



www.adunca.com.ar

ESTIMULOS AL DESEMPEÑO ACADEMICO EN LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION NORMAL Y ACTUALIZACION DEL MAGISTERIO EN EL D.F.

Catalina Olga Maya Alfaro

SIGLAS QUE SE UTILIZAN EN ESTE TRABAJO

IFAD D.F. : Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes en el Distrito Federal.

DGENAM D.F.: Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio en el Distrito Federal.

CONAEVA : Comisión Nacional de Evaluación.

I. MARCO DE REFERENCIA

La calidad de la educación es un factor ordenador en la formulación y conducción de las políticas educativas.

Las Instituciones de Educación Superior promueven la Calidad y Excelencia en la formación de profesionistas necesarias para el desarrollo del país, en la realización de investigaciones científicas y humanísticas y en extender los beneficios de la cultura.

La Calidad y la Productividad de las IES se basan en dos ejes fundamentales: en la autonomía y libertad de gestión y en los Procesos de Evaluación como principio de una planeación e implantación de programas institucionales.

La evaluación como proceso institucional coadyuva a elevar la calidad de la educación, entre sus componentes se localiza la evaluación al desempeño académico.

Las IFAD D.F. y entre ellas la DGENAM DF como instituciones de educación superior también se han incorporado a la dinámica evaluativa en lo que se refiere a los estímulos al desempeño académico.

II. MARCO LEGAL

Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.



www.adunca.com.ar

Programa para la Modernización Educativa 1989-1994.

Ley General de Educación (Artículo 21).

PROGRAMA NACIONAL DE CIENCIA Y MODERNIZACION TECNOLOGICA
1990-1994.

PROPOSITO: Estimular la permanencia, calidad y dedicación al personal académico de tiempo completo, con categoría de educación superior.

ACCIONES:

Incremento a las percepciones del Sistema Nacional de Investigadores de acuerdo con la evaluación de méritos alcanzados por el propio Sistema.

La institución de becas al desempeño académico para recompensar permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo de profesores de educación superior del país a partir del reconocimiento a la vocación magisterial y a la investigación.

III. PARTICIPACION DE LA DGENAM D.F. EN LA IMPLANTACION DE ESTIMULOS DEL DESEMPEÑO ACADEMICO

A. Beca al Desempeño Académico. Períodos 1989-1990, 1990-1991 y 1991-1992.

La DGENAM tenía carácter normativo a nivel nacional en la formación y actualización docente. Su participación en esta política implicó:

- La elaboración del Reglamento con la CONAEVA.
- La evaluación del factor relativo a CALIDAD Y EXCLUSIVIDAD ACADEMICA que señalaba este reglamento, a través de la elaboración y aplicación de un cuestionario a los alumnos de las escuelas normales y en la emisión de los dictámenes finales.
- La expedición de la Convocatoria a nivel nacional.
- La constitución de la COMISION CENTRAL, que nombraba a su vez a las comisiones calificadoras para cada plantel.
- La supervisión de la operación de la normatividad señalada en el Reglamento.



www.adunca.com.ar

- La operación del Reglamento al interior de la Dirección General como un plantel más.
- La resolución de problemas que eran canalizados por los centros de trabajo.
- La gestión ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público los recursos correspondientes.
- El pago a cada escuela los estímulos designados.

B. Carrera Docente. Período 1992-1993

En el escenario de la Federalización señalada por el Acuerdo Nacional de Modernización de Educación Básica (1992) la DGENAM depende de la Subsecretaría de Servicios Educativos en el D.F. y sus funciones se limitan a tener carácter OPERATIVO para las escuelas Normales y el centro de actualización del magisterio.

La intervención de esta instancia se distingue por:

- Elaborar el Reglamento de Carrera Docente para el D.F.
- Difundir criterios y mecanismos de evaluación del desempeño académico en las cinco normales, un centro de actualización del magisterio y en la propia Dirección General.
- Operar el Reglamento al interior de la Dirección General como un plantel más.
- Supervisar la operación del Reglamento.
- Recabar la información final de los centros de trabajo en el D.F. y enviarla a la instancia correspondiente para la asignación de recursos a los centros de trabajo.
- Informar de los períodos de pago.
- Distribución a los centros de trabajo de los cheques correspondientes.

IV. DIAGNOSTICO

El comportamiento cuantitativo de la política de estímulos al Desempeño Académico durante los cuatro períodos ha sido el siguiente:

En cuanto a distribución de estímulos en los cuatro períodos:



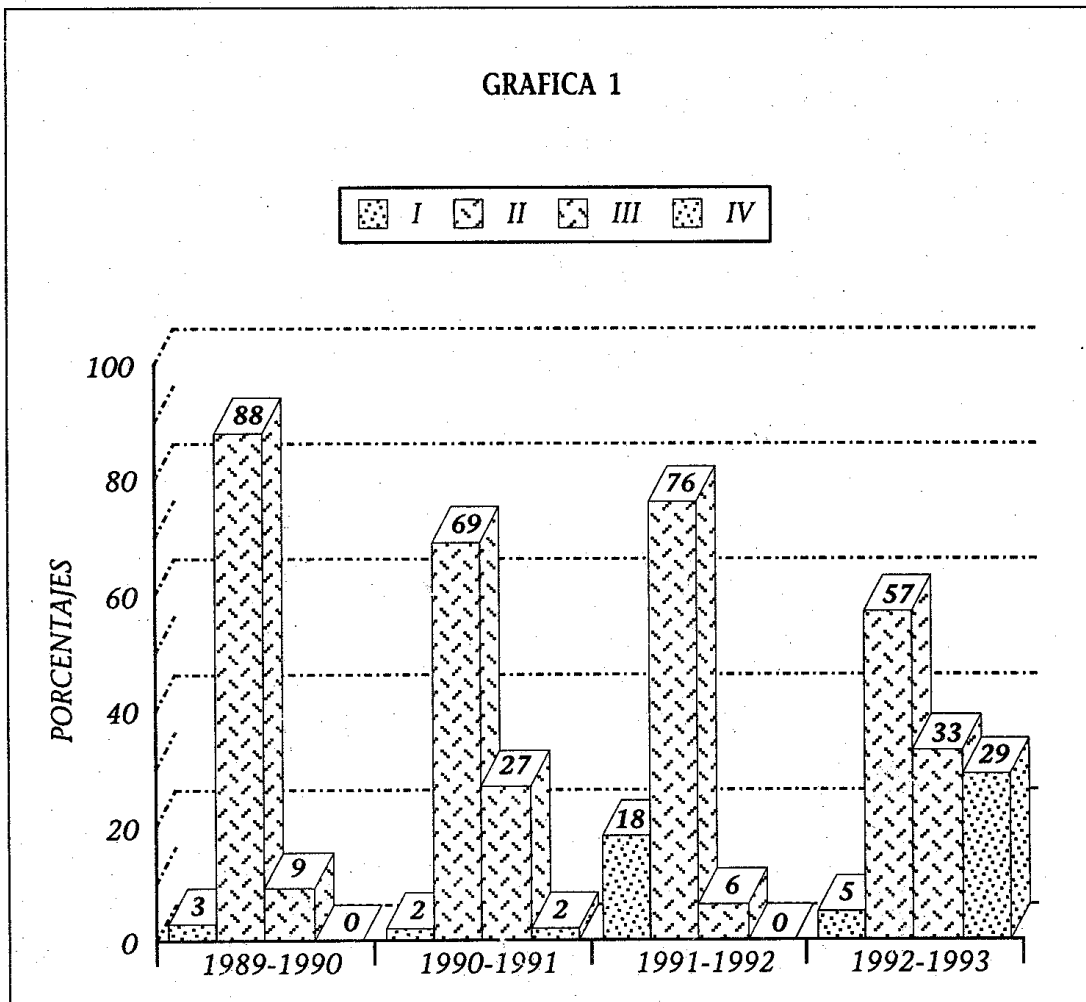
www.adunca.com.ar

CUADRO 1

	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993	Total
BECA AL DESEMPEÑO CARRERA DOCENTE	34%	30%	31%	29%	100%
	60 estímulos	69 estímulos	66 estímulos	64 estímulos	259 estímulos

Existe un relativo equilibrio en esta distribución, aclarando que la DGENAM es el centro de trabajo que ha concentrado mayor número de recursos en esta política durante los períodos evaluativos.

En relación a los niveles ocupados durante los períodos evaluados:



El nivel II, correspondiente a un salario y medio mínimo general (45 días), ha sido la constante en esta institución pero cabe señalar también cómo se eleva a un porcentaje considerable el nivel cuatro en el último período que algunos beneficiados llegan a alcanzar en esta Dirección General, es posible que esto indique una mayor experiencia y mejor productividad académica.

En cuanto a Carrera Docente 1992-1993.



Los académicos que durante este período fueron beneficiados en esta Dirección General, se encuentran distribuidos en las siguientes áreas de trabajo:

AREAS DE TRABAJO DE LA DGENAM D.F.	NIVELES					
	I	II	III	IV	TOTAL	%
<i>Desarrollo curricular</i>	2	20	9	1	32	50
<i>Investigación Educativa</i>	0	5	1	0	6	9
<i>Coordinación Administrativa</i>	1	2	0	0	3	5
<i>Dirección de Operatividad</i>	0	3	2	1	6	9
<i>Subdirección de Operación</i>	0	1	5	1	7	11
<i>Subdirección de Difusión</i>	0	3	1	0	4	6
<i>Subdirección de Planeación</i>	0	0	2	0	3	5
<i>Subdirección de Medios Didácticos</i>	0	0	1	0	1	2
<i>Comisión Central Año Sabático</i>	0	2	0	0	2	3
TOTALES	3	37	21	3	64	100

Cuadro No. 2

Como se observa el área de Desarrollo Curricular es la que concentra la mitad de los estímulos de Carrera Docente, debido a que es la más numerosa en cuanto a personal académico homologado, lo que le permitió tener más acceso al concurso.

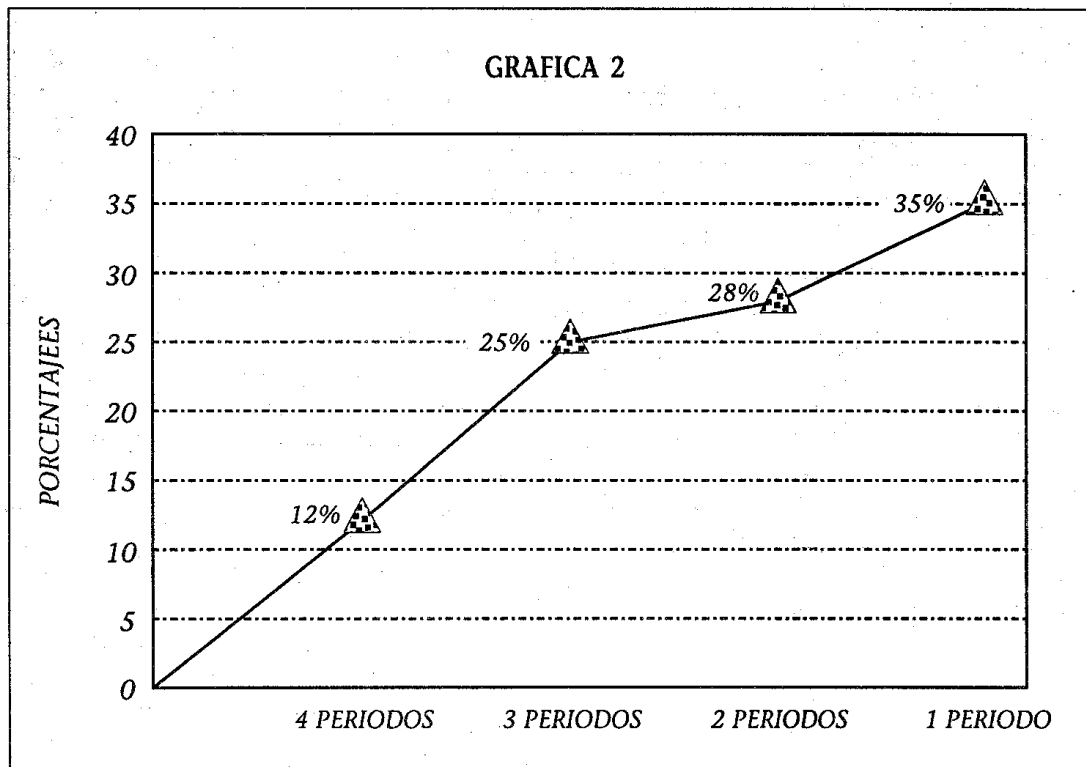
Por otra parte, durante los cuatro años se observa que los académicos que han concursado y obtenido el beneficio por lo menos en una ocasión han sido 123 maestros, un 29% del total de los profesores de las IFAD D.F.* a los que también se les ha asignado estímulos.

En relación al total de maestros que existen en la DGENAM D.F., estos 123 académicos representan un 26%, lo que significa que sólo la cuarta parte ha salido beneficiada durante los cuatro años.



El área que concentra la mitad del número de recursos, por ser a su vez las que cuentan con el personal más numeroso y que reúne los requisitos reglamentarios, es la de Desarrollo Curricular.

De los 123 maestros, el 12% han sido beneficiados durante los cuatro períodos, lo que permite apreciar el fenómeno de la inequidad. Sin embargo existe un incremento moderado en la movilidad que se ha permitido para asignar los estímulos, lo que explica que un 88% maestros en alguna ocasión han resultado beneficiados, esto se demuestra en la siguiente gráfica:

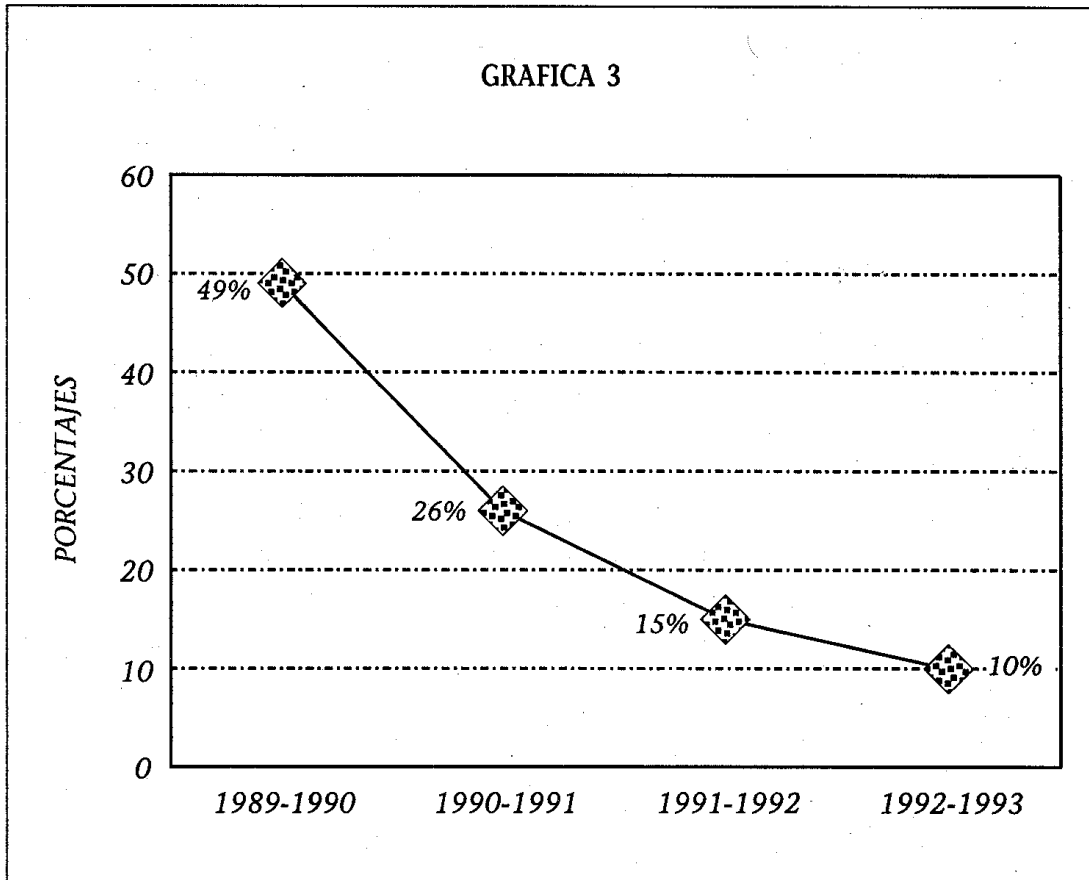


Carrera Docente ha sido el período en que menos beneficiados de primera vez ha tenido. El reglamento en esta ocasión fue más rígido en cuanto a sus criterios que los de Beca al Desempeño, ya que consideró en sus restricciones a los maestros que estuvieron fuera de la institución por más de 30 días hábiles, a los que tuvieran plaza interina y al personal de confianza, clave administrativa I-9.

Sin embargo la competencia se hace cada vez más difícil para aquellos académicos que intentan obtener el estímulo por primera vez. Las posibilidades se van



haciendo más estrechas a medida, que pasa cada período. Obsérvese la siguiente gráfica.



Lo anterior demuestra que son favorecidos por los estímulos quienes se localizan en el área de Desarrollo Curricular: un 22% fueron beneficiados 3 y 4 veces y casi siempre son los mismos que son favorecidos con esta política lo que causa una grave inequidad al interior de este centro de trabajo y lo que desmotiva a otras áreas que desempeñan un trabajo de la misma importancia que esta área.

V. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS ESTIMULOS PARA EL DESEMPEÑO ACADEMICO EN LA DGENAM D.F.



www.adunca.com.ar

VENTAJAS

La política de la deshomologación (Beca al Desempeño y Carrera Docente) ha permitido:

La actualización y superación profesional del personal académico, de manera poco significativa en la institución. Sin embargo existe una preocupación por el desarrollo personal e institucional.

Mayor participación de los académicos en eventos que realiza la institución.

Cumplir los propósitos oficiales de premiar y estimular la productividad académica, por lo que esta institución se ha incorporado a la dinámica de una cultura de la evaluación para la formación y actualización docente.

Un proceso gradual de cambios significativos a nivel individual de los académicos durante los períodos evaluativos. De la "indiferencia" e "inadvertencia" del primer período se ha transitado a la productividad académica en el último año de concurso.

Iniciativa por organizar y desarrollar acciones por parte de los académicos en lo que respecta a la investigación y difusión.

Registrar y sistematizar la trayectoria personal en la institución.

Más compromiso y responsabilidad en la productividad académica para y en la institución así como en la formación y actualización docente.

DESVENTAJAS

Por otra parte, esta política también ha generado:

Evaluaciones más de tipo cuantitativo que cualitativas, lo que da lugar a que los concursantes entreguen documentos que revelan más cantidad que calidad.

Que esta dirección general haya concentrado la mayor parte de recursos para estos estímulos. Esto muestra su ventaja sobre los demás centros de trabajo que se encuentran bajo su dependencia y que se ajustan más a la normatividad que han señalado los reglamentos.



www.adunca.com.ar

Un pequeño grupo que generalmente resulta favorecido con las políticas laborales que el área de Desarrollo Curricular concentre durante los cuatro períodos el mayor número de beneficiados, lo que a su vez da lugar a que esta minoría beneficiada se ubique además en un solo lugar.

La tendencia de quienes llegan a concursar por primera vez es reducida conforme avanzan los períodos de evaluación. Los que siempre concursan y son beneficiados van y regresan de los procesos con la productividad académica que les permitirá obtener algún nivel. "Ya saben como hacerle".

Que esta Dirección General realiza las modificaciones pertinentes a los reglamentos sin considerar la participación de las demás escuelas que dependen de ésta.

VI. LINEAS DE ACCION

En virtud que la tendencia internacional para América Latina y el Caribe es contribuir a elevar la calidad de la educación básica a través de una mejor gestión institucional, de atender la formación y actualización docente como un componente esencial para profesionalizar la acción de la escuela, así como implementar sistemas de evaluación que facilite la toma de decisiones, la gestión y equidad de los servicios educativos propongo:

Que esta Dirección General:

- Reconceptualice sus funciones en el marco de la federalización de la educación en el D.F. y vincule sus acciones hacia la productividad académica.
- Se constituya en una instancia de apoyo, asesoría y promoción a las escuelas normales y centro de actualización del magisterio, a través del impulso a la docencia, investigación y difusión.
- Favorezca, impulse y desarrolle la gestión escolar en esta institución, así como de los demás centros de trabajo.
- Articule, coordine y promueva desde y con las escuelas de formación y actualización docente el proyecto educativo que derive de diagnósticos y propuestas, rescatando la experiencia y trayectoria que existe en estas instituciones.
- Estas intenciones se lograrán en la medida que se considere a la formación y actualización de docentes como un fenómeno multicausado; que por tanto



www.adunca.com.ar

ninguna acción de manera aislada revertirá beneficios e impactos significativos para la educación básica. Sin embargo plantear algunas acciones para la política de deshomologación podría empezar a contrarrestar:

- La inequidad en la asignación de estímulos al desempeño académico.
- La poca apertura a los procesos evaluativos.
- El desarrollo de la evaluación del desempeño académico más en términos cuantitativos que cualitativos.
- El predominio de una función sustantiva sobre otras.
- La competencia individual, la agresión y frustración que se genera con estos procesos.
- El credencialismo y la meritocracia.

ES NECESARIO FORTALECER Y AVANZAR:

- En una cultura de la evaluación que permita una mejor y más equitativa distribución de estímulos para la real productividad académica que impacte en la formación y actualización docente y en la educación básica.
- En estimular el desempeño académico de todo el personal que labora en las áreas de esta Dirección General.
- En la búsqueda conjunta de criterios y mecanismos de evaluación cualitativa.
- En la conformación de grupos interinstitucionales que desarrollen un seguimiento y sistematización de estos procesos para la toma de decisiones conjuntas.
- En continuar en el desarrollo de investigaciones sobre el impacto de las políticas laborales en la formación y actualización docente.
- En conformar un equipo de evaluación mixto que equilibre las apreciaciones en el proceso.

POR LO ANTERIOR SE DESTACA LA NECESIDAD DE:



www.adunca.com.ar

1a. Adecuar los criterios que se derivan del reglamento que se establece para carrera docente.

Propósito: Equilibrar aspectos cuantitativos y cualitativos para impulsar la productividad y calidad académica en la DGENAM D.F.

2o. Diseñar e implementar un programa de estímulos para el personal académico que por su situación administrativa no tiene acceso a carrera docente.

Propósito: Propiciar la equidad en estímulos al desempeño académico a través de un programa diferenciado financiado por la propia Dirección General.

3o. Contribuir a un sistema de información de la situación laboral y desempeño del personal académico de las IFAD D.F.

Propósito: Coordinar y articular con las demás escuelas normales y centro de actualización del magisterio un sistema de información de la situación laboral y desempeño del personal académico a fin de hacer más eficientes los procesos evaluativos para la toma de decisiones.

4o. Realizar investigaciones sobre la evaluación del desempeño académico de las IFAD D.F.

Propósito: Impulsar y desarrollar un campo de estudio sobre políticas laborales y de estímulos en la formación y actualización docente.

5o. Articular un proyecto educativo para la formación y actualización docente del nivel básico en el D.F.

Propósito: Impactar con calidad en la educación básica, donde los estímulos al desempeño académico sean consecuencia de concretar una búsqueda de calidad como un proceso y reto continuo.

FUENTES DE INFORMACION

MAYA Alfaro Catalina Olga. Estímulos al Desempeño Académico en la Formación y Actualización Docente en el D.F. Informe de Investigación. Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio en el D.F. México, 1994.

UNESCO/OREALC. Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo. Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe. 1993.

Schmelkes, Silvia. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. Washington. OEA, 1993.



www.adunca.com.ar