

EXPECTATIVAS SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: LA MERITOCRACIA EN RETROSPECTIVA Y PROSPECTIVA

EXPECTATIONS ON TEACHER PERFORMANCE ASSESSMENT: THE MERITOCRACY IN RETROSPECT AND PROSPECTS

Saúl Elizarrarás Baena

Doctor en Ciencias de la Educación. Escuela Normal Superior de México, México. sauleliba@gmail.com

Resumen

Primero, se plantean reflexiones relacionadas con algunas problemáticas que han desencadenado en diversos movimientos sociales y estudiantiles recientes, entre otras demandas, han manifestado su inconformidad sobre la imposición de la llamada Reforma Educativa por parte del Gobierno Federal. A pesar del desacuerdo que se tiene con la Ley General del Servicio Profesional Docente, es imprescindible que de forma inmediata, real y transparente, la evaluación docente pueda verse reflejada en la meritocracia docente, es decir, que los resultados sean vistos como mejoras en el desarrollo profesional de los profesores no sólo en el plano vertical sino sobre todo en el plano horizontal; en caso contrario, todo quedará como siempre en falsas intenciones aun cuando hay suficientes razones por las que se debería evaluar a los docentes y principalmente, reconocer sus méritos. Ante tales circunstancias, se hace necesaria la interpretación de experiencias previas y posibles resultados con la implementación de reglamentos escalafonarios que se han formulado a raíz de lo que fue denominado el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica de hace poco más de veinte años, como por ejemplo, el que fue publicado en la Gaceta de Gobierno del Estado de México en 1993, pero la falta de su aplicación efectiva es un impedimento para valorar su incidencia en la mejora de los procesos educativos tanto en la Educación Básica como en la Educación Media Superior.

Palabras clave: Expectativas, evaluación, meritocracia, escalafon, reglamentos.

Abstract

First, reflections arise related with the some problematic that have triggered different social and student movements recently, among other demands; they have manifested their unconformities on the imposition of so-called Education Reform by the Federal Government. AL thought of the disagreement that we have with the General Law of Professional Service Teaching is essential that real and transparent manner, teacher evaluation can be reflected in the educational meritocracy, so the results are seen like improvements in teachers professional development; not only in the vertical plane rather in the horizontal plane too; in contrary case, all will be like ever, fake intentions, even if there are enough reasons why teachers should be evaluated and mainly, recognize their merits. In these circumstances, the interpretation of previous experiences becomes necessary and possible results with the job-level regulation instrumentation that they have formulated as a result of the denominated National Agreement for the Basic Education Modernization , ago a Little more twenty

years, for example, like the published in the Estado de México Government Gazette in 1993, but the lack of its effective application is an impediment to value its incidence in the educative process improvement so in the elementary school until high school.

Key words: Expectations, evaluation, meritocracy, merit valuations, regulations.

Introducción

De manera frecuente, las autoridades gubernamentales de nuestro país suelen mencionar de manera insistente que en México existe una democracia sólida, sostenida y en crecimiento constante; sin embargo, en la práctica real se observa todo lo contrario, independientemente del partido político que se encuentre en el poder. En este sentido, habría que reflexionar sobre lo necesario y pertinente de haber consultado totalmente a las bases magisteriales sobre los supuestos beneficios que traería consigo la evaluación docente en el marco de la supuesta Reforma Educativa; Aboites (2013) fue enfático al advertir que este tipo de imposiciones lo único que propician es agravar la lucha de clases. Por su parte, la máxima autoridad educativa del país, representada por el Licenciado Emilio Chuayfett Chemor, estaba más que obligado, a escuchar y convencer a todas las partes, independientemente de que tuvieran o no reconocimiento legal ante la Secretaría de Educación Pública que él representa, tal y como lo ha manifestado de forma insistente, cortante e irónica, en diversas entrevistas que le han realizado hasta el momento, por radio y televisión, como fue el caso de la periodista Denisse Maerker en su noticiero denominado *Atando Cabos*. Al parecer, la autoridad gubernamental en turno, le apostó a que con el encarcelamiento de la exlíderesa del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) no habría manifestaciones de protesta por parte de todos sus agremiados, dejando aislada a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE); lo contradictorio del caso es que las autoridades educativas en general, siempre demandan a los docentes que convenzan a sus alumnos con más y mejores formas de enseñanza, en ambientes que promuevan la democracia, cuando lo que ellos hicieron fue ser impositivos e indiferentes.

Más recientemente, las autoridades educativas del Instituto Politécnico Nacional (IPN) en representación de la SEP pretendían cambiar el reglamento interno y los programas de estudio tanto para el nivel medio superior como para el superior; al parecer le apostaron a que con el simple ejercicio que les confiere la propia normatividad del IPN sería más que suficiente para hacer los cambios que desde su punto de vista eran necesarios. Sin embargo, se encontraron con que la base estudiantil sin las presiones ni represiones que emanan de organizaciones sindicales y/o de la propia autoridad educativa, se manifestaron porque habían sido violentados sus derechos sin negar sus propias obligaciones. A este respecto, debo citar una entrevista televisiva que le realizaron al expresidente de México, Vicente Fox Quezada, quien enfatizó que no entendía a los politécnicos por lo que no había justificación para el movimiento estudiantil, pues la reglamentación no los perjudicaba y que por el contrario, les otorgaba la posibilidad de contar con otro título más, tal y como

sucedía en instituciones educativas de alto nivel de países como Estados Unidos; contrario a este posicionamiento, para el autor del presente trabajo, la razón de ser del movimiento estudiantil del IPN obedece simple y sencillamente a una cuestión de democracia (participativa) en la que al igual que con la Reforma Educativa, no se tomó en cuenta la opinión de todos los profesores del país, sus propuestas y sus alternativas, que pudieron haber contribuido en más y mejores decisiones. Toda vez que el sentido de toda democracia, se fundamenta en la consulta y en la concertación de las grandes masas; además, es una prioridad el dialogo público antes que modificar las leyes o reglamentos de un país como México, en el que constitucionalmente se reconoce al régimen democrático como forma de gobierno pero sobre todo como una forma de vida. Ante este panorama, es la evaluación y la meritocracia docente el tema a desarrollar, porque las mismas autoridades del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) se encuentran en proceso de construcción de las formas y procedimientos específicos que habrán de tomarse en cuenta para la inminente y al parecer, inevitable evaluación docente para el nivel básico y medio superior.

Desarrollo

Se podría suponer que el Gobierno Federal recuperó experiencias y resultados que fueron arrojados con la aplicación del Reglamento Escalafonario para los Trabajadores Educativos al Servicio del Estado de México (RETESEM) sobre la evaluación docente, pues quienes se encuentran actualmente en el gobierno federal también fueron gobernadores del Estado de México, como fue el caso del Lic. Emilio Chuayffet Chemor (1993-1995), actual Secretario de Educación Pública; otro caso y al parecer el más cuestionable, es el del Lic. Enrique Peña Nieto (1999-2005), actual Presidente de México e incluso, el actual gobernador del Estado de México, Dr. Eruviel Ávila Villegas, quien de forma insistente se ha manifestado a favor de lo que han llamado Reforma Educativa y quien al igual que los otros dos personajes políticos de México, también ignoró la aplicación efectiva del RETESEM, al menos en sus primeros dos años de gobierno, previos a los cambios derivados con la supuesta Reforma Educativa. Bajo estas circunstancias, se solicitó vía correo electrónico, al jefe del Departamento de Actualización y Desarrollo Docente dependiente de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México (SEGEM), tuviera a bien informar sobre la vigencia del RETESEM, quien ratificó por medio escrito su vigencia con 17 procedimientos y que desde su publicación, el cual data de 1993, sólo se han llevado a cabo dos concursos escalafonarios (uno en 1993 y otro en 1996); no obstante, también informó que el reglamento requiere ser actualizado para establecer los mecanismos o procedimientos administrativos en referencia a lo establecido en los artículos 42 y 43 (Capítulo VI) de la Ley General del Servicio Profesional Docente, cuyo contenido de este último, es:

Artículo 43. En la Educación Básica y Media Superior las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán establecer otros programas de Promoción que premien el mérito y que se sustenten en la evaluación del desempeño.

Cabe señalar que la formulación del RETESEM se llevó a cabo en el marco del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica de 1993, que fue promovido por el entonces Presidente de la República Mexicana, Lic. Carlos Salinas de Gortari. En definitiva, las dos únicas ocasiones que se convocó a los profesores del subsistema educativo estatal, para participar en los concursos escalafonarios de 1993 y 1996, son insuficientes para recuperar las experiencias que pudieron haber incidido de forma directa en la mejora de los procesos educativos de las escuelas de Educación Básica y Educación Media Superior del Gobierno del Estado de México, a partir de reconocer sus méritos de tipo laboral y de desarrollo profesional. Con la finalidad de especificar su contenido, es necesario citar algunas fracciones del Artículo 7, Capítulo II (de los derechos escalafonarios):

VI. Participar en los concursos escalafonarios.

VII. Conocer las vacantes que se produzcan en el sistema educativo estatal.

De este modo, es evidente que aplicación de los artículos 50 al 89, del Capítulo 5 (De los movimientos escalafonarios) del RETESEM fueron ignorados en su totalidad. A continuación se cita el contenido de algunos de estos:

Artículo 54.- Concursará por la vacante en el rango de profesor de asignatura medio tiempo (20 hrs.):

I. El profesor de asignatura 16 horas clase o más de cualquier nivel que reúna los requisitos siguientes:

A. Haberse desempeñado en su puesto actual durante dos años.

B. Demostrar los conocimientos en el área o asignatura en concurso y

C. Presentar el puntaje mínimo, para el puesto indicado en la convocatoria.

II. El profesor de grupo rango A, que con un año de desempeño en su puesto actual reúna los requisitos B y C de la fracción anterior.

Artículo 55.- Podrá ser promovido al rango de profesor de asignatura tres cuartos de tiempo (30 hrs.), el profesor de asignatura medio tiempo que reúna los requisitos siguientes:

A. Haberse desempeñado en su rango actual durante dos años;

B. Presentar examen sobre temática específica y

C. Presentar el puntaje mínimo, para el puesto indicado en la convocatoria.

Artículo 56.- Podrá ser promovido al rango de profesor de asignatura tiempo completo (40 hrs.), el profesor de asignatura tres cuartos de tiempo que reúna los requisitos siguientes:

A. Haberse desempeñado en su rango actual durante dos años;

B. Presentar examen sobre temática específica y

C. Presentar el puntaje mínimo, para el puesto indicado en la convocatoria.

Hoy más que *siempre* se requiere congruencia por parte de los gobernantes; primero, para que procedan conforme a la normatividad vigente y sin aparentes *negociaciones* con las organizaciones sindicales locales y/o nacionales, lo que en el fondo ha representado la intención deliberada de mantener el poder político y segundo, para que ajusten el reglamento de tal manera que pueda incidir en más y mejores condiciones de trabajo, es decir, se requiere especificar que las horas a las que se haga acreedor un profesor deberá ser distribuidas en diversas actividades que deberá desempeñar y que sólo pueda aplicarse a quienes estén interesados en realizar funciones tales como la tutoría, la asesoría especializada, la investigación, el desarrollo de proyectos escolares o institucionales e incluso, la planeación escolar.

Es necesario que quienes hoy se ostentan en los puestos públicos citados, aclaren cuáles fueron los criterios que se tomaron en cuenta para asignar todas las plazas de docencia, directivas o de investigación que fueron creadas desde 1993 sin apego a lo establecido en el RETESEM y sobre todo que establezcan los mecanismos que habrán de considerarse para los incrementos de horas que deberán asignarse en concursos públicos para que realmente se pueda incidir de un modo más objetivo en la mejora de los procesos educativos y sobre todo que los docentes puedan tener confianza y seguridad en que los resultados de sus evaluaciones serán incentivados en función de sus méritos para realizar sus funciones sin sobrecargas de enseñanza ni ejecutando proyectos escolares o tutorías adicionales a sus horas frente a grupo e incluso, brindándole la posibilidad de que algunas horas sean pagadas para que pueda planificar sus clases, organizar su propia formación continua y otras actividades que la gestión escolar abruma al docente, dejando en el olvido la reflexión de su propia práctica docente y mucho menos, pueden aspirar a disponer de los espacios para la reflexión conjunta con los demás profesores y en compañía de los directivos.

Con base en lo anterior, es pertinente referir a la connotación que otorga Burke (2002) al concepto de inteligencia, quien señala que el intelectual surgió por primera vez en la Rusia de mediados del siglo XIX, cuando se acuñó el término *intelligentsia* para referirse a aquellos hombres de letras que o no quisieron o no fueron capaces de ganarse un puesto en la burocracia. Por otro lado, el autor también describe grosso modo que los integrantes de la élite política del imperio Chino que perduro por casi dos mil años, era un sistema más cercano a la meritocracia que cualquier otro utilizado a comienzos del mundo moderno. Conviene puntualizar que etimológicamente, meritocracia proviene del latín “mereo”, que significa merecer, obtener, y de “cracia”, que significa gobierno (Cifuentes, 2010). En este sentido, es en definitiva la meritocracia en la que debe desencadenar el proceso de evaluación docente, tomando en cuenta la preparación y actualización profesional, el desempeño laboral que no sólo debe tomar en cuenta el esfuerzo y la dedicación sino sobre todo la ética del docente.

En la Tabla 1, se muestra la propuesta de Perrenoud (2007) sobre diez competencias que deben desarrollar los docentes para incidir de manera favorable en los procesos de aprendizaje. Esta propuesta se concibe como una guía flexible que deben seguir los docentes para lograr que los alumnos adquieran los aprendizajes esperados; pero se insiste en que se debe evitar la perversión de los procesos en los que se designen incrementos de horas y otro tipo de movimientos escalafonarios.

A modo de conclusiones

Muchas propuestas sobre el desarrollo de competencias docentes como la de Perrenoud (2007) ha sido reconocida por las autoridades educativas de México desde años atrás, pues las han plasmado como un modelo a seguir en diversos documentos oficiales que ha emitido la propia SEP. A este respecto, la pretensión es reconocer las propuestas de diversos autores que en materia de competencias docentes, han aportado grandes conocimientos a la educación

Tabla 1.

Propuesta de diez familias sobre competencias docentes (Perrenoud, 2007).

DE REFERENCIA	ESPECÍFICAS
1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los contenidos que hay que enseñar. - Trabajar a partir de las representaciones de los alumnos, así como de los errores y de los obstáculos en el aprendizaje. - Construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas. - Implicar a los alumnos en actividades de investigación y proyectos.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Concebir y controlar las situaciones problema, al nivel de los alumnos. - Adquirir una visión longitudinal de los objetivos de la enseñanza. - Establecer vínculos con las teorías de aprendizaje y de evaluación formativa. - Controlar periódicamente las competencias y tomar decisiones de progresión.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase. - Compartimentar, extender la gestión de clase a un espacio más amplio. - Practicar el apoyo integrado, trabajar con alumnos con grandes dificultades. - Desarrollar la cooperación entre alumnos y algunas formas simples de enseñanza mutua.
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Suscitar el deseo de aprender, explicitar la relación con el conocimiento, el sentido del trabajo escolar y fomentar la autoevaluación en el alumno. - Instituir un consejo de alumnos y negociar con ellos varios tipos de reglas y de obligaciones. - Ofrecer actividades de formación con opciones. - Favorecer la definición de un proyecto personal del alumno
5. Trabajar en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un proyecto de equipo e impulsar un grupo de trabajo. - Formar y renovar un equipo pedagógico para el análisis conjunto de situaciones complejas, prácticas y problemas personales. - Hacer frente a crisis o conflictos entre personas.
6. Participar en la gestión de la escuela.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar, negociar un proyecto institucional. - Administrar los recursos de la escuela. - Coordinar, fomentar una escuela con todos sus componentes. - Organizar y hacer evolucionar, la participación de los alumnos. - Competencias para trabajar en ciclos de aprendizaje
7. Informar e implicar a los padres	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar reuniones informativas y de debate. - Conducir reuniones. - Implicar a los padres en la construcción de los conocimientos.
8. Utilizar las nuevas tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> - Explotar los potenciales didácticos de los programas. - Comunicar a distancia mediante la telemática. - Utilizar los instrumentos multimedia en su enseñanza. - Competencias basadas en una cultura tecnológica.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión	<ul style="list-style-type: none"> - Prevenir la violencia en la escuela y en la ciudad. - Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales. - Participar en la aplicación de reglas de vida en común referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones y la apreciación de la conducta. - Analizar la relación pedagógica, la autoridad y la comunicación en clase. - Desarrollar el sentido de las responsabilidades, la solidaridad y justicia.
10. Organizar la propia formación continua	<ul style="list-style-type: none"> - Saber explicitar sus prácticas. - Establecer un balance de competencias y un programa personal de formación continua propios y acoger y participar en la formación de los compañeros. - Negociar un proyecto de formación común con los compañeros (equipo, escuela, red) y participar en el sistema de formación continua.

no sólo de México sino de diversos países del mundo; sin embargo, es sumamente necesario reiterar que las autoridades deben formular reglamentos

escalafonarios que le permitan al docente de educación básica y de educación media superior, aspirar a una plaza de tiempo completo (40 horas) que le permitan desempeñar una gran gama de actividades académicas y administrativas para que sean cumplidas por convicción más que por obligación y sobre todo sin que sean una carga adicional a las horas de enseñanza y de haber, incentivación económica, esta debe evitar que un profesor tenga que dedicarse a otras actividades laborales que han impedido su desarrollo profesional y personal

Sin un carácter pesimista, la Reforma Educativa impuesta tiene escasas posibilidades de representar una oportunidad de mejorar los procesos educativos de México, si es que las autoridades apuestan que con la coercitividad obligarán a los profesores a desempeñar su labor docente bajo los parámetros e indicadores que establecen las cinco dimensiones del profesional docente que emitió la SEP en febrero del 2014. Se requieren otro tipo de condiciones que no sólo responsabilicen a los profesores de los resultados, pues ha sido el propio sistema de nuestro país el que ha permitido e incluso, promovido el desinterés por el estudio, ya que ha privilegiado la idea de que es el dinero es el mejor parámetro para asegurar el éxito en la vida; además los gobernantes no han asegurado a los educandos que al termino de sus estudios profesionales, podrán acceder al mercado laboral y mucho menos han garantizado la obtención de un salario digno y suficiente para satisfacer todas sus necesidades de sobrevivencia.

Finamente, se requiere que las evaluaciones docentes que habrán de realizarse a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se lleven a cabo de mejor manera con la finalidad de que haya objetividad en la interpretación de sus resultados. Asimismo, se coincide con la postura de la Editorial (2014) de la Revista Electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, en el sentido de que es imprescindible evaluar a los evaluadores, toda vez que enfatizan que desde la instauración del modelo neoliberal en educación han sido testigos de cómo se desmantela paulatinamente al Estado Administrador para dar lugar al Estado Evaluador. Instituciones como el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) o el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) son una muestra de la creciente importancia que se le brinda en las últimas décadas a la evaluación, sin olvidar la publicidad que se da a los resultados de las evaluaciones realizadas por el Programme for International Student Assessment (PISA) o a la de la tristemente célebre Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE). En suma, se coincide en que la evaluación docente debe ser tan diversificada, ya que su práctica profesional es tan compleja que no se puede circunscribir exclusivamente al contenido de los planes y programas de estudio y mucho menos se pueden tomar decisiones de permanencia en el servicio cuando se carecen de condiciones mínimas o cuando se impide que una escuela pueda tomar decisiones para la mejora de los procesos educativos.

Referencias

- Aboites, H. (2013). *Mesa de debate sobre Reforma Educativa y protestas de maestros*. En: Noticias MVS con Carmen Aristegui del 29 de agosto de 2013. Recuperado el 1 de septiembre de 2013 de www.noticiasmvs.com
- Burke (2002). *Historia social del conocimiento*. España, Paidós.
- Cifuentes, D. F. (2010). *Jóvenes, meritocracia y evaluación docente*. Recuperado el 18 de noviembre del 2014 de www.humanas.unal.edu.co/pipeun/index.php/
- Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. España, Paidós.
- Praxis Investigativa ReDIE (2014). ¿Quién evalúa a los evaluadores? *Editorial de la Revista Electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 6(11), 6-7.
- SEGEM (1993). *Reglamento Escalafonario para los Trabajadores Educativos al Servicio del Estado de México*. Estado de México, Gaceta de Gobierno.
- SEGOB (2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. México, Diario Oficial de la Federación.