

Estímulos y Poder

José A. Serna Hinojosa
hinoseranjio@hotmail.com jserna@uat.edu.mx

Miguel Ángel Martínez Hernández
beta_mamartinez@hotmail.com

Introducción

Actualmente la evaluación en las Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES), es aceptada como una práctica común, o bien, tratando de ser un requisito para impulsar la calidad educativa. En el caso específico de la docencia, algunos de sus actores, sino es que todos, lo perciben como un mal necesario que es parte de la actividad académica. Para otros es un requisito más para lograr mayores ingresos independientemente de su salario (Rueda 2003). Pero cuando se habla respecto de una aceptación generalizada y hasta cierto punto pasiva de cómo se aplican los valores o puntajes para evaluar el desempeño de los docentes, quizá se esté hablando de la aplicación de una “unidad de poder” que, de acuerdo con Foucault (1976), no es un poder que se reduce a la mera represión; no se fundamenta en la negación, en la cual unos reciben estímulos y otros no, sino en el que todos reciben (lo colectivo por encima de lo individual). Por lo que se da una aparente adhesión de lealtad y no solo de aceptación masiva y resignada de quienes son sujetos de la evaluación (Vasconi 1981). Se puede pensar que este estímulo serviría para la mejora del educador, sin embargo en la práctica cotidiana, el efecto que tiene es cuestionable y relativo.

En México durante los noventas se diseñaron diferentes programas enfocados en la evaluación (PROMEP, ESDEPED, PIFI entre otros), vinculando sus resultados con el estímulo económico, como su principal objetivo, para su aplicación en la educación superior (Díaz 2008). Ocasionando reacciones encontradas tanto de quienes son evaluados, como de los propios evaluadores y directivos, (De Vries, 2000; Ibarra 2000); tanto de aquellos docentes que reciben el estímulo porque consideran que es menor de lo que merecen, esto derivado de su generalización; como de los docentes que no lo reciben, derivado de la percepción que éstos tienen de la evaluación, identificándola así, más como un mecanismo de poder que como una herramienta de promoción de la

calidad educativa. Si asociamos este concepto con el de “micro poder”, de Vasconi nos permite ser reflexivos “el micropoder que opera con todos esos mecanismos y que procura permanentemente la reproducción del orden estatuido. Y además todo ello en las coyunturas específicas y particulares que será necesario determinar en cada situación” (Vasconi 1981).

Justificación

Las necesidades planteadas al inicio del Siglo XXI son radicalmente diferentes a las de los últimos años del Siglo XX. Las condiciones para atender las urgencias en política educativa han cambiado y reclaman el surgimiento de nuevas reglas, basadas en las experiencias del pasado reciente, pero adecuadas a una realidad actual que permita enfrentar los requerimientos de calidad, equidad, pertinencia y responsabilidad demandados en el México contemporáneo (Martínez 1997).

A nivel internacional se percibe una preocupación cada vez mayor ante la falta de espacios en los que los docentes puedan influir, hacia el interior de las políticas de las IPES, derivado de una mayor influencia directiva-administrativa enfocada hacia la eficiencia y profesionalización de la gestión, imponiendo una relación conflictiva y de subordinación absoluta ante las normas de gestión establecidas (Balbachevsky 2008).

La centralización educativa, como rasgo característico de México, afecta en forma directa y significativa a los docentes incrustados en las IPES, las cuales acumulan un considerable, sino es que el mayor porcentaje de posiciones académicas disponibles del mercado académico nacional (Grediaga 2006).

En el caso de la educación superior, los programas evaluativos enfrenta conflictos en cuanto a los incentivos que estos generan y se distribuyen, al considerar los docentes que tales incentivos son distribuidos mas por acuerdos y compromisos clientelares (ejercicios de poder), que por las actividades académicas realmente desarrolladas. Por ello se considera importante identificar cómo se lleva a cabo este proceso en el marco de una institución universitaria, mediante el estudio y análisis del funcionamiento y administración de los mecanismos de poder en los procesos y prácticas de la evaluación,

con el objeto de determinar cuál es su impacto en el desempeño del docente universitario.

Objetivo

En el presente trabajo se parte del principio de que la evaluación se utiliza más como un mecanismo de poder, que como una herramienta promotora de la calidad educativa (Díaz 2008). Para fundamentarlo, se tomara como referencia el programa de evaluación y estímulos al desempeño del personal docente (ESDEPED), que actualmente se aplica en una Universidad Pública Estatal del noreste de México; describiendo y analizando su reglamento actual y sus objetivos, los productos y variables que se privilegian y finalmente la forma en la que están integradas las comisiones dictaminadoras, con el objeto de identificar en su caso, las relaciones entre los mecanismos de poder y los procesos y prácticas de la evaluación tanto en la recepción, asignación del estímulo, como en su generalización y en la conformación de los comités dictaminadores.

Para la realización del presente trabajo se han establecido la siguientes pregunta de investigación:

1. ¿Cómo funcionan y se administran los mecanismos de poder a través de la implementación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
2. ¿Cuál es su impacto en el desempeño del docente universitario?

Los mecanismos de poder y los procesos y prácticas de la evaluación

En la educación, como en cualquier otra actividad social, política o económica, se entretajan diferentes formas y ejercicios de poder o mallas de poder. Un poder que comprende “la multiplicidad de las relaciones de fuerzas inmanentes y propias del dominio en que se ejercen y que forman parte de la organización”. (Foucault 1976)

Se puede observar en el ejercicio de la administración y de la asignación de recursos una tendencia hacia ciertas personas no hacia lo general sino hacia lo particular. Aun y cuando Foucault no trató en su análisis del poder de forma particular la problemática

educativa, éste se hace presente en las instituciones educativas, constituidas en zonas de desarrollo de estrategias y tácticas específicas de lucha. Foucault (1976 mencionado en Vasconi 1981), considera la necesidad de identificar cómo y hasta dónde se ejerce el poder, sus conexiones e instancias jerárquicas, su control y vigilancia, además de sus prohibiciones y sujeciones.

Por su parte Vasconi (1981) plantea la siguiente pregunta/respuesta: ¿La Universidad es un lugar importante de lucha? Sin duda que lo es, si se considera el efecto que esta lucha genera más allá de la propia Universidad, trascendiendo hacia la sociedad, lo es desde el enfoque que en ella se genera la creación de conciencia y pensamiento crítico y de desarrollo neuronal. Con lo cual cada integrante docente de la misma generará sus propias convicciones, generará su propio punto de ver la vida y la realidad. Y es precisamente bajo este contexto que se considera relevante analizar los modelos de evaluación, en particular el PEDD como mecanismo de poder, entendiéndolo a éste, no como una institución, estructura o potencia de la que alguien o algo estaría dotado, sino como la compleja situación estratégica que se da en las instituciones (IPES).

". . . las luchas en la escuela son multidimensionales. . . . hay una lucha contra los contenidos, contra ese régimen de verdad, contra las formas, contra las prácticas a través de las cuales ese régimen se transmite y se impone y también contra la Organización Institucional y por último, pero no necesariamente es lo último, contra el "micro poder" que opera con todos esos mecanismos y que procura permanentemente la reproducción del orden estatuido".

Tomando como base de reflexión el punto mencionado por Vasconi (1981), en sus notas sobre Foucault y la Microfísica del Poder, continúa diciendo como colofón de sus notas que "De este modo, la lucha de los maestros tiene su ámbito institucional, su problemática propia, particular y específica y su tiempo singular; pero la efectividad de esas luchas, su consecuencia final, ha de depender no solo del resultado de esas luchas específicas, sino de la forma en que éstas pueden articularse, a través de una organización, con una estrategia global que apunte hacia el Estado, hacia el centro de articulación y unificación del poder y de la clase dominante."

En el contexto de la función específica de ser instituciones de enseñanza, de formación y desarrollo del educando, el efecto del micro-poder se maximiza.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), manifiesta que la educación superior debe emanar desde su interior, mediante un proceso de cambio y transformación, que permita fomentar la construcción de diferentes escenarios en pro de nuevas relaciones entre el ser, el saber y el hacer de las instituciones educativas (ANUIES 2009). Lo que puede significar que estas deben actuar bajo un esquema integral, en el que la cultura (el ser y el hacer), de la organización prevalezca, sobre lo cultural (el saber), de sus actores, concibiendo con ello a la organización como cultura. Esto permitirá que los actuantes docentes, alumnos, cuerpos administrativos y directivos comprometidos con una misma ideas caminemos al logros de la eficiencia y eficacia en el proceso de enseñanza aprendizaje y en el proceso administrativo organizacional invirtiendo todo nuestro esfuerzo para cumplir tales objetivos.

Un claro ejemplo a considerar bajo esta perspectiva en México, sería el proceso de la reforma educativa, ya que incluye aspectos como la estabilidad y el crecimiento, pretendiendo un cambio organizacional desde su interior, y en el que se involucre a todos sus actores (alumnos, profesores, padres de familia, personal administrativo y de apoyo), contando para ello con el desarrollo de una cultura del aprendizaje, basándose en la calidad y superación continua (Cervantes, 2003).

Si se parte del compromiso de la IPES, en referencia a los conceptos establecidos por la ANUIES, y como lo inadecuado en el uso del micro-poder, en lugar de beneficiar perjudica al desarrollo sano de las IPES, ya que desmotiva al educador en general, en lugar del objetivo deseado de motivar para mejorar la enseñanza.

Finalmente y para desarrollar una investigación con un enfoque más objetivo, se propone utilizar el modelo de Geert Hofstede (1980), considerando desde luego que este modelo no puede aplicarse literalmente a todas las circunstancias, sino que es recomendable interpretarlo en términos de una situación específica. Podemos afirmar que esta recomendación de Mead se aplica también a los demás estudios comparativos sobre valores socioculturales (Mead, 75-76). Por lo cual se implementará como un

instrumento cuantitativo en sus 5 vertientes para evaluar cualitativamente el efecto de la aplicación de los estímulos en el desarrollo del educador en su motivación para realizar una mejor enseñanza tanto a aquellos que la reciben como en los que no la reciben. Asimismo se realizará un levantamiento del efecto que se da en las cátedras en la actualización que genera este tipo de estímulo (referenciado por Gámez R 2009).

Tres de las 5 dimensiones a analizar serán:

- La distancia del micro-poder que se define como el nivel en el que la aplicación del estímulo promueve el mejoramiento en la educación del educador en su preparación y desarrollo.
- La incertidumbre, que se concibe como aquella que puede medir los niveles dentro de los cuales un educando que recibe y el que no recibe el estímulo produce en el ejercicio del proceso de enseñanza.
- La del individualismo, se refiere a la forma de pensar y actuar del educador y del efecto que provoca en su accionar tanto al prepararse como al desarrollar su función de educador.

Conclusiones:

Lo que se pretende es encontrar las características que hagan de la evaluación un proceso de desarrollo del educador y un estímulo para mejorar su práctica educativa.

La sensibilización de la necesidad de motivar a los maestros que estén realizando eficazmente su función docente.

La sensibilización de la responsabilidad que tenemos como jueces o dictaminadores para propiciar la mejora educativa.

Recomendaciones:

Realizar la profundización en los procesos de evaluación de los otros programas de evaluación docente para establecer una igualdad de procedimientos y obtención de resultados.

Bibliografía

Alvarado, S. A. (2006). Instituciones y cambio organizacional, “*Metamorfosis de la concepción del cambio organizacional en el nuevo institucionalismo*”, en Contaduría y Administración núm. 219 mayo-agosto 2006.

Balbachevsky, E. y M. Magalhaes (2008), Experiencias internacionales de reformas y evaluación de la educación superior y su impacto sobre la profesión académica: Brasil (1995-2007), Revista de la educación superior, vol. XXXVII (1), núm. 145, Enero-Marzo 2008, pp. 101-113.

Canales, A. y E. Luna (2003), “¿Cuál política para la docencia?”, en Revista para la Educación Superior, vol. XXXII, núm. 127, pp. 45-52.

Campbell, F. (2003), La invención del poder, Editorial Nuevo Siglo, Aguilar, 2da. edición, México.

Casanova, M^a Antonia Giroux. H. A (1999) Manual de Evaluación Educativa, 5^a edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.

Díaz, A. (2008) (coord.) “Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana”, *Un estudio en las universidades públicas estatales*. México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM IISUE ANUIES).

Foucault, M. (1976). “Estética, Ética y Hermenéutica”. Obras esenciales. Vol. III, Paidós Barcelona, pp. 235-254.

Grediaga, R. (2006 enero-junio). “Las políticas hacia los académicos en las últimas décadas”. *Cambios en la regulación de las trayectorias y el sistema de reconocimiento y recompensas de la profesión académica en México*. CPU-e, Revista de Investigación Educativa, 2. Recuperado el 15 de Agosto de 2009 en <http://www.uv.mx/cpue/num2/inves/GrediagaPoliticashaciaAcademicos.htm#>

Martínez, R. (1997). “Políticas en educación superior frente a la transición al Siglo XXI”, Administración Académica, Revista Reencuentro núm. 18. Junio 1997, pp. 6-12. México.

Mondy, R. y Noé, R. (1997) “Administración de Recursos Humanos”, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6^a Edición, México.

Montaño, L. (1993) De la metáfora al poder “*La Universidad ante el espejo de la excelencia*”. México, División de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, pp. 1-17.

Porter, L. (2007) “La universidad de papel”, *Ensayos sobre la educación superior en México*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Coordinación de Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México. 2^a. Edición. México.

Rueda, M. (2003) “La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas”, en *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXII, núm. 3, pp. 71-77.

Rueda, M. (2008) (coord.), “La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica”, México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM IISUE ANUIES).

Secretaría de Educación Pública-Subsecretaría de Educación Superior (SEP-SES) (2010) “Programa de estímulos al desempeño docente”, México. Consultado el 12 de Febrero de 2010 en:

http://ses4.sep.gob.mx/wb/ses/programa_de_estimulos_al_desempeno_docente

Vasconi, T. (1981 enero-marzo). “La escuela ¿microfísica del poder?” *Notas sobre Foucault y la microfísica del poder*. Cuadernos Políticos, México. pp. 16-26.

Gámez Gastélum R. libros de economía gratis sitio. 2009
www.librosdeeconomíagratis.com.