



CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN | EVALUACIÓN 2024



Estrés y evaluación magisterial mexicana en educación secundaria: un instrumento opresor

Torrentera Sánchez Luis Fernando

Centro de Investigación Educativa

20231550@uatx.mx

Área temática: Políticas de la educación en la evaluación

Resumen

La evaluación es una parte importante de todo proceso, pues permite estimar el logro de una acción dada. Dentro de la educación, la evaluación siempre ha estado presente, pues calcula el alcance de la actividad didáctico-pedagógica. En el ámbito profesional, las evaluaciones de desempeño existen en muchos casos para asignar o bloquear mejores condiciones laborales y salariales para quienes son evaluados. Para los docentes de educación secundaria en México, no se ha desvinculado la naturaleza evaluativa de la educación con los procesos de medición en el desempeño laboral, fijando estándares desiguales y obstructivos para muchos trabajadores que ven como sus oportunidades de crecimiento se ven truncas, por los sesgos que el sistema genera e impone con altos niveles de estrés. Para que las evaluaciones de desempeño de los profesionales de la educación sean congruentes con un modelo humanista, se recomienda repensar y reestructurarlos, alejándose de la burocracia y penalización innecesaria.

Palabras clave: Evaluación, estrés, desempeño, docencia, política educativa

Justificación

La evaluación docente ha estado en tiempos recientes vigente en el imaginario popular de la población de la República Mexicana, pues desde 1993 con la introducción de la Carrera Magisterial, para después pasar a la Reforma Educativa de 2013, en donde se sometió de manera generalizada a los docentes de México a un proceso para calificar su desempeño, y por primera vez en su historia, condicionando su permanencia amenazar con el despido en caso de no encontrarse “idóneos” para su permanencia (LGSPD, 2013 y Santos del Real, 2012).

La reforma educativa impulsada por la administración pública federal encabezada por el presidente Andrés Manuel López Obrador que en una de sus premisas prometía humanizar los procesos educativos, no logró acercar de manera humana las condiciones laborales de los profesionales de la educación contratados por la Secretaría de Educación Pública, pues mantuvieron las prácticas evaluativas pasadas que sólo estaban disponibles para algunos. El propósito de este trabajo de análisis es invitar a repensar las formas en las que las políticas públicas en materia de evaluación de desempeño de las y los docentes podrían orientarse para hacerlas menos restrictivas, opresoras; en su lugar convertirse en más humanas y abiertas.

Enfoque conceptual

Esta ponencia no es una propuesta teórica, sino la exposición de una situación histórico-política de la educación pública en el Estado Tlaxcala con la entrada en rigor de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (2019), y a continuación se enuncian los antecedentes de la cuestión.

Se ofrecen tres definiciones de lo que es la evaluación sustentada por tres autores.

La evaluación es una parte fundamental de todo proceso educativo, pues determina el rango de éxito en la finalidad y trayecto de los procesos asociados a la educación, pues es indispensable conocer los efectos del papel de la enseñanza, tanto del docente como de los alumnos (Sánchez-Mendiola, 2008). En un contexto social, no se complica el desprendimiento de esta etapa crucial de aspecto punitivo que conlleva el uso de sus resultados para categorizar y clasificar, en lugar de fijar puntos de progreso y atención, tanto para los estudiantes como para los formadores (Díaz-Barriga 2010). Según Garza Vizcaya, “en su forma más simple, la evaluación conduce a un juicio

sobre el valor de algo y se expresa mediante la opinión de que ese algo es significativo, y se llega a este juicio calificando que tan bien un objeto reúne un conjunto de estándares o criterios” (2004, p. 807).

La evaluación al desempeño magisterial no es excluyente de la naturaleza propia de esta actividad, es tan esencial y debe de llevarse a cabo a todo lo largo del proceso didáctico tal como se da la evaluación sumativa y formativa hacia los estudiantes por parte de los docentes. La complejidad de los procesos evaluativos hacia las maestras y los maestros radica en la necesidad de comprender y analizar críticamente un fenómeno que ha generado controversia y conflicto en el ámbito educativo del país (Díaz-Barriga 2021).

Las evaluaciones magisteriales, en principio diseñadas para mejorar la calidad de la educación y garantizar la excelencia docente, han sido objeto de críticas profundas debido a su implementación y repercusiones, al convertirse en un mecanismo de control y dominación que afecta tanto a los docentes como al sistema educativo en su conjunto.

Estas evaluaciones no solo han sido utilizadas como herramientas para medir el desempeño de los maestros, sino también como instrumentos políticos para imponer agendas gubernamentales y reprimir la disidencia dentro del gremio magisterial al contribuir a la precarización laboral de los docentes, generando inseguridad laboral y fomentando una cultura de competencia e individualismo en detrimento de la colaboración y solidaridad entre pares, además de sumar estresores a los profesionales de la educación que impactan en su salud emocional y física, y contribuir al decremento de su calidad de vida.

Problema y desarrollo

Cuando se implementó la Carrera Magisterial, un sistema de promoción horizontal voluntario para docentes y directivos de educación básica. Este programa ofrecía la posibilidad de obtener un aumento salarial adicional, basado en la evaluación de múltiples aspectos, como el desempeño académico de los alumnos, la experiencia laboral, el nivel educativo alcanzado, la formación profesional y la participación en programas de formación continua (Santos del Real, 2012).

Como resultado de una estrategia política planeada por la administración del Presidente Enrique Peña Nieto, se implementó la reforma educativa propuesta en su campaña (CEE, 2012), con el

objetivo de “garantizar a las niñas, niños y jóvenes de México una educación de calidad”, y que todos los docentes en México tendrían que evaluarse para así dar lugar a la promulgación de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y la creación del Instituto Nación de Evaluación educativa (INEE), organismo público que estaría a cargo de la implementación de las reformas y la operatividad de la misma (Gobierno de México, 2013).

Con la llegada de la administración del Presidente Andrés Manuel López Obrador, se propuso nuevamente una reforma educativa que abrogaba y replanteaba los fundamentos de la evaluación voluntaria de desempeño, inclusive llamándola un contra reforma la impulsada por su antecesor, dentro de otros aspectos, buscó eliminar el examen de oposición como medio para el acceso, el ascenso y la permanencia en el servicio profesional docente así también como y el INEE (Ramírez Argote, 2019).

Como reemplazo al organismo público descentralizado, se creó la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros (USICAMM), que tomo la dirección de la evaluación, así como la operatividad de los procesos de admisión, promoción y reconocimiento de docentes. Con la abrogación, en 2019, de la Ley General del Servicio Profesional Docente y con la nueva Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, sin embargo, continúan los sesgos en la aplicación en especial para los maestros contratados con un esquema laboral de hora/semana/mes como son los docentes de secundarias técnicas, generales, de educación artística y de educación física para preescolar, primaria y secundaria. En el caso de los docentes contratados por jornada, como son los de preescolar, primaria y telesecundaria, únicamente tienen que inscribirse a los procesos de acuerdo a la normativa a participar (SEP 2024, SEPE-USET 2024).

Para que los docentes contratados por hora/semana/mes que deseen participar en los procesos de promoción horizontal, necesitan cumplir con ciertos criterios de acuerdo a la Convocatoria del proceso de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2024, publicada por la Secretaría de Educación Pública del Estado y la Unidad de Servicios Educativos del Estado de Tlaxcala (SEPE-USET, 2024),

- a) Contar con título o cedula profesional de licenciatura, acorde a la categoría, función y en su caso, a la asignatura que imparte.
 - b) Tener como mínimo dos años de servicio ininterrumpidos con nombramiento definitivo inmediatos anteriores a la publicación de la convocatoria respectiva en la función , categoría nivel, servicio educativo y asignatura en la que de desempeña
-

- c) Cumplir con el perfil profesional que corresponda a la función docente, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión que desempeña.

Las maestras y los maestros que han ingresado al servicio público empezando antes del 16/08/2015 podrán participar en el proceso de promoción horizontal con el perfil con el que fueron contratados;

- d) Contar con una categoría del catálogo autorizado por la unidad del sistema o su equivalente en los sistemas estatales o municipales.
Sólo la(s) plaza(s) que registra el participante en el proceso de promoción horizontal será(n) susceptible(s) de participar y obtener el incentivo;
- e) Laborar en algún nivel o servicio de educación básica y desempeñar la función que acuerdo a su categoría de conformidad con el Anexo III del Acuerdo;
- f) Estar adscrito a un centro de trabajo que corresponde a la categoría que ostenta, nivel, servicio y función que desempeña, según lo dispuesto en la normativa aplicable.
- g) En el caso de personal que labora con plazas por horas semana mes la categoría que ostente también deberá ser acorde a las asignaturas con las que participa.
- h) No participar en el proceso de promoción horas adicionales o en el de la función directiva o de supervisión en educación básica ciclo escolar 2024 guion 2025, establecidos en la ley general del sistema para la carrera de las maestras y los maestros así como las disposiciones emitidas por la unidad del sistema.

Añadiendo a a estos requisitos en el Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2024 (2024), publicada por la SEP, se estable en su artículo 11, inciso I y II,

Artículo 11. Serán aplicables las siguientes consideraciones para la participación de las maestras y los maestros en el proceso de promoción horizontal 2024, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 10 de este acuerdo:

- I) el personal docente que labora con plazas por hora-semana-mes, podrá participar con un mínimo de 12 horas impartiendo la misma asignatura o asignaturas afines;
- II) El personal docente que labora con plazas por hora semana mes, impartiendo más de una asignatura con un mínimo de 12 horas en cada una de ellas, podrá participar con una sola asignatura en el proceso de promoción horizontal 2024;

Al colocar estos requerimientos de una manera tan tajante, muchos docentes que están contratados en el esquema de hora-semana-mes con menos de 12 horas por asignatura son excluidos del proceso de evaluación, incapaces de lograr cumplir con este requisito, o también porque su contrato sí tiene más de las horas descritas, pero no completan todas en la misma disciplina o asignatura impartida.

Aquellos docentes cuya categoría no concuerde con la asignatura impartida o con el perfil profesional que ostentan también serán excluidos de participar en este tipo de evaluación de desempeño, truncando así toda aspiración de crecimiento laboral que puedan tener.

El acceso a las evaluaciones de promoción por horas adicionales, cumple unos requisitos similares a los anteriormente descritos excluyendo únicamente el número de horas mínimo por asignatura que los docentes deben de impartir, sin embargo la disponibilidad de horas adicionales está encarecida y de ninguna manera se garantiza o promete que un docente que se haya desempeñado satisfactoriamente en su evaluación las vaya a obtener para así lograr el incentivo por la promoción horizontal en el futuro (SEP, 2024)

Una barrera similar se enfrentan esos docentes al buscar la promoción vertical a directivos, pues se requiere un mínimo de 25 horas-semana-mes, para que puedan ser considerados, nuevamente encontrado la barrera de la evaluación institucional y opresora que no les permite mejorar sus condiciones laborales y añade tensiones adicionales ante la frustración de un sistema que no trabaja con sus elementos, y en cambio usa una serie de evaluaciones como impedimentos.

Para Rodríguez *et. al.*, el estrés laboral del docente tiene que ver con la falta de logro profesional, dentro de la dimensión de 'realización personal' (2017, p. 15) es un factor clave para el desarrollo del Síndrome de Burnout, que se categoriza como un estado de estrés excesivo causado por condiciones laborales. La marginalización de los docentes causada por evaluaciones de desempeño excluyentes y poco humanas son factores clave en una baja realización personal así como resultantes en altos niveles de estrés (Rodríguez *et. al.*, 2017)

Conclusiones

Para que las evaluaciones de desempeño docentes sean congruentes con el modelo humanista y el discurso oficial de cambio dentro de la SEP, debe de convertirse en un instrumento empático tanto con la nueva escuela mexicana, cómo con la desvinculación dictatorial al sistema de promociones que la USICAMM ha establecido, y que mantuvo del INEE quien a su vez lo heredó de la Carrera Magisterial.

Por supuesto que no se está en contra de la evaluación, pero si se está abogando por una evaluación formativa para una apreciación y análisis del logro de los contenidos y procesos de desarrollo de los aprendizajes en los alumnos no solo es prudente, sino coherente que las evaluaciones hacia los agentes educativos también lo sean.

Para lograr los objetivos descritos en la última reforma el artículo tercero de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en donde se busca el bienestar de los actores involucrados en los procesos educativos, pues en cualquier nivel y a cualquier edad el usar las evaluaciones como instrumentos opresores confronta la salud y el bienestar de quienes las toman y por supuesto de quienes son excluidos por criterios poco claros y fundamentados, pues además de que los recursos destinados a las promociones así como las plazas disponibles son ambos muy limitados. Se propone que se re piense la accesibilidad a los sistemas de promoción dentro del sistema de Educación Pública en México, y que se extienda en los procesos evaluativos a todos los maestros con la finalidad de fortalecer y mejorar su práctica pedagógica, y esto sólo se va a lograr involucrando a los organismos de evaluación con los supervisión y dirección.

Referencias bibliográficas

CEE, C. de E. E. (2012). Observatorio de la propuesta educativa de los candidatos a la Presidencia. La propuesta educativa en la campaña de Enrique Peña Nieto. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 42(3), 91–133.
<https://doi.org/10.48102/rlee.2012.42.3.298>,
<https://rlee.iberomx/index.php/rlee/article/view/298/800>

Díaz-Barriga, Á. (2010). El docente ante los resultados de la evaluación. *Actualidades Pedagógicas*, (56), 11-21.

Díaz-Barriga, Á. (2021). La evaluación del desempeño docente: Propuestas y contradicciones (1ra ed.). IIUSE UNAM. <https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/descargas/la-evaluacion-del-desempeno-docente-propuestas-y-contradicciones.pdf>

GarzaVizcaya, E. L., (2004). La evaluación educativa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, IX(23), 807-816.

Presidencia de la Republica EPN (2018), Comunicado, <https://www.gob.mx/epn/prensa/comunicado-157190>

Gobierno de México, (2013). Ley General del Servicio Profesional Docente. DOF, https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf

Gobierno de México, (2019) Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. DOF, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgscmm.htm>

Ramírez Argote. (2019). La Contrarreforma Educativa del Presidente López Obrado : Análisis Crítico de la Iniciativa de Reforma al Artículo 3º Constitucional. *Epikēia*; Número 38 (2019): Verano 2019; Páginas 1-29

Rodríguez Ramírez, José Andrés; Guevara Araiza, Albertico; Viramontes Anaya, Efrén Síndrome de burnout en docentes IE *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 8, núm. 14, 2017 Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C., México Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>

Sánchez Mendiola, Melchor (2018). La evaluación del aprendizaje de los estudiantes: ¿es realmente tan complicada?, *Revista Digital Universitaria (RDU)*. Vol. 19, núm. 6 noviembre-diciembre. DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a1>

Santos del Real, Annette. (2012). Evaluación docente. *Educación química*, 23(2), 200-204.

Recuperado en 29 de abril de 2024, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2012000200005&lng=es&tlng=es.

Secretaria de Educación Publica (2024). Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2024. Recuperado el 15 mayo de 2024, de http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2024-2025/compilacion/EB/acuerdo_prom_horizontal.pdf

SEP (2023). Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica.

Recuperado el 15 mayo de 2024, de http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2024-2025/compilacion/EB/Acuerdo_PromocionVertical_EB.pdf

Secretaria de Educación Publica del Estado y Unidad de Servicios Educativos del Estado de Tlaxcala (SEPE-USET) (2024). Convocatoria del proceso de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2024. Recuperado el 15 mayo de 2024, de http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2024-2025/PH/convocatoria/EB_PH_29.pdf
