

EVALUACIÓN DOCENTE, UNA MÁQUINA ABSTRACTA DE CONTROL

Lucía Rivera Ferreiro
UPN
lurife@hotmail.com

Roberto González Villarreal
UPN
robertogonzalezvillarreal@gmail.com

Marcelino Guerra Mendoza
UPN
aldeanos57@hotmail.com

1

RESUMEN: Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación denominado Anatomía Política de la Reforma Educativa en México, cuyo objetivo es analizar su proceso de configuración, sus objetivos no declarados, los objetos de intervención que busca modificar, los medios de los que se vale y la forma en que todos ellos se han ido ensamblando para lograr los propósitos de regulación social que persigue esta reforma. La hipótesis de partida es que a diferencia de intentos anteriores, la reforma educativa actual busca reconfigurar el sistema educativo forjado a lo largo del siglo XX y por ende, el modo de gobernar la educación pública.

En esta contribución se aborda únicamente el tema de la evaluación docente, uno de los cinco mecanismos o ejes de acción en los que se sustenta la Reforma Educativa en curso. Más que señalar los problemas de implementación, interesa develar la lógica política de la evaluación y lo que busca producir, considerando las particularidades del esquema actual. Y es que al modificarse el artículo tercero en febrero de 2013 por los legisladores, la evaluación docente se constitucionalizó, se volvió obligatoria, permanente, anónima y cambiante, las reglas del juego pueden modificarse en cada convocatoria, sin contar con el alto grado de ambigüedad que las caracteriza.

Se realizó un análisis detallado de la Ley del Servicio Profesional Docente (LSPD), se revisaron documentos normativos propuestos por los diferentes organismos involucrados en el Sistema Nacional de Evaluación. Se consultaron también diversas fuentes hemerográficas y se recuperaron testimonios de redes sociales, en particular páginas de Facebook creadas por los propios profesores, a las que se les ha dado un seguimiento sistemático desde el año 2014 a la fecha.

En el primer apartado se exponen los principales referentes en las que se apoya el análisis. Enseguida se exponen brevemente las condiciones que hicieron posible la evaluación docente obligatoria. Posteriormente se describen las características del Servicio Profesional Docente establecidas en la ley, el perfil ideal y las diferentes evaluaciones a las que deben someterse los docentes a lo largo de toda su vida profesional. A partir de estos elementos, se realiza un recuento preliminar de las afectaciones que en el corto plazo ha provocado la evaluación, también los efectos buscados que ya comienzan a perfilarse, tales como la desafiliación, la incertidumbre y la intensificación laboral.

PALABRAS CLAVE: Reforma Educativa; Servicio Profesional Docente; evaluación docente obligatoria.

Introducción

Sobre la reforma educativa, distintas voces críticas han señalado que es irracional, meramente laboral y administrativa. Sobre la evaluación en particular, existe un amplio sector de docentes y especialistas que destacan su carácter punitivo, “se les pasó la mano, está obesa”. En contraste con estas posturas, pensamos que los aspectos sustantivos del debate no son los problemas de implementación, tampoco la incompetencia gubernamental, las malas decisiones y peores acciones, que las ha habido y en exceso. Consideramos que los cambios que hoy experimenta el sistema educativo mexicano forman parte de un proceso histórico político de largo aliento que comenzó hace varias décadas, al calor de los ensayos, las pugnas, tensiones, apuestas y arreglos entre diversos grupos. El análisis requiere por tanto de una concepción que reconstruya las condiciones de emergencia, sus particularidades y novedades; también una concepción de gobierno como conjunto de acciones que buscan modelar conductas y subjetividades; finalmente como un proceso relacional agonístico, al que le es inherente el conflicto.

En esta contribución se aborda uno de los medios, el más visible y polémico de la reforma educativa en México: la evaluación docente obligatoria. Se intenta mostrar que si bien el sistema actual guarda cierta correspondencia y continuidad con cambios

previos, presenta ajustes y adaptaciones importantes, emerge además en condiciones políticas favorables, inicialmente estuvo respaldada por un pacto político entre el poder ejecutivo y los líderes de los partidos políticos más importantes del país. Estas condiciones facilitaron el relanzamiento de la evaluación, imprimiéndole un carácter novedoso, pues al constitucionalizarse, esto gracias a la modificación del artículo tercero en febrero de 2013 por los legisladores, se volvió obligatoria además de permanente, con la agravante de que las reglas del juego son cambiantes y deliberadamente ambiguas en ciertos aspectos.

Con respecto al abordaje metodológico, se realizó un análisis detallado de la Ley del Servicio Profesional Docente (LSPD), se revisaron documentos normativos propuestos por los diferentes organismos involucrados en el Sistema Nacional de Evaluación. Se consultaron también diversas fuentes hemerográficas y se recuperaron testimonios de redes sociales, en particular páginas de Facebook creadas por los propios profesores, a las que cuales se les ha dado un seguimiento sistemático desde el año 2014 a la fecha.

En el primer apartado se exponen las aportaciones de la sociología política de la educación en las que se apoya el análisis. Después, con base en la revisión de las leyes y ordenamientos vigentes en la materia, se describe el perfil deseable, los tipos y modalidades de evaluación, destacando los mecanismos que hacen de ella una máquina abstracta de control. Esto permite comprender la dimensión de las afectaciones laborales, profesionales e incluso emocionales que está provocando en los docentes una evaluación obligatoria. Ya comienzan a perfilarse las nuevas subjetividades docentes, uno de los efectos buscados, quizá el más importante de la reforma, a consecuencia de una evaluación obligatoria, perpetua, cambiante y anónima.

1. La reforma educativa, una formación discursiva

Toda reforma se expresa como un programa político de acción definido desde el centro del sistema político, persigue determinadas intencionalidades, pero a menudo no son las declaradas. Busca introducir determinados sistemas de orden, regulación y exclusión, forma parte de los procesos más amplios de regulación social (Martínez, 2004)

Una reforma educativa no se reduce a un conjunto de actos aislados de gobierno; en tanto proceso de regulación estatal, persigue objetivos no siempre declarados, involucra un conjunto de cuestiones conceptuales, institucionales, legislativas, organizativas, económicas, políticas y retóricas (Popkewitz, 1994; Rizvi y Lingard, 2013) políticamente aceptadas, respaldadas en un conocimiento experto que les otorga un estatus de validez y cientificidad.

Conceptos, instituciones, leyes, políticas y retórica, integran lo que Martínez y Cubides (2012) denominan formaciones discursivas. Estas de ninguna forma son neutrales, poseen la fuerza capaz de organizar nuestra percepción, experiencia y relaciones, determinando nuestras formas de ver el mundo social. A guisa de ejemplo está la evaluación; hoy día prácticamente nadie pone en duda la necesidad de evaluar instituciones, programas y sujetos en todos los ámbitos de la vida social.

El mercado se ha convertido en el principal referente para organizar la vida social, mientras que la educación escolarizada es el medio por excelencia para la formación y producción de cuerpos socialmente productivos, “...se espera que las instituciones educativas operen como dispositivos de gobierno, disciplinamiento y subjetivación que incidan, formen, condicionen, direccionen. En suma, produzcan subjetividades *para* un determinado modo de ‘ser’ y ‘estar’ en el mundo.” (Martínez y Cubides, 2012:171)

1.1 La relación evaluación-calidad, verdad incontrovertible

La evaluación siempre ha estado ligada a la escolarización, sin embargo, en años recientes ha adquirido centralidad y un peso innegable para justificar decisiones políticas. La idea de que sin evaluación no hay calidad posible, se ha convertido en una verdad incontestable a partir de la cual se reafirma constantemente la necesidad de evaluar todo, a todos, todo el tiempo. Hoy la evaluación es una herramienta de control indispensable, utilizada en prácticamente todos los ámbitos de la vida social y sobre todo, laboral.

Obtener un empleo, permanecer en él, conseguir un ascenso, acceder a determinadas instituciones o programas de formación está determinado por la evaluación. Regula las prácticas cotidianas de sujetos, instituciones y organismos educativos de todos los

niveles, se utiliza para clasificar, ponderar, controlar, dirigir, promover, incentivar, inducir cambios, afianzar, decidir, juzgar, incluir, excluir, tramitar, verificar rendimientos y resultados de sujetos, programas, acciones, proyectos, conductas.

Retórica política, normas y conceptos se integran, complementan y apoyan entre sí para normalizar la evaluación, naturalizarla, instalarla en las prácticas cotidianas y en todos los ámbitos de la vida social (Sánchez, 2008).

5

2. Evaluación docente: de la acreditación voluntaria a la obligación perpetua

En la primera década de este siglo, la evaluación se convirtió en noticia diaria, se instaló definitivamente en el debate público, pero sobre todo, se incorporó definitivamente en la agenda de gobierno a partir de la publicación de los resultados obtenidos por estudiantes mexicanos en la prueba PISA, esto en el año 2004. Desde entonces han desfilado en la escena educativa un sinnúmero de políticas, programas, acciones y estrategias de evaluación de alumnos, escuelas y docentes.

Un acontecimiento que allanó el camino hacia la evaluación docente obligatoria, fue la firma del Acuerdo por la Calidad de la Educación (ACE), celebrado entre el entonces presidente Felipe Calderón y la dirigente del Sindicato Nacional de maestros, Elba Esther Gordillo en el año 2008. En ese acuerdo, se comprometieron cinco acciones: modernización de los centros escolares; profesionalización de los maestros y las autoridades educativas; bienestar y desarrollo integral de los alumnos; formación integral de los alumnos para la vida y el trabajo; evaluar para mejorar. En este último eje se proponía que la evaluación incidiera en el ingreso y la promoción, en la profesionalización y en los incentivos y estímulos de los maestros.

En agosto del mismo año, entre fuertes protestas magisteriales, se realizó el primer Concurso Nacional para el Otorgamiento de Plazas Docentes. El examen estaba estructurado en tres áreas: Contenidos de Enseñanza, Competencias Didácticas y Habilidades Intelectuales Básicas. A medida que avanzó su aplicación, las movilizaciones y protestas tanto de la disidencia magisterial como de algunas secciones consideradas afines al sindicalismo oficial, se multiplicaron e intensificaron. En esa etapa, la rebelión magisterial fue combatida con la fuerza pública; sobre todo en el

estado de Morelos los profesores fueron brutalmente reprimidos. Pero la inconformidad no desapareció, se mantuvo latente y ha vuelto a resurgir una y otra vez desde entonces.

En el 2012, los resultados de la Evaluación Nacional de Logro Académico en Centros Escolares conocida como ENLACE¹ y la evaluación docente que hasta ese momento habían caminado por separado, adquirieron carácter vinculatorio. El aprovechamiento escolar de los alumnos se convirtió en el criterio principal para valorar el desempeño docente. El esquema de Carrera Magisterial vigente desde 1998, se modificó drásticamente, la antigüedad se eliminó como factor de evaluación, el aprovechamiento escolar ocupó un lugar preponderante con un 60% del puntaje total, los cursos de actualización certificados de manera independiente tuvieron el 20% y el desempeño profesional con base en la presentación de evidencias, 20%. También se incorporó un nuevo factor de evaluación: las actividades co-curriculares, es decir, múltiples tareas distintas y adicionales al trabajo frente a grupo, la mayoría realizadas con los padres de familia fuera de la jornada laboral.

Un ingrediente interesante que a la postre se convirtió en un factor determinante en la definición de la evaluación obligatoria, fue la campaña de desprestigio magisterial emprendida por los medios, en especial por parte de las televisoras y también por representantes y voceros de diversos grupos empresariales.

Paralelamente, las recomendaciones de la OCDE se establecieron como referente obligado para el diseño e implementación de políticas educativas nacionales, con la anuencia de los gobiernos emanados del Partido Acción Nacional, quienes para ese entonces habían firmado numerosos acuerdos de colaboración con dicho organismo, entre los que figuraba el relativo a la evaluación de docentes.

¹ La prueba ENLACE diseñada por la SEP, se aplicó por vez primera en el año 2006 a alumnos de los últimos cuatro grados de primaria, así como del último grado de secundaria. A partir del 2009, se llevó a cabo en todos los grados de secundaria. En el 2013, luego de ocho años de aplicación, la nueva administración decidió cancelarla, arguyendo que se había pervertido, pues con base en ella se promocionaba o brindaban estímulos a los docentes. El mismo Secretario de Educación, Emilio Chuayffet, afirmó que se había incurrido en vicios como evitar que los estudiantes con menor rendimiento acudieran a la aplicación y de los que sí se presentaban, algunos copiaban respuestas o incluso estas se corregían al finalizar la prueba (<http://eleconomista.com.mx/sociedad/2014/02/04/prueba-enlace-queda-suspendida-chuayffet>).

En este entorno político, y ya en el ocaso de la administración de Felipe Calderón (2007-2012), el entonces titular de la SEP y la dirigente del SNTE firmaron en mayo del 2011, el *Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio en Servicio de Educación Básica*. Este arreglo que pasó prácticamente inadvertido, contiene un párrafo que ya anticipaba el porvenir:

“La Evaluación Universal será obligatoria para docentes frente a grupo, directivos y docentes en funciones de apoyo Técnico Pedagógico de escuelas públicas y privadas. La periodicidad será de tres años: 2012 primaria, 2013 secundaria y 2014 preescolar y educación especial” (SEP-SNTE, 2011:3).

Vale la pena mencionar también, que en el período que va del 2008 al 2012, coexistieron tres modalidades de evaluación docente: los Exámenes Nacionales de Actualización de Maestros en Servicio, la evaluación de Carrera Magisterial y la Evaluación Universal derivada de la ACE (Cordero, Luna y Patiño, 2013).

De esta forma, en la etapa previa a la evaluación obligatoria, se desplegaron diversas prácticas discursivas sobre la evaluación que alimentadas desde distintos frentes y por distintos sectores, incluyendo los expertos nacionales y extranjeros, se establecieron con una orientación muy clara, sobre la base de axiomas que pronto se convirtieron en lugares comunes expresados en forma de afirmaciones irrefutables como las siguientes:

- Es necesario mejorar la calidad de la educación para superar el bajo rendimiento escolar exhibido en las pruebas estandarizadas.
- La calidad mejora cuando se eleva el nivel de logro alcanzado por los estudiantes.
- El nivel de logro de los estudiantes depende principalmente de los profesores, por tanto, hay que evaluarlos.
- Si el desempeño de los docentes mejora, cosa que solo es posible establecer mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, automáticamente mejorarán los resultados de los alumnos.

Estas afirmaciones se han naturalizado, son ampliamente aceptadas y de uso bastante común sobre todo en el sector gubernamental. Frecuentemente aparecen ligadas al imperativo de mejorar la educación, pues solo así será posible incrementar los niveles de competitividad del país. Como señala Martínez (2004:277), constituyen ejemplos de

prácticas discursivas capaces de lograr efectos incluso más allá de la esfera educativa y la conducta institucional.

2.2 Servicio Profesional Docente

El 10 de diciembre de 2012, inmediatamente después de tomar protesta como presidente de México, Enrique Peña Nieto presentó al poder legislativo una iniciativa en materia educativa para reformar el artículo 3° y 73° de la Constitución Política. El proceso legislativo concluyó en solo diez días, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa presidencial y la turnó a las legislaturas estatales para que hicieran lo propio. Finalmente fue promulgada en el Diario oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013. Pocos meses después se aprobaron las leyes complementarias; una de ellas fue la Ley del Servicio Profesional Docente (22 de agosto de 2013) y del Instituto Nacional de Evaluación Educativa para dotarlo de autonomía, además de diversas modificaciones a la Ley General de Educación (3 de septiembre 2013).

2.2.1 Características de la evaluación

La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) tiene por objeto regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior, establecer los perfiles, parámetros e indicadores de evaluación, regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente y asegurar la transparencia y rendición de cuentas (DOF, 2013, art. 2).

Los sujetos regulados son, además de los docentes frente a grupo, el personal con funciones de dirección y supervisión en la Federación, los estados, el Distrito Federal y municipios, así como los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado (DOF, 2013, art. 3). Esta es una novedad, pues en los intentos anteriores, como la Evaluación Universal derivada de la ACE, los destinatarios eran nada más los docentes frente a grupo.

Siguiendo con los términos de la ley, el SPD es definido como un “....conjunto de actividades y mecanismos para **el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia** en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de **garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades** del

Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.” (LGSPD, Art. 4 XXXII. Las negritas son nuestras).

Los propósitos de la evaluación son: mejorar la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país; mejorar la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas, el intercambio de experiencias y los apoyos que sean necesarios; asegurar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión; estimular el reconocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional; asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión; otorgar los apoyos necesarios para desarrollar fortalezas y superar sus debilidades de los docentes, garantizar su formación, capacitación y actualización continua a través de políticas, programas y acciones específicas; desarrollar un programa de estímulos e incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial (Art. 13).

La Ley menciona diversos propósitos que en el texto constitucional se reconocen como factores importantes para mejorar la calidad. Sin embargo y como se verá más adelante, el conjunto de acciones, actividades y mecanismos aplicados hasta ahora, así como la forma en que se ha hecho, da cuenta de que se han privilegiado cierto aspectos y descuidado otros en forma notoria, sobre todo los relacionados con los apoyos para la formación y el desarrollo de la labor docente en la escuela así como los reconocimientos institucionales y económicos, a menudo reducidos a actos políticos formales.

Sobre el perfil o modelo ideal para evaluar a los docentes, éste consta de cinco dimensiones, las dos primeras relacionadas directamente con la tarea sustantiva de todo docente, que es la enseñanza para el aprendizaje. Las tres restantes incorporan responsabilidades relativas a la mejora profesional continua, también responsabilidades legales y éticas y finalmente, responsabilidades relativas al funcionamiento eficaz de la escuela.



Fuente: INEE, 2015

A partir de este perfil, el Instituto Nacional de Evaluación (INEE) ha establecido un conjunto de parámetros e indicadores a partir de los cuales se diseña y estructura la evaluación. De su revisión se infiere que existen dos conceptos clave en torno a los cuales gira todo el sistema: idoneidad y desempeño.

La idoneidad es definida como el conjunto de cualidades personales y competencias profesionales necesarias para que dentro de distintos contextos sociales y culturales, quienes se desempeñen con funciones docentes promuevan el máximo logro de aprendizaje. La idoneidad de estas cualidades y competencias se garantiza mediante perfiles, parámetros e indicadores (Art. 12, LSPD)

El desempeño es entendido como el nivel de dominio de los conocimientos y habilidades contemplados en el perfil docente que se juzgan indispensables para la función. Por tanto, la evaluación del desempeño “es la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica” (art. 4, fracc. IX, LGE)

El SPD consta de diversas evaluaciones, como se comentó antes, cada una está dirigida a un segmento distinto del gremio, a saber: docentes frente a grupo, directores, supervisores, asesores técnico pedagógicos, educación especial e indígena. Si bien las

características, instrumentos y procedimientos específicos varían, todas persiguen un mismo propósito: establecer el grado de idoneidad del desempeño profesional docente.

La evaluación que mayores controversias y conflictos ha provocado es la de permanencia, dirigida al segmento más amplio de docentes, aquéllos con nueve años o más de antigüedad frente a grupo y con un nombramiento definitivo que hoy se tambalea. Y es que la Ley contempla varios artículos motivo de agrias polémicas; se trata del artículo 52 que determina la obligatoriedad de la evaluación; el 53 que contempla tres oportunidades de evaluación, y si en la tercera el docente no aprueba se dará por terminado el nombramiento respectivo; finalmente, el 8° transitorio reitera la obligatoriedad de la evaluación, y reafirma las causales del despido sin responsabilidad para la autoridad educativa.

PERMANENCIA según la LSPD

Artículo 52	Artículo 53	Octavo TRANSITORIO
<p>"Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior"</p> <p>La evaluación será obligatoria.</p> <p>Se realizará cada cuatro años</p>	<p>Cuando en la evaluación a que se refiere el artículo anterior se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño: tendrá que regularizarse y sujetarse a una segunda evaluación en un plazo no mayor de doce meses.</p> <p>De ser insuficientes los resultados el evaluado tendrá que regularizarse y sujetarse a una tercera evaluación en un plazo no mayor de doce meses.</p> <p>En caso de que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa (Aplicable para el personal de Nuevo Ingreso a partir del ciclo escolar 2014 - 2015)</p>	<p>El personal que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre en servicio y cuente con Nombramiento Definitivo se ajustará a los procesos de evaluación y a los programas de regularización a que se refiere el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley.</p> <p>Quienes no alcancen un resultado suficiente en la tercera evaluación será readscrito o se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro.</p> <p>Quienes no se sujeten a los procesos de evaluación o no se incorporen a los programas de regularización del artículo 53 de la Ley, serán separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa..."</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley General de Educación

El Servicio Profesional Docente modifica de facto las reglas de contratación, las condiciones de trabajo, los lazos gremiales y sindicales, abre además la ruta legal del despido si los docentes no presentan las evaluaciones pero también, y esto es completamente nuevo, si no se incorporan a los programas de actualización que la autoridad educativa indique, en función de los resultados de la evaluación.

A diferencia de los intentos anteriores, la llamada profesionalización, que en el texto legal aparece denominada como regularización, estará siempre precedida de una evaluación que posee las siguientes características:

a). **Continua.** Abarca desde el ingreso, con los exámenes de oposición, sigue con las evaluaciones cada determinado tiempo, para obtener reconocimiento, hay que presentarla para alcanzar promociones y también garantizar la permanencia en el sistema educativo, por tanto, en el empleo.

b). **Obligatoria.** Establecida en la Constitución, incluso con propuestas de castigos y sanciones a quienes se nieguen a realizarla. (fracción III, párrafo tercero, artículo 3º constitucional)

c). **Individual.** Deshace los lazos colectivos en las prácticas pedagógicas, al condicionar la evaluación del maestro, como único o fundamental responsable del desempeño académico de los alumnos.

d). **Anónima.** La evaluación es responsabilidad de una institución autónoma, pero sujeta a las decisiones sobre criterios de las autoridades educativas. La elaboración de los mecanismos evaluatorios, las decisiones sobre los resultados, la instrumentación y su utilización posterior, se vuelven una mancha inextricable de acciones políticas, una suerte de máquina evaluadora sin órganos reconocidos, sin responsables definidos, en donde se transfieren e intercambian responsabilidades.

e). **Estratificadora y clasificadora.** Los docentes son objeto de clasificaciones no solo mediante el uso de evaluaciones estandarizadas, también al elaborarse listas de prelación y realizar distinciones por niveles de desempeño, mismo que los hacen acreedores o no a reconocimientos económicos. La lista de clasificaciones es amplia: idóneos-no idóneos; empleados-desempleados, niveles A, B, C, D de desempeño,

reconocimientos económicos conforme porcentajes diferenciados (González, Rivera y Guerra, 2014).

3. Afectaciones y efectos

Desde la lógica gubernamental, las afectaciones que provoca la evaluación son necesarias para remover obstáculos y avanzar en sus objetivos. Desde los afectados, se viven como ataques directos a las condiciones establecidas, a modos de existencia, expectativas y aspiraciones.

Nadie escapa a las afectaciones, todos enfrentan el riesgo del desempleo, del despido, de pérdida de derechos adquiridos, la incertidumbre es permanente. Las afectaciones de la evaluación se perciben como acometidas contra derechos adquiridos, como desvalorización, como violencia a los cuerpos, a la dignidad, a los haberes, las propiedades y los deseos de los maestros.

Los efectos son consecuencia, la destrucción de lo anterior intenta producir algo nuevo; por eso es necesario detenerse no solo en lo que se afecta, sino en lo que se genera, en las reacciones, en las prácticas, en lo que se modifica y en el cómo se van engarzando para producir otras reglas de comportamiento, otras instituciones, otros valores, otro modo de gobernar la educación.

3.1 Afectaciones

Las afectaciones más evidentes de las evaluaciones que comenzaron a aplicarse desde el año 2014, están ocurriendo en el ámbito laboral. Quizá más que en los aspirantes a hacer carrera docente, las afectaciones y por tanto, las mayores fuentes de conflicto e inconformidad, proceden del segmento más amplio de la población docente, maestras y maestros en activo que en número superan el millón y que fueron contratados antes de la reforma, conforme leyes y condiciones pactadas entre la autoridad educativa y el sindicato nacional, conforme reglas formales y arreglos informales vigentes desde los años cuarenta del siglo pasado.

Con la entrada en vigor del nuevo marco jurídico, los derechos del magisterio se vieron vulnerados desde el momento mismo en que, contra toda lógica y todos los principios del derecho constitucional, comenzó a aplicárseles nuevas reglas de forma retroactiva.

A juzgar por los profusos testimonios que los docentes han compartido en redes sociales, las afectaciones trascienden el plano meramente laboral, extendiéndose al ámbito profesional, legal, personal y emocional. Para algunos profesores resulta incomprensible que el mismo sistema que les otorgó una acreditación formal de la formación recibida, ahora les diga que ésta no tiene validez: *“...quienes se preparan para ser educadores ya fueron evaluados por instituciones serias. Todos tienen licenciatura, aplicaron un examen profesional, muchos otros también cuentan con especialización y la mayoría tienen experiencia profesional, por lo que –consideró– la prueba para ingresar al servicio desconoce todo lo anterior. No estoy de acuerdo con la evaluación, porque tengo una formación profesional que es avalada por una universidad, la SEP debería tener en consideración la experiencia, la capacitación y la vocación. Con esta prueba todo eso se va a la basura e inclusive no corresponde con el salario que ofrecen”*. (<http://parentesisplus.com/2015/07/13/evaluacion-muestra-que-la-sep-desconfia-de-la-formacion-que-dan-sus-escuelas/> consultado el 13 de julio de 2015)

Al emplear un sistema clasificatorio altamente segmentado, la evaluación docente destaca la diferencia, clasifica y etiqueta a los maestros como idóneos y no idóneos, luego segmenta a los *idóneos* por niveles y solo considera dignos de reconocimiento a aquéllos que obtengan resultados buenos o destacados. Solo quienes logren resultados sobresalientes en forma consecutiva, se harán acreedores, si las restricciones presupuestales lo permiten, a estímulos económicos integrados al salario. En los siguientes apartados se expone la situación con mayor detalle.

3.1.1 *Idóneos* desempleados

En la primera evaluación realizada en junio de 2014, más de 34,960 aspirantes que aprobaron el examen de ingreso se quedaron sin plaza, a pesar de haber cumplimentado todos los requisitos y cubrir el perfil requerido por el INEE. En los blogs y grupos de apoyo que los propios profesores crearon para intercambiar información y opiniones, los testimonios dan cuenta de las afectaciones de una evaluación que puede aprobarse

pero no garantiza el empleo: “hice examen...y a pesar de que quedé en primer lugar en la lista de prelación, el día que asistí al evento de Asignación de Plazas se me comunicó que no había ninguna vacante disponible”. (<https://darhmar.wordpress.com/2015/02/>).

La alternativa que el Servicio Profesional Docente ofrece a aquéllos docentes idóneos para los que no existen vacantes, es anotarlos en una lista de prelación. A partir de ese momento, es probable que sean llamados a ocupar alguna vacante, pero también es posible que esto no ocurra nunca.

“Yo soy una de las que se quedaron sin plaza siendo “idónea” y en el primer lugar de mi categoría. Pedí que me mandaran a cualquier lugar de México pero dijeron que no se puede hacer nada, que no hay plazas y que me fuera a mi casa a esperar a ser llamada. Por más que me presenté todos los días y que me reconocen cuando llego a preguntar, hablé con el secretario de educación en Chiapas y me dijo que no había plazas, que no se convocaron, y sin embargo dieron las fichas, los exámenes, los resultados como idóneos, que ellos no tienen la culpa. Me siendo estafada, como cuando alguien gana un premio de 1er lugar y le salen con que a chuchita la bolsearon, que siempre no hay premio, sorry! pff..!” (http://www.milenio.com/politica/mil-idoneos-alcanzaron-plaza-docente_0_348565174.html%20/)

Ahora bien, si un docente idóneo es convocado a cubrir alguna vacante, puede suceder que la oferta de empleo se encuentre radicada en un sitio alejado de su lugar de residencia, incluso en otro estado. El dilema al que la evaluación lo enfrenta es elegir entre aceptar el puesto con el costo de mudarse, o rechazar la oferta con el costo de seguir desempleado.

3.1.2 *Idoneidad* con fecha de caducidad

Como se aclaró antes, los docentes idóneos son anotados en una lista de prelación. Si al cumplirse un año no son llamados por la autoridad educativa local, el dictamen que avala su idoneidad pierde vigencia. En este caso, el aspirante a maestro debe concursar nuevamente para ingresar al servicio docente, con el riesgo de repetir la misma historia.

Es necesario reiterar que todos, absolutamente todos los docentes enfrentan permanentemente al riesgo de la inestabilidad y la precarización. Someterse a las reglas

e incluso obtener la idoneidad, no es garantía de nada, esto aplica tanto para los docentes idóneos como para los clasificados como no idóneos, con la agravante de que estos últimos enfrentan el riesgo de desafiliación del gremio y de la profesión, además de cargar a costas con el consecuente estigma social.

Ante cualquier cambio en los criterios, cualquier coyuntura política o estrategia de liquidación, los docentes ya no pueden recurrir a la intermediación del líder sindical ni a la negociación directa con la autoridad inmediata, solo les queda defenderse individualmente por sus propios medios. Sobre sus cabezas pende la espada de Damocles, deberán evaluarse permanentemente, y si luego de tres oportunidades los resultados de la evaluación no les favorecen o si no se presentan a los cursos y capacitaciones que la autoridad les imponga, lo que sigue es el despido, la separación del trabajo frente a grupo, y en el mejor de los casos, la reasignación a tareas distintas; así está previsto en la nueva Ley del Servicio Profesional Docente.

3.2 Efectos

Entre julio y diciembre de 2015, los docentes convocados por las autoridades para presentar la evaluación de desempeño docente con fines de permanencia, fueron presionados de múltiples formas para examinarse: mensajes telefónicos, oficios, correos, incluso avisos en cajeros automáticos, recordándoles que debían presentar la evaluación.

Muchos se negaron y continúan negándose a presentar la evaluación a que los obliga la ley. En diferentes estados se organizaron y se apersonaron en las sedes para disuadir a sus compañeros o impedir la evaluación; esto provocó la suspensión de su aplicación en más de una ocasión. La SEP, conjuntamente con la policía y el ejército, diseñó e instrumentó operativos para transportar y hospedar a los docentes en hoteles un día antes de la evaluación, todo a costa del erario, con tal de asegurarse que realizaran la evaluación, aún si fuera bajo estricta vigilancia policiaca y militar.

Cuando la violencia física no ha producido el resultado esperado, la SEP ha recurrido a una campaña de terrorismo laboral. En febrero del 2016, anunció el despido de más de 300 mil maestros que fueron convocados pero no se presentaron a la primera evaluación del desempeño con fines de permanencia entre noviembre y diciembre del 2015.

Entre los docentes, las posturas sobre la evaluación son contrastantes. Algunos han aceptado jugar con las reglas, otros se han negado a evaluarse desde el principio del proceso, los sentimientos son encontrados, los pronósticos nada halagadores. Para los docentes, una evaluación obligatoria y perpetua “...será muy desgastante y frustrante. No sé con qué objetivo lo hacen. Dedicaremos más tiempo a salir bien en las pruebas y a cumplir con todos los trámites, antes que ver que la diferencia ocurra en el aula.... muchos de nosotros que vamos empezando en la carrera acabaremos por hartarnos. Es mucho desgaste físico, de nervios, de presión sobre nosotros. En las escuelas seguimos haciendo mucho trabajo administrativo que no nos toca. Todos estos factores serán el motivo para que tarde o temprano acabemos por abandonar la docencia”. (Poy, 2015).

Hoy los docentes, sean idóneos o no, se hayan sometido o no a la evaluación, comienzan a poner en duda no solo la evaluación, también se preguntan si tiene sentido ser maestro, mientras que otros reaccionan reafirmando su identidad y vocación, “...no sé por qué se ensañan así con nosotros. Este tipo exámenes son una pérdida de tiempo. Yo sé lo que valgo, sé quién soy y que estoy capacitada para atender a mis alumnos. Lo demuestro todos los días porque veo que adquieren conocimientos” (Ídem).

4 Colofón

En este trabajo, si bien hemos documentado parcialmente las afectaciones laborales y profesionales de la evaluación obligatoria, así como los efectos que está produciendo en los docentes, aún es temprano para saber cómo modificará las relaciones entre docentes en la escuela y sobre todo, con los alumnos en el proceso enseñanza aprendizaje. Sin embargo, podemos aventurar algunas conjeturas sobre las que será necesario continuar profundizando.

4.1 Los objetivos estratégicos ocultos

Frente al rechazo y las resistencias de los maestros a la evaluación, el Estado se ha valido de toda clase de recursos para imponerla, incluida la violencia física. Esto sugiere la existencia de objetivos estratégicos, cálculo político, nada de lo que está ocurriendo es azaroso, no hay neutralidad. ¿Qué es lo que está en juego?

Sin lugar a dudas, la reforma educativa constituye un asunto político de vital importancia para el proyecto político económico del actual régimen, de ahí que el Estado le haya declarado la guerra a los maestros. Las evidencias sugieren que uno de los objetivos políticos es doblegar al gremio, desterrar del imaginario colectivo la idea de la docencia como un oficio para, en su lugar, instalar de una vez por todas, un nuevo modelo de educación, indispensable para el mantenimiento de un sistema económico-político y una sociedad afín.

La precarización, la inestabilidad e incertidumbre generada por la evaluación docente, ya ha modificado las relaciones contractuales entre el trabajador y el empleador, pero los efectos no se limitan al ámbito de lo laboral, si bien son la parte más visible. Esta reconfiguración profunda de las condiciones de trabajo, viene aparejada con la modificación del estatuto profesional y la identidad de los propios docentes.

Presenciamos un proceso de debilitamiento del imaginario docente forjado el siglo pasado, aún vigente en comunidades marginadas e indígenas donde el maestro es visto como un miembro de la comunidad y como un agente de cambio social. Parte del cálculo político de esta reforma obsesionada con la eficacia (Ball, 2001) es desplazar, borrar de la memoria colectiva a este tipo de docente para dar paso a otro distinto, cercano a un técnico evaluador, una máquina productora de capital humano, un agente dócil, maleable, moldeable, adaptable, dispuesto a trabajar en condiciones de completa precariedad, flexibilidad, inestabilidad e incertidumbre, según las necesidades del servicio lo demanden. Y esto no es otra cosa que lo que las autoridades determinen.

4.2 La evaluación, una máquina abstracta de control

La evaluación perpetua opera como un dispositivo de producción y mantenimiento del riesgo permanente de perder un empleo (Beck, 2007) que se creía seguro, forma parte de un sistema de control que no opera directamente sobre los sujetos y sus cuerpos, sino sobre sus medios de trabajo, las condiciones en que lo realizan y a partir de lo cual actúan (Landínez, 2011). Por eso afirmamos que la evaluación es una máquina abstracta, un dispositivo de control que amenaza permanentemente a los docentes, desde el ingreso, la promoción, el reconocimiento, pero sobre todo, en la permanencia en el

empleo de más de un millón de docentes que todavía cuentan con un nombramiento definitivo y por ende, con un trabajo estable.

4.3 El docente empresario de sí

Otro objetivo oculto de la evaluación es orientar a los docentes a gobernarse a sí mismas, rigiendo sus conductas bajo los principios de la competencia y el máximo interés individual (Laval y Dardot, 2013); de ello depende su propia seguridad, la existencia, la vida misma, ya que "el sentido subjetivo de la política nunca está en las intenciones declaradas ni en el discurso explícito, sino en los efectos colaterales que las políticas generan, llevando a procesos y formas de subjetivación impredecibles ante las decisiones políticas"(González, 2012:28).

La moneda está en el aire, las incesantes y crecientes expresiones de rechazo a la evaluación y a la reforma, indican que las élites políticas y empresariales, principales impulsoras de la reforma en el país, no han logrado liquidar las aspiraciones de muchos maestros que aún encuentran en el trabajo con, por y para los otros (Dubet, 2006), el sentido y razón de ser de su propia existencia.

Referencias

- Ball, S. (2001) Estudios educativos, empresa política y teoría social en: Slee, R. y Weiner, G. (eds.) ¿Eficacia para quién? Crítica de los movimientos de las escuelas eficaces y la mejora escolar. Madrid, Akal pp. 95-111
- Bauman, Z. (2005) Modernidad y ambivalencia. Anthropos, Barcelona.
- Beck, U. (2007) "Teoría de la sociedad del riesgo" en Giddens A., Bauman Z, Luhmann N y Beck U. *Las consecuencias perversas de la modernidad*, Barcelona, Anthropos, pp. 201-222.
- Cordero, G., Luna, E., Patiño, N (2013) La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. Sinéctica, 41. Recuperado de <http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=41> la evaluación docente en educación básica en México panorama y agenda pendiente
- Diario Oficial de la Federación (2013), Ley General del Servicio Profesional Docente. México. En: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013 Recuperado el 15 de enero de 2014

- Dubet, F. (2006) El declive de la institución. Gedisa, España
- González, F. (2012), La subjetividad y su significación para el estudio de los procesos políticos: sujeto, sociedad y política. En: Piedrahita, C., Díaz, A. y Vommaro, P. (compiladores), *Subjetividades políticas: desafíos y debates latinoamericanos*. Colombia, Universidad Distrital Francisco José de Caldas/Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, p. 11 a 29
- González, R., Rivera, L. y Guerra, M. (2014) Los Poderes percutidos. El proceso legislativo de la reforma constitucional en educación: 2012-2013. México, UPN (en prensa)
- INEE (2015), Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2016-2017. LINEE-10-2015. En: <http://www.inee.edu.mx/index.php/513-reforma-educativa> recuperado el 10 de noviembre de 2015
- Landínez, D. (2011) Resistiendo al control ¿Es posible una ética de la resistencia? Saga, *Revista de estudiantes de filosofía n° 22*. Universidad Nacional de Colombia. En: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/saga/article/view/18096> recuperado el 12 de noviembre de 2015
- Laval, Ch. y Dardot, P (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Madrid, Gedisa.
- Martínez, A. (2004). De la escuela expansiva a la escuela competitiva. Barcelona, Anthropos.
- Martínez, M. C. y Cubides, J. (2012). Acercamientos al uso de la categoría de ‘subjetividad política’ en procesos investigativos. En: Piedrahita, C., Díaz, A. y Vommaro, P. (compiladores), *Subjetividades políticas: desafíos y debates latinoamericanos*. Colombia, Universidad Distrital Francisco José de Caldas/Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, p. 169 a 188.
- Milenio Diario (2015) Mil idóneos alcanzaron plaza docente. En: http://www.milenio.com/politica/mil-idoneos-alcanzaron-plaza-docente_0_348565174.html recuperado de comentarios a la nota el 30 de agosto de 2015.
- Diario Oficial de la Federación (2013) Ley General de Educación. En http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313841&fecha=11/09/2013 recuperado el 12 de enero de 2014
- Parentesisplus (2015) Evaluación porque la SEP desconfía de la formación que dan sus escuelas. En: <http://parentesisplus.com/2015/07/13/evaluacion-muestra-que-la-sep-desconfia-de-la-formacion-que-dan-sus-escuelas/> recuperado el 20 de julio de 2015

- Pérez, A. (2015) “Sellan” 5 mil policías sede de evaluación docente en Oaxaca. En: <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/11/27/despliegan-5-mil-policias-federales-y-estatales-por-la-evaluacion-docente-en-oaxaca-390.html> consultado el 30 de noviembre de 2015
- Popkewitz, Th. (1994) *Sociología política de las reformas educativas*. Madrid, Morata.
- Poy, L. (2015) Se quedarán sin plaza docente más de 135 mil aspirantes. En <http://www.jornada.unam.mx/2015/07/12/politica/013n1pol> recuperado el 22 de julio de 2015
- Rizvi, F. y Lingard B. (2013). *Políticas Educativas en un mundo globalizado*. Madrid, España: Morata
- Sánchez, T. (2008) Aproximación a un estudio genealógico de la evaluación educativa en Colombia, segunda mitad del siglo XX. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Colombia, Universidad de Manizales.
- SEP-SNTE (2011) Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio en Servicio de Educación Básica. México, SEP. En <http://www.evaluacionuniversal.sep.gob.mx/acuerdo.pdf> recuperado el 29 de diciembre de 2015)
-