



ISSN: 2448 - 6574

## ¿La evaluación docente podría cambiar la práctica ética-profesional en el aula?

Lily Ariadna Silva Blanco

silva.blanco13@gmail.com

Universidad Veracruzana.

**Área temática:** Evaluación de docentes e investigadores

### Resumen

El presente trabajo pretende estimular un pensamiento reflexivo sobre el significado asignado, por docentes, administrativos o directivos, a la evaluación del desempeño docente a través de programas de estímulos; para ello se hace referencia a una parte de la tesis doctoral *La evaluación del desempeño docente en el programa de estímulos de la Universidad Veracruzana*, en la que se pretende reconocer si la evaluación del desempeño docente, a través del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, puede ser un obstáculo para desempeñarse con ética profesional en la docencia, a partir de recolección de información de tipo cualitativo. Se utilizaron entrevistas a una muestra de profesores de la Universidad Veracruzana, encontrando que los incentivos pueden tergiversar la práctica docente y resultar un obstáculo en la ética profesional. El programa de estímulos ha generado diversos comportamientos en los profesores, que, con el objetivo de acceder a un estímulo económico, ejecutan actividades académicas específicas a pesar de que no se ajustan a la complejidad de la práctica docente en las diferentes áreas académicas, en donde se requiere la enseñanza de métodos y contenidos particulares.

**Palabras clave:** Evaluación docente, Programa de incentivos, Ética.



ISSN: 2448 - 6574

## **Planteamiento del problema**

La evaluación del desempeño docente es valorada bajo un instrumento estandarizado que retribuye económicamente prácticas deseables (Institucionalmente establecidas) y los profesores pueden actuar de forma simulada y ejecutar actividades fuera de sus habilidades, conocimientos o aptitudes o incluso de sus áreas académicas, sin embargo las llevan a cabo con el objetivo de ser evaluados favorablemente. Ante este escenario, los programas de incentivos se exponen a diferentes interpretaciones, entre ellas, el interés económico que puede ser la causa de comportamientos específicos en la vida académica.

Esta situación, nos hace repensar en la ética profesional en la docencia, en las decisiones y comportamientos de los profesores en el aula, los cuales inciden en la formación de sus estudiantes, por ello no se debe olvidar la magnitud de lo que implica enseñar.

## **Justificación**

Los resultados presentados en este trabajo aportan información valiosa para reconocer si el programa de incentivos y particularmente la evaluación docente puede ser un obstáculo para desempeñarse con ética profesional en la docencia, debido a múltiples comportamientos que origina el interés por cumplir con los requisitos y salir bien valorado.

Por ello, la importancia de reflexionar sobre el aspecto ético que rige el actuar docente, es necesario concordar la teoría con la práctica y que coincida lo que pensamos con lo que hacemos, ya que, entre todos los profesionales es el maestro quien forma a los futuros profesionistas (Muñoz, 2011), es el docente de educación superior quién transmite a los estudiantes los valores necesarios para desempeñarse éticamente en la vida profesional.

## **Fundamentación teórica**

El tema de la evaluación se ha considerado que surge como una medida para enfrentar el problema de la restricción presupuestal que sufrieron las instituciones de educación superior en los años ochenta, en donde se asignaban recursos económicos a instituciones que participaran en procesos evaluativos (Díaz, Barrón y Díaz-Barriga, 2008).



ISSN: 2448 - 6574

Fue hasta el año de 1990 cuando formalmente la Secretaría de Educación Pública con la creación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se visualizó sólidamente la vinculación entre la evaluación del desempeño docente con aspectos de mejora salarial. Es necesario puntualizar que en la actualidad, este programa sigue estimulando económicamente a los profesores cuya actividad académica sea destacada (SEP, 2013).

Al respecto, se ha apuntado que en México se ha creado un sistema de evaluación totalmente anclado al dinero, y que todo sistema de estímulos ofrece una recompensa económica (Díaz Barriga, 2014), de igual forma Rueda (2015) indica que “la evaluación docente está prioritariamente vinculada con la participación en los programas de mejora salarial” (p. 379), de este hecho da cuenta el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en donde la evaluación tiene el objetivo de mejorar la calidad educativa y con ello la docencia.

Sin embargo, indicar que la evaluación es el punto clave habla de una estrategia decidida unilateralmente; no propone la incorporación, la discusión de ideas, la definición de metas compartidas o un recurso para mejorar e ir hacia un cambio (Rueda, 2016).

Al contrario, en el contexto educativo, la evaluación puede moldear un tipo de docencia deseable para actores, instituciones de educación superior o áreas académicas específicas o bien, para los grupos técnicos creadores de dichos instrumentos evaluativos; esta situación puede llegar a tergiversar la práctica docente, ya que los instrumentos utilizados para evaluarla pueden estar diseñados para conocer parcialmente la complejidad de la labor docente y promover la actuación en el aula, hasta el punto de perder la autenticidad el docente.

## **Objetivo**

Reconocer si la evaluación del desempeño docente, a través del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, puede ser un obstáculo para desempeñarse con ética profesional en la docencia.



ISSN: 2448 - 6574

## **Metodología**

Este trabajo es de corte cualitativo, en donde se trabajó con estudios de caso, empleando la técnica de la entrevista, ya que permite que los entrevistados externen sus opiniones abiertamente.

Se realizó un guión de entrevista base que constó de 11 preguntas abiertas, sin embargo para esta ponencia se presentan las respuestas obtenidas en cuatro de ellas, las que permitieron encontrar elementos para reconocer la ética profesional en la docencia las cuales son:

¿Qué opina del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico? ¿Qué opina de los resultados que ha obtenido en la evaluación del desempeño docente? ¿Ha incorporado o modificado algún elemento de la práctica docente considerado en la evaluación de su desempeño? ¿Considera que el PEDPA ha mejorado su desempeño de la docencia en las aulas?

Además se realizaron observaciones en el aula de cada docente seleccionado por un periodo de cinco sesiones con una duración de dos horas cada una aproximadamente, las visitas fueron sin previo aviso con el fin de que el docente se desempeñara como lo hace cotidianamente.

Las observaciones se basaron principalmente en visualizar si los docentes realizaban las actividades incluidas en la evaluación docente con el fin de identificar actividades que permitieran reconocer la falta de ética en la docencia; debido a la amplia transcripción de cada sesión observada, para esta ponencia solo se resaltan los resultados obtenidos en las entrevistas.

### *Participantes*

En este trabajo interesa la riqueza y profundidad de la información, no la cantidad ni la estandarización, además de que la UV es muy amplia en cuanto a áreas académicas y por lo tanto a facultades; de forma que para esta ponencia se presentan solo los resultados de cuatro docentes, los correspondientes a las facultades de Ingeniería civil y de enfermería, situados en las áreas académicas técnica y ciencias de la salud respectivamente.



ISSN: 2448 - 6574

## Resultados y discusión

Las respuestas fueron extensas, por ello se presentan fragmentos significativos que refieren a la temática abordada clasificados en cuatro categorías:

- Interés económico y sentimientos negativos hacia el PEDPA
- Modificación de la práctica docente a partir de la evaluación del desempeño
- ¿El PEDPA ha mejorado el desempeño de la docencia?

### *Interés económico y sentimientos negativos hacia el PEDPA*

El PEDPA impulsa el ejercicio integral de diversas funciones académicas estimulando económicamente a quien obtenga adecuados resultados en la evaluación del desempeño docente (UV, 2014), esto genera que los profesores participen en el programa por *interés económico* más no por un proceso para mejorar su desempeño en las aulas.

Los estudios de Vega (2014) ya dejaban de manifiesto que los docentes cumplen con las actividades requeridas en el programa de estímulos con la intención de aumentar sus ingresos económicos. Sin duda, esta situación expone que existen miradas contradictorias entre los objetivos del PEDPA y la evaluación del desempeño docente frente a las opiniones de los profesores que participan de manera activa en este proceso.

Como los casos de docentes de las áreas Técnica y Ciencias de la salud quienes comentaron:

“La verdad si conviene porque es una buena lanilla al final” (Docente de Ingeniería civil2);

“Yo creo que el principal motivo que nos mueve para entrar al programa es la lana” (Docente de Enfermería2).

El hecho de que los docentes visualicen el PEDPA solo como un apoyo económico extra a su labor se puede atribuir al deterioro salarial que ha sufrido la tarea docente a partir de la crisis económica de los ochenta y en la actualidad en vez de que se pugne por un salario digno, éste ha sido “recompensado” o justificado a través del *merit pay* o programas de estímulos (Díaz, 2001).



ISSN: 2448 - 6574

Sin embargo, el capital monetario solo es un elemento de primer orden, el aumento de este no garantiza mayor calidad en el trabajo, sólo representa una coyuntura emocional (Kohn, 1994).

Por otra parte, los docentes entrevistados mostraron *sentimientos negativos* hacia el PEDPA, destacando desconfianza, desagrado, enojo y estrés. Esto es interesante ya que a pesar de que los profesores obtienen beneficios económicos, no están conformes o de acuerdo con el programa del que provienen estos recursos.

El docente del área Técnica considera que el programa desestimula a participar en el, además los criterios que se utilizan para evaluar le producen desconfianza:

En lugar de estimular a los académicos en mi manera de opinión ha sido a la inversa, desestimula a los académicos para integrarse a ese programa, lo cual me desanima mucho... hay muchos académicos de tiempo completo que prefieren no ingresar a ese programa ¿por qué? porque los estándares que manejan son o están sacados fuera de la realidad, lo cual me da cierta desconfianza (Docente de Ingeniería civil1).

Este docente se preocupa por las múltiples actividades solicitadas para obtener el puntaje para acceder a los niveles altos del programa:

Para que me voy a estar yo matando en un programa que para empezar me está limitando y no puedo acceder a los niveles 4, 5 y 6 y por otro lado me estoy estresado por tener puntos y hacer reuniones y publicar, cosa que tal vez en una asesoría técnica yo pueda obtener el mismo recurso o más que estar trabajando en este programa (Docente de Ingeniería civil1).

El comentario anterior pone de manifiesto que el docente puede adquirir el mismo recurso o más que otorga el programa realizando otras actividades, sin embargo sigue inscrito al PEDPA, a pesar de que le produzca estrés obtener los productos solicitados, lo cual puede generar comportamientos poco saludables tanto en su vida personal como profesional.

Otro docente entrevistado del área Técnica se mostró molesto al comentar una situación que ha observado en sus colegas:

La verdad los únicos que tienen buen puntaje son los directores o los que están ahí en la palomilla de la dirección, porque pues esos están todo el año chambeando para que se les junten todos los puntos y ellos tienen el control de los tutorados, muchas veces manejan a los estudiantes, entonces ellos son los únicos que tienen puntajes altos.



ISSN: 2448 - 6574

O sea tú dices ¡ah caray! ¿pero pues este cuate como le hace? ¡Pues ahí está! o sea dices ¿bueno pues este cuate como le hizo si no va a congresos, si no publica? pero pues es que en realidad eso es lo de menos, sino más bien hay gente que nada más se dedica a ver qué cosa le va a dar puntos y se concentran en eso, yo creo que eso deberíamos de hacer los demás.

El programa lo que evalúa es que tan relacionado estés, en que tan en la jugada estés (Docente de Ingeniería civil2).

La profesora del área Ciencias de la salud comentó que se siente condicionada debido a la exigencia de productos específicos en un tiempo determinado: “me siento como los ratones de Skinner, dando muchas respuestas, nos tienen en programas de ¡da respuestas da respuestas da respuestas!” (Docente de Enfermería2).

Este hecho hace reflexionar sobre la forma en que se llevan a cabo las actividades de la práctica docente al estar en una situación condicionada ¿realmente serán las propicias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?; además consideró que la solicitud de diversas actividades y productos del programa requiere invertir más tiempo de trabajo:

Lo que no me agrada mucho del programa es que la producción que nos piden a los que estamos frente a grupo es diferente a los que se dedican a la parte de la investigación, y el programa ya requiere publicaciones y entonces eso nos hace invertir mucho más tiempo aparte del aula, de 40 horas frente a grupo al año, estar todavía haciendo investigación, entonces se me hace muy desgastante, hay algunas cosas que no comparto en la parte de evaluación de la productividad, pero pues son los lineamientos y en eso nos tenemos que sujetar (Docente de Enfermería2).

Del mismo modo que el docente de Ingeniería civil1, esta profesora consideró que las horas a la semana por las que fue contratada es insuficiente para cumplir con todo lo que pide el programa, que la inversión de tiempo en actividades distintas a la docencia es extra, lo cual, para ella es desgastante.

Los dos docentes que comentaron esta situación, al final, a pesar de que les produce estrés o desgaste atender las actividades que evalúa el programa, las llevan a cabo, ya que si no cumplen con los lineamientos establecidos no logran acceder al PEDPA y a sus niveles superiores, y por lo tanto no obtienen el estímulo económico. Se adaptan a un sistema en el que si no cumples, produces, actúas... no obtienes beneficios, un sistema que excluye.

*Modificación de la práctica docente a partir de la evaluación del desempeño*



ISSN: 2448 - 6574

Los resultados obtenidos en la entrevista de la mayoría de los docentes seleccionados revelan una situación particular del quehacer en el aula; los profesores incorporan y/o modifican al menos un elemento de su práctica debido a que es considerado en la evaluación su desempeño en el aula. El elemento que destaca es la puntualidad, la cual es una acción que debería ser parte de la vida cotidiana en el aula sin la necesidad de ser evaluada.

Es importante mencionar que la modificación de la práctica docente no es visualizada como una práctica negativa, ya que todo cambio para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje es bueno, sin embargo es necesario observar la forma en que se lleva a cabo, ya que no siempre puede ser benéfica para los estudiantes, ya que si esta transformación se realiza de forma obligada, solo por el hecho de cumplir con las actividades solicitadas en la evaluación para ser valorados positivamente y con ello ser recompensados económicamente, la práctica docente puede ser simulada y adaptar actividades en el aula que no son propias de todas las áreas académicas.

Respecto a la puntualidad, el docente del área Técnica explicó que la ha modificado sin embargo considera que es complicado cumplir completamente con este rubro debido a la diversificación de actividades solicitadas:

Por ejemplo, viene un rubro sobre puntualidad, he tratado de cambiar, pero desafortunadamente es el modelo flexible, si tú terminas una clase bajas a firmar, bajas por tu material y vas, indudablemente tienes que llegar tarde 5 o 10 minutos, o sea es complicado ¿o te sales temprano de una? y entonces tienes otra pregunta que dice si el maestro cumplió con todo esto, entonces con alguien tienes que quedar mal. He procurado mejor exactamente estar atendiendo mis clases aunque si la universidad me pide una carga diversificada y que haga investigación, pero que también de clases, es complejo realizar todas las actividades al mismo tiempo (Docente de Ingeniería civil1).

También el docente del área de Ciencias de la salud opinó que si ha modificado aspectos que solicita la evaluación:

Siempre he sido muy puntual para el ingreso al aula, pero hace tiempo estaba yo en la secretaría académica entonces pues por una cosa u otra, o ya va uno en el camino y alguien le pregunta a uno algo, entonces ahora lo que hago es que si tengo clase a las 9 de la mañana, aunque ya esté aquí en la facultad desde las 8 yo me dirijo al aula a estar 15 o 20 minutos antes porque sé que me voy a encontrar a





ISSN: 2448 - 6574

alguien entonces yo ya de esa manera evito llegar tarde al aula (Docente de Enfermería1).

El comentario anterior expone que al atender diversas actividades académicas, el criterio de puntualidad se puede ver afectado.

Por otro lado, el docente del área Técnica consideró que aunque ha modificado su práctica a partir de la evaluación de su desempeño se ha sentido decepcionado:

Yo todo lo que pide lo ocupo... trato de usar todos los medios disponibles, los pongo a exponer, les hago que hagan equipos, les encargo un trabajo final, les pongo exámenes parciales... entonces pues yo no sé qué quieren los muchachos pero en realidad creo que yo todo lo hago, pero bueno entonces no se echarle más ganas /risas/ (Docente de Ingeniería civil2).

Aquí, se puede percibir que el docente solo interpreta y realiza actividades que solicita la evaluación, sin embargo esta consiente de que no todo lo puede incorporar a su práctica, por lo que la centra, principalmente, en la apropiación de nuevas tecnologías:

El modelo de enseñanza-aprendizaje no da mucho margen, pues entonces ahorita la verdad si nos ayudamos mucho con las cuestiones de los medios digitales porque se ha reducido mucho tiempo.

Entonces nos hemos ajustado a la nueva ola y a los nuevos tiempos pues aprovechando los nuevos medios digitales pero aún estamos limitados... se ha vuelto más dinámico a partir de contar con herramientas pero de ahí en fuera seguimos igual (Docente de Ingeniería civil2).

Con estos ejemplos se aprecia que los docentes en lugar de realizar actividades para mejorar su práctica y el aprendizaje de los estudiantes, optan por ejecutar acciones para obtener puntos en la evaluación de su desempeño en el aula y lograr mayores beneficios económicos, esto refleja la falta de ética profesional de la docencia.

*¿El PEDPA ha mejorado el desempeño de la docencia?*

De los casos estudiados, la mayoría de los profesores entrevistados consideran que el PEDPA no les ha ayudado a mejorar su práctica docente, las respuestas indicadas a continuación fundamentan este hecho:



ISSN: 2448 - 6574

Yo estoy haciendo y hago lo que me gusta, ...este programa de estímulos pues en lo que ha venido terminar es una guerra de puntos para poder acceder a ciertos niveles, pero que yo diga ¡oh gracias al PEDPA yo soy mejor maestro! yo creo que con el PEDPA o sin el PEDPA seguiría haciendo lo mismo, que se me reconozca y que me dé un estímulo económico, bueno que padre (Docente de Ingeniería civil1).

Del mismo modo, el otro docente del área Técnica negó que el PEDPA sea un medio que le haya permitido mejorar su docencia: “No sirve para nada en la docencia, es un enredo que tiene cosas que no tiene nada que ver con la docencia” (Docente de Ingeniería civil2).

Igualmente los dos docente del área Ciencias de la salud consideraron que no le ha ayudado a mejorar: “no, es colateral” (Docente de Enfermería1), “No, conozco académicos que están en el nivel 4 y 5 y para nada, o sea los estudiantes son los que dan la clase, no el académico y eso es algo que en lo personal no me gusta hacer” (Docente de Enfermería2).

## **Conclusión**

Los programas de incentivos utilizados en la evaluación docente para su mejora podrían representar un obstáculo para desempeñarse con ética profesional en la docencia, ya que los profesores lo visualizan como un proveedor de recursos económicos y no como uno que les ayude a mejorar sus prácticas en el aula.

Los docentes modifican sus prácticas en el aula a partir de lo solicitado en el instrumento de evaluación y además el programa y la evaluación no les ha ayudado a mejorar su calidad como docente ni a dotarlos de insumos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esto incita cuestionarse ¿en que lugar se ha dejado la ética profesional en la docencia cuando se somete a la participación en un programa de estímulos?

Son numerosas las actividades que realizan los profesores en relación al programa, las cuales están provocando descuidos en el desempeño de los docentes en el aula, que se amplíe el tiempo de trabajo del que fueron contratados sin que éste sea valorado o bien que estas actividades se realicen de forma simulada, solo por obligación sin la generación de aprendizajes significativos.



ISSN: 2448 - 6574

Esto habla de una falta a la ética profesional como docentes que se debe recuperar ya que somos los transmisores no sólo de conocimientos sino también de acciones en el campo profesional, sin embargo, como Muñoz (2011) señala: "el ser humano yerra en sus intenciones y, a pesar de los fundamentos, de los principios y deberes, no siempre los realizamos, nos mostramos débiles y declaradamente en ocasiones hacemos lo contrario de lo bueno (p. 158).

### Referencias bibliográficas

- Díaz Barriga, Ángel (2001). *Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico*. México: Pensamiento universitario.
- Díaz Barriga, Ángel (2014). De la evaluación individual a una evaluación social integrada: La escuela y su unidad. Conferencia Magistral Congreso Internacional de Educación: Evaluación. Tlaxcala, México.
- Díaz Barriga, Ángel, Barrón Tirado, Concepción y Díaz-Barriga Arceo, Frida. (2008). *Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana. Un estudio en las universidades públicas estatales*. México: Plaza y Valdés.
- Kohn, Alfie (1994). "Por qué no funcionan los programas de incentivos", en *Universidad futura*. Vol. 5, No. 15, México: UNAM.
- Muñoz Rosales, Víctor (2011). "Fundamentos y límites de la ética profesional", en Alfonso Avilés, Francisco, Figueroa de Katra, Lyle y Hernández Méndez, Griselda (Coord.). *Tópicos de la educación superior*. México: Arana Editores.
- Rueda Beltrán, Mario (2015). "La ANUIES y la evaluación de la docencia", en G. Álvarez, (Coord.), *La ANUIES y la construcción de políticas de educación superior 1950-2015*. México: ANUIES, pp. 373-386.
- Rueda Beltrán, Mario (2016). "El PSE y los temas transversales del sistema educativo", en Ramírez Raymundo, Rodolfo, et al., (Coord.). *La política educativa del sexenio 2013-2018 Alcances y límites*. México: Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación, Universidad Iberoamericana, pp. 17-21.
- SEP (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. México: SEP.
- UV (2014). *Reglamento del Programa de Estímulos del Desempeño del Personal Académico*. Disponible en: <<http://www.uv.mx/dgdaie/files/2014/03/ReglamentoPEDPA-1315-Anexo1y2.pdf>>. Consultado el 10 de enero de 2014.
- Vega Martínez, Luis (Septiembre, 2014). Evaluación del trabajo docente (nivel superior). Trabajo presentado en el Congreso Internacional de Educación: Evaluación, Tlaxcala, México.