendimiento académico de los alumnos para decidir su ingreso a la educación media superior y superior, así como permitir la titulación de los egresados. La instancia que opera estos programas es el Centro Nacional de Evaluación de la educación Superior, Asociación Civil (CENEVAL):

En las Escuelas Normales no todos los programas son aplicados debido a su inserción tardía al Subsistema de Educación Superior, debido a que aunque desde 1984 inserta las tres actividades sustantivas como son la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, su desarrollo ha sido lento y por tanto la autoevaluación institucional, la metaevaluación, la evaluación de programas de licenciatura y posgrado, la evaluación de la extensión y difusión



de la cultura, la evaluación del desempeño individual denominado Carrera de Desarrollo del personal Académico y la Evaluación del desempeño docente no han tenido el impacto que en otras Instituciones de Educación Superior se ha logrado.

### La evaluación al Desempeño Docente en las Escuelas Normales.

De Vries (2000) afirma que la evaluación al desempeño docente desató grandes polémicas entre los académicos de las instituciones, por lo que en diferentes momentos se modifican las reglas.

De esta manera, para fomentar un mejor desempeño del personal académico de las instituciones de educación superior, en el subsidio ordinario de la Federación se incluyen los recursos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de Carrera. Las bases de cálculo para este programa se encuentran consignadas en plantillas de personal acordadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), de las cuales existen listados en las instituciones de educación superior, la SEP y los gobiernos estatales.

Este financiamiento recibe el nombre de Estímulo al Desempeño Docente. En el caso de las Escuelas Normales, el marco jurídico de este programa esta sustentado en los siguientes documentos oficiales:

1. Lineamientos generales para la operación del “Programa de estímulos al desempeño docente del personal docente de educación media superior y superior” (1997).



2. Lineamientos generales para el pago de los estímulos al Desempeño del personal docente adscrito a la Dirección General de educación Normal y Actualización del Magisterio en el Distrito Federal (DGENAM-DF) (1997).
3. Reglamento de Estímulo “Desempeño docente” del personal Académico de la Institución de Educación Superior.
4. Reglamento del Estímulo “Desempeño Docente del personal de la DGENAM-DF” (1999).
5. Oficio número DG-308-A4 1456 del 26 de Noviembre de 1997. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Secretaría de Egresos. Unidad de Servicio Civil. Dirección General Adjunta de Normatividad y Desarrollo Organizacional.
6. Oficio 224-10-5791-97 del 5 de diciembre de 1997. SEP, Oficialía Mayor, Dirección General de Personal.
7. Oficio número 219/99 del 16 de marzo de 1999. Secretaría de Educación Pública. Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica. Dirección General de Educación Superior. Dirección de Desarrollo Universitario.



8. Oficio número 229.2/13820 del 19 de mayo de 1999. Secretaría de Educación Pública. Subsecretaría de Planeación y Coordinación. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto.
9. Instructivo para operar el Reglamento del Estímulo Desempeño Docente del personal académico de la Dirección General de educación Normal y Actualización del Magisterio.

Los objetivos de este programa son:

- a. Reconocer los valores inherentes a la enseñanza y el prestigio que de ella se desprenda mediante una compensación económica que permita concebir a la docencia como carrera profesional, dentro de un proyecto de vida
- b. Estimular a los académicos cuya actividad principal es la docencia y que a la vez cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento para reafirmar así su trascendente papel como educadores.
- c. Conciliar el programa de “Estímulos al Desempeño del Personal Docente”, inscrito dentro de la operación del Sistema Nacional de Evaluación para estimular la labor en Educación Superior.
- d. Asegurar la permanencia de los docentes de excelencia dentro de las instituciones de educación superior dependientes de la DGENAM-DF (SEP 1999).

Para la obtención del estímulo, los docentes tienen que desempeñar funciones sustantivas tales como: la docencia, la investigación, la difusión y la extensión educativas, para el desarrollo de la educación normal y actualización del mismo maestro.





El comité evaluador es designado por los mismos docentes, quienes presentan dos o tres planillas en una asamblea convocada por la dirección de la institución, se somete a votación y se conforma el equipo de la siguiente manera: la comunidad académica es representada por tres docentes quienes fungen como vocales y la dirección de la escuela designa al secretario y al presidente de la comisión de evaluación. Una vez conformado se notifica a la DGENAM por medio de un documento para así dar inicio al proceso.

Se otorgan de 1 a 14 salarios mínimos dependiendo el nivel que se logre alcanzar como resultado de la evaluación de criterios establecidos en el reglamento. Cabe mencionar que solo pueden participar profesores de tiempo completo.

Luego de que grupos de académicos se inconformaron porque los criterios eran muy parecidos a los del SNI y favorecían a los investigadores, en 1993 los lineamientos federales cambiaron: enfatizaron más la docencia y las evaluaciones pasaron a ser trianuales. En 1997 las evaluaciones volvieron a ser anuales y los lineamientos de la SHCP modificaron los montos, que consideraban becas hasta por 14 sueldos mínimos, pero reiterando que los fondos podían ser usados para el personal de tiempo completo (De Vries 2000).

Los Niveles de tabulador quedaron de la siguiente manera para el caso de las Escuelas Normales:

PUNTUACIÓN	NIVEL	SALARIOS MÍNIMOS
301-400	I	1



401-500	7, 8 y 9 de Octubre de 2010	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5
801-850	VI	7
851-900	VII	9
901-950	VIII	11
951-1000	IX	14

Los factores evalúan el esfuerzo del maestro por lograr mejores niveles de calidad en su desempeño docente, a partir de su formación profesional de tal manera que impacte en el aprovechamiento de los estudiantes así como en el trabajo colegiado en beneficio de la institución. Los tres factores están integrados por aspectos y cada uno de estos tiene un puntaje máximo.

Factor I. La calidad en el desempeño de la docencia. Los aspectos que integran este factor son los siguientes:

- Formación Académica. Se valora a través certificados, títulos o cédulas profesionales que avalan la formación.
- Actualización profesional en el periodo a evaluar. Se evalúa la participación o asistencia a eventos académicos como foros, coloquios, simposios, encuentros, ciclos de conferencias, etc.
- Participación y compromiso en proyectos institucionales. Se consideran las comisiones instituciones asumidas como son jefaturas de áreas, unidades o



departamentos, coordinación de colegios, miembros de comisión o comités interinstitucionales, responsables de proyectos y funciones directivas, participación en eventos académicos derivados del proyecto institucional, presentación de trabajo con representación institucional en eventos académicos.

- d. Evaluación Docente en el periodo correspondiente. La evaluación de este aspecto mediante cuestionarios aplicados a autoridades y estudiantes.

En el caso de las autoridades el cuestionario contiene 16 preguntas, la escala es tipo Likert y los valores de las respuestas van de 0-4. Las preguntas son:

1. Participa con responsabilidad profesional en los proyectos institucionales.
2. Genera y participa en proyectos que posibiliten el fortalecimiento académico de la Institución.
3. Propone y realiza acciones para mejorar la calidad de las funciones que desempeña.
4. Los proyectos que realiza tienen impacto en el desarrollo institucional, en la formación y/o actualización de docentes.
5. Las propuestas que presenta son innovadoras en el campo de la formación y actualización de docentes.
6. Participa en la planeación y evaluación de actividades académicas
7. Ofrece alternativas de solución ante situaciones problemáticas en su desempeño docente.
8. Comparte sus experiencias académicas en el trabajo colegiado
9. Valora el quehacer profesional de sus compañeros.
10. Propicia un ambiente de trabajo constructivo
11. Realiza con perseverancia y puntualidad sus actividades laborales
12. Participa en trabajos colegiados con actitudes de respeto hacia los demás.
13. Informa con oportunidad los resultados de las acciones que la autoridad le designa.
14. Procura sus actualizaciones permanente



15. Asiste y participa en las reuniones de trabajo a que le convocan
16. Participa en las actividades institucionales que se le encomiendan, sin anteponer condiciones.

El cuestionario aplicado a los estudiante, es aplicado al azar a una muestra de 20 alumnos que el profesor haya atendido en sus cursos durante el periodo que se este evaluando. Las preguntas son de opción múltiple de la A-D y los valores van de 3-0. Los rubros son: conocimiento del programa que impartió, la planeación presentada, dominio de los contenidos, preparación de las clases, bibliografía utilizada, recursos didácticos empleados, criterios de evaluación, estrategias implementadas, puntualidad y asistencia, actitudes frente al grupo y valores promovidos, entre otros.

Factor II. La dedicación a la docencia. Se valoran 21 indicadores, todos relacionados con la atención a grupo en licenciatura, especialización o posgrado

Factor III. La permanencia en la docencia. Incluye 3 indicadores que tienen que ver con la permanencia en la SEP, en el Subsistema de Educación Normal y participación en las reuniones convocadas por el área de adscripción.

Considero que el estímulo al desempeño docente es en la actualidad un programa que se ha viciado al menos en las escuelas normales y sobre todo en la Benemérita Escuela Nacional de Maestros, debido a que desde la conformación del comité evaluador los docentes buscan asegurar que los integrantes de los grupos políticos (institucionales y democráticos) al interior de la institución sean beneficiados por encima de los miembros del grupo contrario. Situación que se ha agudizado en la actual gestión, puesto que los directivos de la institución otorgan



privilegios aun un grupo reducido de docentes e imponen criterios diferenciados durante el tiempo que se lleva a cabo la evaluación de pares y la evaluación que ellos mismos hacen en el rubro de evaluación de autoridades.

En lo que respecta a los docentes, la población de tiempo completo que puede participar en el proceso de evaluación, olvidan quienes son los beneficiados de su desempeño profesional y convierten su labor en la cultura de los puntos o de la credencialización, sin que su desarrollo profesional impacte en la formación inicial de los futuros Licenciados en Educación Primaria, pues existen docentes que no realizan bien sus funciones docentes y en sin embargo obtienen niveles que no corresponden con su práctica educativa. En el caso de los profesores que participan en alguna comisión institucional o asumen alguna jefatura, utilizan los espacios de trabajo con fines personales para la obtención de constancias o documentos con alto puntaje para es estímulo, lo que les permite llegar a los niveles 5 o 7 del tabulador y de nuevo su desempeño no sea el mejor dentro del aula.

Me parece que a la luz de un nuevo paradigma educativo en las escuelas normales, el Modelo Curricular para la Formación Docente, se tendrán que buscar nuevas alternativas de becas o apoyos para el personal docente. Tal vez un modelo de evaluación que permita al docente resignificar su labor, su misión educativa en pro de la formación inicial de profesores.



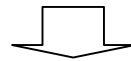
DESARROLLO DEL PROFESIONAL



CAMBIO EN LAS PRACTICAS DE DOCENTES



CAMBIO EN LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE  
NORMALISTA



CAMBIO EN LAS ACTITUDES, CREENCIAS, VALORES Y  
RESIGNIFICACIÓN DE LA LABOR DOCENTE

Tomando en cuenta que las Reformas Educativas actuales en el Sistema Educativo Mexicano están basadas en el Modelo de Competencias, en las escuelas normales se tendría que implementar un nuevo programa de evaluación al desempeño docente apegado al nuevo Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico del Sistema Nacional de Educación Normal.



## Reflexiones finales.

Los programas de evaluación se pusieron en práctica en un contexto de crisis económica, las instituciones en las cuales se han llevado a cabo dichos procesos presentan situaciones diversas como es el caso de las escuelas normales.

Las políticas de evaluación llevaron a la creación de diversos programas con la finalidad de evaluar a las instituciones, a los programas y a los actores (estudiantes y maestros).

Los programas se crearon para impulsar los cambios en las instituciones de educación superior, en el mejoramiento de los programas académicos, en el desempeño de los docentes y en la valoración de los avances educativos de los estudiantes.

En el ámbito de la política, hablar de mejoramiento de la calidad, la pertinencia, la eficiencia, la eficacia del subsistema de educación superior corresponde a lo que Betancur identifica en sus siete variables del modelo de Estado evaluador:

Cambio estratégico, ordenamiento funcional, control político, distribución presupuestal, mejoramiento de la calidad, responsabilidad pública, contradicción del Estado, de esta manera se puede inferir que en el caso de nuestro país los mecanismos de evaluación han tenido distintas intenciones.



La evaluación del desempeño docente se estableció de manera necesaria ya que para el Estado, los docentes representan los actores principales del proceso educativo y del desarrollo del país.

La creación del SNI, PROMEP, permiten que la producción de conocimientos sea la base o una alternativa para la consolidación de la investigación en México.

Las Escuelas Normales entran tarde a las políticas para la educación superior y en lo que respecta al Desempeño docente, el ejercicio de este programa se ha viciado en los últimos años.





## Referencias.

- Betancur, Nicolás (1995). El Estado evaluador en Educación Superior. Montevideo Uruguay. Citado en Mendoza, Javier (2002). Transición de la educación superior contemporánea en México, CESU-UNAM-Porrúa.
- De Vries, Wietse (Otros autores) (2000). Diversidad y convergencia. Estrategias de financiamiento, gestión y reforma de la educación superior. CESU-UNAM.
- Díaz Barriga, Ángel (2008). Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana. IISUE-ANUIES. México.
- Gil, Manuel. (2000). Un siglo buscando doctores. En: Revista de Educación Superior. Vol. XXIX(1), No. 113, Enero-Marzo del 2000, pp 23-42
- González, Teresa (coord.) (2000). Evaluación y gestión de la calidad educativa. Un enfoque metodológico. Ediciones Aljibe. Málaga
- Guy, Neave (1990). La educación superior bajo la evaluación estatal: tendencias en Europa occidental, 1986-1988. Universidad Futura, vol 2, núm.5, México
- Malo, S (2000). Las políticas de educación superior que queremos, en: CASTAÑOS-LOMNITZ, H. (Coord.). LA UNIVERSIDAD Y SUS DILEMAS. México: IIE-UNAM-Miguel Ángel Porrúa. Pp 97-106.
- Martínez, Rizo (2001). Las políticas educativas antes y después del 2001. OEI. Revista Iberoamericana de educación. No. 27



- Coll, Tatiana (2005). El INEE y su dilema: evaluar para cuantificar y clasificar o para valorar y formar. En Navarro, César (2005). La mala educación en tiempos de la derecha. Políticas y proyectos educativos del gobierno de Vicente Fox. Ed. Porrúa. México.
- Rueda, Mario (2006). Evaluación de la labor docente en el aula universitaria. CESU-UNAM. México.
- Rueda, Mario (1999). ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos? CESU. México.
- Rubio, Julio (2006). La política educativa y la educación superior en México. Editorial FCE. México
- Valenzuela, Ricardo (2004). Evaluación de instituciones educativas. Ed. Trillas. México

#### DOCUMENTOS OFICIALES

- Lineamientos generales para la operación del “Programa de estímulos al desempeño docente del personal docente de educación media superior y superior” México, D.F. 1º de abril de 1997.



- Lineamientos generales para el pago de los estímulos al Desempeño del personal docente adscrito a la Dirección General de educación Normal y Actualización del Magisterio en el Distrito Federal (DGENAM-DF) SEP Diciembre de 1997.
- Reglamento de Estímulo “Desempeño docente” del personal Académico de la Institución de Educación Superior.
- Reglamento del Estímulo “Desempeño Docente del personal de la DGENAM-DF” México D.F., enero de 1999.
- Instructivo para operar el Reglamento del Estímulo Desempeño Docente del personal académico de la Dirección General de educación Normal y Actualización del Magisterio

#### SITIOS CONSULTADOS

- <http://www.sep.gob.mx>
- <http://normalista.ilce.edu.mx>.
- <http://www.anuies.mx/index1024.htm>