ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN SEIS UNIVERSIDADES DE MÉXICO

Sandro Reyes Soto[1]
Wietse de Vries[2]

Resumen

La presente investigación se desarrolla con el fin de conocer como se adaptan las diferentes universidades a los lineamientos federales que rigen el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, para construir una nueva propuesta para este programa en la BUAP. Este ha tenido desde sus inicios considerables cuestionamientos en cuanto hace a los lineamientos que lo rigen así como de la instrumentación que se ocupa en la evaluación de los profesores, por lo que resulta importante conocer y comparar los diferentes instrumentos de evaluación aplicados en las diferentes universidades. A pesar de que el programa especifica que el recurso asignado no forma parte del salario, los académicos lo consideran como tal en sustitución de una homologación salarial a nivel federal, convirtiéndose en un elemento de presión y en consecuencia una carga importante en los procesos educativos, pero además el docente olvida que dicho programa esta sujeto a lineamientos federales y que para alcanzar este estímulo forzosamente deben someterse a procesos de evaluación con reglamentos y procesos internos.

La investigación que se presenta es de corte cuantitativo, transversal descriptiva, que recoge los datos de las fuentes internas y de las fuentes externas secundarias y la realización de estudios y análisis con estos datos. En cuanto a los resultados podemos decir que las actividades están encaminadas hacia un mismo destino, más no es así en cuanto hace al reconocimiento en niveles reflejados en menor número de salarios en la mayoría de las universidades.

Palabras clave: Estímulos, desempeño docente, impacto, evaluación.

---

[1] Maestro en Educación Superior. Área de seguimiento de proyectos, Rectoría de la BUAP. Estudiante del Doctorado en Ciencias de Gobierno y Política. **sreyeso6@hotmail.com**
[2] Doctor en Educación. Profesor Investigador del Centro de Estudios en Ciencias de Gobierno y Política del Instituto de Ciencias de Gobierno y Desarrollo Estratégico de la BUAP.
wietsedevries4@gmail.com

1.- Justificación

La sociedad actual se caracteriza por un conjunto de profundas y rápidas transformaciones en los órdenes económico, sociopolítico, cultural, científico y tecnológico, cambios que impactan en todas las esferas y condiciones de la vida de los individuos. En esta nueva época llamada del conocimiento, los países que destacarán en el orden internacional serán aquellos que produzcan y apliquen productivamente el conocimiento, aprovechen los cambios y logren adaptarse a los nuevos entornos mundiales al hacer del saber el principal factor de desarrollo. Por tal razón, el papel actual que se le asigna a las instituciones de educación superior consiste en generar los recursos humanos que logren una estrecha vinculación con el mundo del trabajo y de la producción sin olvidar su responsabilidad social, por lo que deben orientarse a cumplir los objetivos relacionados con la integración nacional y el desarrollo sociocultural.

Desde la perspectiva internacional, uno de los principales desafíos de las instituciones de educación superior consiste en elevar la calidad educativa, y los criterios para valorarla deben reflejar los objetivos globales de cultivar en los alumnos el pensamiento crítico e independiente y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida, para lo cual es necesario reconocer la importancia del personal docente calificado, talentoso y comprometido con su labor.

En el ámbito nacional, este objetivo también ha sido retomado y para concretarlo se ha propuesto crear y favorecer diversos mecanismos de evaluación para determinar el grado de apoyo y estímulos que se deben ofrecer a las instituciones educativas y a los académicos en función de los resultados que éstos expresen.

De igual manera, a nivel estatal también se propone la mejora de la educación superior a través de la generación de una cultura de calidad basada en procesos de evaluación, de tal manera que se garantice que los egresados de las instituciones del Estado cuenten con los elementos necesarios que les permitan competir de manera exitosa.

2.- Fundamentación teórica

La Evaluación Docente

Uno de los principales factores que según hemos visto, debe ser evaluado en todo proceso de calidad de la educación superior, es el personal docente, dado que de la eficiencia de éste depende en gran medida la buena formación de los estudiantes, por lo que a continuación nos centraremos en la forma en que se sugiere desde distintas posturas la evaluación a los docentes.

Es primordial el reconocimiento que hace la UNESCO respecto a que es necesario buscar y abrir nuevas posibilidades y demostrar que hay diferentes formas de avanzar en el tema de la evaluación docente, pero sobre todo, fortalecer la idea de que la evaluación tiene sentido si se piensa en función de la mejora del trabajo de los académicos y de las instituciones educativas (Mora, 2008).

Coincidimos con Lara quien menciona que el tema de la evaluación docente debe partir de una definición clara del concepto evaluación del desempeño docente. En una definición propia este autor considera que la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, que se realiza con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Lara 2010).

Este autor destaca también la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes puesto que podrían perfeccionarse los planes de estudio, programas, materiales didácticos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no puede hablarse de una elevación real de la calidad de la educación. Por tal razón, entre las múltiples acciones que pueden realizarse para elevar la calidad educativa, la evaluación del maestro juega un

papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo al mismo tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y mejoramiento.

Ahora bien, es importante destacar las formas en que la evaluación docente ha sido vista, y frente a las cuales dictamos nuestra postura. La primera de ellas, entiende a la evaluación docente como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, como una forma de control externo y de presión de la cual hay que proteger al docente. La segunda, y con la cual concordamos, se refiere a la evaluación docente como una forma de fomentar favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización, y lograr con ello las necesarias transformaciones educativas (Valdés, 2008).

Por esta razón se hace necesario generar un sistema de evaluación que haga justo y racional el proceso de evaluación docente que permita valorar su desempeño con objetividad e imparcialidad. En dicho sistema es necesaria la aportación crítica de todos los participantes del proceso educativo, configurarse desde el diálogo y estructurarse

Machado y Soto, citando a De la Orden, están de acuerdo en considerar el desempeño docente como fruto de tres tipos factores que interactúan y lo definen: de estructura personal (características del profesor), de proceso (comportamiento docente, destrezas, técnicas, interacciones) y de producto (aprendizajes cognoscitivos, aptitudinales y psicomotrices) (Lara, 2010).

Por su parte Duart, caracteriza la evaluación docente como un proceso que debe cumplir con los siguientes rasgos: sistemático, objetivo, participativo, flexible, y con funciones diagnósticas, instructivas, educativas y desarrolladoras (Lara, 2010).

Sin embargo, la necesidad de entregar a la sociedad procesos educativos de calidad hace necesario continuar la búsqueda de mejores mecanismos y estrategias para evaluar el desempeño del docente, en tanto que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades

profesionales, la preparación y el rendimiento del educador, por lo que es necesario recalcar el carácter formativo de la evaluación.

Para concluir con la importancia que tiene la evaluación docente, debemos mencionar que la evaluación se ha colocado como una de las principales estrategias del Estado mexicano para promover reorientaciones y cambios sustanciales en la educación superior, pues ha sido considerada como "(…) como la herramienta fundamental para estimular la solvencia académica de sujetos, programas, establecimientos y sistemas, se espera que la evaluación aporte elementos de juicio que permitan identificar problemas, modificar patrones de comportamiento, introducir ajustes, efectuar procesos de planeación y gestión e introducir criterios de racionalidad en la asignación y uso de recursos e incentivos" (Hernández 1998).

3.- Objetivo general

Conocer la viabilidad, importancia y el estado que guarda el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente con respeto a cinco instituciones de educación superior en un análisis comparativo, con el propósito de tener las bases necesarias para hacer propuestas de cambio al instrumento que, en cuanto a evaluación docente, utiliza la BUAP.

4.- Metodología de la Investigación

Dadas las características de la presente investigación, la metodología que se utiliza para desarrollar el estudio de campo debe tener determinadas particularidades, la primera de ellas se refiere al tipo de investigación, la cual es de corte mixto, y que consiste en un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (Hernández, Fernández y Baptista 2003).

Es cuantitativa en tanto que usa la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Esta recopilación de datos está sustentada en la

medición, por lo que se emplea este enfoque realizando un análisis a través de métodos estadísticos, cuantificando los resultados obtenidos a partir del análisis comparativo de los programas de estímulos al desempeño del personal docente de seis universidades del país (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad de Sonora, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Nuevo León y Universidad de Guadalajara).

Asimismo, este trabajo abarca características presentes en el enfoque cualitativo, ya que los instrumentos de evaluación que se emplean en el Programa ESDEPED contempla el desempeño que el docente realiza durante un año, con la participación de diferentes actores que participan en el desarrollo del mismo, es decir, comprende cuestiones tanto generales como personales. Es así que tenemos a los autores antes citados, argumentando que el enfoque cualitativo "utiliza la recolección de datos sin medición numérica para describir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

5.- Análisis de los Resultados de la Investigación

Gráfica 1. Permanencia, Dedicación y Calidad

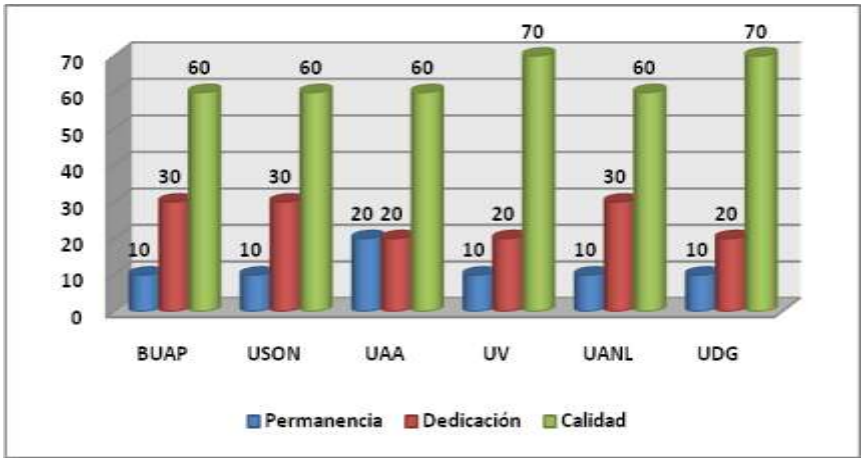

Tabla 1. Permanencia, Dedicación y Calidad

	BUAP	USON	UAA	UV	UANL	UDG
Permanencia	10	10	20	10	10	10
Dedicación	30	30	20	20	30	20
Calidad	60	60	60	70	60	70

En el rubro Permanencia, Dedicación y Calidad, observamos que la UV y la UDG asignan el mayor puntaje al rubro de Calidad con un 70%, mientras que la BUAP, USON, UAA y UANL otorgan el 60%. Acerca del criterio de Dedicación, éste es considerado para la BUAP, USON y UANL con un 30%, por su parte, la UDG y la UAA le otorgan un 20% a este rubro. Con respecto al criterio Permanencia, la UAA le otorga el 20% y la BUAP, USON, UANL, UV y UDG asignan un 10%.

Por lo tanto, podemos concluir que en los rubros Permanencia, Dedicación y Calidad, no existe coherencia entre las diferentes universidades analizadas y los criterios de asignación de puntaje son diferentes a pesar de realizar las mismas actividades. De tal modo que recomendamos analizar en dichos rubros, si los porcentajes asignados son los más convenientes para el desarrollo de la institución en base a su modelo universitario.

Gráfica 2. Grado académico, Calidad a la docencia, Investigación, Tutelaje y Gestión

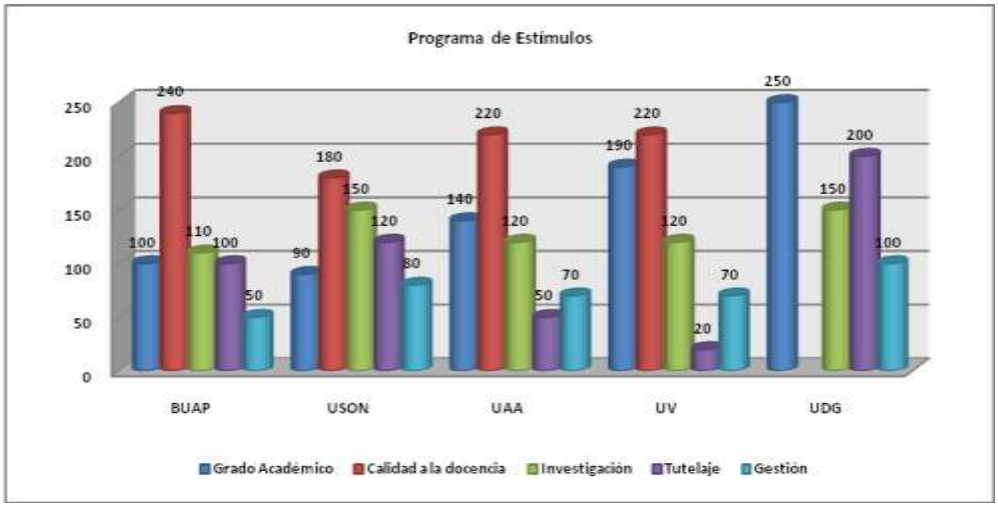

Tabla 2. Grado académico, Calidad a la docencia, Investigación, Tutelaje y Gestión

	BUAP	USON	UAA	UV	UDG
Grado Académico	100	90	140	190	250
Calidad a la docencia	240	180	220	220	
Investigación	110	150	120	120	150
Tutelaje	100	120	50	20	200
Gestión	50	80	70	70	100

En este comparativo podemos observar que la UV, la cual otorga el 70% al criterio de Calidad, suma entre los 5 rubros 620 puntos, es decir, el 62%, dejando fuera 8% de la asignación a Calidad. Mientras tanto, la USON, la cual determina el 60% de su porcentaje al criterio de Calidad, suma un total de 620 puntos entre los 5 rubros, otorgando así 20 puntos para que el docente los utilice en la forma que más lo beneficie y pueda alcanzar un puntaje más alto. Por su parte, la BUAP, UAA y UDG, utilizan puntualmente el porcentaje asignado al rubro de Calidad.

Acerca de los Programas de Estímulos, sobresale la gran diferencia que existe en la asignación del porcentaje, la cual deja al descubierto que no existe coherencia entre las diferentes universidades analizadas, además de que los criterios de asignación son diferentes a pesar de realizar las mismas actividades. De tal manera que recomendamos que la asignación del puntaje en los rubros Grado académico, Calidad a la docencia, Investigación, Tutelaje y Gestión, se debe realizar en base a las necesidades de cada Institución sin descuidar la formación de recursos humanos de calidad.

Gráfica 3. Salarios por Niveles

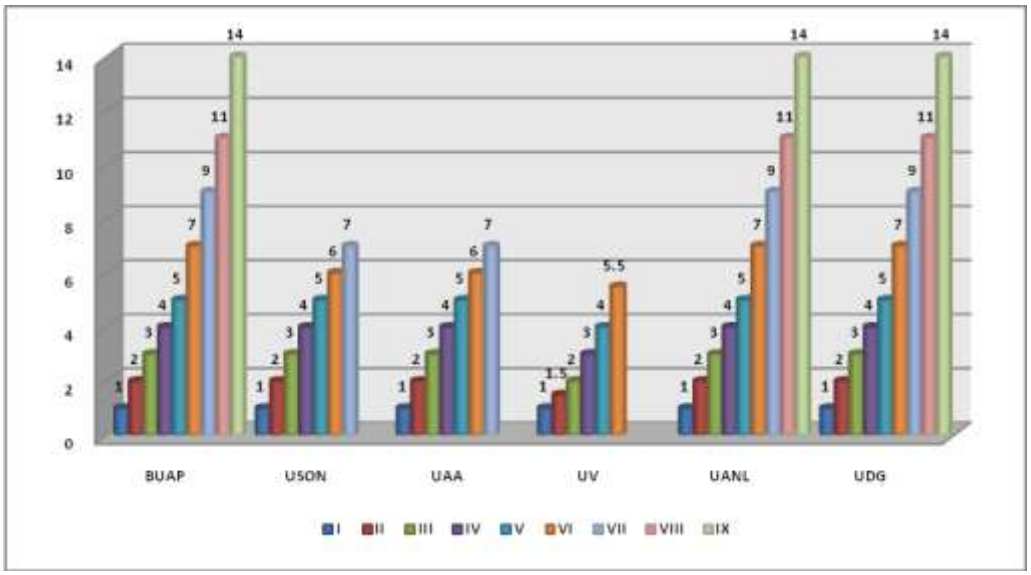

Tabla 3. Salarios por Niveles

Nivel	BUAP	USON	UAA	UV	UANL	UDG
I	1	1	1	1	1	1
II	2	2	2	1.5	2	2
III	3	3	3	2	3	3
IV	4	4	4	3	4	4
V	5	5	5	4	5	5
VI	7	6	6	5.5	7	7
VII	9	7	7		9	9
VIII	11				11	11
IX	14				14	14

Conclusiones y Recomendaciones

El presente capítulo tiene la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones que se derivan a partir de la investigación de campo que ha tenido por objetivo conocer la viabilidad, importancia y el estado que guarda el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla con respeto a cinco instituciones de educación superior (Universidad de Sonora, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Universidad

Veracruzana, Universidad Autónoma de Nuevo León y Universidad de Guadalajara) en un análisis comparativo con el propósito de tener las bases necesarias para hacer propuestas de cambio respecto a la valoración que hace de los diferentes rubros en el instrumento que utiliza la BUAP y las cuales presentamos a continuación:

1. *Grado Académico*: la BUAP ocupa el penúltimo lugar en la valoración al asignarle 90 puntos, siendo la UDG la de mayor puntaje con 250. Por tanto, se recomienda elevar la asignación del puntaje en este indicador.

2. *Gestión*: la BUAP ocupa el último lugar en la valoración de este rubro con 50 puntos, mientras que la UDG le asigna 100. Por lo que se recomienda elevar la asignación del puntaje en este indicador.

Referencias Bibliográficas

1.- Canales, A. (2001). *La experiencia institucional con los programas de estímulos: La UNAM en el periodo 1990-1996* (colección Tesis, 32). México: DIE-CINVESTAV.

2.- Díaz Barriga, Á. (1996). "*Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM".* Revista Mexicana de Investigación Educativa julio-diciembre 1996, vol. 1, núm. 2.

3.- Gil Antón, Manuel (2000) *"Los académicos en lo noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes?"*, en Waldegg, G. (coord.), V Congreso Nacional de Investigación Educativa: Conferencias Magistrales, COMIE/Universidad de Colima, México.

4.- Guevara, J. (2008). Conferencia Magistral "*Lineamientos generales para la operación del programa ESDEPED Foro institucional: "Resultados y perspectivas del programa de estímulos al desempeño del personal docente*". 22 y 23 de julio de 2008.

5.- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, & Baptista Lucio, Pilar (2003). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill: México.

6.- Hernández Yáñez, Lorena (1998). *El diseño gubernamental del programa carrera docente y su implementación en la Universidad de Guadalajara: un estudio de caso*. Tesis de doctorado, Departamento en Educación, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

7.- Ibarra E. (1994). *"La reforma pendiente: de la des homologación salarial a la carrera académica"*, El Cotidiano, México.

8.- Izquierdo M. (2000). Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos, Colección Educación, 1ª Ed., México, N° 15.

9.- Murillo, J., González, V. y Rizo, H. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente* (2ª Ed.). UNESCO, Chile: Andros.

10.- Rueda Beltrán, Mario (2008). *La Evaluación De Los Profesores Como Recurso Para Mejorar Su Práctica*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de investigaciones sobre la Universidad y la Educación (iisue): México.

11.- Rueda Beltrán, Mario et al. (2008). *IV Coloquio Iberoamericano Sobre la Evaluación de la Docencia*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de investigaciones sobre la Universidad y la Educación (iisue), RIED; CONACYT: México.

12.- Rueda Beltrán, Mario, & Díaz-Barriga Arceo, Frida (2004). *La Evaluación de la Docencia en la Universidad*. Perspectivas desde la Investigación y la Intervención Profesional.

13.- Rueda Beltrán, Mario (1999). *"Notas para una agenda de discusión sobre la evaluación de la docencia en las universidades*". Pensamiento Universitario. CESU; UNAM. No.88, 1999. Centro de Estudios sobre la Universidad (UNAM), México.

14.- Soto Reyes, Ernesto (1997) *"La productividad, ¿nuevo paradigma del salario universitario?: el caso de la UAM"*, en Política y cultura, Año 5, Núm. 9.

15.- Valero, Aída (1999.) *Científicos naturales y científicos sociales: sus posturas frente a los programas de estímulos en la UNAM,* Tesis de doctorado, Departamento de Educación, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

16.- Banco Mundial (2002). *El Banco Mundial y la educación: Reseña temática*, recuperado en: http://www.bancomundial.org/temas/resenas/educacion.htm el 26 de noviembre de 2008.

17.- Poder Ejecutivo Federal (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. Recuperado en: http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/index.php?page=documentos-pdf el 26 de noviembre de 2008

18.- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2007). Informe Final de Evaluación Proceso 2007. Coordinación Operativa del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

19.- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2008). Informe Final de Evaluación Proceso 2008. Coordinación Operativa del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

20.- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). (2007a). Modelo educativo académico. Modelo Universitario Minerva. BUAP: Puebla, México.

21.- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). (2007c). Programa Institucional de Evaluación Académica. BUAP: Puebla, México.

22.- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2007e). Coordinación Operativa del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Sistema de evaluación. Procesos 2007. BUAP. Puebla, Puebla.