

RESERVA



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

SECRETARIA ACADEMICA
DIRECCION DE INVESTIGACION
COORDINACION DE ESPECIALIZACIONES

ESPECIALIZACION EN
EVALUACION ACADEMICA

“ESTUDIO DIAGNOSTICO SOBRE EL ESTIMULO AL
DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL”

TESINA QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE
ESPECIALIZACION

PRESENTA:

SUSANA GARCIA MENDOZA

ASESORA: DRA. ALMA DELIA ACEVEDO DAVILA

FEBRERO 2002

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
COORDINACIÓN DE ESPECIALIZACIONES

ESPECIALIZACIÓN EN
EVALUACIÓN ACADÉMICA

"ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE EL ESTÍMULO AL
DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL"

TESINA QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE
ESPECIALIZACIÓN

P R E S E N T A

SUSANA GARCÍA MENDOZA

ASESORA: DRA. ALMA DELIA ACEVEDO DÁVILA

FEBRERO 2002

*A mi Mami,
Por su cariño, comprensión y
apoyo incondicional en todos
los momentos de mi vida.*

*A mis hermanos Ma. Antonieta y Guillermo,
hermanos políticos Luis Antonio y María,
por estar siempre conmigo.*

*A mis sobrinos,
en especial a Celina.*

*A mis amigos y compañeros de la Universidad,
porque juntos hemos recorrido el incierto
camino del estímulo al desempeño.*

ÍNDICE

Introducción	6
Capítulo I POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	9
1.1 La concepción de evaluación que interesa a este objeto de estudio	11
1.2 Contexto de la Educación Superior en América Latina	17
1.3 Modelos de desarrollo económico y caracterización de la Educación Superior en México	25
a) 1960-1969	27
b) 1970-1982	28
c) 1982-1988	32
d) 1988-1994	34
e) 1994-2000	36
1.4 Políticas de evaluación de la Educación Superior	40
Capítulo II LOS ACADÉMICOS Y LOS ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE	42
2.1 Los académicos y las Instituciones de Educación Superior	43
2.2 Los académicos y el deterioro salarial	51
2.3 Programa de estímulos al desempeño docente	55
Capítulo III DIAGNÓSTICO DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL	58
3.1 Antecedentes, Objetivos y comisión del Estímulo	59
3.2 Metodología	65

3.3 Hipótesis	66
3.4 Categorías de análisis y variables	67
3.5 Resultados	68
Periodo 1990-1991	68
Periodo 1992-1994	75
Periodo 1994-1996	82
Periodo 1996-1998	92
Periodo 1998-1999	99
Periodo 2000-2001	104
Conclusiones	109
Bibliografía	114

INTRODUCCIÓN

Desde mediados de la década de los años ochenta, en las Universidades de América Latina, en particular en México, se han implantado reformas de tipo administrativo y académico, así como políticas de evaluación que pretenden superar las limitaciones del modelo de educación superior tradicional y se están enfrentando a nuevos problemas y retos.

Las reformas actuales tienen carácter instrumental, que incide en sus formas de organización y operación a través de mecanismos dotados de eficacia para enfrentar problemas asociados con la expansión y la multiplicación de las funciones del sistema de educación superior.

La crisis actual por la que atraviesa la educación superior es atribuible a factores endógenos y exógenos del sistema que vienen de años atrás. Por un lado se observa la expansión y proliferación de instituciones privadas de baja calidad y por otro lado, el crecimiento desmedido de la matrícula y en consecuencia el decremento de la calidad de los egresados de las universidades públicas. Estas situaciones aunadas a la crisis económica del país, logran fracturar el sistema, manifestándose la incapacidad para atender las necesidades de una economía competitiva que permanece en constante cambio.

La educación superior comenzó a ser evaluada al inicio de los años noventa, al observar deterioro en la calidad, desarticulación con el sistema productivo, excesiva flexibilidad curricular, escaso financiamiento y falta de planeación. Estos son algunos de los principales motivos por los cuales la evaluación se convierte en uno de los ejes que determina el giro de la educación superior.

La Universidad Pedagógica Nacional no puede sustraerse a estos procesos de evaluación y acertadamente ofrece la Especialización en Evaluación Académica, la cual se presenta como un foro de análisis y discusión que tiene como objeto de

estudio a la evaluación vista desde diversos ángulos; además el diseño del plan de estudios permite la reflexión, la construcción de la teoría de la evaluación, la contrastación de enfoques y metodologías, además el intercambio de experiencias entre los participantes de instituciones de diversos niveles que también se preocupan por la evaluación y su problemática.

Haber tenido la oportunidad de cursar esta especialización, me permite percibir y analizar, entre otras muchas cosas, un panorama de la evaluación superior como política de modernización. Los conocimientos adquiridos, revisados y ampliados durante el transcurso de los estudios de la Especialización, me conceden la posibilidad de desarrollar esta investigación.

Después de 10 años de otorgar el Estímulo al Desempeño Docente en la Universidad Pedagógica Nacional, considero pertinente realizar un estudio diagnóstico de éste, con el objeto de sistematizar la información de cómo se ha realizado a través de las distintas promociones, resaltando aquellos puntos que han sido motivo de controversias entre los grupos académicos, ya que es un programa que ha sufrido transformaciones desde su creación.

El objetivo del Estímulo Docente es obtener mayor calidad académica y mayor productividad de parte de los académicos para las instituciones, presentando como *estímulo* a este esfuerzo una compensación económica, que tiene como resultado una diferenciación salarial, conocida como deshomologación, haciendo que cada docente perciba un salario particular, diferente al de un compañero con situación laboral semejante.

La experiencia ha demostrado que el Estímulo en la UPN, presenta tendencias que se encaminan hacia la descalificación de las actividades entre el grupo de profesionales, pues a pesar que la evaluación se estructura a partir de una norma de rendimiento preestablecida, las normas y criterios son variables en cada

periodo y también durante el proceso mismo de la evaluación del trabajo académico individual haciendo que los resultados sean irregulares y diferenciados.

En el primer capítulo se expone de manera sintética, un panorama de las políticas de evaluación de la educación superior y sus repercusiones de manera directa dentro de las instituciones de este nivel educativo, a partir de los modelos de desarrollo económico y social en el contexto de América Latina y México. Estas políticas de evaluación han implantado como parámetros de medición la productividad, en particular, la evaluación del personal académico a través del programa de estímulos.

En el segundo capítulo, se analiza el difícil papel que desempeña el académico en la sociedad, el deterioro salarial que ha sufrido desde hace años y el significado que tiene el programa de estímulos.

En el tercer capítulo se realiza un diagnóstico del Estímulo al Desempeño Docente dentro del contexto de la institución, en el que se revisa el proceso y los resultados que se han obtenido desde su inicio hasta el año 2000. Este diagnóstico es de tipo descriptivo y referencial, se realiza a partir de la revisión y análisis de reglamentos, criterios, lineamientos, inventarios de actividades y resultados presentados por las comisiones participantes.

Espera que con este trabajo, los lectores obtengan información complementaria que les permita formar sus propias conclusiones al respecto.

CAPÍTULO I

POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La evaluación es un elemento básico para la planeación y la formulación de políticas de mejoramiento educativo; estas políticas obedecen a los imperativos de la sociedad y del Estado, por tanto deben ser formuladas en los términos apropiados que expliquen y justifiquen su razón de ser.

En México, en la década de los años setenta después del movimiento estudiantil del 68, el Sistema de Educación Superior intenta generar políticas sobre las cuales descansan las bases para la organización de un sistema de educación superior más moderno y eficaz; esto a través de un discurso de reforma educativa, dentro de un marco que no permite la interferencia directa del gobierno, de ahí que reciban tanto apoyo las universidades privadas con un prestigio creciente, restando importancia a la universidad pública.

El tema de la evaluación de la educación superior inicia en la década de los años ochenta, aparece como una política derivada de un discurso gubernamental, desde entonces se desencadena una moda desenfrenada por "hacer evaluación", se forman comisiones, consejos y comités; nace la evaluación institucional, la evaluación por pares y un gran número de modalidades de evaluación.

En el Programa Nacional de Desarrollo 1988-1992, aparece la política de evaluación para todos los sectores. En particular, en el Programa de Desarrollo Educativo, se indica que las instituciones busquen su excelencia académica y crezcan en la medida que lo exige el desarrollo de la nación para lograr una vinculación más estrecha con la sociedad con el propósito de generar fuentes alternativas de financiamiento y fortalecer sus mecanismos de coordinación y planeación interinstitucional e intersectorial a partir de la evaluación, como una política de modernización del Estado.

Para lograr esa transformación del sistema de educación superior se plantea uno de los principales lineamientos estratégicos y propósitos, la evaluación permanente de la educación superior, así se instala la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), en 1989.

Posteriormente, en la década de los años noventa, el sistema de educación superior entra en crisis y prevalece la idea de generar medidas necesarias capaces de reestructurar las instituciones, esto a partir de las evaluaciones iniciadas años atrás, en donde se refleja que los productos de las universidades públicas no corresponden a las necesidades, expectativas y sectores de la sociedad.

De esta manera, la evaluación para la educación superior toma un carácter más formal y se inician los procesos de evaluación institucional, al observar deterioro en la calidad, desarticulación con el sistema productivo, excesiva flexibilidad curricular, escaso financiamiento, y falta de planeación. Estos son algunos de los principales motivos por los cuales la evaluación se convierte en uno de los ejes que han determinado el giro de la educación superior en los últimos años.

Un aspecto importante para explorar y desarrollar como tema de investigación es el referido a la evaluación de los académicos, esos personajes que tienen un papel devaluado social y económicamente, pero que merecen todo el respeto por ser actores fundamentales en el devenir de las instituciones de educación superior.

La evaluación del personal académico conocido inicialmente como Programa de Estímulos a la Productividad y Rendimiento Académico implica una nueva modalidad de retribución económica diferenciada, su aplicación comienza en 1990 en la UNAM y tiene como antecedente el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el cual inicia en 1984.

Estas formas de evaluación se generan en un momento en que la subjetividad social del docente se encuentra afectada y en crisis, no está claramente definido el papel que desempeña dentro de las instituciones de educación superior, esto como resultado de un proceso histórico del desarrollo de la profesión, de un deterioro salarial, un conjunto de "imaginarios sociales" que se han proyectado sobre la misma y que la presentan como una profesión degradada; una serie de procesos institucionales que disminuyen su autonomía profesional, y una falta de delimitación de las habilidades técnico-profesionales específicas de esta profesión. (DÍAZ B. 1997:12.)

Para efectos del desarrollo de la presente investigación es necesario hacer una revisión del término evaluación y su conceptualización a partir de los enfoques cualitativo y cuantitativo, para encontrar una definición acorde al objeto de estudio.

1.1 La concepción de evaluación que interesa a este objeto de estudio.

Para llevar a cabo un proceso de evaluación se requiere claridad sobre el objeto de estudio, los objetivos propuestos y los métodos que se han de utilizar. Por tanto se debe partir de un concepto categórico que cubra las expectativas de la evaluación.

El concepto de evaluación ha sufrido modificaciones a lo largo de su historia, a la vez que, se ha ajustado a las diversas corrientes sociológicas y pedagógicas que permean el proceso educativo.

Uno de los autores con mayor peso en el campo de la evaluación es Stufflebeam, quién concibe a la evaluación cómo el proceso de diseñar, obtener y proporcionar información útil para juzgar alternativas de decisión, reduce el proceso a cuatro componentes esenciales: (PÉREZ G. 1985:26.)

- 1) conciencia de la necesidad de tomar una decisión,
- 2) diseñar la situación de decisión,
- 3) escoger entre alternativas, y
- 4) actuar conforme a la alternativa escogida.

Este autor presenta la evaluación con una visión holística que permite concebirla como un conjunto de acciones posibles, que se han de particularizar para cada caso específico, en función del contexto situacional, de las prioridades y del objeto de estudio, por tanto es un proceso orientado hacia la toma de decisiones.

Con esta misma visión holística, Mc Donald, postula que la evaluación no debe empezar por la presuposición de que ciertos datos deben constituir su área de preocupaciones, sino que el evaluador debe aceptar como potencialmente relevantes todos los datos concernientes al programa y su contexto; por tanto, el método de evaluación que propone es un modelo de actos y consecuencias orgánicamente relacionados, en donde la acción humana difiere ampliamente a causa del número relevante de variables que influyen en ella. (STUFFLEBEAM 1993:318.)

Probablemente el problema más grave que se relaciona con la evaluación del desempeño del personal docente de las instituciones de educación superior es que se carece de la explicitación y fundamentación de los conceptos de educación, universidad y evaluación en que se sustenta, pues como se menciona anteriormente, se requiere el marco social e institucional que le da sentido y sobre todo, la ubicación del ámbito de las funciones sustantivas que desempeñan los académicos.

Desafortunadamente en la mayoría de las instituciones de educación superior al evaluar al personal académico, se carece del soporte teórico de la evaluación para que sea aceptada como verdadera y generalmente se hace a partir de

paradigmas, que se utilizan como modelos y que perduran a través del tiempo.

Un paradigma es un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para abordar el estudio de una ciencia en particular, es un ingrediente arbitrario compuesto de incidentes personales e históricos necesarios para fortalecer creencias, rompiendo cánones y patrones para establecer otros nuevos y que en este proceso, contrario a lo establecido, existe una gran dosis de intuición y de subjetividad, a los que Kuhn llama periodos interparadigmáticos. Una vez establecido el nuevo marco de referencia o paradigma, la ciencia progresa en forma lineal por periodos indefinidos hasta que se establecen nuevos paradigmas y así, sucesivamente.

La evaluación tiene sus propios paradigmas. Dentro del paradigma positivista, en un sentido amplio, la evaluación es sinónimo de examinar, medir y desde luego cuantificar, generalmente se hace referencia la evaluación del rendimiento académico del alumno, en términos de medición bajo los siguientes supuestos: (Bobbitt 1976, Thorndike 1974, Mayer 1980, Popham 1983, Adams 1978)

- ✓ Lo importante es la medición de los objetivos propuestos.
- ✓ La búsqueda y la creencia de la objetividad en la evaluación es el resultado de la fiabilidad y validez de los instrumentos de recogida y análisis de los datos.
- ✓ El único procedimiento confiable es el método hipotético – deductivo, establecido en las ciencias naturales.
- ✓ El investigador tiene que observar rigurosamente las normas de la metodología estadística.
- ✓ Se debe tener estricto control de las variables intervinientes.
- ✓ El modelo experimental se concentra en la búsqueda de información *cuantitativa* mediante medios e instrumentos objetivos.
- ✓ La evaluación cumple una función de apoyo a la planificación previa y externa del proceso de enseñanza.

Este paradigma positivista ubica a la evaluación como un método para recabar datos y posteriormente presentar resultados, ya que las investigaciones cuantitativas tienden a traducir sus observaciones en números, lo importante para este enfoque de evaluación es el resultado, no el proceso.

En suma, "el paradigma cuantitativo emplea un modelo cerrado, de razonamiento lógico deductivo desde la teoría a las proposiciones, la formación de concepto, la definición operacional, la medición operacional, la recogida de datos, la comprobación de hipótesis y el análisis"(COOK y REICHARDT,1995:66).

En la contraparte, se encuentra el paradigma cualitativo o alternativo, como lo llaman algunos autores, (Eisner 1977, Cronbach 1978,1980, Mc.Donald 1983, Stenhouse 1984, Parlett y Hamilton 1976, 1983), el cual también tiene sus supuestos:

- ✓ La evaluación no debe comprenderse como proceso tecnológico desligada de la esfera de los valores.
- ✓ Lo importante de la evaluación son los procesos de pensamiento, análisis e interpretación, capacidades complejas de comprensión y solución de problemas.
- ✓ La evaluación se centra en los procesos de enseñanza aprendizaje e intenta capturar la singularidad de las situaciones concretas.
- ✓ La evaluación cualitativa requiere una metodología sensible a las diferencias, a los acontecimientos imprevistos, al cambio y a los significados latentes.
- ✓ La evaluación incorpora el conjunto de técnicas, orientaciones y presupuestos de la metodología etnográfica (observación, registros anecdóticos, etc.

El paradigma *cualitativo* constituye un intercambio dinámico entre la teoría, los conceptos y los datos con retroinformación y modificaciones constantes, basándose en los datos obtenidos; es decir, posee un fundamento humanista para entender la realidad de la posición del orden social concebido como la creatividad compartida de los individuos.

Como ha señalado Erickson, los investigadores en antropología y "sociólogos de trabajo de campo", y más recientemente los "etnometodologistas" se han mostrado interesados por el hecho social como acción social; por los significados sociales internos y constituidos por el hacer de las personas en la vida cotidiana.

En este sentido, "la evaluación como elemento integrante del fenómeno educativo debe entenderse en el marco de la institución universitaria y del tipo de aprendizaje, hombre y sociedad que desde ahí se promueve. La evaluación es un ejercicio social que tiende a ampliar el conocimiento y la conciencia de los universitarios sobre sus acciones académicas" (SANTOYO 1988:98).

La evaluación para la educación superior ocupa un lugar fundamental, pues de ella depende la asignación de recursos y las oportunidades para las instituciones. Un ejercicio de evaluación se plantea como un medio para llegar a un reconocimiento de la situación actual e inducir cambios de forma y de fondo.

Muchos grupos de investigadores y responsables de realizar la evaluación se han dado a la tarea de buscar una concepción de evaluación que satisfaga sus necesidades.

En México, las Instituciones de Educación Superior consideran importante la propuesta que hace ANUIES (1992): "la evaluación tiene como propósito la toma de decisiones y que éstas sólo pueden hacerse efectivas realmente en la medida en que quienes realizan las actividades específicas las asuman, es importante que sean los propios actores institucionales quienes lleven a cabo el proceso de evaluación, ya que les concierne y afecta en su ámbito propio de actividades, y dado que son ellos quienes efectivamente pueden hacer mayores esfuerzos para efectuar cambios cualitativos" (SOLÍS PÉREZ,1992:137).

Esta definición tiene como fin la toma de decisiones e involucra a los actores institucionales como partícipes en el proceso de evaluación, aunque no especifica quiénes son directamente los responsables, no se precisa qué aspectos se van a

evaluar, tampoco se menciona qué métodos se utilizarán y qué resultados se esperan. Esta situación es preocupante, porque no se puede evaluar por evaluar sin tener claridad en los objetivos que se pretenden alcanzar, los procesos y los productos esperados.

Por otro lado, los países desarrollados miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), a la cual pertenecen principalmente los países europeos y Estados Unidos, han impulsado la cultura de la evaluación para las universidades de otras partes del mundo, sobre todo de América Latina, en donde se han dado las instituciones a la tarea de impulsar los procesos y mecanismos de evaluación.

La evaluación es uno de los productos de la globalización y se ha convertido en parte del quehacer cotidiano de los académicos, ya que tenemos que participar de esta cultura, hay que tratar de dominarla" (PEIMBERT 1997), de estos procesos de evaluación se espera que ésta sea lo más justa posible y que los criterios y mecanismo sean claros y precisos, por tanto aún queda mucho por hacer.

La evaluación no debe hacer énfasis de los lados oscuros o las debilidades de las instituciones; por el contrario, deben identificarse los problemas a fondo para ejercer acciones eficaces, orientadas hacia objetivos claros, bien definidos, con la seguridad de que se modificarán los procesos positivamente, así como las estructuras que han dejado de ser funcionales.

En la evaluación de la educación superior existe una diversidad de corrientes, paradigmas y métodos de evaluación, de ahí que los criterios y procesos también sean diversos, lo importante es identificar los principios, fundamentos y lineamientos que orientan cualquier proceso de evaluación.

Para el objeto de estudio de esta investigación es adecuado considerar que, *"evaluar es emitir un juicio de valor fundamentado, de ahí que el acto de evaluar*

implica, además de una responsabilidad, un conocimiento amplio del objeto y de las determinaciones que actúan como causas. De tal manera que el fenómeno por evaluar debe ser abordado como la síntesis que contiene en su unidad la diversidad de factores coexistentes y, a veces, contradictorios que le dan significado. En este sentido, la evaluación de los asuntos académicos requiere de una investigación que se apoye en el concurso de varias disciplinas y se complemente con un conjunto de técnicas y metodologías que permitan un análisis comprehensivo del comportamiento de los fenómenos a evaluar" (SANTOYO 1988:104.)

Por tanto, para realizar una acertada evaluación del Desempeño Docente en la UPN, se recomienda que se consideren métodos cuantitativos y cualitativos que recuperen de manera holística los procesos y productos del trabajo académico, así como el contexto en que realizan las actividades, es decir que se obtenga una situación global que realmente refleje el desempeño de este grupo de profesionales de la educación.

En este sentido, la Universidad Pedagógica Nacional como institución de educación superior, se responsabiliza de sus propios resultados de la evaluación, apegada a los lineamientos de la ANUIES, con la finalidad de realizar los cambios y ajustes que considera necesarios para el mejoramiento de los servicios que ofrece a la sociedad.

1.2 Contexto de la Educación Superior en América Latina

Dentro de los procesos de integración económica, se han iniciado estudios comparativos entre los países latinoamericanos relacionados con la educación superior, los cuales han servido como marco de reflexión y análisis. Algunos autores que han puesto mayor interés en estos temas relacionados con la evaluación en América Latina se encuentran José Joaquín Brunner (1987, 1991); Manuel Gil Antón (1992,1994), Rollin Kent (1990,1996), Castrejón Diez (1990),

Gilberto Guevara Niebla (1986, 1989) y Guillermo Villaseñor (1997), entre otros.

En este contexto, América Latina se considera como un bloque o una entidad, principalmente por sus características culturales de lenguaje, desarrollo económico y desarrollo histórico, el cual ha estado basado en conquistas de parte de extranjeros, defensa y lucha por lograr la independencia de cada país, así como revoluciones internas, guerrillas, etc.; estos aspectos les han proporcionado a las naciones de este bloque territorial semejanzas que a su vez son diferencias a pesar de considerarse como "naciones hermanas". Entre esas diferencias se ha visto que la modernización económica ha significado mayor capacidad de generación de riqueza, pero no ha logrado que los beneficios sean compartidos equitativamente entre toda la población.

El Dr. René Villareal (1999:2), Premio Nacional de Economía en 1976, afirma que "los últimos veinte años América Latina ha enfrentado una crisis de transición de esta larga marcha inconclusa de un sistema de economía estatista y modelo de industrialización sustitutiva orientada al mercado interno (ISI) hacia una economía de industrialización abierta la competencia internacional (ICI)". Villareal expone que el viejo sistema y el modelo económico han muerto, pero no acaba de nacer y consolidarse el nuevo, lo cual se manifiesta en que no hemos podido pasar de un modelo de industrialización hacia adentro a otro con apertura a la competencia internacional.

Esto tiene semejanza con el plano de la educación superior, "cuando un conjunto de países, entre los que se encuentra México, de manera dinámica están envueltos en los procesos de integración económica en donde evaluar particularidades e interrelaciones resulta un trabajo de elaboración inminente e imperioso, lógico, al que hay que empezar a poner énfasis" (DIDRIKSON, 1995:119)

Considero que lo mismo sucede con las instituciones de educación superior,

mientras que el modelo napoleónico basado en escuelas y facultades está agotado, se hacen evaluaciones particulares y comparadas entre instituciones para buscar un nuevo modelo; por otro lado, estamos en transición, pues las instituciones se encuentran en crisis académica, tratando de reformular planes y programas, pero encima de viejos esquemas administrativos, tratando de estar acordes con las nuevas políticas.

Dentro de esas políticas modernizadoras de la educación superior en América Latina, que han tratado de cambiar el modelo de las instituciones, dos son las principales matrices del desarrollo que tratan de implantar las universidades: la *modernización* y la *globalización*, según las circunstancias nacionales y el estilo de desarrollo prevaleciente en cada país.

La primera de ellas, la modernización, postula la necesidad de que las universidades asuman tareas de enseñanza e investigación con un sentido moderno y transformador para contribuir al desarrollo en la estructura interna de las instituciones, que involucre a las autoridades, grupos académicos, currículas, planes y programas, etc.

Con el surgimiento de la época de la modernización, aparecen dinámicas y conflictos que con el tiempo se han vuelto característicos de la universidad contemporánea, girando todos ellos en torno a los aspectos políticos y económicos, sobre todo la devaluación salarial de los grupos académicos, los cuales se han visto afectados desde hace más de una década (BRUNNER 1991:30.)

Uno de los grandes retos de la modernización es precisamente cómo lograr la recuperación del poder de compra de los asalariados sin afectar el crecimiento del empleo, ni provocar presiones inflacionarias.

Algunos investigadores mencionan que una condición para evitar que eso suceda

es combinar el crecimiento de la productividad con el empleo y los salarios. "Si uno crece a costa del otro, se frustra la recuperación del poder de compra familiar y de la masa salarial, lo que conduce al estrechamiento del mercado y, por ende, a la competitividad de la economía"¹

Asimismo, Brunner postula que, "el estilo de modernización ha sido el predominante en el campo educativo latinoamericano", de ahí partió la necesidad de crear un proceso integral de planeación para este subsistema, pero desgraciadamente esa programación no se realizó formalmente y las instituciones y la matrícula crecieron de manera distinta al inicio de la década de los años setenta.

Esto se debe en parte, al proceso histórico de las Instituciones de Educación Superior, pues hasta antes de los años sesenta, fueron las promotoras de la "alta cultura", para un sector selecto de la sociedad, pero debido al desmedido crecimiento de la población y a los cambios del sistema productivo, durante la década de los años ochenta el currículo se orienta hacia el mercado, con la exigencia de la garantía de que la inversión económica en educación fuera recuperable, además de la obligación de asegurar que los fondos públicos se gastaran adecuadamente.

En cuanto a la globalización, las tendencias actuales de las sociedades atraviesan por situaciones contradictorias. Por un lado, continúan los procesos de globalización, dentro de la política de modernización, con su respectivo fortalecimiento económico a nivel regional, mientras en el otro extremo se encuentra reflejada su contraparte que es la polarización y marginalización de las sociedades, con sus efectos cada vez más visibles de pobreza económica y por tanto cultural.

Estos efectos se manifiestan tanto en los países ricos como en los pobres, pero en

¹ Boletín del fondo Mexicano de Intercambio Académico, (1988) Educación, Productividad y Empleo p 3

éstos últimos el problema se agrava por tener mayor número de población y mayor economía informal. Por tanto, la globalización es fragmentada y sus ventajas sólo alcanzan a una parte reducida de la población mundial; de ahí que muchos países, sobre todo latinoamericanos, desarrollen programas de carácter social, principalmente para los sectores salud, alimentación y educación.

La globalización genera varios efectos: una visión del mundo en los países industrializados y una visión totalmente distinta en los países menos desarrollados y apuntala, cada vez mayor poder económico de las corporaciones transnacionales. Esta distinción y la globalización han producido un nuevo espacio económico y político mundial, motivo de debate en los foros económicos a nivel mundial.

El reto para el gobierno de los países con menos recursos no es fácil, pues mientras responden y se preocupan por desarrollar la capacidad para competir en mercados internacionales, deben desarrollar políticas y sistemas de investigación en ciencia y tecnología, capaces de lograr la transformación de esas sociedades, a la vez que deben dar respuesta a las demandas de las grandes mayorías que se encuentran en pobreza extrema y que carecen de las condiciones mínimas para vivir dignamente.

Al respecto, algunos autores mencionan que los rasgos y las consecuencias de la globalización pueden resumirse en una globalización incompleta, puesto que no se realiza en todos los países ni en todos los niveles sociales por igual; se polarizan el progreso, los recursos humanos y las riquezas; en este nuevo espacio se presenta el multipolarismo, se ahondan los procesos de transnacionalización y en el plano nacional las sociedades se reorganizan con nuevas reglas. (DEL VALLE y T. 1993:26.)

Los gobiernos de los países en desventaja se preocupan por revisar sus economías y sistemas sociales para responder y desarrollar la capacidad de sus

recursos para competir en mercados internacionales a través del impulso de políticas, sistemas de investigación en ciencia y tecnología, así como apoyo a la educación superior, a través de la formación de cuadros profesionales de calidad y estilos de crecimiento.

La sociedad espera que la educación responda a sus necesidades, que a través de sus políticas se logre una mayor equidad y un mayor compromiso que permita disminuir las diferencias sociales entre los diversos sectores de la población.

Muchos autores han analizado esta preocupante situación, y han hecho observaciones importantes como es el hecho de que "las políticas educativas que se están adelantando en algunos países, están privilegiando aquella parte del sistema educativo que atiende al sector más involucrado en los procesos de globalización o de tratados de integración económica; y por el contrario, se está descuidando la parte de educación superior que debe atender también a los otros sectores económicos y sociales" (GARCÍA G., 1994:44)

Al parecer, es mayor la preocupación en los países por preparar elementos y cuadros profesionales para la competitividad, -ese rasgo tan marcado de la modernidad-, que subsanar las deficiencias de la inequidad.

En un aspecto más amplio, las Universidades de América Latina recientemente han implantado políticas de evaluación que pretenden superar las limitaciones del modelo de educación superior tradicional y se están enfrentando a nuevos problemas y tendencias, principalmente de descentralización administrativa.

En su forma más coherente y desarrollada, "el nuevo modelo asocia el financiamiento con indicadores de desempeño, esto implica una definición previa y externa a las propias universidades de las funciones sociales que ellas deben desempeñar y promueve su autonomía administrativa" (RIBEIRO, 1996:9) Esa autonomía administrativa es la que le confiere flexibilidad a las universidades para

adecuarse a las demandas de la sociedad a través de nuevas propuestas curriculares, programas relacionados con la empresa, el desarrollo de proyectos innovadores y el empleo de las nuevas tecnologías de la comunicación llevadas al campo de la educación.

Algunas universidades y en particular la UPN, aún no pueden desarrollar esa autonomía, por ser una institución dependiente de la SEP, carente de una Ley Orgánica que instrumente los procesos y mecanismos de autogestión, aunque esté participando en la dinámica de la política de evaluación.

Dentro de la búsqueda de esos nuevos esquemas antes mencionados, los académicos hemos sido afectados en el aspecto laboral y económico al entrar en los procesos de evaluación, pues dada la crisis económica, los estímulos se han convertido en parte importante del ingreso y uno de los grandes retos es cómo lograr el establecimiento de criterios y mecanismos de evaluación equilibrados que permitan el poder de compra de los asalariados universitarios, si parte de los ingresos está sujeta al programa de estímulos.

Se puede decir que la reactualización de la evaluación académica se origina en la existencia del "tope" salarial, más que en el impulso de un proyecto académico nuevo; se sostiene en la escasez de los recursos a distribuir, y se resignifica como un mecanismo de distribución de recursos económicos y de bienes simbólicos, bajo la forma de estímulos y becas, asignadas de acuerdo a méritos de rendimiento individual, lo cual permite incrementar el ingreso económico del grupo que lo solicitó y logró ingresar a dicho "tabulador paralelo", sin alterar entonces la homologación establecida para los incrementos salariales del sector en su conjunto. (GARCÍA SALORD, 1999).

Desafortunadamente, en este programa se parte del reconocimiento del grave deterioro de la situación económica e institucional del personal académico y se presentan grandes sesgos como es "la evaluación del trabajo académico en

abstracto, estimulado sólo en su aspecto exterior, y lo que es peor, simulado" (Borja,1991), propiciando el desmantelamiento de la planta académica, la deserción encubierta, la desvalorización de la carrera académica institucional y socialmente.

Al convertirse la evaluación en un instrumento de política educativa, la misma evaluación adquiere un matiz político que modifica su intencionalidad inicial académica para colocar su "interés" en la esfera de lo político y del poder. La dimensión del "control" y de la "gestión" emerge con mayor claridad en esta situación (DÍAZ B. 1997:62.)

Así, la evaluación se ve tensionada entre una perspectiva académico-técnica frente a una dimensión del poder, control y gestión. Esta tensión, que finalmente representa dos polos de "interés" cognitivo y de acción, no siempre se resuelve armonizando ambos intereses, sino que en muchos casos las prácticas de evaluación tienden a favorecer uno de estos polos.

La Universidad Pedagógica Nacional como una institución de educación superior no escapa a los procesos de evaluación y entra en esa dinámica con estrategias de evaluación que nacen en el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994, en donde se destaca que la "evaluación tendrá un sentido en la medida que sus resultados orienten la definición de políticas para el desarrollo institucional y para la asignación de recursos, circunstancia que implica una relación estrecha y dinámica entre la evaluación, la planeación y el financiamiento" (SEP,1990:30).

Sin embargo, la evaluación lleva aparejada la asignación de recursos, y cómo estos desafortunadamente son escasos, esta se ha convertido en una herramienta o un mecanismo para sancionar planes, programas e incluso al personal académico, a través de los programas de estímulos.

1.3 Modelos de desarrollo económico y caracterización de la Educación Superior en México.

Para llegar al abordaje de la temática central de esta investigación, considero necesario presentar un bosquejo del desarrollo económico y social de México durante los últimos periodos y el papel que ha tenido la educación superior en términos generales.

Durante el periodo post-revolucionario, (algunos autores consideran que aún nos encontramos en él), creció sólo el gobierno, en lo que se refiere a su organización, aparato administrativo, personal, recursos, propiedades y programas, bajo un estilo altamente centralizado entre el gobierno federal que representaba a la nación, sin considerar o sólo relativamente los estados y municipios (AGUILAR (1992:18)

El centralismo en México se forma a partir de "redes sociales" que une a distintos niveles y organizaciones gubernamentales, mediante las cuales unidades políticas locales se vinculan a las naciones, en ocasiones a través de relaciones personales. "Son las redes sociales y no las organizaciones gubernamentales la clave para entender la jerarquía y lógica del sistema político administrativo mexicano" (NACIF, 1992:65.)

Con tal centralización se descartan intereses de ciertos sectores de la sociedad, se alteran patrones de interlocución, por tanto, el redimensionamiento del gobierno busca su reorientación hacia la reforma del estado, pretendiendo atender con eficiencia los numerosos problemas públicos y sociales.

Estos cambios en la economía se han reflejado en la educación superior a partir de los años setenta, cuando a raíz del movimiento estudiantil del 68, el gobierno mexicano decide por razones de política socioeducativa, canalizar las inquietudes de la juventud con oportunidades y facilidad de acceso a la educación superior. A

la vez, contrata a una gran cantidad de egresados de la educación superior precipitadamente, ofreciendo condiciones laborales favorables en el mercado de trabajo académico para atender la creciente matrícula y el elevado egreso de profesionistas.

Este nuevo discurso sobre los cambios de la universidad provoca un desajuste, pues durante varios años consecutivamente se contratan alrededor de 5,000 nuevos profesores, con el resultado de un engrosamiento exagerado en la nómina, lo cual implica un cambio radical en la conformación de las instituciones; la mayoría de los nuevos profesores pasaron directamente de una licenciatura recién concluida en el mejor de los casos, a ser profesores sin experiencia profesional o docente previa. (IBARROLA:1992:3)

A casi cuarenta años que se inician estos cambios en las universidades e instituciones de educación superior, se perciben los efectos de la apertura y el relajamiento que se tuvo al inicio de los años setenta, en donde probablemente se atendió la cantidad, descuidando la calidad académica. Ese nuevo discurso se presenta con la propuesta de estudios prospectivos sobre universidades, ya que estas instituciones deben responder a las necesidades de todos los sectores de la vida social a través de los sistemas de formación y producción de conocimientos, con la finalidad de legitimar la agenda de transformación de la educación superior.

Para entender claramente y con mayor detalle el desarrollo de la educación superior en México, a continuación se presentan cuadros de concentración con la intención de contextualizar algunos aspectos relevantes a partir de 1960, por considerar que a partir de esa década se han presentado cambios significativos en este nivel educativo.

a) 1960-1969

PERIODO	ASPECTO ECONÓMICO Y SOCIAL	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1960-1969	<p>Modelo de desarrollo: estabilizador</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Monopolización de la industria: crece la banca privada y las sociedades financieras. ▪ Se consolida la asociación entre la burguesía nacional y el capital extranjero. ▪ Rápida transformación de una parte de la población rural en urbana y promoción de ésta última. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crecimiento masivo de universidades ▪ Incremento de la investigación científica y tecnológica, la enseñanza técnica, industrial y comercial. ▪ Se crea la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior, y la Dirección General de Enseñanza Técnica Industrial de la SEP, el CINVESTAV y la primera estación de televisión educativa y cultural (Canal11). ▪ Se define el contenido de la reforma universitaria: ▪ Creación de programas de formación de profesores ▪ Innovación de métodos de enseñanza ▪ Racionalización de la estructura académico-administrativa ▪ Otorgamiento de becas de posgrado para el extranjero ▪ Se funda el Centro de Didáctica y la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza, para elevar la calidad de los cuadros docentes. ▪ Conflicto estudiantil (1968)

Este periodo está caracterizado por un exitoso crecimiento económico que produjo cambios importantes en la estructura social, debido a la industrialización, a la urbanización del país, la ampliación de sectores medios y sobre todo, a la creciente intervención del Estado en todos los ámbitos de la vida social. México cuenta con un modelo de dominación política y social muy eficaz para los intereses de los grupos dominantes.

En cuanto a la educación, ésta se expande lentamente, pero es antecedente para diferenciar los cambios sociales que acontecen en México posteriormente, los estudios relevantes acerca de la educación superior toman importancia a partir de 1970, después del conflicto de 1968, evento que vino a revolucionar el papel de las IES.

b) 1970 a 1982

Este periodo abarca los sexenios presidenciales de Luis Echeverría Álvarez y José López Portillo. Se consideran de manera conjunta por estar bajo un régimen económico, político y social similar, aunque durante el sexenio de Echeverría, la inflación se consideró moderada, es decir, con índices menores al 30%; mientras que en el de López Portillo durante los primeros cinco años fue moderada, en el último año se tuvo una tasa elevada 98.84%.

Aún así, estos dos sexenios son de gran expansión para la educación superior, "el crecimiento por sí solo no es problemático; lo es, el que no se atiendan de manera consecuente y equilibrada las exigencias reales de calidad y desarrollo académico que implica un crecimiento tal (IBARROLA, 1992:3).

PERIODO	ASPECTOS ECONÓMICO Y SOCIAL	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1970-1982	<p>Modelo de desarrollo: compartido"</p> <ul style="list-style-type: none"> El ritmo de crecimiento de la población es mayor que el crecimiento económico nacional. El gobierno adopta medidas para impulsar la demanda agregada recurriendo al gasto público deficitario y al endeudamiento externo. 	<p>"Modernización Unversitaria"</p> <ul style="list-style-type: none"> Promulgación de la Ley Federal de Educación (1970) Constitución del Consejo Nacional de Difusión Cultural (1970) Creación del CONACyT (1971) Se transforma en un discurso sobre técnicas, medios y estrategias. Emergen programas de posgrado, formación actualización y especialización en el área educativa Expansión de la matrícula en las instituciones de educación superior, ya que el presupuesto se otorgaba dependiendo del número de alumnos matriculados, alcanza casi el 100%.

Continúa...

PERIODO	ASPECTOS ECONÓMICO Y SOCIAL	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1970-1982	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Provocación de desequilibrios económicos, financieros y sociales en todos los aspectos. ▪ Se consolida el proceso de concentración a través de la economía transnacional: las inversiones extranjeras directas se ubican en los sectores industrial y financiero, en las ramas más dinámicas de la economía nacional, y el crecimiento del crédito externo acaba por rematar la dependencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La política de Echeverría da lugar a la autoafirmación del estatus jurídico de la universidad: redefiniendo la autonomía universitaria, y a las reformas académicas y académico-administrativas (departamentalización, diseños curriculares, etc.), como una reforma integral. ▪ Creación de universidades e instituciones de educación media nuevas o renovadas, se crea la UAM, UPN, CONALEP, Colegio de Ciencias y Humanidades, Escuela Nacional de Estudios profesionales (ENEP), Colegio de Bachilleres, y otras instituciones particulares. ▪ Contratación masiva de profesores, reclutando personal académico de áreas disciplinarias y de profesiones afines. ▪ Carencia de planeación académica, administrativa y pedagógica y sus respectivas consecuencias como la falta de calidad. ▪ Hay una "democratización" en la enseñanza. ▪ Para lograr la paz social con justicia, se incrementa la participación popular y estudiantil, democratizando la estructura política y las instituciones sociales. ▪ Conjunto de acciones de expansión del subsistema de educación superior a nivel Nacional. ▪ Coordinación de tareas alcance nacional para la educación superior, se centralizan con el apoyo de la SEP y la ANUIES. ▪ Creación del Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior (1978) ▪ Se impulsa la formación de especialistas y docentes de alto nivel para la dirección y administración propia de la educación superior, y de la industria, la ciencia y la tecnología. ▪ Constitución del Consejo Nacional Consultivo de Educación Normal (CONACEN)

Durante el sexenio de Echeverría, el papel instrumental de la educación es sometido a varias críticas. En primer lugar, se considera que el sistema educativo

poco efecto tiene sobre la distribución del ingreso; en segundo lugar, se argumenta que la educación en su forma de operación en ese momento contribuye a elevar los niveles de desocupación.

Pablo Latapí ha dicho que la educación por una parte sufre las consecuencias de procesos de injusticia generados por la economía y, por otra, contribuye a reforzar esos procesos (MORALES, 1992:89).

En ese periodo, México está estrechamente ligado a los países industrializados que imponen ciertos patrones en la estructura productiva y de consumo en los países menos desarrollados. La tecnología importada y la organización de la producción provocan que aparentemente sea más provechoso y socialmente preferible producir los bienes que pueden consumir los grupos con mayores ingresos, que aquellos destinados a la marginación social y económicamente.

Sólo es utilizado un porcentaje muy limitado de la fuerza de trabajo y los desempleados con algún nivel educativo se interpretan como un desequilibrio estructural del sistema. La educación se convierte en un patrón legítimo en función de la cual los empresarios seleccionan a sus trabajadores, principalmente con cierto grado de cultura, aun cuando su capacidad técnica es limitada y éstos compiten entre sí para alcanzar las mejores oportunidades ocupacionales.

Esta situación motiva a la población a esforzarse por alcanzar la educación superior y lograr el acceso a las ocupaciones de alto nivel, los salarios y el estatus social, pues están estrechamente ligados con el nivel de la jerarquía laboral.

Sin embargo, en poco tiempo, los problemas de una mayor escolaridad y la carencia de ocupación laboral, así como el alto porcentaje de repetidores en las aulas, causan la frustración social, pero no fueron producto del sistema educativo en sí mismo, sino de la sociedad y la economía del país en general.

Durante esta fase de expansión de la educación superior, el gasto público es generoso, lo que permite que el sistema crezca y se diversifique, con la creación de instituciones de carácter técnico, terminales y bivalentes; se eleva el nivel de posgrado y se fundan instituciones privadas en el nivel superior.

Dentro de las IES, la docencia se convierte en la actividad básica, se organizaron los conocimientos de acuerdo a carreras con relación a segmentos específicos del mercado de trabajo, por tanto, los sectores más activos son los estudiantes y los profesores.

La política educativa se expresa bajo el signo de la planeación de las instituciones de educación superior, se ponen en marcha programas de formación de docentes, la atención a la demanda y una dinámica de racionalización en la distribución de los recursos.

Algunos de los temas fundamentales que están en discusión entre sindicatos y autoridades universitarias inician en la década de los 70, son: el ingreso, la promoción y permanencia del personal académico; las relaciones laborales y lo académico. Estos aspectos son resueltos jurídicamente por diferentes instrumentos en cada una de las universidades del país: la Ley Orgánica de cada institución y el artículo 3^a Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1980) (LANDESMANN, 1996:163).

Este gran periodo de expansión de la educación superior, culmina durante 1982, lo que se había planeado y programado para este nivel educativo se trunca en cuanto a proyecciones y expectativas, entrando en severos esquemas de racionalidad, pasando a la contracción y reducción presupuestal.

Esta reducción presupuestal alcanza casi el 40% para la población superior, con ese ingreso se paga el rubro de salarios de los académicos, así disminuye drásticamente su ingreso real y se ven obligados a abandonar las aulas o en el

mejor de los casos a compartir con otras actividades laborales que quizá les redituaba una cantidad similar a lo que percibían por su desempeño en las instituciones educativas.

c) 1982 a 1988

Durante este periodo se sienten los efectos de la última parte del sexenio de López Portillo y se trata de encauzar la educación superior para que sea un instrumento eficaz para el desarrollo social, bajo una perspectiva de planeación racional de recursos y metas.

PERIODO	ASPECTOS POLÍTICO Y SOCIAL	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1982-1988	<p>"Transición a la modernidad"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se elabora el Plan Nacional de Desarrollo (1982-1988) por la SPP, que señala una reorganización territorial en lo regional, que ofrece opciones a la marcada concentración en la zona metropolitana de la Ciudad de México. • Se presenta el Programa de Descentralización de la Administración Pública Federal (1985). • Un conjunto de tareas gubernamentales, son trasladadas a los estados y municipios, sin que se establezcan claramente prioridades o jerarquías en materia de asignación de recursos, creación de bienes y servicios, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción considerable en los recursos otorgados. • Racionalización de los recursos, ampliación de la cobertura de las funciones sustantivas y la vinculación con la enseñanza y la investigación con los problemas nacionales. • Disminución en el ritmo de crecimiento de la matrícula, por tanto es insuficiente para absorber la demanda potencial.

Continúa...

PERIODO	ASPECTOS POLÍTICO Y SOCIAL	ASPECTOS RELAVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1982-1988	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Severos ajustes en el sistema económico, restricción en los recursos para destinarlo a la deuda externa. ▪ Disminuye el crecimiento de la economía nacional. ▪ Debilitación del Estado para satisfacer las necesidades sociales (salud, vivienda y educación). ▪ Sustitución de importaciones por productos nacionales, aún cuando el costo de producción fuera mayor que los vigentes en el exterior. ▪ Se crean diversas instancias para llevar a cabo la "descentralización", prioritariamente en salud y educación. ▪ La crisis económica reflejada en la escasez de recursos del gobierno federal, la reducción del gasto y la inversión pública y los sismos de 1985, limitan la creación de infraestructuras productivas y de servicios para llevar a cabo la descentralización. 	<ul style="list-style-type: none"> • La educación normal es incorporada en el sistema de educación superior. • Promulgación del "Decreto de descentralización educativa" (1983) • Descenso en los salarios reales del personal de las instituciones de educación superior.

Los lineamientos trazados en el Plan Nacional de Desarrollo para la Educación Superior señalan la vinculación y adaptación de los programas académicos a las necesidades del aparato productivo, mayor impulso a las líneas tecnológicas de la educación superior, orientación hacia el posgrado en líneas específicas y tecnológicas y la racionalización – optimización de recursos, capacidad de infraestructura, etc.

Otro aspecto importante de esta política de la educación superior durante este sexenio, son las estrategias de operación, como la separación entre lo laboral y lo académico y la representación legal de la universidad en lo relativo al ingreso, promoción y permanencia de los académicos.

Seguramente estos son los antecedentes de la instauración de los programas de becas y estímulos a la productividad de los trabajadores de las IES, que se convierten en una lucha por deshomologar el salario de los académicos universitarios.

d) 1988-1994

PERIODO	ASPECTOS ECONÓMICO Y SOCIAL	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1988-1994	<p>Modelo neoliberal</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En 1989 se implanta el Plan Nacional de Desarrollo que propuso una profunda modernización del aparato productivo y de todos los sectores en general. ▪ Se abre la economía a la competencia del exterior, intentando reciprocidad para exportar bienes y servicios en los que México pueda ser competitivo. ▪ Invasión de las nuevas tecnologías que reducen la importancia relativa de la mano de obra en los costos de producción, desplazando la mano de obra menos calificada que es la más abundante en México. La viabilidad técnica depende de la magnitud e intensidad de inversiones procedentes del exterior, pero esto no fortalece el mercado interno. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canalización de las carreras profesionales hacia actividades que puedan generar algunas divisas necesarias para facilitar el crecimiento, pero esto no asegura la creación de empleos indispensables para evitar la concentración en pocas manos. ▪ El número de egresados y desertores es mayor que las oportunidades de empleo. ▪ Desaparición de ciertas ocupaciones y carreras "tradicionales" y las nuevas carreras requieren de un alto nivel de preparación académica. ▪ Auge de las universidades, institutos y tecnológicos particulares.

Continúa...

PERIODO	ASPECTOS ECONÓMICO Y SOCIAL	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1988-1994	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con el mercado de economía abierta se pretende evitar el problema por medio de la intervención directa del capital extranjero en la actividad económica a través de su mayor participación en la propiedad de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento de personal altamente calificado (ingenieros, programadores, especialistas en sistemas, etc.) ▪ Un número relativamente reducido de especialistas de alto nivel desempeñan las tareas de diseño, planeación, administración y control, en tanto que la fuerza laboral esta cada vez mas expuesta al desempleo tecnológico. ▪ Atención de la demanda, evitando la masificación de las instituciones ▪ Revisión y actualización de planes y programas de estudio. ▪ Inicia la autoevaluación, evaluación interinstitucional y nacional. ▪ Promoción del personal académico en función de su calidad y productividad ▪ Vinculación de las instituciones de educación superior con las actividades productivas, a través de: Servicios (asesorías, y prestación de servicios científicos y tecnológicos, financiamiento de investigaciones innovadoras, etc.) ▪ Incubadoras de empresas de base tecnológica (IEBT) ▪ Parques tecnológicos y tecnopolos. ▪ Firma de acuerdos y convenios entre instituciones mexicanas de Educación Superior y sus contrapartes de los Estados Unidos y Canadá.

El discurso neoliberal despliega un proceso de transición en las IES, trastocando las formas estatales, redefiniendo las funciones, características y formas de organización de la educación superior.

En este periodo se delinea un nuevo modelo tendiente a la modernidad burocrática como aspiración de organización institucional, de orden y racionalidad orientados a buscar nuevas formas de funcionamiento de las universidades.

relacionadas con el estado y la sociedad, perfilando un sistema altamente diferenciado, identificando regiones, instituciones, programas y sujetos.

e) 1994-2000

En este periodo aumenta la vinculación entre las universidades y los sectores privado y social. El manejo de la información predomina cada vez más en la producción de bienes y servicios para atender las necesidades de la sociedad.

PERIODO	ASPECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1994-2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A finales de 1994 se presenta una devaluación del peso ante el dólar y los efectos se resienten en la crisis mas grave de la historia de la economía de México, con las siguientes consecuencias: ▪ se disparan las tasas de interés ▪ desconfianza e incertidumbre en los mercados financieros ▪ fuga de capitales ▪ desplome en la bolsa de valores ▪ la inflación crece a niveles dramáticos ▪ aumento del desempleo, incluso de forma masiva ▪ pérdida del poder adquisitivo ▪ Desaparece el ahorro y el consumo disminuye significativamente ▪ cierre de empresas y crecimiento de la pobreza ▪ volatilidad de capitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, con 2 políticas generales: 1. Ampliar las oportunidades de educación (cobertura educativa). 2. Se pronostica que la demanda de la Educación Superior aumentará el 27%; y mejorará la calidad de los servicios educativos y su pertinencia. <p>Políticas generales del Programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación y actualización de maestros de la educación media superior y superior. • Apoyo prioritario a proyectos resultantes de la participación multi-institucional. • Planeación, realización y evaluación de programas y acciones. • Apertura a oportunidades educativas con los siguientes criterios: • calidad, • atención donde los servicios son inferiores al promedio nacional, • desalentar la creación de nuevas instituciones públicas en donde existe la capacidad de absorber la demanda, conforme a los criterios de planeación nacional e institucional, procurar el desarrollo equilibrado de la oferta educativa en relación con las necesidades sociales,

Continúa...

PERIODO	ASPECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES	ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
1994-2000	<ul style="list-style-type: none"> • En 1995 los organismos internacionales y el gobierno de los Estados Unidos proporcionan ayuda para reducir las consecuencias de la crisis de balanza de pagos de fines de 1994. • A partir de 1996 se retoma la tendencia decreciente de la deuda pública. • El cambio en la política económica provoca que se participe en un menor número de actividades de la economía, para concentrarse con más eficacia en aquellas áreas que no pueden ser cubiertas por el sector privado. • El sector público deja aquellas actividades que puede desarrollar el sector privado, por lo que se venden empresas públicas que no son estratégicas ni prioritarias. (Por ej. : Ferrocarriles Nacionales). • A partir de 1988, el sector público se limita a invertir en aquellas áreas que complementan a la privada y no la sustituyen, razón por la cual la inversión pública cae cerca del 4%. • Se permite la entrada de capitales extranjeros para reforzar la economía nacional, en especial en el área bancaria y telecomunicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • considerar los mercados laborales, el desarrollo de las profesiones, los requerimientos del sector productivo, las necesidades tecnológicas, así como las perspectivas del desarrollo regional y local. • Apoyar la creación de nuevas modalidades educativas, así como la reforma de planes y programas de estudio. <p data-bbox="611 553 852 581">En cuanto a la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estimular la autoevaluación y la evaluación externa de las instituciones, así como la evaluación de la calidad, la participación de pares y la evaluación colegiada. • En 1994 la CONPES acuerda crear el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL).² • En 1995 se aprueban las propuestas para el desarrollo de la Educación Superior³ que incluyen la creación de un sistema de acreditación. • Conforme a los criterios de planeación nacional e institucional, se procura el desarrollo equilibrado de la oferta educativa con relación a las necesidades sociales. • Considerar los mercados laborales, el desarrollo de las profesiones, los requerimientos del sector productivo, las necesidades tecnológicas, así como las perspectivas del desarrollo regional y local. • Apoyar la creación de nuevas modalidades educativas, así como la reforma de planes y programas de estudio. • En 1996 se acuerda que el CENEVAL elabore diversas propuestas para impulsar la evaluación de los egresados mediante el Examen General de Calidad Profesional y el Examen General de Egreso de Licenciatura.

² El CENEVAL es una asociación civil que lleva a cabo la medición, evaluación, análisis y difusión de los resultados académicos de los estudiantes y profesionistas, especialmente en cuanto a su aptitud académica y aprendizaje", tomado de: CENEVAL, Servicios, 1997

Este periodo se caracteriza por tener etapas de crisis y supuestas etapas de relativa estabilidad económica. En este sexenio surge la evaluación de la educación superior con la imperiosa necesidad de redefinir sus objetivos y estrategias a largo plazo. La ANUIES propone once puntos sobre evaluación, los cuales son divididos en dos grandes grupos:

- a) Propuestas de Evaluación Interna de las IES, consisten en el desarrollo de metodologías para evaluar con criterios cualitativos las actividades académicas y los planes institucionales por áreas de conocimiento y en su organización institucional; fomentar una cultura de evaluación que permita un sistema permanente e integral de evaluación de los diferentes sectores y ámbitos institucionales; asegurar la participación de los órganos colegiados y de los actores internos; articular las prácticas de presentación de informes de las actividades realizadas en las dependencias de las IES, con ejercicios efectivos de evaluación y relacionarlos con sus planes y programas de actividades y con la asignación de sus presupuestos.
- b) Propuestas de relaciones interinstitucionales que permitan: el intercambio para el análisis de metodologías, criterios e indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar elementos internos y externos a las IES para que eventualmente se lleguen a definir sistemas indicadores y parámetros por funciones y por áreas de conocimiento; la realización de estudios evaluativos sobre la congruencia de las funciones académicas en términos del impacto social en el entorno inmediato, de sus procesos y de sus resultados; el establecimiento de un sistema nacional de acreditación y de perfiles de egreso y estándares de conocimientos mínimos por carreras; la promoción de mecanismos y espacios regionales para realizar ejercicios de evaluación y obtener propuestas de trabajo conjunto en algunas áreas prioritarias; el desarrollo de mecanismos para evaluar organismos, programas y sistemas de carácter nacional que afectan a las IES, y, la asignación presupuestal federal y estatal relacionada con la evaluación de los planes y programas institucionales, de acuerdo con parámetros e indicadores establecidos con la participación de las IES.

Estos programas de estímulos son una de las políticas implementadas para la educación superior, creadas bajo los criterios de calidad y excelencia, con la finalidad de motivar al personal académico como una renovación en las instituciones de educación superior. Este sistema es conocido como "merit pay" (pago al mérito) y se hace bajo una serie de criterios, lineamientos y procedimientos particulares para cada institución.

En cuanto a las propuestas de ANUIES antes citadas, en la UPN cada promoción hay cambios y modificaciones en el transcurso mismo del proceso de evaluación. Los puntajes sufren modificaciones que son hechas de manera arbitraria e incluso ilógica, eso depende de las comisiones responsables de cada proceso. Puede decirse que existen lineamientos en lo general, pero en lo particular y específico, en el momento de la evaluación individual surgen situaciones no previstas que alteran los resultados, además de que se toman decisiones al interior de las comisiones evaluadoras que son desconocidas por los candidatos y que al conocer los resultados predomina el factor sorpresa.

En este sentido, "el proceso actual es un momento de tránsito en el que se busca la subordinación de la educación a la sociedad externa, mediante ajustes de estrategias que ciertamente operan en el control de la calidad del trabajo universitario y de sus productos, más que en las modalidades de intervención sobre los procesos educativos previos. Por tanto, los procesos de modernización y los mecanismos de evaluación y estímulo a la productividad tiende a fomentar un enfoque individualista del trabajo académico (ORTEGA SALAZAR, 1992:140).

Efectivamente, se continúa trabajando en equipo, pero en los momentos de la evaluación, los equipos de trabajo se fracturan y se está alcanzando un nivel de trabajo individualizado.

1.4 Políticas de evaluación de la Educación Superior

Entre los indicadores que muestran la caracterización y el nivel de desarrollo de un país se encuentra la educación, en particular, la elevación del nivel educativo promedio de la población que es considerada como un criterio para medir los procesos de modernización social y económica por la que atraviesa el país en cuestión.

México no escapa a esos criterios de medición, ya que es un país como muchos otros, en que la educación ha estado denotada por la influencia evolutiva de la estructura política y económica del país. No sería posible concebir una sociedad que por un lado reproduzca eficazmente las condiciones propicias de la esfera económica, y por el otro, permanezca al margen de las formas de comunicación y de organización de la sociedad, ya que son ámbitos inseparables.

Es indispensable reconocer la dificultad de propugnar y cristalizar reformas institucionales en una sociedad que carece de niveles escolares satisfactorios, en donde el aumento de la población es constante así como su consecuente demanda de servicio y que estos no cumplen satisfactoriamente con los criterios de equidad, eficiencia y calidad.

Las reformas actuales tienen carácter instrumental, que incide en sus formas de organización y operación a través de mecanismos dotados de eficacia para enfrentar problemas asociados con la expansión y la multiplicación de las funciones del sistema de educación superior.

Esto supone una revisión del sistema educativo y de las políticas educativas, para emprender un cambio que asegure la viabilidad del cambio estructural y del actual proceso de ajuste, para que los beneficios de la modernidad alcancen a toda la sociedad.

Es necesario abordar el análisis del déficit de los servicios, la cobertura que proporcionan, la eficiencia terminal reflejada en los índices de aprobación y reprobación, la desarticulación entre niveles, los problemas gremiales, la falta de una estructura funcional, entre muchos otros aspectos de carácter cuantitativo y cualitativo que atañen e impiden el pleno desarrollo de la educación superior en México.

En las primeras etapas de los programas de evaluación se detectan dificultades, entre los más comunes se encuentran la falta de infraestructura de datos y de información en las IES, la carencia de personal especializado y profesional en la operación de metodologías e instrumentos de evaluación, además de resistencias en las comunidades universitarias por considerar que existen tendencias unilaterales de valoración del trabajo académico. También se precisan objetivos, criterios, variables e indicadores de evaluación, entre los que destacan los programas de posgrado, los programas de investigación y las carreras profesionales; se establecen estándares mínimos de calidad, programas de excelencia y proyectos académicos.

Estas políticas de evaluación de la educación superior no deben quedarse en el discurso, deben analizarse en el contexto en el que se presentan, los partícipes de ésta, así como las fuerzas de resistencia actuantes, tanto para la evaluación como para el cambio.

CAPÍTULO II

LOS ACADÉMICOS Y LOS ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE

La universidad es una institución que ha evolucionado y continuará evolucionando a través del tiempo, ya que refleja lo que es la sociedad como sistema y la educación superior es uno de los subsistemas que la conforman.

Para que la educación superior se transforme y adapte a nuevas formas de organización y funcionamiento debe atravesar por periodos de decadencia, confusión, avance y retroceso; esto no es nada nuevo, pues como menciona Hirsch Adler (1992:17) "vivimos una época en que la Universidad tiene crisis de identidad y de creatividad que la hace ir detrás del cambio social, en ocasiones toma la vanguardia, en otras los cambios sociales toman el centro de la escena y ella va a la zaga", este es un reflejo del surgimiento de las políticas de evaluación institucional y de la educación superior en particular.

Con la concepción actual de la sociedad globalizada y la influencia del sistema de mercado, la universidad se ha visto afectada, pues la universidad evoluciona y las fuerzas que provienen de la sociedad moldean su desarrollo, estableciendo paulatinamente las estructuras de una nueva sociedad y naturalmente se busca un nuevo esquema universitario, el cual aún no está definido.

A lo largo de la década de los ochenta se hacen investigaciones relacionadas con la educación superior y se obtiene como resultado que el modelo educativo de este nivel está agotado. Entre los argumentos de este agotamiento se encuentran, la pérdida de identidad del sistema de educación superior, la expansión cuantitativa a expensas de la eficiencia y la calidad que fue degenerando en procesos de inequidad en el acceso de los diversos sectores sociales a la educación superior, así como el descuido de los aspectos cualitativos que

podieran relacionarse con procesos económicos y productivos en nuestro país.

Otro de los indicadores del agotamiento del modelo universitario es el cambio de actitud gubernamental ante las instituciones que conforman el sistema de educación superior en su conjunto, lo cual se manifiesta principalmente en dos aspectos: el financiamiento y la posición directiva de los órganos oficiales. Se da una fuerte disminución de los presupuestos otorgados a las instituciones públicas de educación superior públicas, a pesar de que durante esos años se incrementa notablemente la matrícula, además de la negativa de mantener una situación homologada de carácter salarial en las percepciones para los trabajadores académicos, con independencia de la productividad y de la evaluación de su desempeño. (VILLASEÑOR, 1997:21).

2.1 Los Académicos y las Instituciones de Educación Superior.

La universidad no debe ser vista como una máquina de tiempo en el sentido que hoy los distintos gobiernos parecerían concebirla, pero sí ha sido una fuente de cambio social importante en algunos momentos y también constituye un espacio organizacional donde ocurre y se pauta la interacción entre los miembros de la profesión académica. A pesar del reconocimiento que tiene los académicos dentro del sistema de educación superior, a su función, actividades y características se les dedica mayor atención en forma reciente (GREDIAGA, 2000:152).

Los académicos cumplen con su función social, con un rol específico en la estructura ocupacional y el resto de la sociedad reconoce la necesidad y utilidad social de esa función, pero para desarrollarla correctamente se requiere de un conjunto de conocimientos y habilidades.

Asimismo, esa función del académico se desarrolla en una multiplicidad de contextos organizacionales; al mismo tiempo, pertenecen a un variado conjunto de

especialidades disciplinarias formando diversos grupos que interactúan socialmente construyendo identidades que le dan sentido a la vida académica de las instituciones de educación superior.

Dentro de esta diversidad disciplinaria, hay algunos autores que consideran inadecuado hablar de los académicos como profesión. Ligth, por ejemplo, señala: "la profesión académica no existe. En el mundo de lo académico las actividades... se centran en cada disciplina. Por lo tanto, cada disciplina tiene su propia historia, su propio estilo intelectual..., es un mito referirse a la profesión académica, pues las características básicas de las actividades profesionales no podrían atribuirse a la profesión académica como conjunto, sino más bien girarían alrededor de cada una de las profesiones (disciplinas) incluidas dentro de organizaciones de educación superior. (GREDIAGA, 2000:154)

Tony Becher (1987) por su parte se pregunta ¿si la profesión académica puede examinarse como un todo o bien es una forma legítima de agrupación ocupacional? y presenta una postura intermedia concluyendo que si la profesión docente que realiza el académico se concibe como un todo, pueden distinguirse elementos comunes que funcionan como sistema de referencia para sus integrantes.

Una posibilidad de entender la diversidad organizativa y las formas de desempeño de la profesión académica, es explicarla a partir de los objetos de estudio que conforman cada disciplina y el contexto en que se desenvuelven esos grupos académicos interactuantes.

En México, al cambiar el papel de la educación superior en los últimos 30 años, también se modifica el papel del académico. En esa universidad llamada "tradicional", que encuentra su límite histórico en el movimiento estudiantil de 1968, aparece una nueva identidad del profesor, del investigador o del técnico

como trabajador académico, desde allí comienza la diferenciación de status y por tanto salarial.

En la universidad tradicional al académico se le llama docente y se le identifica a partir de una serie de funciones desempeñadas: informativa, de animación o estimulación, de orientación, de organización, de supervisión y de investigación, se cree que esta gama de actividades está estrechamente relacionadas con el aprendizaje del alumno y deben ser desarrolladas por el profesor universitario.

Dentro de ese plano acostumbrado, se hace referencia al *catedrático* como el "actor central del proceso de docencia, un tipo de personal cuyo centro de interés profesional y fuente de ingresos y prestigio no estuviese ubicado en el interior de las instituciones universitarias: por el contrario, era en el ejercicio de su profesión específico donde residen la presencia en la actividad docente, en todo caso, complementaba y reforzaba una identidad que se afianzaba en el exterior de las escuelas de educación superior" (GIL ANTÓN, 1994:36).

A partir de la década de los años setenta, cuando empieza a evolucionar la Educación Superior en México, -como se explica en el capítulo anterior-, también se inician cambios en el papel desempeñado por el académico en las IES.

Con la masificación de la educación superior, las universidades tienen la necesidad de contratar personal de tiempo completo para realizar una serie de funciones de atención del numeroso alumnado, gran cantidad de profesionistas pasaron a engrosar las nóminas y carteras de la enseñanza en el nivel superior. La mayoría de esos profesionistas abren el campo en la *profesión académica*, compuesta no por una profesión o línea en particular, sino que nace una profesión heterogénea, donde se combinan diversas líneas disciplinarias, dedicados a la producción del conocimiento a partir de sus referentes académicos.

La complejidad del quehacer universitario se da también en la amplitud y variedad de campos del conocimiento y de áreas disciplinarias, las cuales tienen distintos grados de madurez y desarrollo para las funciones sustantivas de docencia, investigación y la divulgación del conocimiento y la cultura; por tanto, "existen conformaciones disciplinarias particulares que dan origen a productos del trabajo dentro de una gama múltiple, diferenciada y especializada. Por ello la dificultad de establecer parámetros comunes, estandarización de actividades o tiempos promedios" (SOLÍS, 1992:149).

Como señala Clark (GIL ANTÓN, 1992:37) "la profesión académica está inmersa en una tensión peculiar: cada académico se vincula con un campo específico del saber -disciplina en sentido amplio- al que está *afiliado*, pero al mismo tiempo, está *adscrito* a un establecimiento de educación superior determinado". En este sentido, no se abandona la profesión, sino que se combina con las necesidades de atención y servicio que ofrece cada institución, a partir de la afiliación en algún campo específico de conocimiento y de su adscripción en alguna institución de educación superior, esto crea un *mercado laboral específico*.

Gil Antón, describe el *mercado laboral*, en dos sentidos: por un lado está la oferta y la demanda institucionalizada de saberes, certificados y grados alcanzados por cada académico, que les permite el tránsito entre una institución y otra; mientras que por el otro lado se refiere a las estructuras de oportunidades laborales y formas organizativas en cuyas redes se conforman carreras, aspiraciones, intereses y clientelas para un conjunto ocupacional, creando así las *especializaciones*.

Con el tiempo se comprueba que el trabajo académico es mucho más extenso y profundo que el "docente", a pesar de que se acostumbra manejar indistintamente el término docente y académico, no porque el trabajo del primero sea menospreciado, sino que no hay una delimitación precisa de los términos. El

docente debería dedicarse únicamente a impartir docencia, mientras que el académico realiza asesorías, produce conocimiento, dirige investigaciones con fines de titulación, participa en seminarios, foros, talleres y todo tipo de actividades que le permiten enriquecer sus funciones académicas, incluso es parte de la organización institucional al proponer y promover políticas dentro de las instituciones.

En ocasiones, la función del académico va más allá y realiza funciones administrativas al coordinar o dirigir a una grupo de trabajo, "aunque los presupuestos universitarios se destinan en mayor porcentaje a tareas docentes o relacionadas con la docencia, la frustración reprimida o el deseo de <<ser mejor>> a los ojos de la sociedad se reflejan en una tendencia a ir asignando mayor proporción de recursos a actividades distintas a la docencia" (RUGARCÍA, 1994:42), pero más que distintas son complementarias.

Por tanto, el académico puede definirse como "un actor multifacético y heterogéneo (docente, profesor, maestro, investigador, técnico, científico, intelectual), cuyo punto en común es su pertenencia a las instituciones educativas y su inscripción en las funciones de producción y transmisión del conocimiento y la cultura"(LANDESMAN, 1996:158).

En la definición anterior, se hace un despliegue de la multiplicidad de roles que desempeña el académico dentro de la institución, motivo por el cual es más adecuado referirnos al académico y no únicamente al docente.

Cuando aparecen los estímulos para la actividad docente y en particular la *Beca al Desempeño Académico* (posteriormente se le llama Estímulo al Desempeño Docente), medida anunciada en febrero de 1990, se analizan el sinnúmero de actividades que realiza el profesor universitario, ya que la evaluación de la

docencia en sentido estricto debería ser realizada bajo criterios particulares de la misma, relacionada directamente con el aprendizaje de los alumnos.

Sin embargo, dentro de la multiplicidad de funciones del docente y académico, se han identificado variables intervinientes, agrupadas en variables de naturaleza interna y externa (CABALLERO PÉREZ, 1992:18-21). Dentro de las variables internas se encuentran:

- *Variables psicológicas*: que comprenden la personalidad del maestro, sus actitudes hacia sí mismo, hacia los alumnos y hacia la educación en general.
- *Variables intelectuales*: son las que se sobreestiman en la función docente, pues está directamente relacionada con el cuerpo de conocimiento que posee el docente.
- *Variables culturales*: están relacionadas con los valores, hábitos, tradiciones y costumbres específicas que se reflejan indirectamente en el quehacer cotidiano.
- *Variables pedagógicas*: son las que se abocan a la "capacidad operativa" que tiene el docente para impartir la docencia.

Las variables externas inherentes a la función docente afectan directamente el desempeño de sus funciones, aunque no es posible precisar en que medida es su intervención, se agrupan en:

- *Variables sociales*: en esta categoría se encuentran las normas creencias, valores y necesidades más amplias del contexto social y ejercen influencia determinante sobre el comportamiento del docente.
- *Variables económicas*: en este rubro se sitúa la posición económica del docente. Algunos investigadores han examinado la calidad de la función docente atendiendo el ámbito estrictamente económico, considerando que los maestros al tener una situación económica desahogada, es probable que desempeñen su función docente con mayor tranquilidad.

- *Variables políticas, culturales e institucionales*: estas variables están relacionadas con los aspectos particulares de cada institución y por ende a la actividad del docente.

Cuando se realiza la evaluación del académico con fines de otorgar estímulos, no es evaluado holísticamente, se evalúa parcialmente, únicamente se hace considerando lo que concierne a las variables externas y en particular a la pedagógica. Las variables internas psicológicas, intelectuales y culturales no son sujetas a evaluación, de hecho, se realiza una evaluación cuantitativa de los productos de su trabajo en un tiempo determinado y no los procesos de realización de estos, por ejemplo la profundidad de las investigaciones o la calidad de la docencia.

Continuando con las investigaciones de Gil Antón (1994:166), este autor construye dos tipos de vinculación del académico con la actividad realizada:

- a) *Plena dedicación académica*: se conforma por todos aquellos colegas que, de manera simultánea cumplen dos condiciones: fuerte relevancia económica de sus ingresos derivado de la actividad académica e inexistencia de trabajo profesional extramuros. El único espacio laboral de referencia es el académico, del cual derivan la totalidad o la mayor parte de sus ingresos.
- b) *Dedicación marginal académica*: la integran los que, de manera simultánea, consideran sus ingresos académicos como complemento menor o insignificante – baja relevancia económica- y afirman desarrollar actividades profesionales en paralelo a sus compromisos académicos. La relevancia de su vínculo con la actividad académica es marginal en términos económicos y la principal fuente de ingresos es externa a las instituciones de educación superior.

Desafortunadamente debido a la situación económica por la que atraviesa México, la mayoría de los académicos tienen una dedicación marginal académica, tratando de buscar los medios para subsistir a partir de otro empleo igual o diferente al que realizan en las universidades.

Esta dedicación académica marginal tiene repercusiones en el ámbito universitario, en América Latina y el Caribe se han hecho investigaciones auspiciados por la UNESCO (1994) y plantean su preocupación por la insatisfacción que los docentes muestran ante su trabajo, probablemente las principales razones sean el devaluado papel que tienen en la sociedad, el deterioro salarial y la forma como esto repercute en el nivel personal y se refleja en los resultados de su labor académica.

Sin embargo, el control que ejerce la profesión académica sobre las posibilidades de ingreso, promoción y permanencia en su mercado, y la propia existencia del mercado académico, constituyen un rasgo central para considerar a los académicos como un tipo particular de profesión, pero una condicionante muy importante para ser miembro de la profesión académica, es tener una relación laboral con alguna de las organizaciones en que se desarrollan las funciones de los profesionales de la academia, y estar contratado en ellas para realizar actividades de docencia, investigación o difusión de la cultura. Es decir, no es suficiente estar contratado por una institución de nivel superior, sino que es necesario cumplir *al menos una* de las funciones académica, a partir de una saber especializado. (GREDIAGA, 2000:164).

En síntesis, si puede concebirse a la profesión académica en forma legítima a partir del proceso de institucionalización del rol que implica la definición de perfiles o rasgos exigibles como requisito mínimo para ocupar una posición dentro del mercado académico, variables en cada contexto nacional, de procedimientos y mecanismos de evaluación.

La evaluación del personal académico está institucionalizada, es parte de la IES y se practica a partir de una diversidad de criterios, por lo mismo, es difícil definir los parámetros exactos que delimitan la función académica.

2.2 Los académicos y el deterioro salarial

El problema del deterioro salarial del personal académico sufrido desde hace más de una década es complejo y se vincula con los procesos de restricción del financiamiento para las instituciones de educación superior y evaluación de la misma.

Los problemas del bajo nivel salarial de los académicos de las instituciones de educación superior se agravan a partir de 1994, "la política del presidente Salinas frente al problema del trabajo y las relaciones laborales contempla dos elementos fundamentales. El primero tiene que ver con la negociación bilateral entre institución y sindicato. Este se ha regido por un esquema de homologación en el que la totalidad de los trabajadores reciben un aumento salarial cuyo límite máximo es fijado por el gobierno, al igual que el paquete de prestaciones que, sin ser idéntico para el conjunto de las instituciones, tiende a igualarse a aquél que resulta más ventajoso. El segundo elemento de la política Salinista se basa en la diferenciación salarial de profesores e investigadores en función de su rendimiento y productividad." (IBARRA, 1993:160).

A partir de entonces, se aplica la deshomologación, dejando en la parte "legal" el salario, entrando a mecanismos de diferenciación personalizados para los académicos de las instituciones de educación superior, a través de los mecanismos ya conocidos de evaluación y que son objeto de estudio de esta investigación.

Ibarrola (1992:3), menciona que "a partir de que la evaluación del trabajo académico con fines de distribución individual e institucional de recursos se convirtió en una realidad", se pueden identificar analíticamente dos tendencias: una que denomina como tendencia descalificadora y la otra tendencia justificadora.

Por un lado, se tiene la necesidad de impulsar un mejor trabajo académico, y por otro, las tendencias se encaminan hacia la descalificación de las actividades entre el grupo de profesionales, pues a pesar de que la evaluación se estructura a partir de una norma de rendimiento preestablecida, se trata de un programa que intenta evaluar cada uno de los aspectos del desempeño docente del profesor a partir de criterios que aparentemente tienen un marco de acotamiento, pero detrás están las políticas evaluativas que han hecho que los académicos perciban un salario diferenciado, que las actividades académicas se realicen dependiendo de los puntajes asignados a cada una de ellas y que haya desmotivación hacia el trabajo de parte del personal académico, todo esto dentro de la tendencia descalificadora.

En una investigación realizada por Díaz Barriga (1997:44), se presentan algunos aspectos relevantes y de los más problemáticos del programa de estímulos al personal docente, en lo que concierne al aspecto psicológico y profesional de los académicos. Este investigador, acorde a los planteamientos de Ma. Ibarrola y su tendencia descalificadora, logra identificar la frustración, la competencia, el deterioro de la investigación y el descuido en las publicaciones, así como el exceso en el número de grupos atendidos para la docencia, con el afán de aumentar el puntaje.

En cuanto a la frustración, lejos de motivar a los académicos para obtener recursos económicos adicionales a su salario y de promover el compromiso con la institución, los estímulos provocan una gran frustración que autodestruye la imagen de los académicos. Otro aspecto importante es la competencia entre

docentes, quienes parecen estar olvidando la colaboración, el intercambio y la discusión, para pasar al terreno del egoísmo, el aislamiento y en conclusión, dicha competencia consiste en descalificar el trabajo del otro.

Por su parte, la investigación como tarea sustantiva de los académicos también se ha visto seriamente afectada, el tiempo entre una promoción y otra es breve en algunas instituciones, un año en el caso de la UPN (dos años en la UNAM y en el caso de la Universidad Autónoma de Chapingo, tiene carácter permanente); por tanto, los temas y la problemática de investigación son ligeros, las metodologías sencillas y los resultados superficiales, dejando atrás la profundidad, originalidad y relevancia temática. Esto va aparejado con las publicaciones, las cuales han bajado la calidad para aumentar o al menos conservar el número mínimo de publicaciones por periodo. En ambos casos se tiene preferencia por la cantidad y no por la calidad académica.

En contraparte, tratando de contrarrestar esta evaluación de tendencia descalificadora, está la tendencia justificadora, que argumenta la ausencia de condiciones que hubieran permitido (supuestamente) a cada académico del país lograr el tipo de productividad de excelencia. Es una tendencia pasiva y resistente. Para esta teoría, como su nombre lo indica, hay muchas justificaciones que van desde la infraestructura, el tiempo y el acceso a la información hasta las condiciones de contratación y laborales de parte de las instituciones. A este respecto, no se ha logrado operacionalizar ningún criterio de evaluación.

Las tareas académicas, en particular las funciones sustantivas, representan un tipo de trabajo donde los objetivos y los impactos esperados en la sociedad son muy generales y tienen un alto grado de abstracción (SOLÍS, 1992:149). A su vez, esos objetivos derivan en el hecho de que los productos del trabajo universitario no pueden ser estandarizados o someterse a la rutina, no pueden establecerse periodos precisos de conclusión o plazos inflexibles para su cumplimiento. Por

tanto, la planeación, la programación y el desarrollo de las actividades no pueden ser rigurosos ni contar con controles administrativos porque se corre el riesgo de dejar en segundo plano la calidad de los productos académicos.

Como ya se ha señalado, la composición salarial se ha visto fuertemente afectada, pues el peso del salario tabular se ha desplazado a la obtención de otro tipo de ingresos bajo procesos competitivos de selección.

Desde la óptica gubernamental, este tipo de programas presenta importantes ventajas para el estado, en comparación con estrategias de homologación, unidad salarial y estabilidad económica por lo siguiente:

- 1) Su aplicación se realiza al margen de toda negociación bilateral en tanto los montos económicos proporcionados no son considerados legalmente como salario, por tanto no son incluidos en las prestaciones de aguinaldo, jubilaciones y pensiones.
- 2) Es posible cancelarlos en cualquier momento o modificar sus montos en función de las condiciones económicas del momento, pues no generan responsabilidad para la institución.
- 3) Facilitan el control de la naturaleza, contenido y organización del trabajo académico en la medida en que, mediante tabuladores por puntos, se establecen prioridades, fomentando ciertas actividades y desalentando otras.
- 4) Fomentan la competencia personal e interinstitucional al propiciar la generación de un mercado académico en el que los "mejores académicos" se distinguen del resto con una alta cotización profesional (IBARRA, 1993:162).

Estos programas de Estímulos al Desempeño Docente son utilizados como parámetros para que las autoridades y el Estado, conozcan la calidad o el rendimiento que está teniendo la institución, pero algunos investigadores aseguran que "la evaluación ha venido a desplazar política y estratégicamente a la planeación, y a desvanecer todo intento de fortalecimiento institucional... el fin de la evaluación no es conocer y reconocer los procesos institucionales, los avances, los problemas, las fallas o los errores, sino la obtención de recursos económicos" (BARRÓN, 1997:133).

2.3 Programa de estímulos al desempeño docente.

El cambio en la orientación de la política pública y la economía que transita en México en el periodo 1970-1982, en que se espera la consolidación de las condiciones laborales de los académicos que llevarían al desarrollo del sistema de educación superior, se ven estancados o con un desarrollo poco visible.

A partir de la década de los años setenta la ANUIES ha impulsado la cultura de la evaluación a través del establecimiento de diversos mecanismos y organismos de evaluación, pero el mayor impulso se tuvo a finales de los años ochenta.

Desde entonces, la educación superior se ha visto obligada a repensar su función y visualizar nuevas formas de organización para atender la transformación rápida de la sociedad. Como consecuencia, se han propuesto reformas educativas, tanto a nivel político como académico, quizá lo más importante ha sido la evaluación misma del sistema.

Entre los principales objetivos de la evaluación de la educación superior se encuentran (SÁNCHEZ 1998):

1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de las IES, reconociendo y promoviendo la diversidad institucional existente.
2. Propiciar que las instituciones y sus dependencias académicas verifiquen el cumplimiento de su misión y objetivos.
3. Garantizar a los usuarios de los servicios educativos que las instituciones y los programas acreditados cumplen con los requisitos de calidad académica y cuentan con la infraestructura y con los mecanismos idóneos para asegurar la realización de sus propósitos.
4. Establecer canales de comunicación e interacción entre los diversos sectores de la sociedad civil en busca de una educación de mayor calidad y pertinencia social.

Para dar cumplimiento a estos objetivos de la evaluación, esta se ha realizado en distintos niveles y desde diferentes ángulos, se ha realizado la evaluación institucional, evaluación por pares, evaluación de programas y desde luego la evaluación del trabajo académico.

Con el reconocimiento del papel determinante del personal docente en las IES, el trabajo académico es uno de los aspectos más analizados actualmente; sin embargo la información con la que se cuenta únicamente es de tipo cuantitativo: el número de personal académico por institución; la cantidad de alumnos que atiende cada docente y el número de personal docente de tiempo completo sobre el total del personal académico por institución. Estos indicadores no reflejan la calidad educativa de la institución en los servicios que ofrece, sino que refleja los aspectos administrativos.

"Evaluar la función docente significa tener la posibilidad de obtener insumos que orienten la vinculación del ejercicio docente con la capacitación y profesionalización permanente del profesorado; de verificar si la acción corresponde a la acción; de reducir sustancialmente la confronta que enfrentan los

profesores entre lo que saben y lo que deben enseñar y de incrementar la calidad del proceso enseñanza- aprendizaje a través de retroinformación a los docentes" (ESCOBEDO, 1998).

No existen modelos generalizados y comunes para evaluar el desempeño docente, las instituciones han desarrollado de manera particular y aislada sus propios modelos a partir de sus metas, propósitos y necesidades específicas.

Para evaluar al académico es necesario un constructo multifactorial para el cual no existe un único indicador, ya que son muchas las variables que intervienen en la práctica docente (RUEDA Y DÍAZ, 2000:134).

Los instrumentos que se han desarrollado para realizar dicha evaluación son multidimensionales, y a la fecha no existe una metodología adecuada para hacerlo, debido a la carencia de modelos causales que expliquen ampliamente la función del académico.

El cambio en la orientación de la política pública hacia la educación superior y los mecanismos de evaluación y asignación de recursos, también representan nuevas exigencias a las formas previas de desarrollo y organización de las instituciones de educación superior.

Las actuales circunstancias del país demandan nuevos y mayores esfuerzos para impulsar a la educación en todos sus niveles. En la educación superior han sido numerosos los esfuerzos por diagnosticar el estado en que se encuentra este nivel educativo. En el siguiente capítulo se presenta un estudio diagnóstico que permite profundizar y analizar el proceso del Estímulo al Desempeño Docente en la Universidad Pedagógica Nacional.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO DEL ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

En los capítulos anteriores se han presentado las políticas de evaluación de la Educación Superior en México, en particular las relacionadas con el *estímulo al desempeño docente*. Asimismo, se ha explicado que los estímulos son una deshomologación salarial para los académicos de las instituciones públicas a partir de la evaluación de las tareas y funciones que realizan en un periodo determinado.

Cuando se inicia este programa de estímulos, se piensa en la retribución a la productividad del académico como una complementariedad a su salario, para mejorar sus condiciones de vida, además de profesionalizar la carrera docente favoreciendo las actividades sustantivas, principalmente la docencia y la investigación. El estímulo para el desempeño académico no es igual para todas las instituciones de educación superior que participan en este programa, cada institución establece su reglamento, normas y lineamientos a los que debe ceñirse, previa autorización de la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA).

Díaz Barriga menciona que en nuestro país se han realizado varios estudios de impacto del programa de estímulos en sus diferentes versiones, la mayoría de ellos referidos a una sola institución, pero subsiste la necesidad de hacer estudios comparados nacionales e internacionales, de carácter longitudinal, que den cuenta de "los efectos y los usos de las evaluaciones de todo tipo, así como desentrañar los procesos de evaluación" (DÍAZ, 1995:333)

En la Universidad Pedagógica Nacional a partir de 1990 se implanta el estímulo, inicialmente bajo el nombre de Beca al Desempeño Académico, ahora se le llama Estímulo al Desempeño Docente, por ser una remuneración económica de reconocimiento a la labor desempeñada por el docente, básicamente relacionada

con la productividad. Este proceso ha sufrido modificaciones y alteraciones en cada periodo, en un aspecto u otro, son variables que explican el desarrollo y evolución del mismo.

3.1 Antecedentes, Objetivos y Comisión del Estímulo.

La Universidad Pedagógica Nacional, como institución de Educación Superior no puede quedar al margen de los procesos de evaluación; el 14 de marzo de 1990, por disposición del Titular del Ejecutivo Federal, se crea la "Beca al Desempeño Académico", derivado del Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica 1990-1994. Esta información fue dada a conocer al personal académico de la UPN, a través de la circular No. 1 de Secretaría Académica. Retomando algunos párrafos de dicho documento:

"Se crea la beca al desempeño académico a fin de estimular la permanencia, calidad y dedicación del personal académico de carrera de tiempo completo con categoría de Asociado o Titular de Educación Superior de las Instituciones públicas, pudiendo ser investigador, profesor o técnico académico, con una antigüedad mínima de 3 años en cualquiera de esas categorías... Por razones de restricción de carácter presupuestal, el número de becas se limitará al 30% de los candidatos potenciales a obtenerla en cada Institución, calculados a un promedio de 1.5 salarios mínimos por beca..."

En este primer comunicado se estipulan las bases para los participantes: personal académico y técnico académico de tiempo completo, categoría de Asociado o Titular y antigüedad mínima de 3 años en la institución. A partir de 1998, es suficiente con 2 años de antigüedad y se amplía la convocatoria al personal interino.

Desde la creación de esta beca, se definen los aspectos generales a considerar: permanencia, calidad y dedicación. La permanencia se refiere al tiempo que el

académico ha laborado en la institución por año completo, esto se corrobora a través de la subdirección de Personal. La calidad evalúa el desempeño, desarrollo y producción de las actividades académicas en el periodo inmediato anterior, para verificar la veracidad de la información se solicitan los productos académicos, constancias y un informe de actividades con el visto bueno del Director del Área correspondiente. La dedicación evalúa la preparación profesional del académico en su formación básica, posgrados, actualización e idiomas. Estos criterios son definidos por la Comisión y pueden ser modificados o complementados por las subcomisiones evaluadoras.

Para el desarrollo del Estímulo, es esencial en Reglamento, el cuál inicialmente fue elaborado por las autoridades y ha sufrido modificaciones para ajustarse a los Lineamientos de la SHyCP, así como de CONAEVA, instancia que debe aprobarlo previo a su operación. Entre los aspectos más importantes del estímulo, especificados en el reglamento, destacan los siguientes:

- 1) carácter no negociable en cuanto a la intervención gremial o sindical en su otorgamiento,
- 2) independencia de los estímulos respecto a los incrementos salariales y prestaciones que ofrece la institución,
- 3) Los montos de los estímulos serán diferenciados y clasificados por niveles, de acuerdo a la calidad del desempeño; en ningún caso podrá ser inferior a 1.5 salarios mínimos generales o superior a 5.5 salarios mínimos generales.

Los puntajes se distribuyen de la siguiente forma:

Nivel I	1.5 salarios mínimos mensuales
Nivel II	2.5 " " "
Nivel III	3.5 " " "
Nivel IV	4.5 " " "
Nivel V	5.5 " " "

El monto es calculado en salarios mínimos de acuerdo al salario mínimo vigente de cada 1° del mes de abril, de conformidad con el tabulador que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, independientemente de la zona geográfica donde se aplique la medida y el número limitado de los candidatos potenciales es del 30% de la planta docente.

La instancia suprema del Estímulo al Desempeño Docente es la Comisión, que tiene como funciones principales:

- 1) Planear, organizar, dirigir, controlar y coordinar el proceso de otorgamiento del Estímulo,
- 2) Evaluar al personal solicitante con base en los criterios y aspectos establecidos en el sistema;
- 3) Designar a los becarios;
- 4) Determinar demanda potencial, números, montos y niveles,
- 5) Emitir dictámenes de otorgamiento, renovación, suspensión y cancelación según el Reglamento.

La Comisión inicial y hasta 1998 estuvo conformada por el Secretario Académico como su presidente, los Directores de Docencia, Investigación, Difusión y Extensión Académica, y el Coordinador General de Unidades UPN; cuatro académicos de la Unidad Ajusco, tres de ellos de las direcciones señaladas y uno de las Unidades del D.F.; esto era una situación desventajosa para los docentes de las Unidades del interior al tener casi nula representatividad. Esta Comisión es nombrada por las autoridades, haciendo que las decisiones sobre distribución y criterios de la evaluación de los académicos favorezcan a la zona central (Ajusco y Unidades del D.F.). Posteriormente se nombra una Comisión de Apoyo para realizar la revisión de los expedientes. Actualmente se agrega a la lista de participantes en la Comisión, el Director de Biblioteca y Apoyo Académico.

- d) Promover la motivación de la labor docente en el desempeño de actividades de alta calidad en la educación superior;
- e) Proporcionar un estímulo económico que permita concebir a la docencia como carrera de vida; y
- f) Establecer un programa de beneficios económicos diferenciados.

Para la UPN, lo que se postula el primer objetivo, relacionado con la permanencia, dedicación y calidad, son los parámetros de evaluación. Algunos de los objetivos arriba expuestos se ven limitados, pues como se explica en el capítulo anterior, las funciones que desempeñan los académicos sobrepasan el proceso enseñanza-aprendizaje y ya se ha presentado la diversidad de funciones que desarrolla el personal docente de esta casa de estudios. Por la situación económica actual, parece que los artículos antepenúltimo y último son los más importantes.

Los instrumentos que complementan el proceso de otorgamiento del estímulo son el Inventario de Actividades y los Formatos de Registro de Información y Evaluación (FRIE). El Inventario de Actividades contiene la descripción de las actividades y los puntos máximos asignados a cada una de ella. Es importante mencionar que el inventario de actividades se formula determinando el tiempo socialmente necesario para la realización de cada actividad.

En los Formatos para el Registro de Información y Evaluación se registran las actividades realizadas, indicando para cada actividad el número progresivo y el número que le corresponde de acuerdo al Inventario de Actividades. Si alguna actividad realizada no aparece en el Inventario, se anota en el FRIE, con la finalidad de que la comisión evaluadora la considere adecuadamente. En el FRIE, también se anotan los puntos asignados durante el proceso de evaluación, para llevar un control de cada expediente.

La vigencia del estímulo en la UPN ha sido variable, dependiendo de los lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, inicialmente el estímulo se otorga anualmente (1990, 1991), a partir de la tercera promoción es

bianual durante dos periodos (1992-1994; 1994-1996). A partir de 1997 nuevamente se otorga cada año, según se indica en el Reglamento para el Otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Unidad Ajusco y Unidades UPN en el D.F. validado y registrado en la SHyCP, el cual deroga al Reglamento expedido por la Universidad Pedagógica Nacional en 1996.

Un requisito más para la obtención del estímulo es la firma de la Carta Compromiso de no contratación de ningún tipo, inclusive por honorarios, fuera de la universidad, por más de 8 horas semanales; de 1990 a 1996, se permitían hasta 10 horas. Para certificar la firma de estas cartas se hacen cruzamientos de nóminas entre instituciones, en ocasiones no es respetada esta condicionante, a pesar de que se explicita en los Lineamientos expedidos por la SHyCP.

El aspecto más difícil, desde luego lo constituyen los criterios de evaluación. Para la primera promoción 1990-1991, se elaboró una tabla de rangos de puntaje por categorías y niveles, tomando como unidad de medida "un profesor ideal", de categoría intermedia, muy bien capacitado en su nivel y dedicado de tiempo completo para realizar cada trabajo o producto académico.

En la promoción inicial se hace un estudio de proyección en el cual se considera que el total de profesores potenciales que cubrían los requisitos y que aspiran al estímulo son 784, de los cuales 235 (30%) podían obtener la beca a nivel nacional. Desde entonces se hacen estudios potenciales acerca del número de candidatos posibles y de los montos establecidos. Estos son a grandes rasgos, los antecedentes y lineamientos generales con los que da inicio y opera el Programa de Estímulos al Desempeño Académico en la Universidad Pedagógica Nacional.

3.2 Metodología

El tipo de estudio que se presenta es diagnóstico-exploratorio-evaluativo, porque identifica el estado de la situación problema y se formulan juicios de valor con relación al objeto de estudio. Asimismo, es transversal porque, aunque se realiza en la misma institución educativa, los sujetos participantes y las condiciones institucionales en el Estímulo al Desempeño Docente, no son los mismos, varían en cada ciclo, haciendo que cada proceso sea diferente.

El enfoque de esta investigación es cualitativo, por tanto, se realiza con la metodología propuesta por Duverger (1962), a través del análisis de contenidos de documentos. En este caso, se analizan documentos relacionados con el proceso de evaluación del desempeño docente, como son las convocatorias, inventarios de actividades, resultados, informes de las comisiones y todo tipo de información relacionada con la temática. El análisis se hace a partir de criterios establecidos.

Duverger sugiere hacer el estudio de manera histórica o cronológica, es una forma de ordenar los eventos que se analizan y que conforman los hechos, por tanto en esta investigación se revisa el proceso del estímulo al desempeño docente por periodos, considerando cada una de las promociones que se han ofrecido en la institución. El autor recomienda que el análisis de documentos se realice con la máxima imparcialidad, tratando de evitar toda deformación procedente de preferencias o intereses personales, para imprimirle el carácter objetivo que requiere la investigación.

La idea básica del análisis de contenido consiste en agrupar en cierto número de categorías preestablecidas los elementos básicos de la información contenida en los textos; la determinación de categorías supone una verdadera sistematización *a priori*, es decir, la definición de un conjunto de hipótesis de trabajo coordinadas sobre las que se efectúa el estudio y que precisamente se deben verificar o invalidar.

Una vez definidas las hipótesis de trabajo, de ellas se desprenden las categorías de análisis, las cuales deben permitir que el estudio sea objetivo.

Cuando se han determinado las categorías de análisis se procede a su disposición, es decir, los textos se descomponen en series de información que tienen dimensiones en común y que a partir de ellas es posible construir comparaciones, correlaciones, etc.

El rigor de los resultados obtenidos depende de la precisión en el estudio de los documentos que sirven de base, es decir, del valor de las categorías y de la exactitud del estudio.

Al concluir la investigación, es necesario, al presentar los resultados precisar las definiciones adoptadas de éstas categorías y verificar las hipótesis planteadas.

A continuación se inicia el desarrollo de la metodología con el planteamiento de las hipótesis.

3.3 Hipótesis

1. *Con el Estímulo al Desempeño Docente de la UPN, cada periodo se incrementa la productividad de los académicos.*
2. *Los puntajes indicados en los inventarios de actividades son coherentes y evalúan la calidad el trabajo académico.*

3.4 Categorías de análisis y variables

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	VARIABLES
1. Periodos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1990-1991 ▪ 1992-1994 ▪ 1994-1996 ▪ 1996-1998 ▪ 1998-1999 ▪ 2000-2001
2. Sistema de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permanencia ▪ Calidad ▪ Dedicación
3. Criterios de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pertinencia ▪ Relevancia ▪ Racionalidad ▪ Viabilidad
4. Instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inventarios de actividades ▪ Descripción de actividades ▪ Puntajes asignados
5. Instancias evaluadoras	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comisiones ▪ Grupos de apoyo
6. Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de académicos por nivel ▪ Montos

El análisis del estímulo al desempeño docente se fundamenta en los siguientes documentos:

- Lineamientos Generales para la operación del Programa de estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media y Superior emitidos por la SHCP.
- Reglamentos aprobados por la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA).
- Reglamentos para el otorgamiento del estímulo al Desempeño Docente en la UPN.
- Convocatorias
- Inventarios de Actividades
- Resultados publicados
- Informes de Comisiones

3.5 Resultados

Los resultados que conforman este diagnóstico se basan en la información documental obtenida, exponiendo y resaltando los aspectos más relevantes de los periodos estudiados. No es un estudio exhaustivo, sino de carácter exploratorio, por tanto no se examinan todos los periodos. El análisis se hace a través de la contextualización, análisis de casos específicos y su interpretación, resultados y problemática.

Periodo 1990-1991

Contextualización

El 1º de junio de 1990, se convoca por primera vez al personal académico de la Unidad Ajusco y Unidades UPN a participar en este programa a través de la Circular 1/90 de Secretaría Académica. Los requisitos son:

- a) Nombramiento de académico de tiempo completo con categoría de asociado o titular de Educación Superior, pudiendo ser Investigador, Profesor o Técnico Académico.
- b) Tener antigüedad mínima de tres años en cualquiera de esas categorías.
- c) Satisfacer los requisitos de desempeño, calidad y productividad académica requeridos.
- d) Compromiso de no contratación con otra organización por más de 10 horas semanales.

Del inciso c) se instrumenta el sistema de evaluación que pondera los rubros a evaluar de la siguiente forma:

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| ▪ Escolaridad y formación | 20% |
| ▪ Productividad y calidad académica | 50% |
| ▪ Trayectoria en la institución | 30% |

La vigencia de la *beca* es del 1° de abril de 1990 al 31 de marzo del año siguiente, la base del monto es de \$10.080.00 (salario mínimo vigente en el D.F.) y los niveles son:

Nivel	Días de salario mínimo general
I	45
II	75
III	105
IV	135

Análisis de casos específicos e interpretación

Desde la primera vez que se otorga el estímulo, surgen muchas contradicciones en la distribución de los puntajes. A continuación se exponen algunos casos concretos. Los números entre paréntesis indican el puntaje máximo asignado a cada actividad, la información es tomada del inventario de actividades.

En el sistema de evaluación, en particular en el aspecto Escolaridad y Formación, los estudios de Normal postsecundaria (200) tienen un puntaje 4 veces mayor que una carrera universitaria con título profesional (50); incluso el bachillerato o carrera técnica del nivel medio superior o superior(150) es mayor que una licenciatura. En otras palabras, una licenciatura con título profesional (50), grado de maestría (50) y 100% del doctorado(100) es equivalente a la carrera normalista postsecundaria, la cuál es evaluada con 200 puntos.

En el rubro de productividad y calidad académica, se pondera con 50% el diseño de un plan de estudios, el cuál es tres veces mayor que el seguimiento o evaluación de éste; aunque el diseño no garantiza que se va a desarrollar ese plan de estudios. Se detectaron casos de la elaboración de planes, los cuáles no se desarrollaron, pero si permitieron obtener puntos.

En la conducción de cursos o seminarios se otorga doble puntaje si este es ofrecido fuera de la UPN (8), si es dentro de la institución únicamente alcanza la mitad (4); es decir que tiene mayor reconocimiento formar personal académicamente fuera que dentro de la institución. Además son puntajes muy bajos, por ejemplo, un curso que se imparte todo el semestre obtiene 4 puntos por 64 hrs., mientras que si se imparte un seminario externo, por ejemplo, de 20 hrs., el puntaje obtenido es doble (8); sin considerar que es mayor el esfuerzo al impartir cursos de docencia, pues al menos son 4 horas frente a grupo a la semana durante 16 semanas.

En el mismo rubro de producción académica, acorde con los objetivos propuestos por la SHyCP y la SEP, en la convocatoria se indica que este programa de estímulos tiene como particularidad "el estar orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo, por tanto, tiene como propósito reafirmar el trascendente papel que los educadores realizan en el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la conducción de cursos". No se especifica el nivel educativo en el que se imparte la docencia, así que bien puede ser en educación básica o superior. Si es profesor de preescolar o primaria por año lectivo se les otorgan 20 puntos, lo que es 5 veces mayor que atender un grupo en educación superior, donde únicamente se les ofrece 4 puntos por semestre por cada grupo, así que al menos se deben atender 5 grupos en el año para que sea equivalente a la educación básica.

En este mismo rubro se considera la elaboración de materiales, la investigación y la parte concerniente a difusión y extensión. La investigación tiene aspectos interesantes de analizar. Si el proyecto se presenta desagregado, es decir, por separado, se pueden obtener puntajes elevados; por ejemplo: presentación del proyecto (10), diseño de instrumentos (5), aplicación de éstos (4), revisión bibliográfica (8), análisis, interpretación, modelos en construcción (8), prueba de modelos de construcción (8), modificación (4) etc.; así como la definición, delimitación y planteamiento del problema (10); los productos parciales como artículos, folletos, ensayos, propuestas teóricas, también obtienen 10 puntos; por su parte, el producto final tiene el triple, es decir 30 puntos. Este aspecto es engañoso o tal vez tramposo, porque si la investigación se reporta por partes se pueden alcanzar 104 puntos como mínimo, por tanto, para obtener más puntos, conviene presentarlo en reportes parciales.

Esta situación pone en desventaja a la docencia frente a la investigación, siendo que los objetivos del estímulo están orientados principalmente reconocer y estimular el desarrollo de la carrera docente. Esta situación desde un principio

marca una diferencia en los resultados, en cuanto al área académica que alcanza los niveles más altos.

En cuanto a la función sustantiva de difusión, esta es minimizada y devaluada en comparación con las funciones de docencia e investigación, pues por cada programa radiofónico de 30 a 60 minutos, se otorgan dos puntos, sin considerar el trabajo de investigación que hay detrás de cada programa, así como el tiempo de preparación para que el programa salga al aire. Lo mismo sucede con una crónica o artículo periodístico de fondo, a los que solamente se les otorga un punto. La difusión de la cultura tiene más suerte y para la dirección artística o planeación y ejecución de teatro, danza, música o poesía se tienen 12 puntos; esto favorece la cultura, pero desalienta la profesión académica.

Un rubro interesante es el de asesoría, si se es asesor del Rector o Secretario Académico, se alcanzan 40 puntos, lo mismo que los miembros de la Comisión de Evaluación para la Beca al Desempeño Académico. Los Coordinadores de Academia por año obtienen 50 puntos, es decir, están por encima de los asesores arriba mencionados y otros funcionarios académicos que participan en otras comisiones institucionales. Cabe mencionar que en esos momentos los Coordinadores de Academia reciben un sobresueldo por la función desempeñada. Lo que por reglamento los hace estar fuera del estímulo. Otras Comisiones, en particular las de Año Sabático y Comisión Académica Dictaminadora, el puntaje es menor y obtienen 6 puntos por año, sin percibir compensación alguna.

Durante el proceso de evaluación la Comisión evaluadora realiza sesiones periódicas con el objeto de analizar las actividades y productos presentados por los candidatos que no están contenidos en el inventario, con el propósito de colocarlas en un rubro específico y asignarles un puntaje.

En esta promoción participan los académicos de la Unidad Ajusco, y docentes de 55 de las 74 Unidades UPN, los cuales remiten a Secretaría Académica la

solicitud, los expedientes y sus productos académicos para ser evaluados, situación que hace lento y cargado el proceso; incluso el grupo evaluador (13 académicos) y el grupo del equipo de cómputo (5 académicos) trabajan durante el periodo vacacional del mes de agosto para avanzar en el proceso, particularmente en la evaluación de los expedientes y captura de la información.

Resultados

En la Circular Sac 17/90 se aclara que el proceso comprende dos etapas, la primera que consiste en la elaboración, presentación y aprobación del Sistema de Evaluación y el Reglamento; la segunda es la presentación y revisión de expedientes, el procesamiento de datos y la asignación de *becas*. El final de la primera etapa y la segunda se realizan de manera simultánea, lo que ocasiona que no se emita una convocatoria de manera formal para la presentación de solicitudes ni el Sistema de Evaluación y el Reglamento pudieran ser dados a conocer a la comunidad antes de iniciarse la segunda etapa.

Los resultados se dan a conocer a la comunidad académica en esa misma Circular el 21 de noviembre de ese año, recordemos que se incluían a los asesores de las Unidades UPN. Los resultados son:

	AJUSCO	UNIDADES UPN	TOTAL
Solicitudes recibidas	208	191	399
Solicitudes que no reunieron requisitos CONAEVA	61	57	117
Candidatos	147	55	281

Los puntajes obtenidos se distribuyeron de la siguiente forma:

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Sin beca	Total
0	118	59	23	81	281

En conclusión, 200 académicos recibieron el estímulo, 111 corresponden a la Unidad Ajusco y 89 a Unidades UPN participantes. El monto de dichas becas se ajusta al equivalente de 1.5 salarios mínimos, esto responde a los lineamientos de la CONAEVA, ya que 235 representa el 30% del personal académico de tiempo completo, con categoría de asociado o titular con tres años de antigüedad, al otorgarse únicamente 200 becas, es posible ajustar el monto asignado.

Problemática

La Comisión identifica los problemas que se presentan durante la revisión de los expedientes y los más frecuentes son: expedientes incompletos, actividades no avaladas con constancia con el visto bueno del Director de Área o producto; constancias imprecisas que no aportan elementos para avalar la actividad descrita, repetición de la misma actividad o actividad bajo rubros distintos; productos que no responden a las características del rubro bajo el cuál se incluyen.

A partir de esta primera experiencia, la Comisión envía a cada academia y departamento de la Unidad Ajusco, así como a las Unidades UPN, tres ejemplares del Reglamento para que estén a la disposición del personal académico con la finalidad de revisar el documento y hacer propuestas y sugerencias, además de incorporar las actividades no incluidas en éste.

Periodo 1992-1994

Contextualización

A partir de la experiencia anterior, el 14 de julio de 1992, las autoridades en un documento dirigido a la comunidad académica, informan que el 16 de febrero de 1992 se instala formalmente la Comisión para el otorgamiento de la Beca al Desempeño Académico (COBDA), con la representación del presidente de la comisión, los directores de Área, cuatro miembros del personal académico que cumplen el segundo año de comisión y tres miembros que se integran, por dos años, a partir de este periodo.

Durante los meses de febrero, marzo y abril, la Comisión se reúne en sesiones permanentes, para evaluar el proceso 1990-1991, revisar y ajustar el sistema de evaluación, el inventario de actividades, la convocatoria, los instructivos para solicitantes y para calificadores, los formatos de solicitud y registro de información (FRIE), con el fin de preparar el proceso para 1992.

La convocatoria se publica los días 8 y 9 de abril en diarios de circulación nacional; en ella se señala como fecha límite para la recepción de documentos el 14 de mayo, esto es, se da un plazo de 5 semanas para entregar la documentación correspondiente.

Para evaluar los expedientes se integra un grupo de 19 académicos de Ajusco y dos de Unidades UPN, del cual se deriva una Subcomisión encargada de evaluar productos de investigación y publicaciones, además de dos académicos encargados de capturar la información, generar listados, gráficas y dictámenes. El proceso de evaluación se inicia el 18 de mayo y termina el 5 de junio de ese mismo año.

La evaluación de los expedientes se realiza con apego al inventario 1992 y está orientado por los siguientes principios:

- Revisión y actualización del sistema de beca.
- Calificación de cada expediente por parejas para lograr mayor objetividad.
- Calificación de expedientes por Unidad, área, academia, programas, proyecto, etc., con objeto de homogeneizar la asignación de puntajes.

La Comisión también revisa y ajusta el Sistema de Evaluación en lo concerniente a los factores de relativización de los puntajes, se hace necesario establecer una unidad de medida que permita calificar cada actividad o producto. La unidad de medida se construye con base en el tiempo que se le dedica a cada actividad: por cada 40 horas de trabajo académico- una semana de tiempo completo-, se asigna 1 punto. Las formas de relativización y de asignación de la Beca no se alteran, los factores de relativización se calculan con base en el puntaje y ritmo esperados.

Cada actividad o cada producto se califica una sola vez y de acuerdo con el Reglamento se aplica a Formación y Escolaridad, a Trayectoria o Productividad. Debido a los ajustes realizados, el Inventario 1990 no es utilizable para este periodo, debe emplearse el Inventario de Actividades Académicas 1992, elaborado por la Comisión, incluyendo las observaciones hechas por los académicos. El Sistema de Evaluación y el Reglamento continua siendo el mismo que la promoción anterior.

Con el afán de subsanar algunos de los problemas presentados en la promoción anterior, como es la alteración de documentos, se solicita que las constancias sean avaladas por las instancias superiores y contengan mayor precisión en la información, como son fechas, periodos, productos, firmas y sellos correspondientes.

En este periodo continúa el requisito de no tener contratación por más de 10 horas con otra organización, este convenio es aceptado mediante la firma de una Carta-Compromiso.

En reglamento de 1992, se menciona que puede considerarse candidato al estímulo al personal que se dedica a la investigación, siempre y cuando esta actividad incluya o se complemente con impartición de clases frente a grupo por no menos de 5 horas-semana-mes. También se precisa que la suspensión del estímulo será definitiva por el incumplimiento a las condiciones de trabajo, como es no cumplir con un mínimo de 90% de asistencia de acuerdo a la jornada y horario de trabajo, así como separación definitiva del servicio por renuncia, jubilación o pensión.

Análisis de casos específicos e interpretación

Lo que se menciona en el inventario 1990-1991 como Escolaridad y Formación ahora se llama Formación Profesional y Grados Académicos, en donde hay ligeras variaciones en los puntajes con relación al periodo anterior. Los puntajes para la Normal postsecundaria, licenciaturas o Normal Superior se mantienen sin cambio. Para el título de la segunda licenciatura o segunda especialización de la Normal Superior con título aumenta 50 puntos, el grado de maestría se duplica, (de 75 pasa a 150) y el postdoctorado se reduce a la mitad (de 200 pasa a 100 puntos).

Asimismo, es revalorada la función docente en el nivel superior, por año de trabajo académico en el campo de la educación se califica con 20 puntos, sin especificar el nivel, así que puede ser preescolar, primaria, medio o superior (anteriormente es subestimado el nivel superior ante el nivel básico).

En el periodo 1990-1991 se tiene el rubro de Productividad y Calidad Académicas, para el periodo 1992-1994, este rubro únicamente se llama Producción

Académica, en el cual también hay modificaciones. El diseño de plan de estudios aumenta cuatro puntos (de 6 pasa a 10).

El trabajo académico que se realiza en las Unidades SEAD (ahora Unidades UPN) también se beneficia, se precisa el puntaje para los cursos de las Licenciaturas que se ofrecen LEPEP'85, LEPEPMI 90, sin olvidar las Licenciaturas en el sistema abierto y los cursos intensivos de la LEPEP'75 y LEB'79, aunque se les otorga un puntaje muy bajo; por ejemplo, un curso semiescolarizado por semestre, de la LEPEP'85 o LEPEPMI'90 obtiene 3 puntos; un curso abierto por cuatrimestre o por curso intensivo de LEPEP'75 o LEB'79 alcanza solamente 2 puntos. Hay que recordar la elevada matrícula que tienen las Unidades en esos años y la fuerte carga de trabajo que tienen los asesores, lo que ocasiona que en la mayoría de los casos únicamente se dediquen a la docencia sin poder atender otras actividades académicas.

La elaboración de materiales instruccionales autorizados por las instancias correspondientes ocupan un lugar importante; un libro de autor en total puede alcanzar 22 puntos, por la planeación (2), elaboración (12), evaluación (4) y modificación (4); por su parte las antologías, guías de trabajo y guías de autoinstrucción pueden obtener 8 puntos por la planeación y la elaboración. En este mismo apartado de publicaciones, los libros tienen reconocimiento especial si se le conceden créditos a la institución (60), si únicamente son publicaciones de consumo interno, edición personal o de distribución limitada, el puntaje es menor (25).

La investigación nuevamente obtiene alto puntaje con relación a la docencia, si se reporta de manera disgregada puede obtener por lo menos 80 puntos, pues se contabiliza la aplicación de cada entrevista o cuestionario (0.4) si fuera el caso; así como el trabajo de archivo o hemeroteca, aunque no se especifica de que manera se comprueban estas actividades.

La función sustantiva de difusión y extensión universitaria, nuevamente es subestimada, para un locutor o moderador de programa radiofónico por una hora se le otorga un puntaje mínimo (0.05), por media hora 0.03; por el diseño gráfico de un cartel 2 puntos, por un volante de programa de mano o tríptico 0.4 de punto, aquí no se consideran el trabajo y la preparación profesional de los compañeros de la Dirección correspondiente.

Continuando en el rubro de Producción Académica, aparece un apartado muy especial que es nombrado Información documental, en el cual por la recopilación de fuentes de selección (40 catálogos) se otorga 1 punto; por la búsqueda, revisión, organización y cotejo de información bibliográfica de 250 títulos se obtiene 1 punto; la máxima puntuación se obtiene por la elaboración de publicaciones bibliográficas con elaboración de índices (500 citas en promedio por publicación) para alcanzar 6 puntos. Se reitera que es subestimado el trabajo de los compañeros que se dedican a la difusión y extensión.

Con relación a las asesorías a la Rectoría o Secretaría Académica, el puntaje asignado a éstas se reducen a la mitad con relación al periodo anterior (de 40 pasan a 20) por año de trabajo; la pertenencia a cuerpos colegidos y comisiones también es modificada, por ejemplo, la Comisión de Titulación se reduce (de 12 pasa a 4), la Comisión Académica Dictaminadora aumenta (de 6 pasa a 8), la Comisión de Año Sabático (de 6 pasa a 4); mientras que pertenecer a la Comisión de Beca al Desempeño Académico otorga 1 punto por semana, como ya se ha mencionado, los miembros de la comisión pertenecerán a esta por un periodo de 2 años, así que por lo menos aseguran 40 puntos por año.

Resultados

Los resultados para este periodo aparecen en los siguientes cuadros, los cuales se explicarán a continuación:

	Pob. Potencial	Nº Solicitantes	Nº Candidatos	Nº no Candidatos	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Suma	Nº no Becarios
Unidades SEAD	502	202	191	11	84	65	2	0	151	40
Ajusco	215	151	147	4	66	55	4	3	128	19
Total	777	353	338	15	150	120	6	3	279	59

El estudio previo considera que 777 académicos de la UPN son susceptibles de obtener la *beca*, pero únicamente se otorgará al 30% que corresponde a 233 docentes con categoría de asociados o titulares con tres años de antigüedad de tiempo completo en la institución.

El número de solicitantes es 353, por lo que hay que descalificar a 120; cuando se hace la revisión se comprueba que 15 no cubren alguno de los requisitos antes mencionados u ocupan plazas de confianza en el momento del cierre de la convocatoria. De estos 15, 11 son de Unidades y 4 de Ajusco, por lo que se consideran *no candidatos* y *no becarios*, quedando excluidos de antemano.

Al concluir el proceso de evaluación de los expedientes, la Comisión informa que en total se otorgaron 279 *becas* (151 de Unidades, 128 de Ajusco), y 59 aspirantes no obtuvieron puntuación satisfactoria que les permitiera disfrutar del estímulo. La Comisión distribuye las *becas* en forma tal que resulta beneficiado un mayor número de académicos que en el periodo anterior, por lo que ahora sí se otorga el nivel I, considerando que el salario mínimo vigente es de \$12 320.00 en el D.F.

Este periodo se caracteriza por hacer un estudio muy detallado de los resultados obtenidos para la Unidad Ajusco, el desglose por Direcciones es el siguiente:

	Pob. Potencial	Nº Solicitantes	Nº Candidatos	Nº no Candidatos*	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Suma	Nº no Becarios
Intercambio Acad.	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0
Sec. Académ	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0
Docenc.	165	103	99	4	40	42	3	3	88	11
Invest.	58	23	23	0	10	10	0	0	20	3
Difus. Y Ext. U.	21	6	6	0	3	1	0	0	4	2
Bibliot.	7	1	1	0	1	0	0	0	1	0
Coord. Unid.	22	16	16	0	11	2	0	0	13	3
Subtotal	275	151	147	4	66	55	4	3	128	19

El cuadro anterior muestra que del total de académicos participantes de la Unidad Ajusco, el 60% está adscrito a la Dirección de Docencia, el 21% pertenece a Investigación; el 8% está en la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria, así como en la Coordinación de Unidades, mientras que en Biblioteca, Intercambio Académico y Secretaría Académica se distribuye el 3% restante del personal académico.

En cuanto a la distribución de *becas*, Docencia obtuvo el 68%, Investigación el 16%, Coordinación de Unidades 10% y el resto se divide entre las otras Direcciones. Como es de esperarse, el personal académico potencial de Difusión y Extensión Universitaria que representa el 8% de la institución, tiene una participación mínima.

Problemática

Durante el proceso de evaluación se detectaron los siguientes problemas:

- Dificultad para calificar algunas actividades autorizadas para Año Sabático, especialmente cuando no están relacionadas con las funciones del académico en la institución o que son producto de alguna comisión externa.
- Otra dificultad son los resultados de investigación que han sido reportados con anterioridad, con otro título, que han sido realizados en otras instituciones o que han sido presentadas como tesis.
- Para los asesores de Unidades también hay dificultades en la evaluación, pues es difícil comprobar la forma de titulación de los estudiantes en las Unidades UPN, ya que no siempre coincide la información que proporcionan los solicitantes con la relación de titulados expedida por Servicios Escolares.
- Por otro lado, las constancias avaladas por autoridades de la propia institución causan confusión, pues en algunos casos es excesivo el número de reportes de sinodalias, direcciones de tesis y tesinas, asistencia a conferencias y otras actividades que se realizan en las mismas fechas.

Periodo 1994-1996

Contextualización

Ante la diversidad en la forma de aplicación del programa en las instituciones, el 3 de enero de 1994, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Dirección General de Normatividad y Desarrollo Administrativo, en concordancia con la Subsecretaría de Educación Superior emite los "Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operatividad del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" de Educación Media y Superior. En el documento se enuncian como propósitos fundamentales:

- Propiciar que el personal académico dedicado fundamentalmente a la docencia tenga posibilidades de superación adicionales a las establecidas en los salarios y prestaciones del tabulador, mediante reconocimientos académicos y beneficios económicos diferenciales.
- Establecer un sistema de beneficios económicos adicionales que tengan un carácter permanente y creciente de acuerdo a las distintas actividades docentes y su grado de involucración y complejidad.
- Fomentar la permanencia del profesorado de excelencia y dignificar el servicio docente para que las nuevas generaciones la consideren como una opción atractiva como medio de vida y, por lo tanto, una vocación legítima.

Respecto a la vigencia de estímulos al Desempeño Docente, se indica que pueden ser por dos años a partir del 1º de enero de 1994 y de carácter temporal o permanente. Para ser de carácter permanente deben sujetarse a las siguientes consideraciones:

- a) Por cada 5 periodos de dos años que un profesor de carrera de tiempo completo se mantenga al menos en el mismo nivel.
- b) Por cada dos periodos de dos años en que al menos un profesor de carrera de tiempo completo se mantenga en el mismo nivel, siempre y cuando cuente con una antigüedad mínima de 10 años en el servicio.
- c) En el caso de los profesores de carrera de tiempo completo con un mínimo de antigüedad de 20 años de servicio, el monto del estímulo que alcance según el nivel obtenido en una única evaluación se hará permanente como un concepto de pago fijo.

Se hace la aclaración que para estos casos, el concepto de pago estará sujeto a I.S.P.T (impuesto sobre producto del trabajo), Fondo de pensiones ISSSTE, Seguro Social, Infonavit, Sar, según sea el caso, el monto se ajustará por modificaciones al salario mínimo vigente en el D.F.

El carácter temporal será aplicado para el personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura que ingresen al programa. En este caso, la UPN exige que el personal sea de tiempo completo, así que todos pueden aspirar a recibir el estímulo de manera permanente.

Con relación al carácter permanente, esto alentó a muchos docentes para esforzarse y al menos mantenerse en el mismo nivel, según los Lineamientos Generales publicados en 1994 por la SHyCP. Se hicieron muchas especulaciones al respecto, pero esta situación nunca se llevó a cabo en la institución. En marzo de 1998, queda sin efecto el reglamento aprobado en 1996 para la Unidad Ajusco y Unidades del D.F., toda vez que se regía por los Lineamientos Generales para el personal Docente de Educación Media Superior y Superior del 15 de abril de 1994, mismo que ha sido abrogado al emitirse los Lineamientos el 1° de abril de 1997, eliminando la posibilidad del carácter permanente del estímulo.

Como efectos del documento de Lineamientos de la SHyCP, la Secretaría Académica emite la Convocatoria para las categorías de Titular y Asociado, correspondiente al periodo 1° de abril de 1994 al 31 de marzo de 1996, para lo cual son evaluadas las actividades desempeñadas por los académicos del 1° de marzo de 1993 al 28 de febrero de 1994.

En la presente convocatoria se hacen algunas precisiones; se permite tener contratación con otra institución hasta por 12 horas a la semana, realizar labores de docencia por un equivalente de 4 horas semana-mes o 120 horas en el año evaluado, además se indica que el otorgamiento del estímulo es por dos años.

Las actividades académicas son ponderadas de la siguiente forma:

Permanencia	10%
Dedicación	25%
Calidad	65%

A partir de esta promoción, el rubro de permanencia se le llama a los años de trabajo cumplidos en la institución; la dedicación son los estudios y preparación profesional, mientras que la calidad es la productividad. En sentido estricto, la calidad no es evaluada, para eso tendrían que fijarse otros criterios de carácter cualitativo. Lo que se evalúa, desafortunadamente, es la cantidad de productos (número de grupos atendidos, número de ponencias, número de programas elaborados, etc.) sin que haya constancia de la calidad en las tareas realizadas.

Los niveles continúan siendo los mismos:

Nivel I	1.5 Salarios mínimos*
Nivel II	2.5
Nivel III	3.5
Nivel IV	4.5
Nivel V	5.5

Asimismo, se hace la aclaración de que para cubrir los montos del estímulo de los profesores que cumplen con las horas de docencia, CONAEVA proporciona una cantidad y para los profesores que no cubren este requisito la UPN suministra los recursos económicos necesarios.

Análisis de casos específicos y su interpretación

En el inventario de actividades hay cambios. Ahora se evalúa la permanencia, es decir que se otorgan 3 puntos por cada año de actividad docente en la UPN, aunque es un porcentaje relativo y muy bajo (10%), los profesores con mayor antigüedad tienen una ligera ventaja sobre los de ingreso más reciente.

* El Salario Mínimos Vigente en el D.F. en abril de 1994 es de \$15.27 (nuevos pesos)

Al rubro de Formación ahora se le denomina Dedicación, ahí se considerada la formación profesional del docente. Desaparece el título de Normal Básica postsecundaria, la evaluación es a partir de la licenciatura o Normal Superior (150); para la segunda licenciatura o segunda especialización de Normal superior con título se otorga el mismo puntaje (150).

Para los posgrados también hay cambios, el 100% de maestría disminuye con relación al periodo anterior de 100 puntos pasa a 75, mientras que el 100% de doctorado aumenta, de 50 pasa a 100 puntos; el posdoctorado también se reduce a la mitad, de 200 pasa a 100.

El tercer rubro, el cual está relacionado con la productividad, ahora se nombra Calidad y tiene un valor relativo del 65%, en éste se observan mayores cambios. El diseño y elaboración de un plan de estudios es menor que el periodo anterior, de 24 pasa a 10; la evaluación y modificación de programas se reducen a la mitad de 8 y 4 pasan a 4 y 2, respectivamente.

Los programas de cursos como parte de un plan de estudios y de cursos de actualización se uniforman con 2 puntos, tanto para el diseño como para la elaboración, mientras que la evaluación obtiene la mitad, es decir 1 punto.

La conducción de cursos tanto para Unidades como para Ajusco se equiparan, así, para un curso escolarizado de licenciatura 4 puntos, un escolarizado para posgrado 6 y un semiescolarizado 3 por semestre, sin importar la localidad, el número de alumnos atendidos o el nivel de posgrado.

En la parte de actualización, asistir a congresos, simposia o jornadas otorgan un punto; si se asiste a 4 eventos, entonces tiene equivalencia con impartir un semestre de docencia en licenciatura, es decir son 4 puntos en menor tiempo y sin tanto esfuerzo como implica la docencia durante un semestre.

Por primera vez se explicita claramente el cumplimiento en el trabajo académico-administrativo, aunque de manera desventajosa para las Unidades, si se realiza la planeación de cobertura institucional para el caso de Coordinadores de academia o departamento en Ajusco 3 puntos, para la misma actividad en una Unidad UPN se otorga la mitad, 1.5; no obstante que ahí pudiera ser mayor la carga de trabajo.

En investigación hay algunas modificaciones, para el diseño de una investigación o proyecto se obtienen 10 puntos, el puntaje es igual que un reporte parcial, por tanto, se puede dar el caso de reportar varios diseños, sin que se desarrollen las investigaciones y poder obtener alto puntaje. Por otro lado, hay investigaciones que utilizan otra metodología que no se apega a los aspectos a considerar en el inventario y no se especifica cómo serán evaluados.

Las publicaciones disminuyen un poco sus puntos, para un libro con créditos a la UPN se otorgan máximo 52 puntos, lo que anteriormente era de 60, pero continúa teniendo superioridad la publicación. Los artículos de investigación, ensayo o ponencia en revista especializada obtienen 4 puntos, y es reiterativo el comentario, la elaboración de un artículo no requiere el mismo tiempo de preparación e impartición de una asignatura en un semestre de licenciatura y se obtiene el mismo puntaje.

En este periodo y a partir de las correcciones hechas en la promoción anterior, se hace un desglose minucioso para las actividades de difusión y extensión, asimismo se reconsideran las actividades y los puntos otorgados, en la mayoría de los casos aumenta al doble o un poco más, aunque continúa siendo devaluada la actividad de difusión y extensión.

La asesoría didáctica o de contenido de un programa televisivo de hasta 5 minutos, se duplica, de 0.2 pasa a 0.4, la elaboración de un guión pasa de 0.4 a 0.8; en un programa de 31 a 60 minutos, la asesoría didáctica también duplica su

puntaje de 1 pasa a 2; el guión también aumenta de 2 a 4, así como la posproducción de éste, de 0.5 pasa a 2 puntos.

En este rubro de Calidad, se abre un apartado de Desempeño de Actividades de Servicio Social, ahí se incluyen entre otras cosas, la dirección de tesis, tesinas o propuestas pedagógicas, así como tesis de maestrías o doctorados, las cuales no sufren modificaciones con relación al periodo anterior.

Resultados

Los datos son tomados del informe presentado por la Comisión en turno en el momento de la evaluación para el periodo de marzo de 1994 - febrero de 1996; posteriormente se cambia a los integrantes de la Comisión por parte del personal académico y se presenta un informe correspondiente al periodo comprendido de septiembre de 1995 hasta julio de 1996. Se trabajaron los datos de la primera Comisión por considerarlos más cercanos al proceso de evaluación y suponer que es fidedigno.

Según lo acordado para este periodo de evaluación, se consideraron entre los candidatos al Estimulo al Desempeño Académico, a todos los académicos de tiempo completo, con base o interinato, con dos años de antigüedad en la institución, por tanto, se eliminan los profesores de asignatura, medio tiempo y tiempo parcial.

Anteriormente ya se mencionó que a partir de la Descentralización Educativa, el estímulo para los docentes de las Unidades UPN del interior, es bajo la responsabilidad y el presupuesto del gobierno de los Estados. Por tanto únicamente se consideran en este diagnóstico los resultados de Ajusto y las Unidades UPN del D.F.

En esta ocasión se dan a conocer los montos totales, CONAEVA aporta N\$ 2,572,689.60 y se distribuyen entre los académicos que cumplen el requisito de Título de Licenciatura y 120 horas de docencia; mientras que la propia institución aporta N\$ 1,489,741.20 para los restantes que no cubren los requisitos de CONAEVA.

Los resultados son los siguientes:

	CON DOCENCIA Y TÍTULO DE LICENCIATURA	SIN DOCENCIA O SIN TÍTULO DE LICENCIATURA	TOTAL
Docencia	118	41	159
Investigación	6	23	29
Difusión	4	17	21
Biblioteca	0	11	11
Coord. Unidades	6	9	15
Unidades UPN	29	5	34
TOTAL	163	106	269

En total se recibieron 279 expedientes, de los cuales 10 de ellos no pudieron ser considerados como candidatos a la *beca* por no cubrir alguno de los requisitos señalados en la Convocatoria o Reglamento; por ejemplo, tener medio tiempo o tiempo parcial, así como tener contratación por honorarios o haber disfrutado de licencia sin goce de sueldo.

En el cuadro anterior se observa que 163 académicos cubren los requisitos de CONAEVA y 106 recibirán el estímulo de la partida presupuestal de la propia institución, al no cubrir alguno de los requisitos solicitados por CONAEVA, arriba descritos.

La distribución por niveles y áreas de adscripción de los académicos considerados por los requisitos de CONAEVA son:

NIVEL							
ÁREA	0	I	II	III	IV	V	TOTAL
Docencia	1	27	37	29	18	6	118
Investig.	0	1	0	4	0	1	6
Difusión	0	1	3	0	0	0	4
Biblioteca	0	0	0	0	0	0	0
Coord. U.	0	1	4	1	0	0	6
Unidades	0	11	7	9	2	0	29
Total	1	41	51	43	20	7	163

Los resultados de los académicos que reciben el estímulo del presupuesto UPN son:

NIVEL							
ÁREA	0	I	II	III	IV	V	TOTAL
Docencia	2	9	13	12	5	0	41
Investig.	0	5	9	3	5	1	23
Difusión	0	8	5	2	0	2	17
Biblioteca	3	5	2	1	0	0	11
Coord. U.	0	3	3	1	2	0	9
Unidades	1	3	1	0	0	0	5
Total	6	33	33	19	12	3	106

En resumen:

CANDIDATOS	NO CANDIDATOS
279	10

Distribución por niveles:

0	I	II	III	IV	V	TOTAL
7	74	84	62	32	10	269

De los datos anteriores se concluye que, es mayor el número de docentes que poseen el título profesional de licenciatura y que imparten más de 120 horas de docencia, por tanto, el estímulo recibido es un aporte de CONAEVA.

Del total de académicos que reciben el estímulo, 13% es de Unidades del D.F. y 87% corresponden a Ajusco. Este último porcentaje se distribuye de manera relativa de la siguiente forma: el 67% es para el personal del Área de Docencia, el 15% para Investigación, Difusión 9%, Biblioteca 3% y Coordinación de Unidades 6%.

Por otro lado, el nivel alcanzado por mayor número de académicos es el II, que representa el 31%, de los cuales el 18% corresponde a Docencia, esto es porque esta Área tiene el mayor número de docentes, además la evaluación se inclina hacia esta función sustantiva.

Con relación al periodo anterior, se observa que no participa personal de Secretaría Académica, ni de Intercambio Académico.

Problemática

Los problemas más significativos encontrados en la evaluación de los expedientes fueron:

- Registro en el FRIE de una misma actividad o producto varias veces.
- Registro de actividades o documentos presentados en periodos anteriores, con fechas, portadas o presentaciones modificadas, pero con el mismo contenido.
- Actividades o productos ubicados en claves que no correspondían, por ejemplo productos parciales de investigación se reportan como finales.
- Presentación de constancias o productos no registrados en el FRIE.
- Otro problema es la falta de orden en el reporte del FRIE, incluso escritos con lápiz, lo que los hace susceptibles de alteración o en formatos diferentes a los especificados.
- Expedientes desordenados, informes o constancias incompletos que no registran con claridad la actividad o producto, nivel de participación y periodo.
- Nuevamente se presenta el problema de reportar dos o más constancias de comisiones de tiempo completo en un mismo periodo o actividades realizadas simultáneamente en diferentes lugares.

Periodo 1996-1998

Contextualización

En marzo de 1996 se publica la Convocatoria, en general no presenta cambios respecto al periodo anterior, sólo se precisan las condiciones para disfrutar de la beca con carácter permanente, como se indica en los lineamientos de CONAEVA y la SHyCP, situación que nunca se presentó cómo ya se explicó anteriormente.

La ponderación del trabajo se evalúa de la siguiente forma:

Permanencia	10%
Dedicación	25%
Calidad	65%

Es decir, la ponderación de los rubros, no sufre ninguna variación respecto al periodo anterior. La unidad de medida de los puntajes máximos del inventario se aumenta por 100 en algunas actividades para ajustar los valores relativos y que la lectura se dé en términos más exactos.

Análisis de casos específicos e interpretación

En el rubro de Permanencia en el periodo anterior se otorgan 3 puntos por cada año de trabajo en la institución, para esta promoción aumenta a 80 puntos por año. En el rubro de Dedicación, nuevamente se considera la Normal Básica con 500 puntos, la licenciatura con título o la Normal Superior de 150 pasan a 1500 puntos; el mismo puntaje aumenta y se obtiene para la segunda licenciatura con título.

En cuanto al posgrado, la especialización concluida ofrece 500 puntos y el diplomado 300. Para la maestría y el doctorado se hace la aclaración por primera vez que el puntaje no es acumulativo, por tanto, para el 50% se otorgan 500 puntos, para el 100%, 1000 y para el grado 2000; el doctorado ofrece 3000 puntos si se cuenta con el grado.

En este mismo rubro quedan incluidos los estudios de actualización, anteriormente se encuentran en el de Calidad; se evalúan por separado la asistencia a cursos que pertenecen a un plan de estudios de licenciatura, diplomado o especialización (80 por cada curso); para maestría y doctorado se otorga un puntaje mayor (100 y 150 por curso respectivamente).

La asistencia a congresos, simposiums (sic) y jornadas por semana de tiempo completo pasan de 1 a 20 puntos y cada conferencia obtiene 5 puntos.

El segundo rubro, Calidad, se divide entre las tres funciones sustantivas, cada una tiene un apartado, a su vez cada una se divide en subapartados. Docencia se

subdivide en planeación y evaluación, atención a alumnos, participación en eventos terminales de formación académica que se orienta a la participación en los procesos de titulación para todos los niveles.

La función docente es revalorada y por cada conducción de curso o seminario de licenciatura o especialización de 4 horas a la semana se obtienen 50 puntos; si es de 6 horas a la semana, entonces son 75 puntos. Para la conducción de cada curso de maestría escolarizado se otorgan 17.5 puntos por cada hora de clase semanal. La aplicación del examen de admisión o extraordinario obtiene un puntaje mínimo de 2.

La dirección de tesis y tesinas elevan sus puntajes considerablemente; por cada trabajo de licenciatura o especialización terminado se obtienen 100 puntos, para el caso de maestría son 140 y para doctorado 160. La réplica para examen profesional es de 10 puntos sin importar el nivel.

En el apartado de Investigación se manejan rangos, y únicamente 4 actividades: proyecto de investigación (mínimo 60 y máximo 100); avances de investigación (150-200), documento final de investigación (400 -600); dictaminación de artículos (10), libros (30) y proyectos de investigación (20).

La parte más extensa del inventario de actividades pertenece a Difusión, en donde la publicación de libros con créditos a la institución le otorga 600 puntos; libros de texto 300; para los materiales de apoyo es menor el puntaje, para las antologías con tratamiento didáctico, entre 60 y 80 puntos; cuadernos de actualización, de 50 a 100 como máximo. Generalmente las publicaciones, textos y materiales de apoyo son elaborados por los académicos de las áreas de Investigación y Docencia, en una proporción mucho menor por los docentes de Difusión.

A pesar de que se revisan las actividades que realiza el personal docente de esta Área de la universidad, aún se encuentran puntajes muy bajos para la mayoría de

las actividades, por ejemplo, una nota académica en boletines (1), diseño de diploma, volante o portada de publicación (2); captura de 240 cuartillas para libro (10 puntos), para otorgar estos puntajes, se considera el tiempo promedio que se emplea para obtener el producto.

Para el Área de Biblioteca también se ofrecen puntajes muy bajos, incluso fracciones de punto; por ejemplo, captura de 200 registros en base de datos (4 puntos), elaboración, integración y actualización de registro de identificadores por cada 10 fichas únicamente se obtiene 0.60.

Este es un inventario con mayor organización y desglose de actividades por Áreas, pero hay muchas dudas en la forma de evaluar que no se explicitan en ningún documento.

Resultados

El 2 de agosto se publica un comunicado de Secretaría Académica en el que se exhorta a cada participante a que retire su dictamen en la Dirección de adscripción correspondiente a partir del 26 de agosto, recordando que no se debe tener contratación por más de 10 horas semanales con otra institución, según lo indica el artículo 27 inciso c) de la reglamentación vigente. La institución lleva a cabo las gestiones necesarias para verificar lo manifestado en la Carta Compromiso firmada con antelación.

Además de la entrega de los dictámenes, se publican las listas del personal que solicitó el estímulo, los resultados obtenidos por cada uno, así como el monto mensual y anual.

Los resultados son los siguientes para los académicos que no cubren los requisitos de CONAEVA, es decir que perciben el estímulo del presupuesto UPN:

NIVEL							
Área	0	I	II	III	IV	V	Total
Docencia	5	15	11	9	0	0	40
Investig.	6	7	10	4	3	0	30
Difusión	6	6	0	0	0	0	12
Biblioteca	4	3	0	1	0	0	7
Coord. U.	1	5	2	0	0	0	8
U. D.F.	5	5	0	0	0	0	10
Total	22	36	23	14	3	0	107

Los resultados para los académicos que cubren los requisitos de CONAEVA son:

NIVEL							
Área	0	I	II	III	IV	V	Total
Docencia	16	42	39	34	12	2	145
Investig.	0	2	1	0	0	0	3
Difusión	0	5	1	0	0	0	6
Biblioteca	0	1	0	0	0	0	1
Coord. U.	0	4	3	2	1	0	10
U. D.F.	6	11	7	5	0	0	29
Total	22	65	51	41	13	2	194

Se observa que 306 académicos solicitaron el estímulo, de los cuáles, 14 de ellos no fueron candidatos para obtenerlo. De los restantes, la puntuación se distribuye de la siguiente forma:

Nivel	No. Académicos
I	101
II	74
III	55
IV	16
V	2
Total	248

En estos resultados se observa que un alto número de académicos, tanto de Unidades del D.F. como de Ajusco no obtuvieron el estímulo (14%). De los 248 que sí obtuvieron, la distribución fue la siguiente: el mayor número de becas otorgadas se encuentra en el nivel I (41%), seguido de los niveles II (30%), III (22%) y IV (0.8%), este último correspondiente a la Dirección de Docencia.

Si se hace un análisis por áreas de adscripción, se observa que nuevamente el área de docencia ocupa el primer lugar en cuanto al número y nivel de estímulos recibidos, esto se debe a que concentra al mayor número de docentes de la Unidad Ajusco.

De igual forma que en periodos anteriores, las Áreas de Difusión y Biblioteca, así como la Coordinación de Unidades obtienen un número reducido de estímulos por el escaso número de académicos en comparación con Docencia e Investigación, además la mayoría de obtuvo el nivel I.

La mayoría se coloca en el nivel I y se comporta en orden descendente en general. Para el 1º de abril de 1996 el salario mínimo en el D.F. es de \$22.60.

Al conocer los resultados del proceso, 136 profesores presentan su impugnación, 22 que no obtuvieron el estímulo y 114 que no estaban de acuerdo con sus resultados, a pesar de tener dictamen favorable. Una parte significativa de la comunidad académica solicita una auditoría al proceso de evaluación, la Comisión Mixta celebra una reunión en el mes de septiembre y acuerda revisar los expedientes de los docentes que impugnan de manera individual y colectiva. Como medida adicional, una muestra representativa de 15 expedientes son elegidos al azar para su revisión. Este proceso de revisión se lleva 4 meses de trabajo, al concluir se realiza el resto de tareas, tales como la reasignación de niveles, la emisión de dictámenes y la elaboración del informe.

En febrero de 1997, la Comisión Mixta del Estímulo al Desempeño Docente presenta un 2º Informe de trabajo (septiembre de 1996 a enero de 1997), en general el documento se refiere a este proceso de impugnación, presenta detalladamente los pasos a seguir y los resultados obtenidos.

Del total de los 136 expedientes de profesores que impugnaron y fueron revisados, 28 suben de nivel, 3 descienden, 1 es cancelado, 104 mantienen el mismo nivel. De los 15 expedientes elegidos al azar para su revisión, 2 tienen modificaciones significativas en su puntaje, lo cual los hace descender en nivel. Estas personas son notificadas de esta situación y sus casos son consultados en otras instancias tales como la Contraloría Interna de la UPN y la CONAEVA para que emitan una opinión al respecto y la Comisión pueda definir lo procedente.

Problemática

Los problemas detectados con mayor frecuencia en este periodo son:

- Alteración de los FRIE durante la revisión de expedientes, algunas actividades son agregadas indebidamente en el rubro de Calidad principalmente, cabe mencionar que estas alteraciones son hechas por el grupo evaluador, pues es el único que tiene acceso a los expedientes una vez que se inicia el proceso de

evaluación. En algunos casos se recurre a la Dirección Jurídica para que dictamine lo conducente.

- Incongruencias entre las constancias y lo registrado en el FRIE, en tal caso se evalúa lo avalado con la constancia o el documento comprobatorio.
- Informe no avalado por las instancias académicas de la institución, en este caso es cancelado el estímulo.
- Errores en la suma de los puntajes.
- Información insuficiente en las constancias de asistencia a eventos, en ocasiones no se incluye con precisión el tiempo destinado a la actividad y la Comisión decide adoptar un criterio de asignar un puntaje igual a todos los casos que coinciden en el mismo evento.
- Errores de captura al transferir los datos a la computadora.
- Adscripción presupuestal incorrecta en la partida presupuestal correspondiente.

Periodo 1998-1999

Contextualización

Como ya se mencionó, el 1º de abril de 1997, la SHyCP nuevamente emite Lineamientos Generales para la Operación del "Programa de Estímulos al Desempeño Docente" de Educación Media Superior y Superior, por lo que quedan sin efecto los Lineamiento Generales emitidos el 15 de abril de 1994.

Entre los puntos más relevantes de este nuevo documento se aclara que el programa al "Desempeño Docente", sustituye al de Becas al Desempeño Académico; en cuanto a la vigencia se dice que será de un año fiscal a partir del 1º de abril de 1997. También recomienda que con base en los Lineamientos Generales, las instituciones reelaboren un Reglamento nuevo, el cual deben remitir a la CONAEVA para su aprobación.

Bajo estos Lineamientos, la UPN se da a la tarea de reelaborar el Reglamento, el cual se concluye en el mes de marzo de 1997 y dos meses después es reconocido por las instancias antes citadas.

El nuevo Reglamento considera como objetivos:

- a) Reconocer y estimular el desarrollo de la carrera docente, particularmente la calidad, la dedicación y la permanencia en el desempeño de las actividades de enseñanza.
- b) Recuperar y promover los valores inherentes a la enseñanza;
- c) Reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje;
- d) Promover la motivación de la labor docente en el desempeño de actividades de alta calidad en la educación superior;
- e) Proporcionar un estímulo económico que permita concebir a la docencia como carrera de vida; y
- f) Establecer un programa de beneficios económicos diferenciados.

Entre otras cosas se menciona que el monto de los estímulos será diferenciado y clasificado por niveles, de acuerdo con la calidad del desempeño; en ningún caso el estímulo puede ser inferior a 1.5 salarios mínimos generales o superior a 5.5 salarios mínimos generales, incluso se indica el monto mensual y los puntajes:

NIVEL	SALARIO MÍNIMO GENERAL	PUNTAJES
I	1.5	301-400
II	2.5	401-520
III	3.5	521-660
IV	4.5	661-820
V	5.5	821-1000

En el Reglamento se aclara que es exclusivo para el personal docente de la Unidad Ajusco y de las Unidades del D.F. En los requisitos se especifica que se debe firmar la Carta Compromiso de no contratación de ningún tipo, inclusive por honorarios, fuera de la Universidad, en empresas públicas o privadas o Instituciones de Educación por más de 8 horas semanales para realizar actividades profesionales, ni ocupar una plaza de confianza fuera o dentro de la estructura orgánica de la Unidad Ajusco y/o Unidades UPN del D.F.

Otro requisito es haber impartido un mínimo de 60 horas semestrales de clase frente a grupo durante el periodo sujeto a evaluación dentro de los planes y programas vigentes autorizados por la Universidad. El estímulo no podrá otorgarse a quienes reciben compensación económica adicional al salario, o algún estímulo similar por desarrollar actividades académico-administrativas dentro de la Universidad.

La ponderación es la siguiente:

Permanencia	10%
Dedicación	20%
Calidad	70%

En comparación con el periodo anterior aumenta 5 puntos porcentuales la Calidad, los cuales son sustraídos a la Dedicación, la Permanencia no sufre modificaciones.

Análisis de casos específicos e interpretación

Durante este periodo se presenta una situación inusitada, por primera vez aparece la Convocatoria en un periodo cercano a lo que establece CONAEVA y la SHyCP, los documentos se recaban del 20 de abril al 8 de mayo de 1998. Inicialmente causa sorpresa la vigencia de los estímulos, pues la mayoría del personal

contempló la posibilidad de obtener éste de manera permanente. El inventario con el que se hace el registro es el mismo del periodo anterior.

Posteriormente se decide hacer una revisión del inventario de actividades, el cual es modificado con base en propuestas recibidas por parte del personal académico, esto con la finalidad de favorecer al mayor número de académicos posible. No se altera todo el inventario, solamente algunos aspectos sufren modificaciones, en particular docencia e investigación.

En Docencia, las modificaciones son: la atención a alumnos en la Unidad Ajusco, a nivel maestría se aumentan 32 puntos por cada curso de 80 horas al semestre, es decir, de 160 pasa a 192; la conducción de cursos en ese mismo nivel si se imparte por primera vez, es igual (160 a 192); si se imparte por segunda ocasión 160; el diseño del examen de conocimientos del Programa Estratégico de Titulación aumenta más del doble, de 40 pasa a 100.

En Investigación, se hace la aclaración de que se consideran los productos presentados al SNI elaborados para la Institución. En cuanto a los avances de investigación se pueden presentar artículos sin publicar, pero con dictamen (40 puntos), artículos de divulgación sin publicar pero con dictamen (20), ponencia sin publicar pero con dictamen (20 a 40); reporte parcial (150 a 200); documento de trabajo (60 a 100); el reporte final de investigación no tiene modificaciones (300 a 500).

Los dictámenes de proyecto de investigación, de artículos o revistas especializadas cambian de 10 a 15; participación en eventos como ponente de 20 a 25; artículos publicados de 20 a 30; capítulo de libro relacionado con las actividades sustantivas de la UPN con créditos a la Institución de 100 a 150.

La pertenencia a cuerpos colegiados, en particular a la Comisión de Beca por Exclusividad de 40 a 80 puntos por año; responsable de proyecto de licenciatura

o posgrado aumenta de 150 a 380 por año. En general la pertenencia a las Comisiones y la dedicación al rubro de investigación se ven favorecidos, a las actividades de biblioteca y difusión no se les hacen modificaciones.

Resultados

Se recaban en total 215 solicitudes de aspirantes, pero no es posible obtener los resultados de este periodo, se entregaron de manera personal en sobre cerrado. Por primera vez no se hacen públicos para la comunidad académica en conjunto.

Problemática

La mayor problemática en este periodo surge por la inconformidad de algunos académicos junto con la Delegación Sindical DII UP-UP3 al conocer los resolutiveos de cambio en el proceso. Argumentan que los cambios tienen un carácter tan grave y sustancial que desvirtúan y transforman por completo el sentido bajo el cual esta *beca y/o estímulo* ha venido operando en los últimos años en la UPN.

Indican que la única actividad que se considera con valor académico es la docencia y sólo ésta se pretende estimular, además se desmantela toda lógica de construcción de los puntajes establecida con base en un sistema que permitía considerar iguales una hora de trabajo docente, investigativo, de difusión o biblioteca.

En conclusión, convocan a la comunidad para posponer la entrega de la solicitud y documentación para obtener el estímulo. Una parte mínima de la comunidad académica accede a esta petición, entre otras razones porque no contaban con la documentación necesaria, las autoridades por su parte, autorizan una prórroga para la entrega.

Ante estas inconformidades los representantes académicos de la Comisión Mixta para el otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente, informa a la comunidad académica que el Reglamento ha sido elaborado con base en los Lineamientos Generales emitidos por la SHyCP en abril de 1997.

Asimismo, el Reglamento y la Convocatoria fueron remitidos a la CONAEVA para su aprobación, condición imprescindible para obtener los recursos económicos para el pago del estímulo. También informan que realizaron reuniones con algunos responsables de proyecto y equipos de trabajo para precisar la naturaleza de actividades susceptibles de inventariar con sugerencias de puntaje, en el entendido de que se trataba de una consulta.

En consecuencia esta Comisión invita al personal académico para que haga llegar por escrito propuestas referidas a los puntajes asignados en el Inventario de actividades, en un plazo no mayor de 7 días. Una vez obtenidas las sugerencias y propuestas se hacen las modificaciones antes descritas al Inventario, las cuales son dadas a conocer en la Gaceta UPN Vol.V Núm. 9 del 15 de junio de 1998.

Periodo 2000-2001

Contextualización

En este periodo se entrega a cada docente un cuadernillo que contiene la Convocatoria, el Reglamento, Inventario, Instructivo y copia de los formatos de solicitud. El periodo a evaluar es del 1º de marzo de 1999 al 28 de febrero de 2000, el pago corresponderá del 1º de abril de 2000 al 31 de marzo de 2001.

Se indica que la evaluación de expedientes se realizará del 28 de agosto hasta el 20 de septiembre, una vez finalizado el proceso, la Comisión emitirá los dictámenes a los becarios en la Secretaría Académica de la Universidad. Estas fechas no son respetadas, pues se da una prórroga para la entrega de

documentación, lo que hace retardar el periodo de evaluación y los resultados se conocen hasta el 1º de noviembre.

Entre los requisitos, además de los ya conocidos y reiterados, se solicita haber impartido un mínimo de 120 horas anuales de clase, lo que se cubre fácilmente si al menos se atiende un grupo por semestre; en caso de no cumplir con este requisito, entonces haber realizado actividades de Investigación, de Difusión y Extensión Universitaria o de Biblioteca y Apoyo Académico en algunas de las áreas de la Institución. Este aspecto favorece al personal académico del Área de Investigación, pues ya no es requisito la docencia frente a grupo. También es requisito no tener contratación por más de 8 horas en otra institución.

El estímulo es de un año fiscal a partir del 1º de abril de 2000. Los montos se ajustan al salario mínimo vigente en el D.F. (\$40.35 a partir del 1º de enero de 2000).

Análisis de casos específicos e interpretación

La ponderación de los 3 rubros se mantienen igual (permanencia 10%, dedicación 20% y calidad 70%), pero hay modificaciones en los puntajes en casi todas las actividades. La permanencia mantiene el mismo puntaje, 80 por año de actividad académica en la institución.

En la Formación, la Normal Básica y el título de licenciatura o Normal Superior no sufren variaciones con relación al periodo anterior (500 y 1500, respectivamente). La licenciatura adicional sin título disminuye 200 puntos, con título disminuye 500 puntos. La especialización concluida aumenta 50 puntos; los estudios de posgrado (maestría y doctorado) permanecen sin variación.

En el rubro de Calidad, se hacen ajustes significativos, el diseño y elaboración de un plan de estudios de licenciatura o posgrado disminuye 50 puntos, el de

especialización disminuye 30. El diseño y elaboración de programas de cursos de diplomado y actualización aumentan 10 puntos cada uno. La conducción de cursos que forman parte de un plan de estudios otorgan 3 puntos por hora semanal frente a grupo, sin especificar el nivel, pero hay una acotación que indica que se considera un máximo de 256 horas frente a grupo por semestre.

En investigación también hay ajustes, el proyecto de investigación con un rango entre 50 a 150, pasa a 160 como mínimo y 200 como máximo; el documento de trabajo que anteriormente es de 60 a 100, ahora va de 100 a 160; el reporte parcial de investigación aumenta más del 100%, se considera entre 300 y 500; el reporte final también se incrementa considerablemente, tenía un máximo de 500 y ahora tiene una cifra cerrada de 800 puntos. Además aparece otra actividad denominada producto de investigación y se valora entre 400 y 600 puntos, sin aclarar que se entiende por producto de investigación.

Otro apartado que se incrementa notablemente es el de publicaciones, un libro terminado con aprobación, alcanza un puntaje entre 800 y 1600 puntos, anteriormente el máximo es de 300; este ajuste en los puntos asignados definitivamente ofrece mayores posibilidades para el personal de investigación.

Para Difusión y Extensión aparecen nuevas actividades como es el diseño y planeación de proyectos, los cuales se evalúan entre 150 y 200 puntos; también aparece la planeación y organización de eventos académicos, culturales o artísticos, máximo tres por año y los puntos son entre 30 y 100. En general los puntos para estas actividades aumentan, ya no encuentran de fracciones de punto como en periodos anteriores, pero aún son bajos en comparación con las otras funciones sustantivas.

Las actividades de Biblioteca también son ajustadas y tienen aumentos, por citar algunos ejemplos, marcar material documental para proceso físico anteriormente por 50 volúmenes se otorgan 2.20 puntos, ahora por cada 200 títulos se obtienen

38 puntos; por la realización, registro y normalización hemerográfica en kárdex por 40 revistas revisadas se obtenían 10 puntos, ahora son 38 por cada 20 títulos.

En general se revisan todas las actividades y se ajustan los puntajes, pero algunas tareas se ponderan y sobreestiman considerablemente, como es el caso particular de investigación y publicaciones.

Resultados

La Comisión del Estímulo al Desempeño Docente, el 1° de noviembre publica en términos generales los resultados del proceso para este periodo, aclarando que a los productos entregados o las actividades reportadas correspondientes a una fecha posterior a febrero de 2000 se les aplica la clave PP (próximo proceso) y se hace del conocimiento del personal académico que se encuentra en ese caso.

Los resultados son los siguientes:

Nivel	Docencia	Investig.	Difusión	Biblioteca	UUPN	Total
I	44	4	5	6	11	70
II	79	21	5	6	13	123
III	23	11	2	1	11	48
IV	3	10	0	0	0	13
V	0	2	0	0	0	2
S/b	14	6	3	1	6	30
Total	163	54	15	13	41	286

Según los datos anteriores, de los 256 estímulos otorgados, 58.20% corresponden a la Dirección de Docencia, 18.75% a Investigación; 4.69% a las Direcciones de

Difusión y Extensión Universitaria, así como a Biblioteca; el 13.67% es para las unidades UPN del D.F.

Haciendo un análisis por niveles, se observa lo siguiente:

NIVEL	%
I	27.34
II	48.05
III	18.75
IV	5.08
V	0.78
Total	100

La mayoría se sitúa en el nivel II, a continuación en el nivel I, después III, IV y V, respectivamente. En esta ocasión los dos casos que obtienen el nivel V pertenecen a la Dirección de Investigación.

Por acuerdo interno de la comisión, sólo el personal académico que obtuvo un puntaje mayor de 800 en el absoluto de calidad es acreedor al Estímulo, y en el caso del personal académico de la Dirección de Biblioteca y Apoyo Académico, la evaluación es diferenciada desde el principio del proceso. Este aspecto es violatorio del proceso, en primer lugar, en la convocatoria nunca se dijo que solamente serían acreedores al estímulo los que alcanzaran esos 800 puntos y en segundo lugar, no es posible evaluar únicamente un rubro, en este caso Calidad.

Esta situación provoca malestar e inquietud entre el personal académico, se considera como una arbitrariedad que se tomen acuerdos durante el proceso de evaluación, como son los 800 puntos en Calidad y la evaluación diferenciada para Biblioteca y Difusión. Ante esta situación, un número considerable de docentes impugnan, las respuestas a esas impugnaciones llegan varios meses después.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación, se presentan las siguientes conclusiones:

Con relación a la evaluación:

- La evaluación debe ser parte integral de los procesos de planeación de las tareas académicas y de apoyo, no un proceso superpuesto para dar cumplimiento a requerimientos administrativos.
- La evaluación debe entenderse como proceso permanente que permite mejorar, de manera gradual, la calidad académica, no como un corte del que se puede esperar un conocimiento cabal y objetivo de la situación de la educación superior. En consecuencia debe incorporar una visión diacrónica (a lo largo del tiempo) que permita evaluar avances y logros, identificar obstáculos y promover acciones de mejoramiento académico.
- Los procesos de evaluación que se impulsen deben incidir en planes y programas de desarrollo de la educación en sus distintos ámbitos, desde el institucional hasta el nacional, el local y regional, público y privado, etc.
- La evaluación debe tener una visión holística, esta visión permite concebir la evaluación como un conjunto de acciones posibles, que se han de particularizar para cada caso específico, en función del contexto situacional, de las prioridades y del objeto de estudio.
- Existen diferencias entre la función y los atributos de la evaluación de la educación superior, las cuales deben ser aclaradas partiendo de un paradigma en común, para evitar desviaciones en el delicado proceso de la evaluación.

Con relación al Estímulo al Desempeño del Personal Docente:

- Aparece en el momento en el que el salario del personal académico pierde su poder adquisitivo y se presentan como un mecanismo de redistribución económica diferencial, que resulta ser a la vez, una estrategia de reconocimiento de prestigio profesional.

- Son una forma de clasificar a los docentes a partir de los resultados obtenidos, y no precisamente contribuyen a mejorar la calidad del desempeño que éste tiene en las funciones que realiza dentro de la institución, puesto que no existe una retroalimentación al trabajo docente.
- Son utilizados como parámetros para que las autoridades y el Estado conozcan la calidad o el rendimiento que está teniendo la institución, incluso la evaluación ha venido a desplazar política y estratégicamente a la planeación, y a desvanecer todo intento de fortalecimiento institucional, en este sentido, el fin de evaluar no es conocer y reconocer los procesos institucionales, los avances, los problemas, las fallas o los errores, sino la obtención de recursos diferenciados.
- Los efectos que ha logrado la aplicación de la evaluación del trabajo académico, se han traducido en una polarización entre quienes reciben el estímulo y quiénes no lo obtienen, entre quienes se dedican de lleno a la docencia y obtienen un regular o bajo nivel y quiénes presentan una investigación que nadie conoce o que no se llega a conocer su calidad y resultados, pero que alcanza un alto nivel.
- Los estímulos han venido a aumentar la cantidad, pero no necesariamente la producción de conocimientos ni la calidad; hay quien prefiere publicar ensayos o ponencias de baja calidad pero en gran número, para obtener un mayor nivel.
- Algunas actividades no son evaluadas con el criterio de calidad, por ejemplo la docencia, nadie puede constatar el nivel y la profundidad de conocimientos que se imparten dentro del aula.
- El programa de estímulos inicia con un buen espíritu como es la voluntad política de apoyar la recuperación salarial por medio de la producción y la calidad en el trabajo docente, pero se ha desvirtuado el programa, ahora los estímulos no son un sobresueldo, sino un complemento para la sobrevivencia de los académicos y sus familias.
- En sentido estricto, la evaluación del Desempeño Docente se hace a partir de criterios totalmente cuantitativos quedando sin evaluar aspectos cualitativos,

uno de ellos es la calidad en las actividades realizadas, deben buscarse mecanismos que concilien estos dos enfoques de la evaluación para que sea integral y lo más apegada posible a la realidad de la labor que realiza el docente.

En cuanto a la experiencia del análisis del Estímulo al Desempeño Docente dentro de la Institución:

- La primera hipótesis: *"Con el Estímulo al Desempeño docente de la UPN, cada periodo se incrementa la productividad de los académicos"*, no se cumple, porque en cinco de los seis periodos analizados, el porcentaje más alto de los estímulos otorgados se ubica en el nivel II, en otro periodo en el I; esto indica que se mantiene la productividad en un nivel bajo, pues es extremadamente reducido el número de académicos que alcanzan los niveles 4 y 5.
- La segunda hipótesis: *"Los puntajes indicados en los inventarios de actividades son coherentes y evalúan la calidad del trabajo académico"*, no se cumple y se ha demostrado durante el análisis de los periodos, como cambian los puntos asignados a las actividades entre periodos, en ocasiones se ha visto favorecida la docencia y en otras la investigación, aunque no hay criterios para evaluar la calidad. Por otro lado, las actividades de Difusión y Extensión Universitaria, así como de Biblioteca se han visto devaluadas ante las otras funciones sustantivas.
- Existe un gran número de irregularidades durante el proceso, como son los largo periodos entre la publicación de la convocatoria, la evaluación de los expedientes y la entrega de resultados; sin olvidar el largo plazo para el pago del estímulo, así como el resultado de las impugnaciones.
- No se respeta el Sistema de Evaluación (Permanencia, Calidad y Dedicación) enunciado en el Reglamento, ha sido modificado en los diversos periodos por acuerdo interno de la Comisión sin previo conocimiento de la comunidad académica, es decir, que solamente son sujetos de evaluación quienes obtienen un puntaje determinado en Calidad, quedando sin evaluar los otros aspectos (permanencia y dedicación).

- Durante los últimos 3 periodos no se hacen públicos los resultados, como solía hacerse con anterioridad, esto permitía obtener un parámetro del desempeño del académico, aunque de manera muy subjetiva.
- Las ponderaciones (puntajes) de cada actividad académica determinan la preferencia y dedicación de los académicos a determinadas actividades, las que se pueden clasificar como de primera, segunda o tercera clase.
- Los resultados realmente no reflejan el nivel de desempeño académico, nunca se ha establecido un puntaje fijo por nivel, que permita adecuar los niveles a los procesos de trabajo reales, esto es por acuerdo de la Comisión, para ajustar los niveles y montos una vez concluido el proceso de evaluación de expedientes, teniendo como consecuencia, favorecer a unos pocos y perjudicar a muchos.
- A pesar de que se firman las Cartas de No Compromiso por más de 8 horas con otra institución, sabemos de casos que no cumplen esta condicionante y no hay denuncia ni reprimenda de parte de las autoridades responsables del programa.
- Existen algunas actividades que otorgan remuneración extraordinaria por su desarrollo (Proyecto Estratégico de Titulación), en donde los participantes titularon a un gran número de ex –alumnos descuidando la calidad de los trabajos de titulación, esto les permitió recibir una cantidad económica aportada por el egresado y además obtuvieron muchos puntos para el Estímulo, lo que les permitió obtener niveles altos.
- El Programa de Estímulo al Desempeño Académico que se lleva a cabo en la Universidad Pedagógica Nacional requiere una revisión a fondo, pues conlleva una serie de irregularidades y arbitrariedades, algunas de las cuales ya se han explicado a lo largo del análisis, por lo que se recomienda:
 - 1) Devolver el FRIE una vez concluido el proceso para que el académico pueda conocer de manera específica la evaluación de sus actividades.
 - 2) Que la Comisión esté conformada por evaluadores externos, para que sea más justo y honesto el proceso.
 - 3) Realizar una encuesta o cuestionario a una población determinada de

académicos para determinar el impacto, la credibilidad y motivación para participar en este programa.

- 4) Realizar estudios comparativos con otras instituciones para determinar criterios que pudieran mejorar este programa de estímulos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Villanueva, L.F.,(1992), El Estudio de las Políticas Públicas, FCE, México.
- Barrón Tirado, C. (1997), *"Efectos de la Modernización educativa en la Educación superior en México, Problemáticas y críticas"*, en: La Identidad de la Educación Superior, UAM-X, UNAM, México.
- Becher, T.(1992) *"Las disciplinas y la identidad de los académicos"*, en: Universidad Futura No. 10, UAM-A, México.
- Borja, R., *"Contradicciones del programa de estímulos"*, Ponencia presentada en el Foro de evaluación del Trabajo académico, organizado por CISE-UNAM, México, mayo 1995.
- Brunner J.J. (1987), Universidad Y Sociedad en América Latina: La Sociología de una Ilusión Moderna, Colección ensayos No.19, UAM-A y SEP, México.
- Brunner J.J. (1991) Los Intelectuales y las Instituciones de la Cultura, UAM-A y ANUIES, México.
- Caballero Pérez, R. (1992), La Evaluación Docente, UNAM, México.
- Castrejón Diez J. (1990) El Concepto de Universidad, México.
- Cook, T.D.,Ch. S. Reichardt, (1995) Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa. Ed. Morata, Esp.
- Del Valle H. y Taborga Torrico, (1983) Elementos Analíticos de la Evaluación del Sistema De Educación Superior En México, ANUIES, México.
- Díaz Barriga, A. Y T. Pacheco. (Coord.), (1997) Universitarios: Institucionalización Académica y Evaluación. UNAM.
- Didrikson, A., (1995) *"La evaluación superior desde las perspectivas del cambio global"*, en: Escenarios para la Universidad Contemporánea. UNAM, México.
- Escobedo Aguirre, A. (1998) *"Implicaciones metodológicas en la generación de indicadores del desempeño docente"*, Ponencia presentada en el IV encuentro de Responsables de Estadísticas en Educación Superior. ANUIES, México.

- García Guadilla, C. (1994), *"Universidad Latinoamericana: del casillero vacío al escenario socialmente sustentable"*, en: La Universidad Latinoamericana ante los Nuevos Escenarios de la Región, México, UIA/UDUAL.
- Gil Antón, M., et al, (1992) Académicos: un botón de muestra, Colección ensayos No 37, UAM-A, México.
- (1994), Los Rasgos de la Diversidad: Un Estudio sobre los Académicos Mexicanos. UAM-A, México.
- Grediaga Kuri, R. (2000), Profesión Académica, Disciplinas Y Organizaciones. ANUIES, México.
- Guevara Niebla G.,(1989) La Crisis de la Educación Superior. FCE, México.
- (1986) *"Masificación y profesión académica en la Universidad Nacional Autónoma de México"*, Revista de la Educación Superior, ANUIES, No. 58 México.
- Hirsch Adler, A. (1992), La Educación Superior en México, Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Ibarra Colado, E. (Coord.) (1993) La Universidad ante el Espejo de la Excelencia, Enjuegos Organizacionales. UAM, México.
- Ibarrola, Ma. (1992) *"La evaluación del trabajo académico desde la perspectiva del desarrollo sui generis de la educación superior en México"*, Materiales de Apoyo a la Evaluación Educativa, CIEES, México.
- Izquierdo Sánchez, M.A. (2000), Sobrevivir a los Estímulos: Académicos, Estrategias Y Conflictos. UPN, México.
- Kent, Rollin. (1990), Modernización Conservadora y Crisis Académica en la UNAM, Nueva imagen, México.
- (Comp.) (1996), Los Temas Críticos de la Educación Superior en América Latina: Estudios Comparativos. FCE. México.
- Landesmann, S.M., (1996) *"Los académicos en México: un mapa inicial del área de conocimiento"*, en: Sujetos de la Educación y Formación Docente, Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. México.
- Morales D., (Comp.) (1992), La Educación y Desarrollo Independiente en América Latina, México.

- Nacif, B., (1992) "*Gobiernos locales y descentralización*", en: Teoría y Práctica de la Administración Pública En México, INAP, México.
- Ortega Salazar, S.,(1992) "*Modernización y Evaluación de las Instituciones de Educación Superior*, en: Modernización en México. UAM-I. México.
- Pacheco Méndez, T. Y A. Díaz Barriga (coord.) (2000), Evaluación Académica. CESU-UNAM, FCE, México.
- Peimbert M., La Jornada, p.29 lunes 16 de junio de 1997
- Ribeiro Durham, E., (1996), "*Los estudios comparativos de la educación superior en América Latina*", en: Los Temas Críticos de la Educación Superior. FCE, México.
- Sánchez Soler, D.(1998) "*El Sistema Nacional de evaluación y acreditación Estratégica y visión al 2010*", Ponencia presentada en el IV encuentro de Responsables de Estadísticas en Educación Superior. ANUIES, México.
- Santoyo, R., (1998) "*Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico*", en: Revista de Educ. Sup. Abril-junio ANUIES, México.
- SEP, (1990) Evaluación de la Educación Superior, Modernización Educativa, 1989-1994. México.
- Solis Pérez, P. (1992) *Modernización y evaluación de las Instituciones de Educación Superior en México*, en: Modernización en México. UAM-I, México.
- Stufflebeam, D.L., (1993), Evaluación Sistemática. Paidós, España.
- UNESCO, (1994), Boletín principal de educación en América Latina y el Caribe, No. 34 agosto.
- UPN (1990) Secretaría Académica, Circular No. 1, junio.
- Villareal, R., (1999) "*Una alternativa de mercado*", Boletín del Fondo Mexicano de Intercambio Académico, México.
- Villaseñor García, G., (Coord.) (1997), La Identidad de la Educación Superior En México, UNAM, UAM-X , México.

Documentos

- SEP, Subsecretaría de educación superior, Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA). Lineamientos generales para el establecimiento y operatividad del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" de Educación Media y Superior. Enero 1994
- SHyCP, Lineamientos generales para la operación del "Programa de Estímulos al Desempeño Docente" de Educación Media y Superior. Abril 1977
- UPN, Beca al Desempeño Académico. Sistema de Evaluación y Reglamento. 1990
- UPN, Inventario de Actividades Académicas. 1991
- UPN, Instructivo para el Estímulo al Desempeño Docente 1992
- UPN, Reglamento para el Estímulo al desempeño Docente 1992
- UPN, Secretaría Académica, Circular N° 2, Sept. 1992
- UPN, Instructivo para el solicitante 1994
- UPN, Inventario de Actividades Académicas, 1994
- UPN, Reglamento para el Estímulo al Desempeño Académico Docente 1994
- UPN, Secretaría Académica. Marco Normativo Y resultados alcanzados en el Otorgamiento de Becas y Estímulos al Personal Académico Docente 1994
- UPN, Inventario de Actividades Académicas 1996
- UPN, Comisión para el otorgamiento del Estímulo al Desempeño Académico Docente. Informe correspondiente al periodo comprendido de sep. De 1995 hasta julio 1996
- UPN, Comisión para el otorgamiento del Estímulo al Desempeño Académico Docente. Informe correspondiente a la asignación del estímulo para el periodo marzo de 1994 – febrero 1996
- UPN, Comisión Mixta del estímulo al desempeño Académico Docente. 2° Informe de trabajo (Sept. De 1996 a enero de 1997).
- UPN, Gaceta Vol. V Núm. 9, 15 de junio 1998
- UPN, Inventario de Actividades Académicas 1998

UPN, Estímulo al Desempeño docente en la Unidad Ajusco y Unidades UPN en el
D.F. Convocatoria 1998
UPN, Inventario de Actividades 1999