

Cal. tesis
1996



SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

Universidad Pedagógica Nacional

UNIDAD AJUSCO

Academia de Administración Educativa

PROGRAMA DE TITULACION PARA EGRESADOS

OPCION: RECUPERACION DE LA EXPERIENCIA



**Análisis del Programa de Carrera Docente
en la Universidad Autónoma Metropolitana
1992-1995: Una Propuesta Alternativa de
Análisis**

T E S I N A

*Que para Obtener el Título de
Licenciado en Administración Educativa
P r e s e n t a*
RICARDO POPOCA ROMERO

Director de Tesina:

Dr. Víctor Manuel Martínez Chávez

México, D. F.

Octubre de 1996

INTRODUCCION

Como parte de los programas institucionales para mejorar y evaluar la calidad de la docencia en la Universidad Autónoma Metropolitana, las Instancias de Planeación y Evaluación Institucional se han centrado a conformar y consolidar información de las instancias académicas y administrativas a fin de reconocer y fomentar las actividades Universitarias; es por ello que ha cobrado especial interés el de conformar líneas estratégicas orientadas a optimar los procesos de Toma de Decisiones en las diversas áreas académicas y de gestión de la Universidad

De esta manera la integración de los contenidos de la presente investigación están orientados a determinar la génesis particular de un programa que es el de la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente; Análisis de los contenidos de Evaluación; y, la propuesta de reorientación de los mecanismos para la información que consolide la Toma de Decisiones.

La estructura de la investigación se centra en tres aspectos específicos; la problemática presentada en la adecuación organizacional de programas gubernamentales para financiamiento; la diversidad académica de la UAM; y la falta de mecanismos institucionales de información.

La estructura del primer capítulo, versa sobre la génesis del Programa de Beca al reconocimiento de la Carrera Docente, mismo que parte de los supuestos gubernamentales para la implementación de este tipo de programas dentro de la Instituciones de Educación Superior. Continuando con los criterios expuestos por la Universidad Autónoma Metropolitana para incorporar éstos criterios gubernamentales a su realidad y contexto.

El segundo capítulo, se conformo de información arrojada por los mecanismos empleados por la Institución y de las consideraciones empleadas por las instancias que se encargan de su aplicabilidad y viabilidad Institucional.

La parte final de la investigación esta orientada a proponer alternativas de análisis y actividades tendientes a consolidar información referenciada, sobre el Programa de Carrera Docente, mismo que parte de los supuestos, análisis, diseño y desarrollo de criterios, mecanismos y bancos de información integral que se propondrán a las instancias académicas que llevan a cabo evaluación y planificación.

En base a lo anterior, el objetivo principal del Programa de Beca al Reconocimiento de Carrera Docente, es de coadyuvar a la formación integral del personal académico y su permanencia en la Universidad así como contribuir a la consolidación de grupos de investigación y superación académica de la Institución.

Para este proyecto se determinaron dos objetivos específicos: a) diagnosticar el desempeño docente del personal académico, como parte de las tareas evaluación institucional, y b) proporcionar elementos a los Consejos Divisionales para evaluar a los profesores que soliciten la beca al Reconocimiento de la Carrera Docente.

Como estrategia se estableció que hubiera evaluaciones por parte de: Jefes de Departamento, Coordinadores de estudios, alumnos que cursan una Unidad de Enseñanza Aprendizaje (asignatura) y alumnos del último trimestre. Para esto se han diseñado cuatro instrumentos: a) un guión de evaluación de los coordinadores de estudios hacia los profesores; b) un guión de evaluación por parte de los jefes de departamento; c) una encuesta para los alumnos que cursan durante el trimestre las UEAs correspondientes, en la cual opinan sobre los profesores que los atienden, y d) una encuesta para alumnos del último trimestre; el último de los instrumentos no han sido implementados de manera formal.

De lo anterior, para la presentación de este proyecto sólo nos referiremos a los tres primeros instrumentos de evaluación; que parten de la idea de contar con un diagnóstico acerca de las características de la práctica docente de la UAM; como una parte del esfuerzo institucional para recabar la información de los alumnos acerca del trabajo de todos los profesores en el aspecto docente; cuya finalidad última radica en retroalimentar al profesor acerca de la manera en que sus alumnos captan su tarea y mejorar por esta vía la práctica docente del profesorado universitario.

El tercero de los instrumentos mencionados se ha aplicado en cinco períodos, con resultados amplios, en la medida en que permiten hacer un balance y evaluación global del estado que guarda la docencia en la institución. A los profesores les ha retroalimentado su práctica docente para mejorarla y fortalecerla, independientemente de que solicite o no la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente.

INTRODUCCIÓN	1
INDICE	3
I. ANTECEDENTES	5
1.1 Fundamentos para la Creación del Programa de Carrera Docente, con base en mi Experiencia y Recuperación Profesional	6
1.2 Marco Legal	7
1.3 Marco Institucional	8
1.4 Criterios de Evaluación	9
1.4.1 Encuesta para Alumnos	10
1.4.2 Evaluación del Jefe de Departamento	13
1.4.3 Evaluación del Coordinador de Estudios	14
1.5 Resultados del Programa de Carrera Docente	15
1.5.1 Becas Otorgadas por Unidad - División	16
1.5.2 Becas Otorgadas por Categoría Académica	18
1.5.3 Becas Otorgadas con base en el Grado Académico	19
1.5.4. Becas Otorgadas por Poblaciones Reales y Potenciales	19
II. PROCESO DEL PROGRAMA DE CARRERA DOCENTE	22
2.1 Marco Contextual	22
2.2 Análisis del Proceso Operativo - Funcional	25

2.3 Comentarios y Conclusiones	33
III. MODELO DE ANÁLISIS REFERENCIADO	35
3.1 Contexto Conceptual	35
3.1.1 Descriptores Institucionales	36
3.1.2 Indicadores Institucionales	37
3.2 Análisis Alternativo para el Proceso de Evaluación Docente	42
3.2.1 Cuestionario para Alumnos	44
3.2.2 Cuestionario para Jefes de Departamento y Coordinadores de Estudios	45
3.3 Programas Propuestos para el Análisis Referenciado	47
3.3.1 Programa: Sistema Integral de Información Universitaria	47
3.3.2. Programa: Análisis y Sistematización de Información Universitaria para la Toma de Decisiones	47
3.3.3 Programa: Centro de Documentación de Planeación y Evaluación	48
CONCLUSIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXO GRÁFICO	54

I. ANTECEDENTES

En los años ochenta y principios de los noventa, la Educación Superior en nuestro país ha sido objeto de una modificación paulatina, del énfasis del discurso gubernamental, inmerso en un proceso de cambio "modernizador", pasando de una estrategia discursiva de igualdad de oportunidades en un primer momento, para después a uno de planeación, y por último, ha puesto en evidencia la necesidad de ajustar los instrumentos de formación en el discurso de la excelencia profesional impactando en los dispositivos de evaluación y en las formas de organización de las instituciones universitarias¹.

Uno de los elementos centrales de la estrategia de modernización de la Educación Superior, es la evaluación sistemática de los logros individuales, del personal académico. En este contexto, se dieron reformas a la normatividad de las instituciones, particularmente en los estatutos del personal académico; se establecieron criterios y procedimientos de evaluación del desempeño de los profesores, como parte de la creación de ambientes académicos más competitivos que se consideraron como un instrumento de recuperación de los ingresos de los docentes en las instituciones universitarias².

Políticas que se tradujeron en programas con inversiones gubernamentales, como el **Programa de Becas al Desempeño Académico (1990)** y el **Programa de Carrera Docente (1992)**, operados por el Gobierno Federal. Obedeciendo sus principios fundamentales a un conjunto de reglas generales, tomadas en cuenta por los órganos de gobierno de las instituciones de educación superior al momento de elaborar su propio instrumento regulador, quedando la operación a cargo de cada Universidad.

Así, el proceso de revalorización de la carrera académica toma rutas distintas en los ámbitos de la docencia y de la investigación en cada institución. En general, se establecieron medidas para inducir una diferenciación cualitativa de los profesores y poner en marcha sistemas de evaluación y estímulo de su desempeño académico, a partir de 1990.

En el caso de la UAM, los criterios y elementos considerados para el otorgamiento de estos estímulos, distingue dos momentos; el primero, los lineamientos generales propuestos por el Gobierno Federal mismos que son orientados a aspectos meramente presupuestales; y un segundo momento, para el caso de Universidad, los fundamentos que debe exigir a su personal académico para otorgárselo.

Esta disyuntiva provee de elementos y criterios que se deben incorporar y operar por la gestión en turno; la dinámica no es fácil, puesto que cada una de las unidades académicas³ cuenta con características

¹ Véase: Ibarra Colado, Eduardo. "El futuro de la Universidad en México: los resortes de la diferenciación", en *Rev. El Cotidiano*, núm. 66, junio de 1993

² Idem.

³ Este término es designado a las áreas de docencia e investigación que se encuentran integradas en los departamentos, estos a su vez son partes esenciales en la estructura de las carreras, Divisiones y Unidades.

independientes, distintivas y formales, mismas que infieren una forma de tratar al personal que se encuentra adscrito a las mismas.

Para el caso de la UAM, este tipo de programas representan apoyos adicionales de los obtenidos por ingresos propios y subsidio federal, de ahí la prioridad de la actual administración por mantener estos programas; para ello, las gestiones del Dr. Gustavo Chápela Castañares y del Dr. Julio Rubio Oca han implementado una serie de modificaciones al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la UAM⁴, mismos que orientan y matizan las características de la presente administración.

1.1 Fundamentos para la Creación del Programa de Carrera Docente, con base en mi Experiencia y Recuperación Profesional

Uno de los antecedentes inmediatos del ajuste de los instrumentos de formación docente se encuentra marcado en el **Programa de Modernización Educativa (PROMODE) 1988-1994**, y es la **Ley para la Coordinación de la Educación Superior**; en donde, se designa a la Federación las funciones de promover, fomentar y coordinar la planeación institucional e interinstitucional con los objetivos, lineamientos y prioridades que demanda el desarrollo integral del país.

Orientada esta política del Gobierno Federal a favorecer con la participación de las instituciones, la evaluación; tiene como principal eje los objetivos, normas y proyectos de las Universidades. Con ello, auspiciar la concertación de acciones que vinculen los proyectos institucionales (docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura y apoyo administrativo), con el bienestar social; pero, también, se incorporan restricciones y disposiciones normativas con el apoyo financiero destinado a éste nivel educativo; los cuales provienen, principalmente, de la asignación de recursos públicos federales.

El Gobierno Federal al contemplar la asignación de recursos y proyectos de apoyo, establece la formación del denominado **Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES)**, el cual plantea la necesidad de contar con mecanismos idóneos de planeación que permitan diversificar sus ingresos y reordenar el funcionamiento interno de las instituciones, con base a sus necesidades prioritarias.

Uno de los principales objetivos del **PROIDES**, se desarrolla dentro de la política de formación, reconocimiento y promoción de profesores; en la que se posibilita el enriquecimiento de la planta docente con profesores de carrera, realizando o contando con estudios de posgrado, con ejercicio y capacitados para las tareas docentes; alternativamente, con elementos que puedan ser sujetos de evaluación y reconocimiento. Tal objetivo marcado por el Gobierno Federal, se plantea dentro de los **Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la**

⁴ Las reformas presentadas en mayo de 1992, se orientan básicamente a los criterios, fundamentos y características que deben cumplirse para otorgarse la beca. Las reformas efectuadas en diciembre de 1994, implican un mayor número de factores, elementos, requisitos y perfiles.

Educación Superior. Documento que pone de manifiesto el interés por la superación y calidad académica dentro de las I.E.S.

Además se contempla el establecimiento de programas de beneficios económicos diferenciados, deshomologación salarial; es decir, un programa de estímulos monetarios no relacionados con el salario, cuyo objetivo es la recuperación de valores inherentes a la enseñanza; así como el prestigio y la compensación económica que permita concebir a la docencia como carrera de vida.

Debido que estos programas se encuentran bajo la administración de cada institución, las modalidades que se siguen son distintas, según sus características específicas y su proyecto institucional. En el caso de la **Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)**, la puesta en marcha del proyecto de beneficios diferenciados, inicia formalmente en mayo de **1992**, acompañado de instrumentos de evaluación del docente dirigidos a reconocer dedicación y productividad, a la vez de apoyar los avances en docencia y fomentar la vinculación interinstitucional; es decir, un proceso sistemático y continuo que valora todos los aspectos y elementos que convergen en la realidad del hecho educativo, con el propósito de conocerlos y mejorarlos, orientando sus compromisos y esfuerzos al beneficio del académico y del alumno; además, aunado a otros programas de estímulos e incentivos que se han puesto a disposición de su personal docente, promueven la diversificación del perfil del profesor-investigador típico de la UAM

1.2 Marco Legal

De lo puntualizado anteriormente se desprende que, para la Universidad era necesario establecer un programa que revalorizara la labor docente frente al grupo, que permitiera reconocer, dar auge a la libre cátedra y fomentar la actividad didáctica del docente. Para ello, durante la gestión del Dr. Gustavo Chápela Castañares (1989-1993), se propuso al Colegio Académico⁵; el establecimiento de la "**Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente**"; que dio paso a realizar reformas relacionadas al **Título Octavo del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), Capítulo V de las Distinciones y Estímulos al Personal Académico**⁶.

Estas reformas se orientaron, en un inicio, ha estimular el trabajo sobresaliente frente al grupo, de los profesores de las Categorías de Titular, Asociado y Técnico Académico, de Tiempo Completo, y Tiempo Indeterminado; comprobar la impartición de unidades de enseñanza-aprendizaje durante al menos dos de los

⁵ Instancia de Gobierno, integrada por el Rector General, Rectores Unitarios, Directores de División, representantes académicos administrativos y estudiantiles, que se orientan a establecer estructuras académico - investigativas (Áreas de Conocimiento, Carreras, Planteles, etc.); Expedir criterios orgánico - normativos que competan a la academia, a la administración y a la organización de la Universidad; y, Administrar los recursos, patrimonio y presupuesto de la Institución.

⁶ UAM, Legislación, México, abril de 1992.

últimos tres trimestres anteriores; recabar -bajo la implementación de cuestionarios- la opinión de alumnos atendidos, Jefe de Departamento, Coordinador de Estudios y egresados⁷.

Para la gestión del Dr. Julio Rubio Oca (1993-1997), la prioridad se centró; además de lo anteriormente puntualizado, en la permanencia y compromiso de los académicos dentro de las funciones de docencia, las horas de dedicación frente al grupo, el compromiso de impartir unidades de enseñanza aprendizaje en los niveles de licenciatura y posgrado; revalorizar los instrumentos de las instancias y proponer nuevos mecanismos para evaluar la función de la Docencia.⁸

Así, la organización de los estatutos del **Programa de Carrera Docente** permiten inferir la amplia cobertura de elementos legales y supuestos que se puedan dar al interior del programa, teniendo un suficiente apego a la normatividad propuesta por el Gobierno Federal, como se puede ver en apartados de la legislación de la Institución que señalan lo siguiente:

- Los profesores que pueden solicitar la Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente;
- Su periodo de duración, los criterios y sujetos de evaluación; los montos que se destinan para el otorgamiento de la Beca;
- Requisitos para acceder al Programa de Carrera Docente;
- Procedimientos e instancias que se siguen para la dictaminación del otorgamiento de la Beca; y,
- Los supuestos para la suspensión o cancelación de la misma.

De lo anterior se hace notar, cómo tales iniciativas se han orientado a dar respuesta; por una parte, a lo delineado en los estatutos, normas y reglamentos expuestos por el Gobierno Federal e Instancias evaluadoras de las Instituciones de Educación Superior (I.E.S.); y, por otro, las implicaciones organizacionales y de índole académica para el establecimiento de un programa que distingue la deshomologación salarial con base en el desarrollo particular del docente.

1.3 Marco Institucional

Como anteriormente se puntualizó, la **UAM** ha incorporado el programa de desempeño docente, a su propia realidad y contexto de trabajo; insertándolo en una funcionalidad orgánico - normativa plasmada en sus cuatro aspectos esenciales (Docencia, Investigación, Difusión y Extensión de la Cultura, y Apoyo Administrativo); de

⁷ Este último, se encuentra en fase de diseño.

⁸ Cabe aclarar, como instancia de apoyo a las funciones de Docencia, Investigación, la Dirección de Planeación y Desarrollo Institucional es la encargada de la aplicación del instrumento para recabar la opinión de los alumnos; propone y diseña los cuestionarios para los Jefes de Departamento y Coordinador de Estudios y emite los resultados de tales aplicaciones.

ahí su prioridad institucional de conformar cuadros académicos de alta excelencia y prestigio académico; por otro lado, reconocer su labor y mantener su permanencia dentro de la institución, con estímulos que establezcan una mejora orientada al bienestar del académico.

Cabe señalar que los programas institucionales para mejorar la calidad de la docencia en la Universidad, van encaminados a mantener e impulsar una multiplicidad de incentivos que al tiempo de elevar la calidad de las actividades que realiza el profesor-investigador, le posibilite mejorar sus condiciones de enseñanza didáctico-pedagógica y de calidad de vida; respondiendo a políticas de evaluación internas, del desempeño docente. Esta labor se inicia desde la estructura orgánico - académica, en donde se reconocen las evaluaciones realizadas por los Jefes de Departamento, Coordinadores de Estudio; y, alternativamente al alumno que hace vislumbrar el proceso de enseñanza - aprendizaje, desde la óptica de transmisión de conocimientos y labor didáctica del profesor.

Todos estos elementos de evaluación institucional abarcan criterios y juicios valorativos de la labor docente, que permiten señalar a los profesores sus aciertos y deficiencias, con el fin de que puedan mejorar su desempeño en tareas docentes, independientemente si solicita o no la Beca.

Así pues, se puede concluir que dentro de los aspectos institucionales de esta Universidad, se resalta la operatividad del programa en torno a elementos que coadyuven al mejoramiento docente; la línea orgánico - normativa de las áreas de conocimiento que integran los espacios académicos y sus formas específicas y particulares para la evaluación de sus miembros; la asignación de recursos específicos que promuevan a la docencia como una nueva forma de vida y bienestar del académico; y, la constante actualización y profesionalización de la población docente de la UAM.

1.4 Criterios de evaluación

En este apartado se puntualizaran, cada uno de los criterios utilizados para desarrollar los instrumentos que avalan el programa de carrera docente, así como las instancias y procedimientos que se han determinado para su dictaminación y seguimiento.

Al tener en claro el origen de la necesidad de buscar la excelencia de nuevos instrumentos en la Educación Superior en el área de la evaluación docente, los criterios utilizados para desarrollar el **Programa de Carrera Docente de la UAM** se encuentran sustentados, por una parte, en la legislación; y, por otra, en los criterios del Rector General y, por lo tanto, de la aceptación de ellos por el Colegio Académico.

Asignar la **Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente**, ha sido el reconocer la actividad docente en forma integral y el evitar las prácticas de una docencia reiterativa y mecánica; por tal razón se ha atribuido a los consejos divisionales, con base a las dificultades conferidas por la Ley y el Reglamento Orgánico, la de practicar para efectos de otorgamiento de la beca, **el análisis de los informes anuales de actividades de los miembros del personal académico**, con especial énfasis en las actividades descritas en el **artículo 215**.

De acuerdo a lo anterior, los instrumentos de evaluación docente se encuentran orientados a los siguientes sujetos:

- Alumnos que pertenecen a los grupos asignados al miembro del personal académico respectivo.
- Jefes de Departamento, al cual se encuentre adscrito el solicitante.
- Coordinadores de estudio respectivos.

Tales **instrumentos**, se han **validado** en el momento en que las autoridades administrativas, docentes y estudiantes, los han aceptado como práctica usual en la institución.

1.4.1 Encuesta para Alumnos

El sentido de las funciones operativas y de análisis de los elementos de evaluación del Proyecto de Beca a la Carrera Docente, es la **Encuesta para Alumnos**, la cual gira en torno a la opinión del alumno en cuestiones docentes y académicas.

Los criterios que se establecen al interior de la encuesta, se basan en los aspectos institucionales, académicos, formativos y reglamentarios⁹. Estos, encaminados a vislumbrar los rubros de la organización del curso; cumplimiento y seguimiento del mismo; del desempeño docente y didáctico; y, su vocación para estimular la investigación; además se incluye la expresión del alumno al emitir su personal opinión en torno a las tareas docentes del profesor, en procedimientos reglamentarios, programas de estudio, servicios institucionales, etc.

La primera encuesta aplicada, a nivel general, data de **1992** y es hasta **1995**¹⁰ cuando se incorporan modificaciones para complementar la evaluación de la función docente de los profesores; esto es, el incluir elementos que denoten y describan el papel del alumno en el aula, el nivel organizativo del profesor y su desempeño y compromiso, del mismo, dentro de las actividades docentes. Estas incorporaciones, se inician en el Trimestre **95-Invierno**, su seguimiento y aplicación están estimadas hasta el Trimestre **97-Otoño**.

En sí, el objetivo de la encuesta para alumnos se orienta a estimar, de manera general, la labor docente, la eficiencia dentro del plano didáctico-pedagógico de los profesores y el grado de compromiso de los actores en el aula. Lo anterior esta en función de evaluar los preceptos de docencia, conducción, recursos didácticos para el apoyo del proceso de enseñanza-aprendizaje, nivel organizativo, grado de motivación y participación del estudiante en el aula.

A manera de fundamentar los criterios para la evaluación en estos preceptos se consideran, en el marco legislativo, lo precisado dentro del **Reglamento de Estudios Superiores a Nivel Licenciatura** en su **Título Sexto**, en el artículo **19-1**, apartado **5** y **5.1**, sobre **los Recursos Necesarios para el Desarrollo de los Planes**

⁹ Legislación, Reglamento para Alumnos, UAM, México, 1992.

¹⁰ Durante este periodo solo se considero, para algunas Divisiones Académicas, el reporte de la opinión del alumno como un elemento para la evaluación del profesor, así como los estipulados por el Programa.

y **Programas de Estudios**; artículo 21 fracciones IV y V, sobre las **Modalidades de Conducción del Proceso de Enseñanza, Aprendizaje y Bibliografía Aconsejable**; **Título Séptimo de las Evaluaciones**, artículo 32 fracción I que trata sobre la **Eficiencia de las Modalidades de Conducción, Grado de Realización de los Objetivos del Proceso de Enseñanza - Aprendizaje y sobre la Estimación del Nivel de Cumplimiento Alcanzado por el Alumno**.

La estructura del instrumento esta basado en analizar a través de la opinión crítica y razonada del alumno, la infraestructura general de los procedimientos orgánico - académicos que el profesor utiliza para la impartición de los contenidos del programa; la innovación de recursos obtenidos de la investigación y transmisión de ideas, conceptos y ejemplos; además, en la actualización de nuevos conocimientos e incorporación de nuevas tecnología, técnicas y recursos bibliográficos dentro del aula. Por último, el compromiso que el profesor tiene para delinear diferentes tipos de actividades docentes dentro de la estrategia de la enseñanza de que se trate, así como garantizar la creación de estructuras optimas de los contenidos y conocimientos del proceso enseñanza-aprendizaje.

De acuerdo al Reglamento de Estudios a Nivel Licenciatura y Posgrado, en el Título Sexto (De los Estudios), Capítulo Primero (De los Planes y Programas de Estudio), **Art. 21**; se menciona que los Programas de la Unidad Enseñanza Aprendizaje (**UEA**) contendrán:

- Tipo de denominación.
- Objetivo general, y en su caso los objetivos parciales.
- Contenido sintético de la Unidad.
- Modalidades de inducción del proceso de enseñanza aprendizaje.
- En su caso, la bibliografía aconsejable.
- Valor en créditos de la UEA
- Modalidades de evaluación, especificando los factores de ponderación correspondiente a los diversos elementos utilizados.

En relación a lo anterior, la evaluación del Profesor por parte de los alumnos se hace mediante una encuesta que recaba los principales aspectos de la labor docente. El cuestionario cuenta con 21 preguntas; las cuales están diseñadas para evaluar la función docente como tarea sustantiva a nivel de la **UAM**. Por lo que, en esta ámbito de globalidad se ha buscado que el instrumento tenga la mayor cobertura posible, tanto en estudiantes como en profesores. Actualmente el índice porcentual de cobertura para la población académica es

de **87.5**, mientras tanto, para la población estudiantil encuestada representa **1.7** veces más que la población activa.¹¹

El nivel de confiabilidad de la Encuesta para Alumnos se consideran dos aspectos: en el primero, la periodicidad en que se da cada aplicación; en segundo lugar, la diversidad de sujetos involucrados en su aplicación; siendo esta última la más importante, ya que en la medida en que la cobertura se aproxime a la población original, tanto de alumnos como de profesores; el instrumento, en términos numéricos, agregará un atributo más de confiabilidad en la medición de la función docente. Un manejo estadístico del instrumento, con mayor detalle, requeriría el acceso a nuevas exigencias de software, hardware y recursos humanos que den soporte a dicho análisis; de lo cual, en este momento, no se dispone.

Por otra parte, la diversidad de opiniones y comentarios que se dan al interior de la encuesta¹² determina la heterogeneidad de las mismas en torno a cada profesor sean o no favorables éstos.

A continuación se detallan los aspectos de la docencia implícitos en los criterios de evaluación:

a) Valoración del alumno

Este constituye un juicio valorativo emitido particularmente por el alumno del proceso de enseñanza aprendizaje, acerca de la capacidad que tiene el profesor para impartir la UEA; y al mismo tiempo está implícita la imagen que tiene el alumno de la UAM como Institución.

b) Organización del curso

En este punto se valora el que el profesor lleve a cabo los lineamientos del Programa de Estudios; lo que implica: recursos didácticos (bibliografía, técnicas de participación en clase) y los elementos para la evaluación del estudiante

c) Cumplimiento del curso

Lo que se evalúa en este aspecto es cómo el profesor ha dado cumplimiento a las formas de organización, de evaluación y de trabajo establecidas al inicio del curso.

d) Desempeño docente y didáctico

Aquí, se califica la disponibilidad docente en actividades didácticas y, además, cómo establece el profesor las iniciativas para una buena formación profesional, teniendo como base la objetividad e integridad por parte del profesor hacia el alumno; es decir, si va a existir imparcialidad en las evaluaciones, si tiene disposición para

¹¹ Se consideran las poblaciones activas del Trimestre 95-O, este incremento se debe a que el alumno promedio de la UAM es encuestado más de una ocasión puesto que cursa más de una UEA por trimestre.

¹² Hasta este momento se ha dado un total de diez aplicaciones de la Encuesta para Alumnos.

resolver dudas, si ha trascendido en las actividades docentes y que muestre respeto en su desenvolvimiento como docente, tal como lo señala el **Reglamento de Estudios Superiores a Nivel Licenciatura y Posgrado**.

e) Estímulo a la investigación

Los criterios de evaluación en el estímulo a la investigación, están enfocados a averiguar la existencia de una transmisión clara de conocimientos por parte del profesor; es decir, en el sentido de propiciar actitudes de investigación y, además, promover dinámicas de grupo.

1.4.2 Evaluación del Jefe de Departamento

Por la responsabilidad que tiene el Jefe de Departamento dentro de las actividades de la docencia y la investigación que realiza la división, su opinión sobre el desempeño de los profesores en las tareas docentes resulta sumamente importante para evaluarlas; esto en la medida en que asigna a los profesores a los cursos, procura un vínculo y equilibrio entre la docencia y la investigación, apoya las iniciativas del personal académico para realizar actividades de actualización o revisión de planes y programas de estudios, y promueve las actividades extracurriculares.

En la evaluación que hace el jefe de departamento al docente se consideran las siguientes actitudes y actividades:

- La disposición del profesor para aceptar los grupos, las unidades de enseñanza aprendizaje y los horarios que se le asignan.
- La disposición del profesor para realizar docencia en distintas Unidades de Enseñanza-Aprendizaje dentro de la misma licenciatura, en otras licenciaturas y en posgrado, de acuerdo a sus capacidades y posibilidades.
- La organización, participación o colaboración en actividades vinculadas con la docencia tales como: cursos de actualización, educación continua, seminarios para profesores, entre otras.
- Disposición para evaluar, revisar, actualizar o elaborar planes y programas de estudios.
- Disposición y capacidad del profesor para relacionar sus actividades de investigación con las de docencia.

Por último se tiene un espacio destinado para comentarios y observaciones generales.

1.4.3 Evaluación del Coordinador de Estudios

Por el papel del Coordinador de Estudios en las actividades docentes de la división, su opinión sobre el desempeño de los profesores en estas tareas es de suma importancia, pues mantiene una fuerte interacción con los alumnos y los orienta sobre los profesores que pueden asesorarlos en sus trabajos terminales o tesis; además de que está al tanto de la programación e impartición de las UEA, de los trámites administrativos vinculados a ella, por ser quien tiene la responsabilidad sobre el cumplimiento, evaluación, revisión y actualización de los planes y programas de estudio, y del apoyo a las actividades extracurriculares.

En la evaluación que hace el coordinador de estudios se consideran las siguientes actividades:

1.- Responsabilidad en la práctica docente.

- La impartición de asesorías a los alumnos en las instalaciones de la Unidad y en los horarios programados.
- Las tutorías o direcciones de tesis, tesinas o trabajos terminales.
- La asistencia a la totalidad de las sesiones del curso.
- El cumplimiento de la obligación, dentro de los plazos establecidos, de elaborar, aplicar, calificar y notificar a los alumnos los resultados de las evaluaciones parciales y globales, así como comentar con los alumnos sus errores y aciertos.
- La entrega oportuna de las actas de evaluación a la coordinación de la carrera.
- La instrumentación de innovaciones en la docencia, tales como: estrategias de enseñanza aprendizaje en el aula, actividades extracurriculares, modalidades de evaluación a los alumnos, diseño de recursos didácticos, entre otras.
- La evaluación, elaboración, revisión, o actualización de materiales didácticos y de apoyo a la docencia.

2.- Evaluación y diseño curricular.

- Análisis y sugerencias hechas por el profesor para la actualización de planes y programas de estudios, en especial de la carrera a la que apoyó y de las UEA que impartió.
- La realización de revisiones de actualizaciones bibliográficas.
- La disposición del profesor para participar en la creación, evaluación y reestructuración de planes y programas de estudios, cuando se requiere.

3.- Organización, participación y colaboración en actividades de apoyo a los cursos.

Dentro de este punto están aquellas actividades que apoyan directamente la formación de los alumnos, tales como:

- la organización,
- la participación con trabajo o ponencia; y,
- La colaboración brindada para realizar eventos que refuercen los cursos (conferencias, mesas redondas, foros, paneles, visitas guiadas, exposiciones, muestras, simposios, encuentros, jornadas, coloquios y otras).

También existe un espacio diseñado para comentarios y observaciones generales del Coordinador de Estudios.

1.5 Resultados del Proceso de Beca a la Carrera Docente

El presente rubro describe de manera global, los resultados obtenidos dentro del programa de Beca a la Carrera Docente, en los tres últimos años desde su realización. Los tratamientos aquí expuestos responden a describir los resultados particulares dentro de las Unidades Académicas de la UAM.

Para familiarizar al lector con la Organización Académico - Administrativa de la Universidad, advertiremos las principales líneas de análisis de este proceso:

- *Análisis por Unidad Académica*, esta deriva de los tres campus académicos ubicados dentro de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, los cuales son Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco.
- *Análisis por División Académica*, estas se organizan por las Áreas de Conocimiento que se conforman en cuatro fundamentales: División de Ciencias Básicas e Ingeniería; División de Ciencias Sociales y Humanidades; División de Ciencias Biológicas y de Salud y la División de Ciencias y Artes para el Diseño.
- *Análisis por Categoría*; este parte infiere las categorías y niveles designados en los requisitos establecidos por el Tabulador de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico (TIPPPA).

Lo anterior, con la finalidad de exponer, la tendencia de los cuerpos académicos ante el estímulo otorgado por la Institución, el seguimiento y tratamiento son de especial interés pues denotan las tendencias que se emplean para realizar proyecciones y escenarios prospectivos, necesarios para la planificación, evaluación y reorientación de esfuerzos, recursos y políticas.

Para los posteriores cuadros, se tomaron en cuenta los requisitos que en su momento fueron expuestos en las modificaciones al RIPPPA.

1.5.1. Becas Otorgadas por Unidad - División

Al iniciar el programa en *julio de 1992*¹³, se otorgaron **1,322** becas; de las cuales, el **27.16%** correspondieron a la Unidad Azcapotzalco; el **39.18%** a la Unidad Iztapalapa; y, el **33.66%** a la Unidad Xochimilco. Para **1993**, el programa contó con un incremento del **9.23%** es decir **1,444** becas; que se distribuyeron como sigue: el **28.32%** para la Unidad Azcapotzalco; para la Unidad Iztapalapa el **37.67%**; y, un **34%** para la Unidad Xochimilco.

NUMERO DE BECARIOS DEL PROCESO DE BECA A LA CARRERA DOCENTE POR AÑO				
Becarios/Año	1992	1993	1994	1995
Becarios	1,322	1,444	1,613	1,838

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo.

Para el bienio **1994-1995**¹⁴, el otorgamiento de la Beca a la Carrera Docente, contó con un incremento del orden del **11.71%** (**169** becas) y del **39.04%** (**516** becas) con respecto a **1993** y **1992** respectivamente. En **1994**, el otorgamiento de la Beca continuó con incrementos a substanciales, teniendo un total de **1,613** becarios; de los cuales, el **29.26%** eran de la Unidad Azcapotzalco; el **35.77%** de la Unidad Iztapalapa; y, el **34.97%** de la Unidad Xochimilco. Así, en **1995**; se incremento el monto de becas un **12.25%** (**225** becas) con respecto a **1994**, es decir, **1,838** becas otorgadas, de las cuales se distribuyeron de la siguiente manera: la Unidad Azcapotzalco representó el **30.63%**; la Unidad Iztapalapa el **32.54%**; y, la Unidad Xochimilco el **36.83%**.

En lo que se refiere a las divisiones académicas de la UAM; tenemos que en términos generales la media de becas otorgadas por *División* es de **146** becas otorgadas en **1992**, de **160** y **180** becas para los años de **1993** y **1994** y por ultimo, **204** becas otorgadas para **1995**¹⁵.

¹³ Modificaciones al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico 1992, cabe advertir que, que lejos de ser modificaciones, fue una convocatoria para participar dentro del Programa de Beca a la Carrera Docente.

¹⁴ Modificaciones al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico 1994, dentro de estas modificaciones encontramos ya elementos que delinear criterios mas amplios para poder acceder al otorgamiento de la Beca, véase en el anexo.

¹⁵ Los montos económicos que alcanzan las Becas a la Carrera Docente y establecidos por el Rector General, varían de acuerdo a la situación económica de la Institución, a la vez que este estímulo alcanza un monto total; que va de **0.75** veces el salario mínimo- esto en 1992 y dentro de la categoría mas baja - ha **5.5** veces el salario mínimo en 1995 en su mas alta categoría.

Para ejemplificar los resultados obtenidos por las unidades y sus porcentajes tenemos el siguiente cuadro.

BECAS OTORGADAS POR UNIDAD - DIVISION 1992-1995				
División/Año	1992	1993	1994	1995
AZCAPOTZALCO				
Ciencias Básicas e Ingeniería	140	151	176	197
Ciencias Sociales y Humanidades	146	154	177	205
Ciencias y Artes para el Diseño	92	104	119	161
IZTAPALAPA				
Ciencias Básicas e Ingeniería	184	207	214	220
Ciencias Sociales y Humanidades	186	188	205	218
Ciencias Biológicas y de la Salud	139	149	158	160
XOCHIMILCO				
Ciencias Sociales y Humanidades	182	212	233	254
Ciencias Biológicas y de la Salud	173	189	230	288
Ciencias y Artes para el Diseño	80	90	101	135
TOTAL UAM				
Ciencias Básicas e Ingeniería	324	358	390	417
Ciencias Sociales y Humanidades	514	554	615	677
Ciencias Biológicas y de la Salud	312	338	388	448
Ciencias y Artes para el Diseño	172	194	220	296
Total	1,322	1,444	1,613	1,838

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

Como podemos observar, las Divisiones con menos de Becas otorgadas, son las Divisiones de CAD de las Unidades Azcapotzalco y Xochimilco en el periodo 1992-1995, mientras que las que obtuvieron mayor número son las Divisiones de CSH; en un número menor, CBI y CBS.

Otra característica que presenta el diagnóstico, es la comparación realizada entre las Divisiones similares; mismo que denota, la el siguiente cuadro.

BECAS OTORGADAS POR UNIDAD DIVISION SIMILARES 1992-1995				
Unidad/División	1992	1993	1994	1995
AZC-CBI	114	151	176	197
IZT-CBI	188	207	214	220
AZC-CSH	150	154	177	205
IZT-CSH	189	188	205	218
XOC-CSH	186	212	233	254
IZT-CBS	141	149	158	160
XOC-CBS	176	189	230	288
AZC-CAD	95	104	119	161
XOC-CAD	83	90	101	135
TOTAL UAM	1,322	1,444	1,613	1,838

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

1.5.2. Becas Otorgadas por Categoría Académica

El mayor porcentaje de becas otorgadas, a lo largo de los dos años de aplicación por categoría académica y por Unidad; se concentra en la población de titulares, mientras que la menor proporción se concentra en las poblaciones de los Técnicos Académicos Titulares, que con base en porcentajes globales ocupan el 2.3% mientras que los Titulares un 32.08% con respecto al global UAM.

BECA OTORGADAS POR CATEGORÍA ACADÉMICA 1992-1995				
Categoría	1992	1993	1994	1995
Titular	765	969	1,139	1,387
Asociado	525	443	437	407
Técnico Académico	32	32	37	44
Total	1,322	1,444	1,613	1,838

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

Del anterior cuadro, podemos notar la amplia injerencia dentro de la categoría de Titular¹⁶ en el otorgamiento de las Becas lo que infiere, directamente que es una de las alternativas de diferenciar y deshomologar este estímulo del salario del profesor.

En otro tratamiento, tenemos a las *Categorías Académicas* por Unidad teniendo la siguiente distribución:

BECAS OTORGADAS POR UNIDAD Y CATEGORÍA ACADÉMICA 1992-1995				
CATEGORÍA	1992	1993	1994	1995
AZCAPOTZALCO				
ASO	136	143	154	171
TIT	219	262	313	386
TAT	4	4	5	6
IZTAPALAPA				
ASO	197	153	141	105
TIT	320	391	435	492
TAT	1	0	1	1
XOCHIMILCO				
ASO	192	147	142	131
TIT	226	316	391	509
TAT	27	28	31	37
Total UAM				
ASO	525	443	437	407
TIT	765	969	1,139	1,387
TAT	32	32	37	44
TOTAL	1,322	1,444	1,613	1,838

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

¹⁶ La categoría de Titular cuenta con tres niveles diferenciados, tanto por puntajes del TIPPPA, como características de formación académica; a la vez que la categoría de Asociado cuenta con

1.5.3. Becas Otorgadas con base en el Grado Académico

Esta última característica del diagnóstico, determina las poblaciones de profesores que gozan la Beca y su último grado académico alcanzado, cabe hacer notar que la información con que se cuenta, es establecida por los registros que se encuentran en personal; además **no se considera 1992**, dado que la base de datos de éste año no cuenta con la información, y el otorgamiento de la distinción es hasta **1993**.

Considerando los aspectos formativos de los profesores de la UAM, el mayor porcentaje se ubica en los profesores con categoría de *licenciatura* y salvo el caso de *Iztapalapa* que se concentran dentro de los *maestros* y *doctorados*.

BECAS OTORGADAS POR UNIDAD Y CATEGORÍA ACADÉMICA 1993-1995			
Grado Escolar	1993	1994	1995
AZCAPOTZALCO			
Est. Técnicos	2	5	0
Licenciatura	232	249	302
Maestría	121	152	190
Doctorado	54	62	71
IZTAPALAPA			
Est. Técnicos	0	1	0
Licenciatura	174	162	149
Maestría	188	207	217
Doctorado	182	203	232
XOCHIMILCO			
Est. Técnicos	17	31	0
Licenciatura	273	284	370
Maestría	143	182	216
Doctorado	58	75	91
TOTAL UAM			
Est. Técnicos	19	37	0
Licenciatura	679	695	821
Maestría	452	541	623
Doctorado	294	340	394
Total UAM	1,444	1,613	1,838

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

1.5.4. Becas Otorgadas por Poblaciones Reales y Potenciales

En este rubro trataremos de establecer las poblaciones que, dentro del periodo analizado, se le otorgó la Beca a la Carrera Docente. En esta eje de análisis, estableceremos las poblaciones que reglamentariamente se encuentran en posibilidad de solicitar el otorgamiento de la beca, comparándolos con las poblaciones que obtuvieron la misma.

El primer eje de análisis considera a las poblaciones declaradas y becarias por Campus Universitarios, destacando un predominio desde la puesta en marcha del programa de la Unidad Iztapalapa, en un segundo momento la Unidad Xochimilco; y por último la Unidad Azcapotzalco.

POBLACION DE BECARIOS Y POBLACIONES REALES 1992-1995								
	1992		1993		1994		1995	
	Becaria	Real	Becaria	Real	Becaria	Real	Becaria	Real
Azcapotzalco	359	793	409	815	472	802	563	826
Iztapalapa	518	738	544	752	577	741	598	762
Xochimilco	445	938	491	1,052	564	994	677	1,024
Total UAM	1,322	2,469	1,444	2,619	1,613	2,537	1,838	2,612

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

Nota: Los totales de Académicos se establecieron de acuerdo a los trimestres de Otoño de cada año, a la vez de se solo incorporados aquellos profesores que se encuentran en lo establecido en las reformas.

El segundo eje de análisis es la población que obtuvo la beca por *Unidad y División*, misma que permite observar las tendencias en las Áreas de Conocimiento infiriendo cuál de ellas se encuentra con un mayor número de académicos, mayor número de becarios y la más consolidada de la Unidad Académica.

POBLACION DE BECARIOS Y POBLACIONES REALES 1992-1995									
Año Unidad/Población	1992		1993		1994		1995		Real
	Becaria	Real	Becaria	Real	Becaria	Real	Becaria	Real	
AZCAPOTZALCO									
Ciencias Básicas e Ingeniería	114	279	151	296	176	321	197	331	
Ciencias Sociales y Humanidades	150	307	154	309	177	337	205	347	
Ciencias y Artes para el Diseño	95	207	104	210	119	144	161	148	
IZTAPALAPA									
Ciencias Básicas e Ingeniería	188	264	207	271	214	274	220	281	
Ciencias Sociales y Humanidades	189	293	188	293	205	277	218	285	
Ciencias Biológicas y de la Salud	141	181	149	188	158	190	160	196	
XOCHIMILCO									
Ciencias Sociales y Humanidades	186	376	212	381	233	391	254	403	
Ciencias Biológicas y de la Salud	176	393	189	482	230	487	288	502	
Ciencias y Artes para el Diseño	83	169	90	189	101	116	135	119	
TOTAL UAM									
Ciencias Básicas e Ingeniería	302	543	358	567	390	595	417	612	
Ciencias Sociales y Humanidades	525	976	554	983	615	1,005	677	1,035	
Ciencias Biológicas y de la Salud	317	574	338	670	388	677	448	698	
Ciencias y Artes para el Diseño	178	376	194	399	220	260	296	267	
Total UAM	1,322	2,469	1,444	2,619	1,613	2,537	1,838	2,612	

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

Este tipo de cohortes descriptivos nos permite realizar observaciones atomizadas de los profesores en su conjunto o generales por Unidad o División Académica, a la vez de describir análisis para las Instancias personales de la Universidad.¹⁷

En un primer momento, analizaremos las poblaciones de *académicos potenciales*, registrados como las plantas activas en las Unidades Académicas y compararemos con las *poblaciones becadas*, tomando como vector de análisis su *categoría y totales UAM*.

POBLACION DE BECARIOS Y POBLACIONES POR CATEGORÍA REALES 1992-1995								
	1992		1993		1994		1995	
Categoría	Becaría	Real	Becaría	Real	Becaría	Real	Becaría	Real
Titulares	765	1,299	969	1,329	1,139	1,287	1,387	1,325
Asociados	525	1,072	443	1,088	473	1,055	407	1,086
Tecs. Académicos	32	98	32	202	37	195	44	201
Total UAM	1,322	2,469	1,444	2,619	1,649	2,537	1,838	2,612

Fuente: Oficina de Relaciones del Trabajo/DIPLADI-DPE.

Como podemos observar, existen cambios significativos dentro de los Campus Académicos de la UAM, esto debido, a los siguientes factores:

- El incremento de los montos económicos de las Becas.
- La modificación a los requisitos estatutarios del Programa de Estímulos.
- La inmovilidad de las categorías académicas dentro de los niveles propuesto por el TIPPPA.
- La facilidad de comprobación de los requisitos marcados por los estatutos del programa.
- La diversidad de criterios y formas de dictaminación de los cuerpos colegiados.

De ahí, la importancia de conformar criterios, elementos, referentes e indicadores que permitan valorar los resultados de los programas de Institucionales, bajo la óptica particular de cada Unidad, División, Departamento y Carrera que se desee evaluar; por ello la tarea de ir diseñando, desarrollando nuevos insumos y elementos institucionales que permitan una mayor certidumbre en la toma de decisiones; que oriente sus esfuerzos a dos planos. El primero hacia la incorporación de las nuevas necesidades de la globalidad del nivel superior¹⁸, y por el otro el reconocimiento de la planta académica de la UAM, ante organismos nacionales y extranjeros.

¹⁷ Refiérase este termino a la imagen del Rector General, Rectores de Unidad, Secretaria General y Secretarios Académicos.

¹⁸ En este entendido, queda los supuestos de certificación, calidad, modernidad y evaluación de la Educación Superior, mismos que orientaran los esfuerzos a alcanzar mayores recursos.

II. ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE CARRERA DOCENTE

2.1. Marco Contextual

El presente capítulo pretende analizar la operación del instrumento que recaba la opinión del alumno; a la vez de poner de manifiesto el comportamiento docente, sus aspectos orgánicos y su tendencia a lo largo del período comprendido de 1992 a 1995, la mecánica de estructuración de este análisis parte de la población global encuestada (18,176 casos acumulados en diez trimestres¹⁹) en su proporcionalidad de representación con respecto a la población UAM y su distribución en Unidades y Divisiones Académicas.

Para estimar el total de académicos que son representativos para conformar la población de profesores activos se determinó por la media poblacional de los trimestres 92-O; 93-O; 94-P y 95-I; lo anterior con el objetivo de referenciar la población de académicos dentro de la UAM y contrastar con la población encuestada; la finalidad de señalar, que las plantas académicas con un mayor número de docentes.

MEDIA POBLACIONAL 1992-1995				
AZCAPOTZALCO				
CAT	C.B.I.	C.S.H.	C.A.D.	T.U./T.C.
ASISTENTE	54	60	46	160
ASOCIADO	205	177	108	490
TITULAR	154	144	117	415
TEC. AC.	6	4	11	21
TOT. DIV.	419	385	282	1086
IZTAPALAPA				
CAT	C.B.I.	C.S.H.	C.A.D.	T.U./T.C.
ASISTENTE	18	20	16	54
ASOCIADO	128	185	105	418
TITULAR	172	190	145	507
TEC. AC.	4	2	1	7
TOT. DIV.	322	397	267	986
XOCHIMILCO				
CAT	C.B.I.	C.S.H.	C.A.D.	T.U./T.C.
ASISTENTE	24	15	13	52
ASOCIADO	183	181	104	468
TITULAR	178	195	85	458
TEC. AC.	26	19	24	69
TOT. DIV.	411	410	226	1047

Fuente: DIPLADI/DPE-SPE.

El análisis, en cuanto al número de académicos que fueron encuestados en las diferentes divisiones por Unidad y durante los once trimestres, muestra una regularidad de participación, que refuerza a la observada a nivel global.

¹⁹ 1 Esta población comprende a profesores que son evaluados por un trimestre o más.

MEDIA POBLACIONAL POR UNIDAD Y DIVISION					
UNIDAD	C.B.I.	C.S.H.	C.B.S.	C.A.D.	T.U/T.UAM
AZCAPOTZALCO	419	385		282	1086
IZTAPALAPA	322	397	267		986
XOCHIMILCO		411	410	226	1047
TOT.UAM	741	1193	677	508	3119

Fuente: DIPLADI/DPE-SPE.

La relación que guarda la población encuestada con respecto a la población real de académicos de la UAM es aproximadamente más del $\frac{3}{4}$ partes de la población total UAM; es decir, que la media poblacional UAM (3,119 docentes) con respecto a la media poblacional encuestada (2,369 docentes) representa el 81.54% de la cobertura del instrumento.

POBLACION ENCUESTADA CON RESPECTO A POBLACION UAM 1992-1995			
TRIMESTRE	POB. ENCUESTADA	POBLACION UAM	% DE PARTICIPACION
92-O	1,992	3,046	65.39
93-I	1,941	3,018	73.10
93-P	2,290	2,994	76.48
93-O	2,304	2,986	77.16
94-I	2,400	3,044	78.84
94-P	2,315	3,038	85.14
94-O	2,379	3,086	81.89
95-I	2,555	3,068	88.31
95-P	2,418	3,072	78.71
95-O	2,711	3,098	87.50

Fuente: DIPLADI/DPE-SPE.

Los cálculos obtenidos son con base a comparar las poblaciones activas, es decir, poblaciones registradas por sistemas escolares de las unidades; contra las poblaciones encuestadas, poblaciones que se registraron después de la quinta semana de altas, bajas y cambios.

POBLACION ACADÉMICA ENCUESTADA 1992-1995				
TRIMESTRE	AZCAPOTZALCO	IZTAPALAPA	XOCHIMILCO	TOTAL
92-O	619	681	692	1,992
93-I	724	499	718	1,941
93-P	809	747	734	2,290
93-O	868	693	743	2,304
94-I	886	757	757	2,400
94-P	829	729	757	2,315
94-O	835	754	790	2,379
95-I	948	799	808	2,555
95-P	913	854	651	2,418
95-O	1,007	846	858	2,711

Fuente: DIPLADI/DPE-SPE.

Por otro lado, la relación de la población estudiantil encuestada con respecto a la población real de estudiantes infiere lo siguiente: la proporción del alumnos que participan en la encuestas es de aproximadamente de 1.7 veces mas de la población total activa.

POBLACION ESTUDIANTIL ACTIVA 1992-1995				
TRIMESTRE	AZCAPOTZALCO	IZTAPALAPA	XOCHIMILCO	TOTAL
92-O	16,324	13,424	11,632	41,380
93-I	14,978	11,871	10,501	37,350
93-P	15,817	12,603	11,577	39,997
93-O	16,231	12,600	13,188	42,019
94-I	14,820	11,463	10,654	36,937
94-P	14,669	11,244	11,375	37,288
94-O	15,404	12,080	11,916	39,400
95-I	14,286	10,808	11,183	36,277
95-P	14,437	11,147	11,703	37,287
95-O	15,141	12,410	14,439	41,990

Fuente: DIPLADI/DPE-SPE.

La cobertura de alumnos activos que atiende la población de profesores activos es de un promedio de 12 alumnos por profesor, mientras tanto la población de alumnos encuestados atendidos es mas del doble. Al mismo tiempo la comparación, en cuanto a comportamientos de ambas poblaciones total y encuestada, observan una regularidad en cuanto al número de docentes participantes.

POBLACION ESTUDIANTIL ENCUESTADA 1992-1995				
TRIMESTRE	AZCAPOTZALCO	IZTAPALAPA	XOCHIMILCO	TOTAL
92-O	17,746	16,363	14,144	48,253
93-I	21,200	17,746	14,572	53,518
93-P	24,512	17,563	17,203	59,278
93-O	25,928	18,237	17,602	61,767
94-I	22,974	16,323	16,219	55,516
94-P	21,630	17,379	16,520	55,529
94-O	34,739	16,169	11,964	62,872
95-I	26,647	16,189	16,582	59,418
95-P	28,278	18,579	12,636	59,493
95-O	32,606	20,584	18,652	71,842

Fuente: DIPLADI/DPE-SPE.

2.2 Análisis del Proceso Operativo - Funcional

El presente trabajo se construyó para dar respuesta acerca de ¿Cuál ha sido el desempeño docente de los profesores, en la UAM ?.

La población académica de la universidad ha sido incentivada desde 1992 por medio de la beca al desempeño docente, que reconoce y distingue el trabajo de calidad y excelencia.

Con base en lo anterior, este instrumento aborda la descripción del desempeño docente. La metodología distingue dos vertientes para desarrollar este análisis:

- **La cualitativa.** Incide en **procesos** y se basa en **descriptores** sobre el desempeño académico de la encuesta para alumnos.
- Con tal fin se diseñó una representación modelada a cerca del modelo de enseñanza aprendizaje.
- **La cuantitativa.** Incide sobre **áreas poligonales** y se basa en cuantificar los descriptores, que integrados, nos dan un **indicador numérico**.

Los datos resultantes forman una área de variables que analiza los aspectos académicos de los profesores de la universidad, que al relacionarse permiten describir los siguientes elementos:

- Opinión del alumno.
- Organización del curso
- Cumplimiento
- Desempeño frente al grupo.
- Motivación para la Investigación.

El horizonte temporal de este estudio considera los trimestres de **94 Otoño**, **95 Invierno** y **95 Primavera**. La estructura poblacional se dividió después de un análisis de aproximadamente 20 mil casos en tres categorías poblacionales mismas que se definen como:

- **POBLACIÓN CRÍTICA:** Profesores con un promedio inferior a **7.5** de puntaje obtenido en el mencionado cuestionario.
- **POBLACIÓN PROMEDIO:** Se define a la población de académicos que obtuvieron un promedio superior al **7.5** e inferior al **8.74**.
- **POBLACIÓN ÓPTIMA:** Por último, se le denomina así a la muestra de profesores con un promedio superior al **8.75**.

Cabe señalar que la población de estudiantes que participan en la encuesta de la franja crítica por profesor es $X= 24$; en la franja promedio es de $X= 27$; y, en la franja óptima $X= 12$, respectivamente.

A) Datos

- Total de alumnos encuestados: **169,575**. (acumulados)
- Total de alumnos **94-O** : **46,300**.
- Total de alumnos **95-I**: **59,185**.
- Total de alumnos **95-P**: **64,090**.
- Total de Profesores referidos en **94 O**: **2,262**
- Total de profesores referidos en **95 I**: **2,540**
- Total de profesores referidos en **95 P**: **2,586**

B) Procedimientos

Una vez establecidos los criterios para conformar las poblaciones, se procedió a seleccionar los casos de cada una de estas, realizando relaciones estadísticas, programas y bases de datos con el fin de analizar a los profesores en las tres categorías mencionadas. A la vez, el precepto metodológico se realizó de acuerdo con el programa empleado para la lectura y valoración de la encuesta a alumnos.

Este análisis distingue el numero de alumnos por columna y valoración por fila, esto es representativo bajo la siguiente matriz de 17 filas y 5 columnas:

FILA/COLUMNA		C0	C1	C2	C3	C4
PREGUNTAS	VALORES	Valor del-No. Alum.	4	3	2	1
1	3					
2	1					
3	2					
4	2					
5	2					
6	3					
7	3					
8	4					
9	4					
10	4					
11	4					
12	5					
13	4					
14	5					
15	4					
16	4					
17	5					

Fuente: Programa de Análisis y Reporteo en Fox Pro V.2.5.

Por consiguiente al momento de realizar éste análisis se consideró:

- El número de alumnos;
- El Factor de la Fila; y,
- El Factor de la columna.

A partir de lo anterior, se diseñaron las siguientes ecuaciones aritméticas

Para obtener los datos por pregunta, tenemos:

C) Calculo del Número de Alumnos

$$Na = \sum Nc$$

Donde:

Na= Total de alumnos que contestaron por pregunta

$\sum Nc$ = Sumatoria de alumnos que contestaron por columna

Ejemplo: Si nos referimos a las preguntas 6 y 7 del reporte de evaluación del profesor (2774)²⁰ de la Unidad Xochimilco de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, (se anexa formato) tenemos:

Pregunta No. 6

$$Na = \sum (0) + (55) + (1) + (1) + (0) = 57$$

Pregunta No. 7

$$Na = \sum (0) + (53) + (4) + (0) + (0) = 57$$

²⁰ Sólo se considera su numero económico.

A continuación se realizó el cálculo de la pregunta mediante la siguiente ecuación aritmética

D) Calculo del Total de la Pregunta

$$Q_n = [N_{ac0}] + [(N_{ac1})(FQ_n)(F_{c1})] + [(N_{ac2})(FQ_n)(F_{c2})] + [(N_{ac3})(FQ_n)(F_{c3})] + [(N_{ac4})(FQ_n)(F_{c4})] ;$$

Donde:

Q_n = Cálculo de la Pregunta;

N_{acn} = Número de alumnos;

FQ_n = Factor de la pregunta;

F_{c1} = Factor de la columna.

Retomando el ejemplo anterior y teniendo en cuenta la matriz tenemos:

Pregunta No. 6

$$Q_6 = [0] + [(55)(3)(4)] + [(1)(3)(3)] + [(1)(3)(2)] + [(0)(3)(1)] ;$$

$$Q_n = [0] + [660] + [9] + [6] + [0] ;$$

$$Q_n = 675 ;$$

Pregunta No. 7

$$Q_6 = [0] + [(53)(3)(4)] + [(4)(3)(3)] + [(0)(3)(2)] + [(0)(3)(1)] ;$$

$$Q_n = [0] + [636] + [36] + [0] + [0] ;$$

$$Q_n = 672$$

Seguidamente se procede a relacionar el valor de la pregunta , entre el número de alumnos totales y entre el factor de la Pregunta. Para cumplir con los requisitos de esquematizar un intervalo de 0 a 100, se multiplica el resultado por una constante (10) y se divide entre una constante (4) se estructuró la siguiente ecuación aritmética:

E) Calculo del Cuantificador Esquemático de la Pregunta

$$Q_o = [[(Q_n) / (N_{acn})] / FQ_n] (10) / 4$$

Donde :

Q_o = Cuantificador esquemático;

Q_n = Cálculo de la Pregunta;

N_{acn} = Número de alumnos por columna;

FQ_n = Factor de la pregunta;

Por lo tanto tenemos para la pregunta 6 lo siguiente:

$$Q_6 = [[[(672)/(57)] / 3] (10)] / 4$$

$$Q_6 = [[[11.78] / 3] (10)] / 4$$

$$Q_6 = [[3.929] (10)] / 4$$

$$Q_6 = [39.29] / 4$$

$$Q_6 = 9.82$$

Por lo tanto tenemos para la pregunta 7 lo siguiente:

$$Q_7 = [[[(675)/(57)] / 3] (10)] / 4$$

$$Q_7 = [[[11.84] / 3] (10)] / 4$$

$$Q_7 = [[3.946] (10)] / 4$$

$$Q_7 = [39.46] / 4$$

$$Q_7 = 9.86$$

F) Calculo del Descriptor Funcional de Docencia

$$V_{df} = [Q_{gn} + Q_{gn+1}] / NQ_{gn}$$

Donde:

V_{df} = Descriptor Esquemático de la docencia;

Q_g = Cuantificador gráfico ;

NQ_{gn} = Número de Cuantificadores gráficos del descriptor

Por consiguiente tenemos que usando los datos de las preguntas 6 y 7 tenemos:

$$V_{df} = [9.86 + 9.84] / 2$$

$$V_{df} = [19.68] / 2$$

$$V_{df} = 9.84$$

Los resultados que aquí se presentan fueron obtenidos promediando las calificaciones que resultaron en los tres trimestres, sucesivamente, considerando acumulativo el número de alumnos.

Dado que la base del análisis es multireferenciado se elaboraron cinco descriptores que al integrarlos nos dan un indicador del desempeño global de los docentes. Lo anterior obedece a que a un profesor no se le puede cualificar en forma lineal ya que ello nos daría una visión sesgada y por lo mismo parcial.

El análisis de las partes (descriptores) tienen una relación consistente con el promedio general del software utilizado para interpretar la encuesta de los alumnos. Para ello se tomaron en consideración de las tres categorías analizadas los promedios altos, medios y bajos de cada una de ellas; considerando que el resto se agrupará dentro de estos rangos.

Los indicadores diseñados utilizando el cuestionario para alumnos en los trimestres antes citados son:

- **Valoración del alumno** lo integran las preguntas **5, 11, 12 y 17**, y consiste en un **juicio valorativo** dado por el alumno con respecto a la capacidad del profesor para impartir la UEA; mismas que son:
 - 5. Presentó adecuadamente los criterios y mecanismos de evaluación de la UEA.**
 - 11. Ha sido respetuoso en el trato de con los alumnos.**
 - 12. Ha comunicado con claridad conocimientos, instrucciones y ejemplos.**
 - 17. Ha despertado en el grupo entusiasmo por el trabajo académico (trabajo en bibliotecas, discusión de temas vistos en clase, etc.)**
- **Organización del curso** se conforma por las pregunta **1 ,2 ,3 y 4** y se refiere al **uso de la bibliografía** y recursos didácticos:
 - 1. El profesor ha asistido a las sesiones programadas del curso.**
 - 2. Las sesiones han iniciado y finalizado con puntualidad.**
 - 3. El profesor presento con claridad, al inicio del curso, el programa y la bibliografía.**
 - 4. Expuso claramente la forma de organización del curso.**
- **Cumplimiento del curso** este parámetro analiza las formas de **evaluación y trabajo para la impartición del curso** (preguntas **6 y 7**)
 - 6. Ha cumplido con el contenido del programa y las formas del trabajo.**
 - 7. Ha respetado los criterios y mecanismos de evaluación.**
- **Desempeño docente y didáctico** este rubro lo integran las preguntas **8, 9, 10 y 13** que permiten analizar la **disponibilidad del docente**, en aclaración y apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

8. Ha manifestado su disposición para resolver dudas y contestar preguntas en clase.

9. Ha dispuesto parte de su tiempo, fuera de clase, para aclarar dudas y profundizar en temas que a usted le han interesado.

10. El profesor ha sido imparcial en las evaluaciones practicadas.

13. Ha propiciado la reafirmación de conocimientos previos.

- **Estímulo a la Investigación** lo constituyen las preguntas **14, 15 y 16**, su objetivo es el de motivar en el alumno un espíritu de búsqueda y profundización de los contenidos.

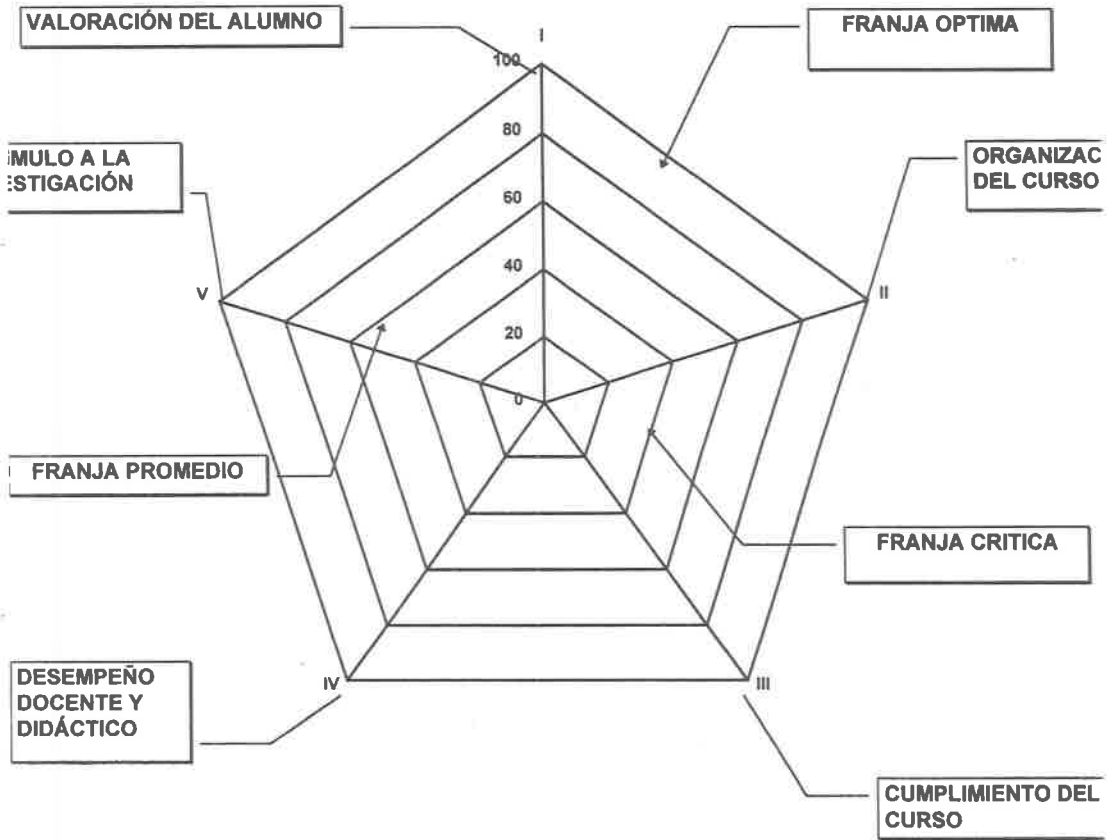
14. Ha favorecido la adquisición de nuevos conocimientos.

15. Ha mostrado la importancia e interrelación de los temas analizados.

16. Ha estimulado la búsqueda de nuevos conocimientos, actitudes de investigación y sentido crítico en lo que ha transcurrido del curso.

Teniendo el esquema del desempeño docente esquematizado en un polígono de cinco lados, apoyado en polígonos equidistantes de escala 20 ascendente.

ESQUEMA GRAFICO DEL DESEMPEÑO DOCENTE



2.3 Comentarios y Conclusiones

De acuerdo a lo anterior, podemos determinar que los objetivos del presente instrumento, no es un mecanismo de evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje²¹, sino un instrumento que sondea, a través de la opinión del alumno, las practicas docentes del profesor.

Por otro lado, la administración es un ente al servicio de la Academia; esto deja en claro la perspectiva institucional de desarrollar mecanismos de evaluación y planificación que involucre autoridades y académicos comprometidos con las funciones y orienten la optimización de los recursos de la Universidad, De ello, se desprende que la alternativa institucional, debe encaminarse a ser un espacio donde confluyan las perspectivas de evaluación de los cuerpos académicos; retroalimente, analice, diseñe y desarrolle nuevos y mejores mecanismos de evaluación y dictaminación; para posteriormente, proponga a éstos cuerpos académicos.

En cuanto al modelo utilizado, su objetivo es aportar cinco posibilidades de análisis jerárquico en cuanto a las carencias de los profesores en su desempeño docente²², que determina de la siguiente manera:

1.- La población crítica está más separada de la población promedio en el descriptor de estímulo a la investigación, (descriptor No 5), es decir, el maestro que se encuentra en la franja crítica no cumple con las condiciones y actividades que se desprenden de la lectura de las preguntas 14, 15, y 16.

2.- En segundo lugar, tenemos que en la franja crítica se observa una baja valoración en el descriptor valoración de alumnos (descriptor 1) preguntas 5, 11, 12, y 17.

3.- En tercer lugar, el comportamiento en el cumplimiento del curso (descriptor 3) por parte de los profesores que integran la franja crítica es incongruente en cuanto a las reglas y condiciones que plantean al inicio del curso. Preguntas 6, y 7.

4.- En cuarto lugar, en su desempeño docente y didáctico, (descriptor 4), los profesores de esta franja crítica no se encuentran interesados en desarrollar trabajo extra clase, así como resolver dudas específicas acerca de temas que pueden servir para reafirmar conocimientos. Preguntas 8, 9, 10, y 13.

5.- Por último en la organización del curso (descriptor 2), los maestros de la franja crítica, presentan un esquema irregular de organización que genera inseguridad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Preguntas 1, 2, 3 y 4.

²¹ Estos mecanismos, deberán ser contruidos bajo las perspectiva curriculares propias de las Divisiones Académicas, dado que la autoreflexión de las labores docentes deben y serán determinadas por los propios académicos.

²² Véase anexo documental, los formatos de las poblaciones analizadas.

En conclusión este análisis recomienda preeliminarmente, que cualquier medida remedial debe atender a fortalecer el nexo docencia-investigación, la relación profesor alumno, la implementación de alternativas para asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas de cada UEA, la revisión exhaustiva de las técnicas didácticas y en su caso actualizarlas y, por último, la adecuación de los contenidos incluidos en los cursos.

Este modelo cuya base es histórica a partir del análisis de trayectoria y desempeño permite establecer tendencias en el comportamiento académico, para un posterior estudio; que puede ser integrado con la observación de los siguientes ejes:

- - Diferenciación del desempeño docente por categoría.
- - Diferenciación del desempeño docente, por tipo de relación laboral.
- .- Interrelación del desempeño docente, con programas de estímulos.
- .- Diferenciación del desempeño docente por grados académicos.
- .- Relación del desempeño docente con índices de reprobación por UEA; y carreras., entre otros.

III. MODELO DE ANÁLISIS REFERENCIADO

3.1 Marco Conceptual

Al iniciar el presente capítulo, cabe aclarar algunas connotaciones que orienten el objetivo del presente. En primera instancia, el modelo se definirá como la Cédula de Evaluación Docente (**CEDED**), la cual contendrá información referenciada de los aspectos institucionales de carácter cualitativo sobre el desempeño del docente; es decir, elementos que distingan la actividad académica parametrable ante la Institución y que sea de carácter unívoco al proceso de enseñanza-aprendizaje.

En un segundo momento, la **CEDED** será un mecanismo que refuerce la toma de decisiones a nivel directivo y organizacional; por una parte consolidara un proceso de toma de decisiones mas referenciado en torno al desempeño del Docente en los dictámenes de las Comisiones de las Divisiones Académicas. Y, por otro lado, proveerá de indicadores generales de la planta docente a las instancias directivas superiores.

Es innegable, que el uso de las innovaciones tecnológicas dan a las estrategias una mayor precisión dentro de las decisiones, políticas y rumbos que se deben seguir; y de acuerdo con el párrafo anterior podemos, afirmar que la **CEDED**, tendrá una relevancia dentro de las instancias directivas y dictaminadoras de la Universidad.

Su ámbito de acción tendrá tres planos institucionales:

Plano MicroInstitucional: el cual se refiere a la construcción de referentes individuales de cada uno de los académicos de la Universidad, bajo el esquema del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Plano MacroInstitucional: se refiere a los tratamientos, tendencias y comportamientos de las poblaciones académicas en cohortes espacio-temporales que permitan definir, planificar y orientar proyectos, inversiones, políticas y programas institucionales.

Plano Global: sintetiza los dos anteriores; dado que infiere participar con otros sistemas de Educación Superior dentro de los esquemas de intercambio, certificación y cooperación; a la vez de fomentar la diversificación de los espacios, actividades y recursos de la propia Universidad.²³

En un tercer momento, será una base consolidada de información que provea a las instancias directivas de indicadores que sustenten escenarios factibles de planificación y evaluación. Este factor es de relevante importancia dado que implica innovar, implementar y desarrollar nuevas expectativas institucionales.

²³ Este ultimo plano, se tratara poco; dado que la finalidad de la presente investigación es de dar otra alternativa de información referenciada a las Comisiones dictaminadoras de las Divisiones Académicas que empleen en su proceso de toma de decisiones

La estructura y entramado de las líneas de información que integran la CEDED, son generadas directamente por instancias académicas - administrativas; de esto, la Dirección de Informática a puesto especial interés de ir diseñando esquemas de compatibles y estandarizados en cuestión de información, cabe aclarar que no es la intención de describir los procesos sino los objetivos de la CEDED.²⁴

Cabe hacer mención que la CEDED, como un proyecto delineado en una instancia de la Rectoría General, se tendrá que acotar a las funciones y consideraciones que competan a los Órganos Colegiados de los Campus Universitarios. Con ello, el nivel de autonomía y competencia de estas instancias no se ve transgredido con imposiciones de carácter orgánico funcional, y de tipo estatutario.

Para ello, la finalidad de la Cédula radica en que cada una de las Divisiones establezcan y definan sus propios perfiles para retroalimentar los procesos y procedimientos de la toma de decisiones, en un primer momento; e incorporar elementos de evaluación a la CEDED, como etapa cíclica del proceso de información.

Como se advirtió en un primer momento, la CEDED, se orienta a la conformación de indicadores institucionales del desempeño docente, de ahí su naturaleza y orientación, para lo cual se diseñó un diagrama que describe en áreas los elementos, características y líneas de análisis de la Cédula.

3.1.1 Descriptores Institucionales

Como indicamos en un principio, el establecimiento de indicadores institucionales para el análisis referenciado del proceso universitario parte de confluir éstos y orientar su intención²⁵. De ahí, que ubiquemos la dimensión de su intencionalidad como primera acotación institucional.

Es necesario plantear una metodología que tomando en cuenta las multirreferencias de la actividad institucional de una Universidad, puede deducir a través de las interrelaciones los atributos, rangos y beneficios de un indicador institucional.

Previo a la definición de un indicador es necesario distinguir los elementos que participan en su constitución. Con base en lo anterior, se requiere primero clasificar los descriptos en: Funcionales, Operativos, Sustantivos y Específicos.

- **Descriptos Funcionales** ligan condiciones de estructura, servicio y su articulación.

²⁴ Una de las principales problemáticas, que a lo largo de la trayectoria laboral se ha presenciado, es la falta de información concreta, veraz y referenciada; debido a estructuras sumamente estáticas y burocratizadas que permean a toda innovación de una inercia total.

²⁵ Es necesario indicar y puntualizar que las políticas de desarrollo institucional están orientadas en dos sentidos, el primero, considerado en torno de la globalidad y visión gubernamental del Estado; y por el otro, el sello distintivo de los grupos académicos fuertemente consolidados de la UAM.

- **Descriptores Operativos** trabajan directamente sobre la movilidad de los procesos universitarios, por ejemplo: la Docencia, la Investigación, la Difusión y el Presupuesto.
- **Descriptores Sustantivos** trabajan sobre las funciones básicas de la Universidad.
- **Descriptores Específicos** pueden clasificarse por tipo de actividad, por grados académicos, por actores, por tipo de producción y por vinculación, entre otros.

La relación entre los diferentes descriptores, promueve un volumen organizacional universitario caracterizado por la dinámica, la movilidad y los resultados. Esta forma de análisis trabaja de manera volumétrica e induce a encontrar, mediante el juego de las partes, los atributos de un indicador de la actividad y de las políticas universitarias. Por otro lado, el manejo de indicadores se convierte en un requisito básico para la construcción específica de estándares y de visualización de diferentes tipos de metas e inclusive permite el manejo y la definición del Proceso Universitario.

3.1.2 Indicadores Institucionales

De acuerdo con lo anterior, se irán definiendo indicadores institucionales que analicen aspectos docentes e información relevante acerca de las funciones sustantivas de la universidad; (Docencia, Investigación, Difusión extensión y Apoyo Administrativo), mismos que permitirán diseñar y desarrollar estrategias de evaluación y planeación.

Para desarrollar el presente apartado, se distinguirán las categorías de indicadores que se establecerán y conformaran la CEDED.

- A) Indicadores Institucionales Genéricos:** Se fundamentan directamente en las tendencias de las poblaciones académicas, delineadas por los Estatutos Organico-Legislativos de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- B) Indicadores Institucionales Particulares:** Se orientan a describir las funciones específicas del perfil del docente en las áreas de Docencia, Investigación y Difusión y Extensión de la Cultura.
- C) Indicadores Institucionales Externos:** Estos indicadores se fundamentan en los requerimientos y estatutos de Organismos de Evaluación, tanto públicos como privados, nacionales

y/o extranjeros, mismos que certifican o apoyan proyectos y programas de Educación Superior.

Con base a lo anterior, las relaciones se irán determinando de acuerdo con las necesidades y tratamientos e la información que así lo requiera, dando como resultado descriptores globales del desempeño docente en ciertos espacio-temporales.

A) Indicadores Institucionales Genéricos

- Planta de profesores por categoría y tipo de contratación por Unidad, División y Departamento.
- Permanencia (antigüedad) promedio de la planta académica, por Unidad, División y Departamento.
- Planta Docente por grado Académico y Area de Conocimiento.
- Perfil de profesores que participan en Proyectos de Investigación, Programas de Licenciatura y Posgrado.
- Personal Académico que participa en Proyectos de vinculación y desarrollo.
- Principales tendencias de movilidad escalafonaria y población de académicos que realizan funciones administrativas.
- Población de académicos que realizan estudios de posgrado, estancias o cubren periodo sabático.

B) Indicadores Institucionales Particulares

En este segundo apartado los indicadores a considerar son los grados académicos alcanzados por los profesores de la UAM. El análisis de estos indicadores permitirá identificar los niveles de desarrollo cualitativo que presentan las plantas académicas de la UAM; por Unidades y Divisiones. El conocimiento detallado de la situación que presente la población académica permitirá considerar la pertinencia de diseñar políticas encaminadas a fortalecer a las poblaciones académicas que muestren un bajo desarrollo cualitativo en comparación con el total.

- Profesores por rangos de edad y sexo.
- Profesores con licenciatura por Unidad, División y Departamento.
- Profesores con maestría por Unidad, División y Departamento.

- Profesores con Doctorado por Unidad, División y Departamento.
- Académicos con Doctorado Nacional.
- Académicos con Doctorado en el Extranjero.
- Académicos con estudios de posgrado por área de especialización.
- Académicos que realizaron estudios de posgrado con beca UAM por División, tiempo de duración, nivel y área de conocimiento.
- Tendencias por categoría, nivel y tipo de contratación de la planta académica, por Unidad, División y Departamento, por periodos, bienal y quinquenal²⁶.
- Número de becas de posgrado otorgadas por los Consejos Divisionales:

a) Maestría

b) Doctorado

- Promedio de sabáticos disfrutados por Departamento y por trimestre.
- Promedio de licencias concedidas por Departamento, por Trimestre y por año.
- Número de profesores que disfrutan la Beca a la permanencia.
- Número de profesores que han conservado ininterrumpidamente la Beca a la permanencia.
- Número de profesores con Beca a la Docencia.
- Categoría y grado académico de los profesores que tienen Beca a la Docencia.
- Profesores distinguidos con el premio a la docencia, por Unidad, División y Departamento.

²⁶ Estos periodos inferen el inicio, medio y final de una gestión universitaria.

C) Indicadores Institucionales Externos

En este tercer bloque de indicadores se consideraran el Número de licencias concedidas por División, y la población de profesores que se encuentren realizando estudios de posgrado. Y permitirá establecer relaciones entre el No. de licencias concedidas y los porcentajes de académicos con estudios de posgrado que se registran en las Divisiones.

- Número de profesores UAM pertenecientes al SNI²⁷ y su nivel.
- Profesores pertenecientes al SNI por División y Departamentos.
- Número de profesores UAM pertenecientes al SIN y su nivel.
- Profesores pertenecientes al SIN por División y Departamentos.
- Número de registros de patentes y certificados de originalidad.
- Número de patentes registradas: por Unidad, por División, por Departamento y por Area de Investigación.
- Numero de publicaciones registradas en el extranjero.
- Numero de reconocimientos por instituciones nacionales y extranjeras.
- Número de artículos publicados en revistas internacionales, por Unidad, División, Departamento y Rectoría General.
- Número de libros producidos por Unidad, División y Departamento.
- Número de libros editados por Unidad, División , Departamento, Dirección de Difusión Cultural, Empresas editoriales mexicanas, Empresas editoriales extranjeras.

El análisis de los indicadores, permitirá conocer en detalle el estado que guardan los rubros que se ubican en la función docente en la UAM, y el grado de eficiencia que presentan, así como de los distintos aspectos que componen la dinámica de la población estudiantil. A partir del análisis de estos indicadores, será posible establecer relaciones entre niveles altos y bajos de eficiencia terminal, asignaturas con porcentajes altos de aprobación, asignaturas con porcentajes altos de reprobación, identificar zonas de rezago estudiantil, porcentajes de población escolar inscrita y no inscrita y niveles de permanencia estudiantil, entre otros.

- Asignaturas con los mayores Indices de aprobación.

²⁷ Sistema Nacional de Investigadores.

- Asignaturas con los mayores Índices de reprobación.
- Docentes que participan frecuentemente en la impartición de las asignaturas que presentan los mayores Índices de aprobación.
- Docentes que participan frecuentemente en la impartición de las asignaturas que presentan los mayores Índices de reprobación.
- Establecer relación entre el docente asignado en una UEA y el Índice de reprobación de la misma.
- Número de alumnos dados de baja reglamentaria sin acreditar una sola asignatura (0% de créditos), informe detallado por División y Carrera.
- Número de alumnos que aprobaron el examen de admisión y no se inscribieron (por Carrera y División)
- Tasa de no inscritos.
- Número de alumnos dados de baja en la quinta semana (División, Carrera y Asignatura).
- Número de alumnos que se dieron de baja en la quinta semana y presentaron examen de recuperación en la UEA no cursada en las mismas asignaturas en que se dieron de baja.
- Asignaturas que presentan un Índice de correlación importante con el Índice de bajas reglamentarias
- Número de alumnos que se dieron de baja definitiva al término del primer trimestre.
- Número de alumnos que se dieron de baja definitiva al término del Tronco Común o General.
- Porcentaje de alumnos que terminaron el plan de estudios en el tiempo reglamentario.
 - a) En 14 trimestres
 - b) En 16 trimestres
 - c) En 18 trimestres
 - d) En 20 trimestres
 - e) En 22 trimestres

f) En 24 trimestres

- Población de alumnos inscritos que cursaron sus estudios en el tiempo reglamentario.
- Población de alumnos inscritos que cursaron sus estudios en un tiempo mayor al reglamentario.
- Índices de eficiencia terminal por División y por Carrera.
- Carreras que presentan el mayor índice de rezago, por Unidad y División.
- Estrategias de evaluación:
 - a) Número de alumnos que se presentaron a exámenes extraordinarios
 - b) Número de alumnos que se presentaron a exámenes ordinarios.
- Trayectorias de la generación: niveles de permanencia y niveles de eficiencia terminal.

3.2 Análisis Alternativo para el Proceso de Evaluación Docente

Con base a lo anterior, la elaboración del presente apartado, está orientado a exponer la valoración de las nuevas adiciones al instrumento de evaluación docente, incorporando la mecánica de los referentes institucionales.

La variación de estas adiciones, son en función de las adecuación al Reglamento de Ingreso, Promoción, Permanencia del Personal Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana; expuestos ante el Colegio Académico; mismos que tienden a incorporar nuevas rutas de análisis del Desempeño del Docente. Su orientación se fundamenta en reconocer los diferentes grados de compromiso de la actividad docente frente al grupo que los miembros del personal académico han mantenido para el cumplimiento de los planes y programas de estudio.

En un primer momento se seleccionan las preguntas que tienen una línea en común y de conclusión con las representadas en cada nivel del reporte; estas se denominan **preguntas trazadoras**, dichas preguntas describen, de manera condensada y de validación la opinión, en general, del alumno en torno a su compromiso en el aula, el nivel organizativo del profesor y su desempeño docente.

En un segundo momento, se plantean las preguntas de **percepción lógica**, es decir, que tuvieran la finalidad de que el alumno se involucre a lo largo del cuestionario a razonar los planteamientos expuestos y evitar, por consiguiente, la contestación mecánica y superflua de los mismos; estas preguntas se complementan con las **preguntas trazadoras**.

Así, las preguntas marcadas con **negritas** son las **preguntas trazadoras** y se ubican en los **Niveles Descriptivos** siguientes:

- Nivel de Autoevaluación (pregunta No. 6),
- Nivel Organizativo (pregunta No. 5); y,
- Nivel de Desempeño Docente (pregunta No. 20).

El objetivo al identificar la pregunta trazadora en cada nivel es el de tener para cada caso una lectura rápida y condensada, tanto del alumno y su esfuerzo en el curso, como del desempeño didáctico-pedagógico del profesor; y, además de la evaluación que en la opinión del alumno tiene de éste.

A continuación, se expondrá una forma de lectura de las **preguntas trazadoras**:

- En el caso del **Nivel Autoevaluación** del alumno, se tienen dos referentes específicos y complementarios. Por un lado, las horas que dedica el alumno a sus estudios; y, por otro, su desempeño en el curso, si se sigue el ejemplo del reporte que se anexa, se tiene que la mayoría de los alumnos opina que dedica de 2 a 4 horas semanales (**pregunta No. 5**); y, que su esfuerzo siempre es el adecuado (**pregunta No. 6**). Cabe señalar que para fines prácticos se optó por esta última.
- Para el **Nivel Organizativo**, se tiene una serie de preguntas de opción afirmativa o negativa, salvo en la pregunta trazadora y de percepción lógica (**pregunta No. 5**), que define si es necesario que el profesor tome cursos complementarios de manejo de grupos, didáctica docente o pedagogía, demás, su significado afirmativo o negativo es distinto de las cuatro anteriores. Esto con la finalidad de evitar que el alumno marque mecánicamente las opciones afirmativas o de negación de las anteriores. Prosiguiendo con la ejemplificación del formato se tiene que el máximo de alumnos contestan en el nivel organizativo la opción **NO**. Por lo tanto, el profesor tiene un buen desempeño didáctico pedagógico.
- Para el nivel de **Desempeño Docente**, el número de preguntas varía, según se traten los campos docentes que se exponga. De aquí que se condense este nivel en la pregunta 20, que define globalmente la aseveración hecha por el alumno a lo largo del cuestionario; y de acuerdo con el ejemplo empleado se tiene que la mayoría de los alumnos contestó la opción **EXCELENTE**.

Así, con base en la opinión de los alumnos, es posible determinar, en este caso que el profesor es un candidato potencial para el otorgamiento de la beca a la carrera docente.

3.2.1 Cuestionario para Alumnos

A) Evaluación al Profesor

Dentro de este apartado se establecerán los criterios del Cuestionario para alumnos teniendo las preguntas consideradas como descriptores institucionales:

1) El profesor presentó con oportunidad los objetivos, la bibliografía y el programa del curso.

La pregunta 1, se consideró un descriptor institucional, ya que si el profesor presenta al inicio del curso el programa de la materia que imparte, es posible inferir a partir de las respuestas obtenidas con esta pregunta, la efectividad o el nivel de organización académica del departamento de adscripción del profesor.

4) De ser posible me agradaría volver a tomar otro curso con este profesor.

Esta pregunta se consideró un descriptor institucional, y constituye un elemento para la evaluación, ya que en el supuesto de que un alto porcentaje de alumnos considere adecuado volver a tomar un curso con el mismo profesor, entonces podría inferir que la UAM, a seleccionado de manera adecuada a sus profesores, o también, que se cuenta con una planta académica de calidad; es decir, comprometida y responsable.

5) Es necesario que el profesor tome cursos de didáctica, pedagogía y manejo de grupos.

Esta pregunta también se consideró un descriptor institucional, pues en el supuesto caso de que un alto porcentaje de alumnos considere necesario que sus profesores tomen cursos de didáctica. Este sería un indicador a considerar para el diseño de una política encaminada a lograr una adecuada formación docente de los académicos de la UAM.

7) El profesor ha asistido, hasta la fecha, a las sesiones programadas para el curso

Esta pregunta también se consideró un descriptor institucional, debido a que de presentarse una valoración negativa de los alumnos en relación a la asistencia de sus profesores, sería necesario considerar la forma de solucionar el problema de la asistencia irregular de los docentes a sus cursos.

11) El profesor emplea suficientes recursos (ejemplos, problemas, medios audiovisuales, etc.), para ilustrar los diversos conceptos del curso.

Esta pregunta también se consideró como un descriptor institucional, debido a que a partir de las respuestas obtenidas, se tendrán elementos para elaborar un perfil del profesor de la UAM, en relación al nivel de desempeño pedagógico de éste en el salón de clases, y en consecuencia, diseñar estrategias de acción.

15) El profesor dominó con profundidad los temas que ha cubierto del programa.

Esta pregunta se ubica también como un descriptor institucional y tiene relación con la pregunta 11, debido a que si el profesor emplea los recursos pedagógicos adecuados, es probable que también domine con profundidad los temas del programa. La valoración que los alumnos otorguen a sus profesores a partir de esta pregunta, sería también un elemento para construir el perfil del profesor UAM y respondería a la siguiente hipótesis posible:

Desde la perspectiva de los alumnos, los profesores de determinada División o Departamento de la UAM, presentan un buen, regular o mal dominio de las técnicas pedagógicas.

B) Autoevaluación para los Alumnos

Las siguientes preguntas se consideran descriptores institucionales:

1) Usted ha asistido, hasta la fecha, a las sesiones programadas para el curso.

3) Usted ha permanecido en clase la duración total de las sesiones.

Ambas, se consideraron descriptores institucionales debido a que en función de las respuestas obtenidas se podría inferir no sólo la regularidad de las asistencias del alumno, sino también la asistencia del profesor. Asimismo, con las respuestas a la pregunta 3 se podrá inferir si el tiempo establecido para cada sesión es respetado por el profesor.

3.2.2 Cuestionario para Jefes de Departamento y Coordinadores de Estudio

En cuanto a la guía para la evaluación de la docencia para los jefes de departamento, las siguientes preguntas se consideran con descriptores institucionales:

3) Presente Ud. un análisis del informe de actividades que entregó el profesor hacia fines del año pasado. Si viene al caso, incluya una evaluación cuantitativa del cumplimiento de las metas establecidas en su programa de actividades. En particular indique si el profesor elaboró material didáctico actualmente en uso y si contribuyó a la revisión de planes de estudio vigentes a la fecha.

Con la respuesta a esta pregunta es posible valorar tanto el grado de participación del profesor en actividades que les son propias como la elaboración de material didáctico o en actividades de revisión y curricular. También, con la respuesta a este cuestionamiento podría valorarse la importancia o el interés que los Jefes de Departamento les concedan a estas actividades que son propias sus funciones.

Asimismo, es importante hacer la observación de que en el cuestionario para jefes de departamento, no se incluyen preguntas que tengan que ver con la evaluación de los académicos en las actividades de investigación y en su grado de participación en instancias de administración y gestión.

6) ¿Dio a conocer el profesor oportunamente sus necesidades para el buen desarrollo del curso?. (Por ejemplo: solicitudes de vehículos para prácticas de campo, uso de equipo audiovisual, adquisición de nuevo material bibliográfico, etc.

Con la respuesta a esta pregunta sería posible valorar si se da una adecuada utilización de los recursos materiales y financieros que la UAM, ofrece a sus académicos. Si el número de solicitudes de apoyo tanto material como financiero de parte de los profesores es baja, entonces es posible argumentar de manera hipotética, que existe más bien una subutilización de recursos institucionales.

También es importante señalar que las respuestas obtenidas con esta pregunta podrían conjuntarse con las respuestas obtenidas con la pregunta (11 del cuestionario de evaluación docente para alumnos).

9) ¿Ha recibido Ud. de parte de los alumnos, quejas del desempeño docente del profesor, o por ausencia de sus horas de asesorías?. (cruce con la 7 y 15 de evaluación docente)

La respuesta a esta pregunta nos daría información acerca de la inexistencia de criterios de verificación académica de parte de la institución; no sólo en relación a la asistencia a las sesiones obligatorias del profesor, sino también a su disposición de dar asesorías extras.

Aquí se detectan fallas en el desempeño docente, cuestión también contemplada en la pregunta 11 del cuestionario de evaluación docente del profesor por parte del alumno.

10) Considerando todo lo anterior, Ud. calificara al profesor como:(cruce con la 4 de evaluación docente)

Si el profesor tiene un compromiso con su trabajo y con la institución entonces es altamente probable que obtenga una buena calificación no sólo de parte del jefe de departamento, sino también de parte de sus alumnos.

Se puede establecer un cruce con la pregunta 18 del cuestionario de evaluación al profesor, ya que en ambos casos se trata de una valoración y evaluación que se hace del desempeño general del profesor.

3.3 Programas Propuestos para el Análisis Referenciado

3.3.1 Programa: Sistema Integral de Información Universitaria

Objetivo:

Analizar, diseñar y desarrollar un sistema de global de información universitaria que proporcione elementos eficientes y precisos para mejorar las funciones académico - administrativas, en el campo educacional, pedagógico y social; a la vez, de información confiable para el proceso de toma de decisiones de las autoridades universitarias.

Propósito:

Reorganizar y orientar los actuales procesos de tratamiento de información, identificando necesidades y prioridades, de las instancias académico - universitarias, para fincar la división de generadores y receptores de información; proporcionado un soporte integral y concertado al programa SINIU.

Fuente:

Instancias Académico - Administrativas de las Unidades integrantes de la UAM. e Instancias Centrales Administrativas de Rectoría General.

Acciones:

Analizar, diseñar, desarrollar y certificar, la información proveniente de los diferentes instancias, derivando con ello diversas propuestas de sistematización, orientación y tratamiento de la información, integrándola en forma eficiente y actualizada, para dar un soporte eficiente al proceso de toma de decisiones.

3.3.2 Programa: Análisis y Sistematización de Información Universitaria para la Toma de Decisiones.

Objetivo:

Redefinir los canales de información de las instancias generadoras y receptoras de información; con el fin de optimar el proceso de análisis, tratamiento, intercambio y difusión de la información.

Propósito:

Analizar los diversos aspectos de la generación, tratamiento y difusión de la información producida por la Universidad y poder diseñar los medios necesarios para optimizar los canales y mecanismos de información, en

base a las prioridades y necesidades que conlleve el proceso de la toma de decisiones; además, de desarrollar las bases e instrumentos teóricos y prácticos que fundamenten el desarrollo del mismo.

Fuente:

Instancias Académico-Administrativas de las Unidades integrantes de la UAM. e Instancias Centrales Administrativas de Rectoría General.

Acciones Operativas:

Analizar, los diferentes procesos del tratamiento de la información para identificar aquellos elementos que se tienen que optimizar y simplificar, ello encaminado a unificar criterios y tratamientos de la información provenientes de las unidades, dentro de los siguientes rubros: Informe del Rector General, Informes a Instancias Gubernamentales y de Educación.

Conformar una base de datos actualizadas de las poblaciones universitarias, con el fin de evaluar su comportamiento y establecer indicadores para su correcta evaluación.

Conformar un centro de procesamiento, sistematización y análisis de la información universitaria.

Integrar un banco de datos sobre: alumnado, académicos, administrativos, sesiones académicas, instituciones educativas, programas académicos, culturales, científicos, etc., que provean de una visión completa de la Universidad y su entorno.

Desarrollar un sistema integral de actualización periódica de las poblaciones y registros establecidos.

Conformar compendios ilustrativos de la información tratada con el fin de difundir productos y resultados de carácter estadístico e informativos.

Integrar un compendio anual de los ejercicios de planeación y evaluación realizados por el departamento en CINTA, DISQUETE y CD-ROM.

3.3.3 Programa: Centro de Documentación de Planeación y Evaluación

Objetivo:

Integrar y consolidar un centro de documentación que oriente y enmarque los objetivos, indicadores y mecanismos sobre planeación y evaluación universitaria; mediante el análisis, tratamiento y selección de bibliografía especializada, tanto de la propia universidad como de otras.

Propósito:

Consolidar una cultura básica de planeación y evaluación de las actividades universitarias, enfocada a fincar criterios y mecanismos eficientes para poder mejorar las actividades específicas y particulares de la Universidad, promoviendo las diversas tendencias y corrientes sobre la planeación y evaluación.

Fuente:

Bibliotecas Centrales de las tres Unidades Académicas de la UAM, Instancias de Educación Superior Nacionales, Instancias de Educación Superior Extranjeras.

Acciones Operativas:

Conformar en diferentes facetas el Centro de Documentación, mediante convenios de transferencia de bibliografía mínima en los rubros de planeación y evaluación en el ámbito universitario.

Conformar una base de datos que integre la información mínima del documento, para organizar y apoyar el uso y actualización del material del centro.

Integrar un banco de datos de las publicaciones, de tal manera, que se pueda dar a conocer el acervo bibliográfico del Centro a las unidades académicas e instancias.

Desarrollar un sistema integral de actualización periódica de las publicaciones y datos establecidos.

CONCLUSIONES

El análisis de la información se orienta, dentro de la Universidad Autónoma Metropolitana, a establecerse como una de las principales funciones dentro de la Gestión Institucional; es por ello que cobra denotada importancia el estudio de las nuevas tendencias de consolidación de la misma.

De lo anterior, la vinculación entre la Academia y la Administración deberá identificarse como un vínculo sólido e integral, que conlleve el compromiso institucional de las funciones Universitarias; terminando con los efectos entrópicos de los procesos burocráticos y líneas rígidas de funcionalidad. En este sentido se tendrán que innovar nuevas tendencias y criterios para la evaluación institucional.

La incorporación de nuevas tecnologías e instrumentos de evaluación y planeación integran implícitamente las connotaciones de profesionalización de los cuadros administrativos; cuyo fundamento se deberá consolidar en una práctica institucional de sus deberes y actividades.

La tónica de mantener una cultura de evaluación y planeación, infiere una serie de circunstancias globales e institucionales en el tiempo, que deberán estar retroalimentando los procesos particulares de las instancias académicas y gestoras de la Universidad. Lo cual es una tarea, importante identificar tales coyunturas en el contexto de la Educación Superior.

Por otro lado, Los elementos considerados en torno a la Evaluación de las Funciones Universitarias, lleva implícitamente las condiciones de Sistema Educativo Nacional, para lo cual, la UAM; tendrá que realizar cambios estructurales de fondo para incorporar nuevas perspectivas tanto en las áreas de Docencia e Investigación, como en los recursos de su patrimonio institucional. Lo cual, será a través de profundos análisis de sus expectativas académicas y funcionales, modificaciones a sus criterios institucionales, legislativos y políticos.

Para ello, será necesario consolidar fuentes inmediatas y validas de información para comparar sus actividades y funciones, de acuerdo con sus propios elementos como los de otras Instancias de Educación Superior; con base en anterior la integración de descriptores institucionales se orientan a radiografiar los aspectos fundamentales de la Institución, mismo que dará como resultado el establecer indicadores que permitan realizar ejercicios de evaluación, planeación y diseño de políticas institucionales encaminadas a la solución de los problemas detectados.

Debido a que no puede haber evaluación y planeación institucional, si no se cuenta con descriptores de los procesos que la docencia implica. La interacción entre diferentes descriptores, pueden dar origen a un indicador institucional, que fundamente la necesidad de realizar planeación institucional para mejorar, en este caso, la docencia.

Por ultimo, se exponen consideraciones cuya significación tendrá que ser valorada antes de realizar ejercicios de planeación y evaluación Institucional. Estas consideraciones son:

- Importancia de los principios y metas organizacionales
- Una base sólida de planeación.²⁸
- La participación multidisciplinaria.
- Apoyo integral consolidado por una infraestructura profesional.
- La toma de decisiones respaldada por una práctica concertada de análisis y discusión.
- Formación, compromiso y sentido de pertenencia, elementos necesarios para la participación conjunta.
- Garantizar y mantener una cobertura de los servicios permanentemente y adecuando los alcances periódicamente.
- Eficiencia en las tareas y actividades de la organización.
- Coparticipación con los sectores sociales y productivos que respondan al bienestar social.

²⁸ Este rubro supone el adecuado respaldo de elementos e información que eliminen la incertidumbre de la toma de decisiones y funciones sustantivas de la organización

BIBLIOGRAFÍA

- PROGRAMA PARA LA MODERNIZACIÓN EDUCATIVA 1989-1994. (Separata, educación superior y de posgrado e investigación científica, humanística y tecnológica). Poder Ejecutivo Federal (SEP), México, 1989.
- UAM, Reporte de Autoevaluación 1991, noviembre de 1992. (indicadores relevantes).
- CONAEVA, Lineamientos Generales para Evaluar la Educación Superior. Comisión Nacional de Evaluación de la educación Superior.
- AGUILAR, José María, Ander-Egg Ezequiel. La Evaluación de servicios y programas sociales, Ed. S. XXI Julio 1992. Impreso en España, Madrid.
- MARTINEZ, Rizo Felipe, El Oficio del Investigador Educativo.. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Impreso en México. UAA, 1989.
- FERNANDEZ, Alfredo L. et. al. Dos Décadas de la Planeación de la Educación Superior. ANUIES. 1993. Impreso en México.
- TERESA DE SIERRA, María (Coord). Cambio Estructural y Modernización Educativa. UPN-UAMA-COMECSO. Impreso en México, 1991.
- KELLS, H.R. Et. Al. La Gestión de Calidad en la Educación Superior. UAM-A ; UAP, 1991. Impreso en México.
- CLARK, Burton R. El Sistema de Educación Superior. (Una visión comparativa de la organización académica). UNA-A. Nueva Imagen. Universidad futura. Impreso en México. 1983.
- ZAVALA, Iván. Expectativas y Actitudes sobre Educación Superior. (El caso UAM). Impreso en México, 1992.
- ARGUIN, Gérard y Alyre Caron. (artículo) Planeación Estratégica o Calidad Total: ¿Cuál modelo para el mejoramiento de la formación universitaria? Revista Iglú # 4. Abril de 1993. Pp 23-33.
- CONAEVA. Seminario de Evaluación Universitaria. Documentos de trabajo 6-8 de mayo, 1993. Cocoyoc, Mor.
- FORO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. (Memorias). Universidad de Harvard. Universidad Autónoma de la Laguna.

- SEP. Evaluación, Promoción de la Calidad y Financiamiento de la Educación Superior (Experiencias de distintos países). CONAEVA, Impreso en México, 1992.
- LOREY, David E. The Rise of the Professions in the Twentieth Century Mexico. University Graduates and occupational change since 1929. University of California, Los Angeles. UCLA. Latin America Center Publications. 1992.
- UAH. Seminario : Universidad-Sociedad Pachuca Hgo. Mayo 1992.
- UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA. La Universidad en el Espejo (Tercer ejercicio de autoevaluación) Serie Planeación y desarrollo, 1993. Impreso en México.
- ANUIES. Propuestas de Lineamientos para la Evaluación de la Educación Superior. (Documento base para ser analizado y en su caso, aprobado en la IX Reunión Extraordinaria de la Asamblea General de la ANUIES). Tampico, Tam. Julio, 1990.
- UAM Informe de Autoevaluación. DIPLADI. Enero de 1994.