



ISSN: 2448 - 6574

El Programa de Estímulos a la evaluación académica de impositivo a dispositivo voluntario de productividad en la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Ma. Cristina Recéndez Guerrero

Miguel Omar Muñoz Domínguez

Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Área Temática: Evaluación de Docentes e Investigadores.

Resumen.

Como parte de los cambios de la Reforma Educativa a inicios de la década de los noventa, fue impulsado el Programa de Estímulos a la Evaluación Académica e implementado en las Instituciones de Educación Superior Públicas (Universidades), se expresó en ese tiempo como objetivo elevar la calidad del proceso educativo de dicho nivel. Después de poco más de 25 años de su puesta en marcha, y con muchos estudios que abordan las diferentes aristas generadas por la evaluación académica en general (entre los primeros se encuentran Rueda y Hernández, 1991; Gil, 1991; Ibarra, 1991; Fernández, 1991, Peña, 1991) el siguiente trabajo presenta una comparación de evaluación docente en particular para la Universidad autónoma de Zacatecas, considerando datos de la evaluación realizada en 2008 y la realizada en 2017-2018, bajo estos 10 años de evaluación es pertinente preguntarse ¿Se han mejorado los estándares de calidad entre los docentes? ¿Se ha elevado la productividad? Los resultados arrojan que a pesar de seguir la evaluación vigente la situación ha variado, transitando a la baja la participación de docentes investigadores en dicho programa, algunos han dejado de participar y otros permanecen estables y algunos han bajado su productividad, de igual forma se observa variaciones en el modelo de evaluación.

Palabras clave: Universidad, ESDEPED, calidad, productividad.



ISSN: 2448 - 6574

Introducción.

Como se ha dicho, iniciada la década de los noventa la política educativa de evaluación hacia los docentes se plasmó en los documentos oficiales, hoy muy atrás en el tiempo ha quedado el momento en que Antonio Gago y Víctor Arredondo, dieron a conocer el Programa en la Quinta Reunión de la ANUIES celebrada en Colima en marzo de 1992, mismo que con antelación -1989- se había anunciado como un Programa de Becas al Desempeño Académico (Arbesú, Gutiérrez, Piña, 2008). Hoy con el tiempo transcurrido sabemos que la puesta en marcha de la evaluación académica trascendió las fronteras de la política nacional, y un contexto de crisis económica los organismos financieros internacionales delinearon una nueva relación del Estado con la educación, con la sociedad. Y fue la política de evaluación, sus diversos modelos, los dispositivos aplicados para transformar las reglas de financiamiento (Kent, 1997; Ribeiro, 1997) con las que se había regulado la relación Estado Universidad.

De acuerdo a Kent (1992) la política de evaluación nació en un contexto incierto, primero la caída o estancamiento del salario ocurrida a partir de la crisis de 1982, el desconcierto y anarquía con que se llevaba a efecto el trabajo académico, donde no existía la idea de evaluación del mismo, menos aún un pensamiento de evaluación a largo plazo. Sin embargo, una vez definida la política, la evaluación ejecutada por el Sistema Nacional de Investigadores se constituyó en el mejor referente para la creación y mejoramiento del modelo al ser "...uno de los componentes del modelo educativo..." (Aboites, 2001:35), y mecanismo de regulación y control gubernamental de las IES y sus académicos (Ibarra, 1993).

Desde la implementación de la política los docentes se han visto sometidos a una serie de vicisitudes al no crearse reglamentos o normativa para designar a los evaluadores, así el trabajo académico ha sido evaluado por administradores, comités ad hoc, pasando por el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), y descansar en el ahora denominado Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP).

Pese al tiempo transcurrido, siguen estando presentes algunos de los criterios o lineamientos anunciados desde su creación: 1) beneficios adicionales al salario; 2) profesores de Tiempo completo; 3) privilegiar tres aspectos básicos permanencia,



ISSN: 2448 - 6574

dedicación y calidad de los profesores y otros de trayectoria docente entre los que se sobrepuso: la calidad en la productividad.

Por lo anterior en este trabajo, considerando los requisitos e indicadores del ESDEPED, se define productividad como: “La incorporación de las y los docentes a las actividades de investigación, extensión y vinculación lo que en términos de calidad, formación y dedicación le permite publicaciones de libros, capítulos de libros, en revistas, la asistencia a congresos, seminarios, foros sean regionales, nacionales e internacionales y la realización de otras actividades complementarias” (Cerros, Ramos, 2008)

Para colocarnos en el contexto y situar a los docentes/investigadores objeto del estudio partimos de los datos existentes sobre la planta académica. Para 2008 la UAZ contaba con 86 programa educativos; 1 de nivel medio básico, dos de nivel medio superior (escolarizado y semiescolarizado), distribuidos en 8 planteles, 31 licenciaturas 45 programas de nivel superior. Hoy en 2018 los programas no han cambiado, aumentaron a 39 las licenciaturas y a 47 programas de nivel superior (especialidades, maestrías y doctorados). En relación al personal docente/investigador, según las estadísticas reportadas por la Coordinación de Evaluación e Información Institucional, para el ciclo 2008-2009 se contaba con una planta de 2,344 docentes, distribuidos en 1,494 de sexo masculino y 850 femenino. Para el ciclo 2017-2018 la planta es de 2,232 docentes, distribuidos en 1,344 (60.2%) sexo masculino y 888 (39.7) sexo femenino.

Para 2008, se tenían 920 docentes de tiempo completo (TC), para 2018, se tiene un total de 1,037 docentes de TC, como ocurre en las universidades públicas de provincia, la minoría ha alcanzado contratos de TC y la mayoría sigue siendo contratado por hora clase, tiempo determinado y honorarios. Considerando el ESDEPED análisis que nos ocupa, para 2008 de los 920 docentes calificaron al programa de estímulos 640 docentes, 414 hombres y 226 mujeres, para la convocatoria 2016-2017 calificaron de los 1.037 docentes calificaron un total 552 docentes, 317 hombres y 235 mujeres.



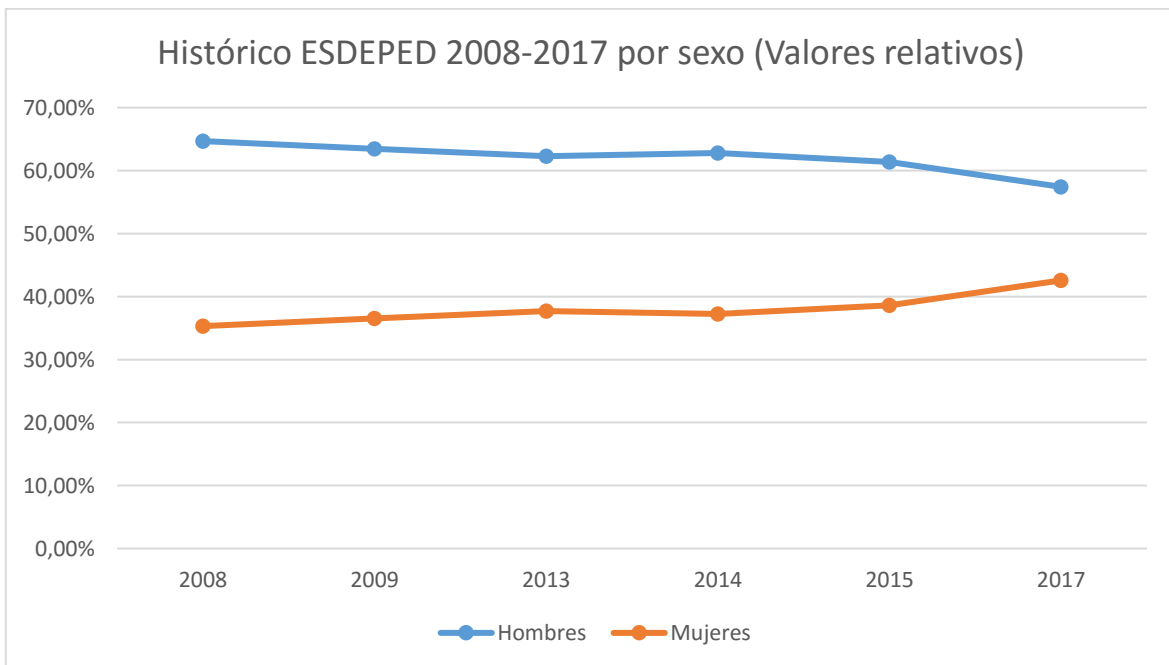
ISSN: 2448 - 6574

Cuadro 1. Docentes beneficiados ESDEPED AÑOS 2008 Y 2017

Convocatoria	2008	Porcentaje	Total 2008	2017/2018	Porcentaje	Total 2017
Hombres	414	64.6%	1,494	317	57.4%	1,344
Mujeres	226	35.3%	850	235	42.5%	888
Total	640	100%	2344	552	100%	2,232

Del cuadro 1, podemos inferir que mantenerse dentro del ESPDED implica transformar y elevar la calidad, y pese a que se observa una baja de 88 docentes, esto responde a dos cuestiones, primero un cambio en el modelo de evaluación dejó fuera del mismo al personal técnico académico, segundo, ausencias por jubilación, por lo que se observa todos los docentes responden a una alta productividad.

De igual manera el histórico ESPEDED permite observar que existe una población relativamente homogénea, sin olvidar la desproporción original de ambas poblaciones, masculina y femenina. Se observa a través de los años que el porcentaje de docentes femeninas ha ido aumentando con la tendencia de igual al porcentaje masculino.



Programa de Estímulos al Desempeño del Personal docente en la UAZ.

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

Actualmente en la UAZ el ESDEPED 2017-2018, se llena en línea (hace años), alejado del modelo inicial con el que se creó -dicho programa e integraba 170 indicadores-, comprende 11 rubros y 67 indicadores, algunos de estos últimos se despliegan, en total la modelo de evaluación consta de 130 indicadores, entre todos ellos están distribuidos los 600 puntos de calidad y sus porcentajes: Evaluación Docente 70 puntos (12%) comprende el desempeño del profesor (opinión de los alumnos sobre el desempeño del profesor; administración evalúa el cumplimiento de actividades docentes y autoevaluación y/o evaluación de actividades docentes en la academia, cada instancia llena un cuestionario); modelo académico 51 puntos (9%); reconocimientos académicos 96 puntos (16%), desarrollo profesional 42 puntos (7%); LGAC 46 puntos (8%); Investigación, LGAC 90 puntos (15%); tutoría y asesoría 110 puntos (18%); Gestión Académica, divide en gestión 42 puntos (7%), Organizaciones académicas 53 puntos (9%). Dedicación hasta 300 puntos y Permanencia 100 puntos.

Dedicación:

- a) De 4 a 10 horas / semana / mes, (Sólo para docentes con las características descritas en el artículo 17 del reglamento)
- b) De 10 a 15 horas / semana / mes, 100 puntos.
- c) De 16 a 20 horas / semana / mes en adelante, 200 puntos.
- d) De 21 en adelante horas / semana / mes, 300 puntos.

Permanencia:

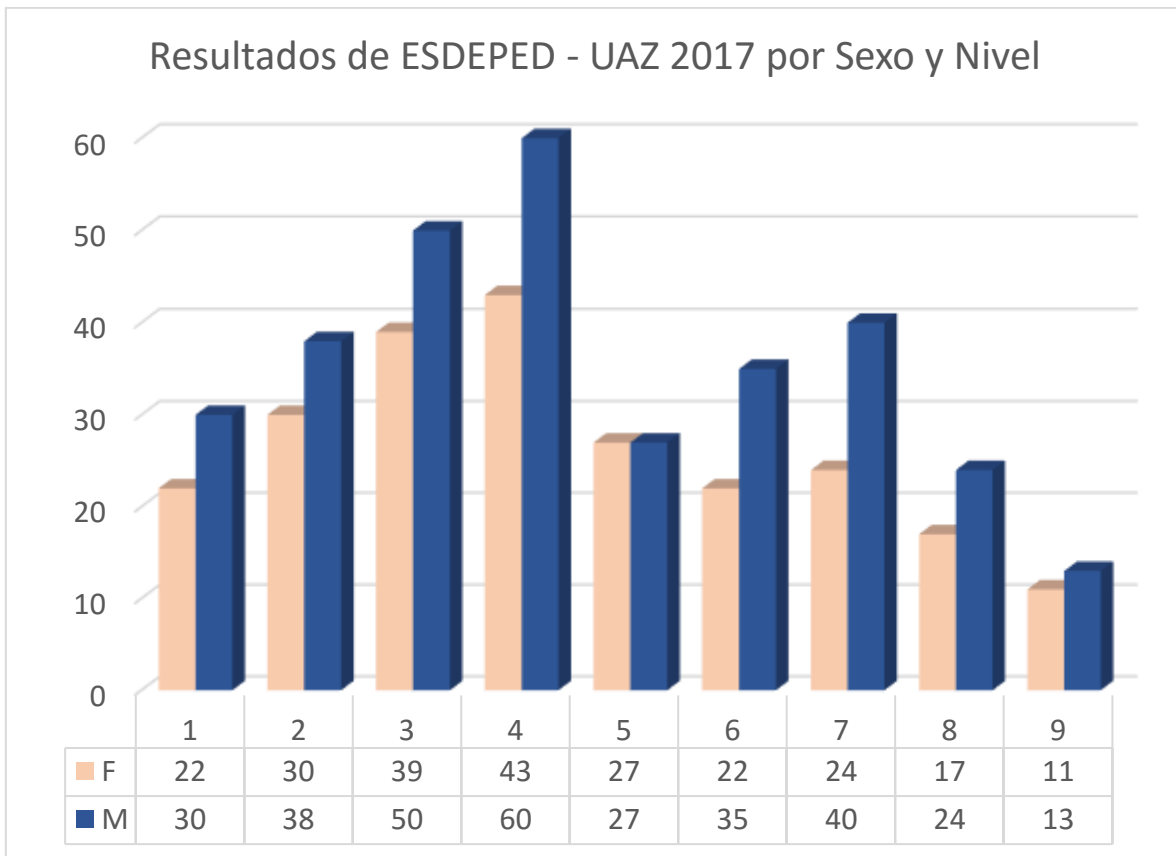
Se les asigna 4 puntos por año de experiencia docente, hasta un máximo de 25 años equivalente a 100 puntos.

Como puede observarse el modelo no distingue entre evaluación de la docencia y evaluación académica, Rueda y Elizalde establece una distinción entre ambas. La primera alude a el trabajo realizado en el proceso de enseñanza aprendizaje y corresponde a "... la valoración de la interacción del profesor con sus estudiantes..." (2008: 90), y el puntaje se obtiene por medio de la evaluación docente, la segunda comprende todas las otras actividades que los docentes realizan para aumentar y demostrar su productividad en el curso del año.



ISSN: 2448 - 6574

Como se sabe, también ha sido muy discutido la finalidad del programa evalúa la docencia o la investigación, los resultados muestran que la docencia es importante, ya que la misma incluye la opinión/evaluación de los estudiantes, son ellos quienes expresan sí se mejora el proceso de enseñanza/aprendizaje, y sí el docente los considera como eje rector del mismo, de acuerdo al modelo, los aprendizajes de los alumnos, los requisitos de eficiencia, responsabilidad y gestión se reflejan en los niveles del 1 al 4, a partir del 5 se capta la productividad por tutoría, investigación y gestión. Es decir, el nivel 4 determina la diferencia en cuanto a vocación o productividad 312 docentes que representan el 56.5% del total califica en el puntaje que determina la evaluación de la docencia.



Fuente: elaboración propia con base en resultados emitidos por PRODEP.

Los datos arrojan que en el programa participan más hombres que mujeres, sin embargo, considerando los números absolutos se observa mayor participación de hombres,



ISSN: 2448 - 6574

relativizando la población respecto de su total hay una tendencia a la igualación, e incluso la productividad de los hombres va a la baja.

Conclusiones.

Aunque en cada evaluación se califican las actividades realizadas a lo largo del año y el pago se realiza en dos emisiones el recurso obtenido través del ESDEPED sigue siendo un complemento al salario –que no se puede decir mensual-, y se concibe entre los participantes como un ahorro, no obstante, aunque sea un elemento compensatorio al salario, el ESDEPED genera una intensa desigualdad entre los docentes porque los estímulos no son obtenidos por la mayoría de los docentes/investigadores al ser excluidos de ellos poco más de tres terceras partes, pues de acuerdo a la emisión de la política de evaluación el ingreso es sólo para el 30% de la planta docente de tiempo completo.

Por lo tanto, excluye y jerarquiza a quienes ingresan, por el alto nivel de productividad que exige. No obstante, aún resta en el trabajo en equipo, los Cuerpos Académicos no han superado el trabajo individual y la jerarquización docente sigue ocurriendo.

A lo largo del tiempo el ESDEPED ha dejado de ser visto como un programa que ajeno a los docentes y ahora se considera un incentivo que retribuye económicamente el mejoramiento a las actividades de docencia e investigación que cada docente emprende, en tanto otorga mayor seguridad económica, se puede afirmar que el ESDEPED se encuentra habitando entre los docentes de Tiempo Completo, y también se constituye un sueño entre aquellos que por no reunir alguno de los requisitos no pueden acceder a él.

Llevas pues más de dos décadas ante y con una política que a través de compensaciones individuales al salario ha producido un doble efecto: Por un lado, por sus criterios de acceso deja fuera a la mayoría del personal académico de las IES y con un salario raquítrico, 70% del personal no califica a lo que se suma el porcentaje del 30 que no alcanza la puntuación. Por otro lado, ha establecido una nueva forma de percepción salarial para una minoría del personal académico, ya que se debe sumar también a los que integrados al SNI, reciben otra compensación, para estos el 36% al 45% lo constituye el salario contratado con la Universidad.



ISSN: 2448 - 6574

Bibliografía.

Aboites, H. (2001). La cultura de la evaluación en México y la evaluación de los académicos. En Rueda, M. y Landesmann, M. (Coords.). *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?* (pp. 34-55). México: UNAM-CESU.

Arbesú, García M. I. Gutiérrez Vidrio S, Piña Osorio J.M. Representaciones sociales de los profesores de la UAM-X sobre la evaluación de la docencia e investigación. En Revista *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios* /53, 2008., pp. 85-96.

Camarillo, Hinojoza H.M. Implicaciones de la evaluación académica. Percepciones y preocupaciones de los profesores de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez acerca de su permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores. *Revista Sinéctica*, 2007

Díaz Barriga, A. (1999). Contexto nacional y políticas públicas para la educación superior en México, 1950-1995. En Rodríguez, R. (Coord.). *Universidad contemporánea. Política y gobierno* (pp. 371-386). México: Miguel Ángel Porrúa.

----- (2001). Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico. En Rueda, M. y Landesmann, M. (Coords.). *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?* (pp. 83-102). México: CESU.

Fernández, A. (1991). La evaluación del trabajo académico. *Perfiles Educativos*, 53, 14-17.

Galaz, F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad pública. La realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México: ANUIES.

Galaz, J. y Gil, M. (2009). La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>

Gil, M. (1991). Diferenciar para reconocer. *Perfiles Educativos*, 53, 35-39.

Fernández, A. (1991). La evaluación del trabajo académico. *Perfiles Educativos*, 53, 14-17.

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

Ibarra, E. (1991). Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial. El cómo de la modernización en la UNAM. *Perfiles Educativos*, 53, 40-48.

Kent, R. (1992). La política de evaluación en la educación superior mexicana. *Nóesis*, 9, 10, 39-53.

----- (1997). Las políticas de evaluación. En Kent, R. (Comp.). *Los temas críticos de la educación superior en América Latina en los años noventa: estudios comparativos*, vol. II (pp. 254-324). México: FLACSO-FCE.

Luna, E., Rueda, M. y Arbesú, M. (2006). Constitución y desarrollo de una red de investigadores sobre evaluación de la docencia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, XI, 971-994.

Peña, A. (1991). La evaluación en la UNAM. Investigación. *Perfiles Educativos*, 53, 30-34.

Ribeiro, E. (1997). Los estudios comparativos de la educación superior en América Latina. En Kent, R. (Comp.). *Los temas críticos de la educación superior en América Latina en los años noventa: estudios comparativos*, vol. I (pp. 9-30). México: FLACSO-FCE.

Recéndez Guerrero M.C. Recéndez Guerrero V.K. El Programa de Estímulos a la Evaluación Académica como elemento de profesionalización en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2012.

Rueda, M. (2001). Evaluación académica vía los programas de compensación salarial. En Rueda, M. y Landesmann, M. (Coords.). *Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos* (pp. 21-33). México: UNAM-IISUE.

----- (2008). La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de México. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (3), 8-17.

Rueda, M. y Elizalde, L. (2008). Evaluación de la docencia y compensación salarial. En Rueda, M. (Coord.). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica* (pp. 89-101). México: UNAM-IISUE-Plaza y Valdés.

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

Rueda, M. y Hernández, M. (1991). Evaluación del trabajo académico. Análisis de una experiencia. *Perfiles Educativos*, 53, 67-71.