

0484



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES  
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE  
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES MULTIDISCIPLINARIAS

“SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y POLÍTICAS PÚBLICAS  
DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO EN  
EDUCACIÓN SUPERIOR: PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE  
SONORA, PERÍODO 1993-2002”

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTORA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
CON ORIENTACIÓN EN SOCIOLOGÍA

PRESENTA

*Emilia Castillo Ochoa*

DIRECTOR DE TESIS: DRA. LORENZA VILLA LEVER





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Entrego a la Dirección de las Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de este trabajo de investigación.

NOMBRE: Enrique Castillo Octavio  
FECHA: 2 Julio 2004  
FIRMA: [Signature]

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

## DEDICATORIAS

*A la Familia Castillo Ochoa:  
Por todo lo aprendido*

*A mi Familia:  
Chopan, Mariel, Massiel, Zayyad,  
Lucia y al pequeño Diego Sebastián.  
Por todo el amor.*

*A Lisset y Dora:  
Por haber iniciado la profesión  
académica*

*A Mis Tutores:  
Dra. Lorenza Villa Lever  
Dr. Roberto Rodríguez Gómez Guerra  
Lic. Raúl Bejar Navarro  
Dr. Mario Rueda Beltrán  
Dr. Gonzalo Varela Petito  
Dr. Alfredo Andrade Carreño  
Dr. Fernando Pérez Correa*



# ÍNDICE

	Página
<b>Presentación</b>	8
<b>Introducción General</b>	9
▪ Transformaciones de la universidad .....	9
▪ Preguntas de investigación.....	14
▪ Objetivos.....	15
▪ Referentes teóricos.....	17
▪ Globalización y sociedad del conocimiento.....	20
▪ Sociedad del conocimiento y educación superior.....	20
▪ Algunas características requeridas para la construcción de la sociedad del conocimiento.....	22
▪ La sociedad del conocimiento: El aprendizaje y nuevas formas de producción de conocimiento.....	23
▪ Transformaciones e innovaciones en educación superior.....	28
▪ Políticas públicas.....	34
▪ Calidad, evaluación y programas de incentivos .....	37
▪ Programas de evaluación al desempeño docente: programas de incentivos.....	41
▪ Proceso metodológico.....	44
▪ Grupo focal, una técnica cualitativa.....	45
▪ Entrevista a profundidad.....	46
▪ Sujetos y contexto .....	46
▪ Estructura de la Investigación.....	49
▪ Citas Bibliográficas.....	51
<b>CAPÍTULO I. LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES, CALIDAD Y EVALUACIÓN EDUCATIVA</b>	58
▪ Organismos internacionales y sociedad del conocimiento.....	59
• Organismos internacionales y educación superior.....	62
• Organismos internacionales, calidad y evaluación académica.....	64
• Educación superior y evaluación académica en el contexto internacional.....	67
• Evaluación Académica en América Latina.....	69
▪ Políticas públicas de evaluación en México .....	72
▪ Académicos y evaluación de la productividad.....	75
▪ Académicos	76
▪ Evaluación Académica en México: una década de Programas de Estímulos.....	85
▪ Financiamiento, Evaluación y Calidad.....	85
▪ Programas de Incentivos al Desempeño Docente: Experiencias en México.....	89
• Las políticas.....	92
• Procesos e instrumentación de evaluación.....	94
• Conclusiones .....	100
• Citas Bibliográficas.....	104
<b>Capítulo II. Educación Superior en Sonora: Universidad de Sonora y Programa de Estímulos al Desempeño Docente; Implementación de la política, periodo 1993-2002.</b>	112
• Contexto socioeconómico del Estado de Sonora.....	113
• Modernización en Sonora.....	114
• Educación Superior en Sonora.....	115
• Universidad de Sonora.....	121
• Transformaciones de la Universidad de Sonora: Dimensiones e Innovaciones..	121

	Página
• Desarrollo de la oferta educativa.....	124
• Revisión y actualización de planes de estudio.....	127
• Evolución de la matrícula.....	128
• Académicos, escolaridad y profesionalización docente.....	129
• Apoyos a la generación de conocimiento.....	131
• Innovaciones en infraestructura.....	132
• Acervos.....	133
• Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.....	133
• Vinculación.....	134
• Financiamiento.....	135
• Los académicos de la Universidad de Sonora.....	139
• Regulación del trabajo académico.....	139
• El personal académico es dividido por su forma de ingreso.....	143
• Características académicas y laborales.....	144
• Tipo de contratación.....	144
• Distribución por género.....	145
• Distribución por edad.....	146
• Distribución por antigüedad.....	146
• Distribución por nivel de estudios.....	147
• Distribución por género y nivel de estudios.....	148
• Distribución por categoría.....	149
• Distribución por género y categoría.....	150
• Distribución del personal académico de la Universidad de Sonora por nivel tabular.....	151
• Distribución del personal académico de asignatura de la UNISON por nivel tabular.....	153
• Distribución de técnicos académicos de la UNISON por nivel tabular.....	154
• Académicos que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.....	156
• Académicos con perfil PROMEP de la Universidad de Sonora. Nivel de estudios.....	156
• Algunas consideraciones sobre educación superior en Sonora, Universidad de Sonora y académicos.....	157
• Programas de Estímulos al desempeño docente en la Universidad de Sonora. Diseño e implementación de la política de evaluación de los académicos, periodo 1993-2002.....	160
• Implementación: calidad, evaluación y estímulos económicos.....	163
• "Los resultados: periodo 1995 al 2002.....	166
• Montos económicos.....	168
• Comparación económica del estímulo.....	169
• Formas de implementación de los programas.....	170
• Reglamentación: cambios en la implementación.....	170
• Reglamento de 1999.....	171
• Reformas del Colegio Académico al Reglamento de septiembre de 1999.....	171
• Reglamento de Noviembre del 2001.....	171
• Reformas del Colegio Académico al Reglamento del 2001.....	174
• La implementación y las manifestaciones de los actores.....	178
• <b>Comparación del programa de estímulos al desempeño docente, según diferentes características del personal académico beneficiado, periodos 2000, 2001 y 2002.</b> .....	181
• Comparación sobre solicitantes y beneficiarios.....	182

	Página
• Solicitantes, aceptados y rechazados.	182
• Frecuencia de los académicos aceptados por nivel .....	183
• Resultados generales por División y por Unidad Regional .....	185
• Calidad y reglamentos.....	190
• Comparación de resultados según diferentes características del personal académico.....	196
• Distribución de académicos en los niveles del estímulo, según tipo de plaza.....	196
• Nivel en el estímulo, categoría y nivel en el tabulador.....	198
• Nivel promedio, según nivel en el tabulador .....	198
• Nivel en el estímulo del personal académico que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.....	199
• Nivel en el estímulo del personal académico de la UNISON con perfil PROMEP.....	201
• Nivel en el estímulo del personal académico que pertenece al SNI y tiene perfil PROMEP.....	202
• Nivel promedio de los académicos que ingresaron al programa de estímulos al desempeño docente, SNI, y tienen perfil PROMEP.....	202
• Comparativo individual de los años 2000 y 2001 del estímulo al desempeño docente de la UNISON.....	205
• Comparativo individual de los años 2001 y 2002 del estímulo al desempeño docente de la UNISON.....	210
• Distribución por género, comparativo 2000, 2001 y 2002.....	212
• Conclusiones sobre la implementación de la política de evaluación del desempeño docente en la UNISON, 1993-2002.....	220
• Citas Bibliográficas.....	224
<b>Capítulo III. Evaluación del desempeño docente en la UNISON, una mirada desde los académicos.</b>	<b>228</b>
• Percepción de la evaluación Institucional .....	230
• Institución y evaluación del desempeño.....	231
• Percepción de la política de evaluación a través del programa estímulos al desempeño docente <i>"algo que nos llegó de afuera"</i> .....	232
• Programa de Estímulos al desempeño docente como percepción salarial <i>"La tortibeca es el incremento salarial"</i> .....	234
• Transformaciones en el trabajo académico con la Incorporación de los programas de evaluación. ....	235
• Ordenación del trabajo académico con base a la reglamentación y tabla de evaluación <i>"Para sobrevivir, cuenta o no cuenta, trabajo legalizado, y lo que se concluya en un año"</i> .....	235
• <i>"Para sobrevivir en el programa"</i> .....	235
• <i>"Lo que se concluya en un año"</i> .....	236
• Dispersión de las actividades. <i>"hacerle de todo"</i> .....	237
• Homogeneización de las funciones de los diferentes tipos de académicos <i>"Son mejores maestros, otros son mejores investigadores"</i> .....	238
• Diferenciación disciplinar por áreas de conocimiento de adscripción del profesorado <i>"Se nos evalúa parejo a todos"</i> .....	239
• Trabajo individual vs. Colectivo. <i>"Cada quien se encierra a armar su estrategia y en beneficio por él"</i> .....	240
• Calidad, y credibilidad del programa de evaluación al desempeño docente: efectos no esperados.....	241
• Prestigio y autoridad académica. <i>"Sabemos quién es quién"</i> .....	241

	Página
• Simulación y perversión. <i>"Aparentemente producimos"</i> .....	242
• Sanción social. <i>"Se anuncia en que nivel quedó..."</i> .....	242
• Programa de estímulos al desempeño docente Vs. Sistema Nacional de Investigadores <i>"¿Cuánta lona recibes?, ¿Cuántos del SNI tienes?"</i> .....	243
• Profesores evalúan profesores. <i>"Las comisiones", "Somos juez y parte"</i> .....	244
• Profesionalización.....	245
• No motiva el pertenecer al programa la realización de estudios de maestría y doctorado. ....	245
• Existe en prospectiva la relación grado de maestría o doctorado para ingresar al programa.....	246
• No poseer el grado mínimo de licenciatura limita el Ingreso al programa... ..	247
• Calidad y actualización didáctica, pedagógica y disciplinar. <i>"Cuántas horas valen"</i> .....	248
• Insatisfacción del personal, respecto al programa de estímulos.....	248
• Inconformidad con los reglamentos. <i>"No muestra lo que profesores excelentes hacen"</i> .....	249
• No estimula el trabajo y un mejor desempeño. <i>"Todo promueve, menos el trabajo docente"</i> .....	251
• No cubre expectativas.....	252
• Inconformidad por los montos económicos que se asignan.....	252
• Fortalezas y debilidades .....	253
• Conclusiones .....	254
• Citas Bibliográficas.....	257
<b>Capítulo IV. Sociedad del conocimiento y Programa de Estímulos al Desempeño Docente.</b>	<b>261</b>
• Sociedad del conocimiento y programa de estímulos: la construcción de un perfil académico.....	262
• Universidad de Sonora, evaluación de los académicos y sociedad del conocimiento.....	264
• Interés Institucional por su recurso humano y por su producción del conocimiento.....	264
• Condiciones adecuadas para el trabajo académico.....	266
• Por tipo de maestro.....	267
• Apoyo para la docencia.....	267
• Apoyo para la investigación .....	268
• Exclusión de los generadores de conocimiento (investigadores)... ..	269
• Nuevas tecnologías para innovar el desempeño docente.....	271
• Inversión en programas de formación docente de apoyo al mejoramiento didáctico y pedagógico.....	272
• No vinculación de una política de formación y actualización para el desarrollo de actividades de docencia de calidad con el programa de estímulos al desempeño.....	272
• Falta de financiamiento para inversión de programas de formación y actualización docente.....	273
• Falta de soportes para actividades de asesoría a alumnos, como una de las actividades de apoyo a la docencia.....	274
• Falta de apoyo a la difusión del conocimiento.....	275
• Vinculación con sectores productivos.....	275
• Conclusiones .....	280

• Citas Bibliográficas.....	Página
• Citas Bibliográficas.....	281
<b>Capítulo V. Participación sindical en la implementación de la política de evaluación al desempeño docente.</b>	282
• Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) y su participación en el programa de estímulos al desempeño docente. <i>"Los académicos"</i> .....	283
• El salario ha estado en el centro de la lucha sindical en las revisiones contractuales, en segundo lugar la estabilidad laboral y lo académico. <i>"El salario"</i> .....	284
• Limitaciones <i>"Los sindicatos están fuera"</i> .....	284
• <i>"Salarios estímulos a la productividad no son salarios"</i> Representación sindical.....	285
• Repercusiones de las políticas de estímulos en la gestión sindical. <i>"La gente pierde interés por los sindicatos"</i> .....	286
• Programa de estímulos al desempeño docente y percepción de la dirigencia sindical: 1993-2002.....	289
• Organización del trabajo, calidad y productividad.....	289
• Reconocimiento, prestigio y autoridad académica <i>"un nivel elevado puede ser fuente de sospecha."</i> .....	290
• Satisfacción <i>"no está satisfecha la planta con el programa."</i> .....	292
• Profesionalización.....	292
• Sociedad del conocimiento.....	294
• Transformaciones y financiamiento.....	295
• Los soportes.....	296
• Participación del sindicato en la implementación de la política de estímulos.....	297
• Periodo 1993-1995. Inicio de la evaluación.....	297
• Periodo 1995-1997. Inician las comisiones de análisis STAUS.....	298
• Periodo 1997-1999. se consolida el programa y la inconformidad.....	298
• Periodo 1999-2001. Derogación del reglamento de 1999 y acuerdos pactados.....	299
• Participación del sindicato con respecto al PEDD, según los académicos.....	307
• Difusión de Información sobre comportamiento del programa.....	308
• Propuestas de evaluación de PEDD e innovación institucional (STAUS).....	308
• Conclusiones.....	309
• Citas Bibliográficas.....	311
<b>Conclusiones Finales.....</b>	314
<b>Propuestas para la evaluación del trabajo de los académicos a partir de los actores: Institución, académicos, organización Sindical.....</b>	325
<b>Agenda de Investigación.....</b>	328
<b>Bibliografía General.....</b>	330
<b>Apartado Metodológico.....</b>	347
<b>Anexos</b>	368
<b>Anexo 1. Organigrama de la UNISON.....</b>	371
<b>Anexo 2. Convocatoria del Programa de estímulos al desempeño del personal docente 1998-1999.....</b>	373

	Página
<b>Anexo 3.</b> Reformas al Reglamento del Programa de estímulos al desempeño del personal docente de la Universidad de Sonora, aprobadas el 15 de diciembre de 1999.....	376
<b>Anexo 4.</b> Guía de evaluación de la carrera docente: Del reglamento de junio de 1999, guía de desglose y puntuación de actividades, guía de evaluación al desempeño docente: alumnos, guía de evaluación de la academia, guía de evaluación por el Jefe de Departamento.....	378
<b>Anexo 5.</b> Convocatoria del programa de estímulos al desempeño del personal académico, promoción 2000.....	384
<b>Anexo 6.</b> Convocatoria del programa de estímulos al desempeño docente del personal académico, promoción 2001,2002., guías de evaluación, guía de evaluación de la carrera docente: Del reglamento de junio de 2001, Guía de evaluación al desempeño docente, alumnos, guía de evaluación de la academia, guía de evaluación por el Jefe de Departamento, Diagrama de flujo del proceso del programa de estímulo al desempeño docente.....	386
<b>Anexo 7.</b> Programa de estímulos al desempeño docente del personal académico, promoción 2003., guías de evaluación, guía de evaluación de la carrera docente: Del reglamento de junio de 2001, Guía de evaluación al desempeño docente, alumnos, guía de evaluación de la academia, guía de evaluación por el Jefe de Departamento, Diagrama de flujo del proceso del programa de estímulo al desempeño docente.....	395
<b>Anexo 8.</b> Ubicación de los académicos en los niveles del Programa por División.....	412

## PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación denominado **“Sociedad del conocimiento y políticas públicas de evaluación del trabajo académico en educación superior: Programa Estímulos al desempeño docente en la Universidad de Sonora, periodo 1993-2002”**, tiene como objetivo aportar conocimiento sobre la política de evaluación del trabajo académico a través de los programas de estímulos al desempeño docente en educación superior y su relación con la construcción de un perfil profesional del académico que corresponda a la sociedad del conocimiento.

La investigación se desarrolla con base en los conceptos de: globalización y sociedad del conocimiento. Los anteriores conceptos funcionan como contextos prospectivos para la educación superior. En esta perspectiva se parte de la idea de que el desarrollo de las naciones se centra en el conocimiento, considerado éste como la pieza angular de la sociedad global. A partir de lo anterior se inicia la discusión sobre las transformaciones que enfrenta la universidad como centro de generación y transmisión de saberes. Asimismo se considera que los cambios en la relación universidad-estado se gestan en función del conocimiento que es un bien que debe ser redituable para el desarrollo.

Los sistemas universitarios, dentro del proceso de globalización, inician transformaciones propiciadas por los cambios económicos y las políticas de los Estados para las universidades. Se inicia con ello la generación de cambios al interior de las instituciones de educación superior, motivados por medio de programas diseñados para el profesorado y por cambio en los planes y programas de estudios, así como por implementación de programas de productividad y modificación a la función de la universidad, a su funcionamiento interno y al quehacer de los sujetos que la habitan, los cuales “se incorporan” a las nuevas estrategias que exigen los programas diseñados a partir de las políticas gubernamentales para educación superior (Vries, 1998; Ibarra 2000; Acosta 2000).

En el caso de América Latina, las políticas de reforma de los procesos académicos, políticos y administrativos de las instituciones de educación superior se caracterizaron por su heterogeneidad en la implementación y justificación de los cambios. De aquí la importancia los estudios sobre políticas (Policías) de educación superior y su relación con los procesos de cambio institucional en los países de la región. Estos estudios son relevantes porque permiten hacer comparaciones entre las instituciones del sistema y entre los países, pero también porque permiten hacer estudios micro, que den fe de la relación entre las políticas públicas de educación superior y procesos de cambio institucional. (Kent y Vries 1994, Acosta 2000).

Los cambios que se presentan en los sistemas de educación superior se relacionan con la sociedad global, sociedad del conocimiento y las políticas públicas de educación superior, que en las últimas décadas han estado orientadas hacia procesos de evaluación de los sistemas, de las instituciones y sus actores.

Abordamos, a partir de la anterior relación, esta investigación donde partimos de la siguiente pregunta general **¿cuáles son las transformaciones en la organización del trabajo académico y productividad de los académicos a través de los programas de estímulos al desempeño**

docente a partir de la incorporación a las políticas públicas de evaluación y su relación con la formación de un perfil docente para la sociedad del conocimiento? De esta pregunta inicial generó otra serie de interrogantes específicas, las cuales se tratan de responder en el proceso de investigación. Para tal efecto se inicia con el análisis de las principales transformaciones y características de la universidad actual y su vinculación con las políticas públicas de evaluación, con principal énfasis en la comprensión de la política de evaluación del trabajo académico a través de los programas de estímulos al desempeño docente y su relación con la prospectiva de la sociedad del conocimiento.

#### **INTRODUCCIÓN GENERAL.**

El anterior análisis se sustenta, por un lado, en las aportaciones de la sociología de las organizaciones donde ubicamos la prospectiva de la sociedad del conocimiento como forma innovadora de análisis de la organización de las instituciones de los sistemas de educación superior, así como también de las transformaciones e innovaciones de las IES a partir del esquema de Brunner (2000,2001). Por otro lado, se retoma la vertiente de análisis de políticas públicas (policy analysis) a partir de la cual se aborda el proceso de política de evaluación del desempeño docente, aspectos que a continuación se desarrollan.

#### **Transformaciones de la universidad.**

Aunado a los proceso de modernización y al desarrollo de la globalización en los sistemas educativos se presenta la reducción del financiamiento del sistema educativo y el crecimiento del sector privado de educación y la fragmentación del trabajo académico pues el personal docente no conjunta la investigación, enseñanza y difusión en su práctica profesional. Esta fragmentación se presente principalmente debido a la contratación de tiempo parcial a quien se le exige fundamentalmente que se desempeñe en la enseñanza. Así resuelven las instituciones el problema inmediato de la atención a los alumnos inscritos.

Por su parte a los maestros de tiempo completo se le les exige que realicen actividades docentes, de investigación y de difusión. A este sector del profesorado se le permite, la vinculación con el sector productivo, a través de la venta de servicios y generación de ingresos propios para la Institución, parte de los mismos recibirá el profesor como retribución por la realización de dicha actividad. Lo anterior trae como consecuencia cambios en la estructura del trabajo académico.

El esquema de difusión social del conocimiento por la universidad se modifica a partir la utilización de las nuevas tecnologías que permiten la universalización del conocimiento, por medio de la información y la transferencia instantánea, pues el producto resultante de los procesos de investigación puede no ser propiedad de la universidad sino del organismo o empresa privada que lo financió.

A partir de lo anterior, la universidad en el mundo moderno debe plantearse el inicio de procesos de transformación en sus estructuras, estar acorde en las exigencias científico tecnológicas



y debe orientar la formación de recursos humanos para un contexto económico integrado y competitivo, es decir, se inicia el proceso de empresalización de la universidad en la medida de los cambios de organización que se han iniciado, entre los que podemos mencionar:

- Colaboración entre universidades y empresas para la nueva producción del conocimiento.
- La nueva relación entre el Estado y las universidades.
- Diversificación de la oferta educativa y científica.
- Cambio de roles de los académicos y estudiantes (predominando el individualismo y la competencia).

En el caso de la universidad y sus transformaciones en la modernización, se considera que la transformación que se ha iniciado es a partir de la existencia de una ruptura, que conlleva a repensar y construir una nueva universidad acorde a las nuevas demandas sociales y económicas.

La nueva universidad que se perfiló a final de milenio y que se construye en el presente se caracteriza por los siguientes aspectos:

- El cambio de la relación Estado – universidad, donde el primero vigila desde afuera centrado ésta a partir de la evaluación de los resultados, regresando el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos a las instituciones. (Autonomía regulada)
- Diversificación de formas de financiamiento a partir de la reducción presupuestal por parte de los Estados para el gasto en educación.
- Cambios en la estructura organizacional de las instituciones, a través de estructuras flexibles, eficientes, que permitan un mejor logro de sus objetivos.
- Implementación de programas estatales que impactarán el ingreso o remuneración salarial a través de la evaluación del desempeño académico a partir de la productividad con el objetivo de mejorar la calidad de las instituciones. (Ibarra Colado, 2001b)

Los cambios en el contexto económico, en relación a las instituciones de educación superior no sólo afecta a las estructuras, los procesos, sino a los propios sujetos que en ella coexisten: académicos, estudiantes, administrativos, trabajadores. De ahí que es importante abordar las transformaciones de la universidad en el contexto de la globalización a partir de las realidades específicas de cada nación para dar fe de ello.<sup>1</sup>

En México, en el nuevo ordenamiento institucional se da la redefinición de la relación Estado – universidad con la participación y asignación de funciones de algunos actores como son la Secretaría de Educación Pública (SEP), que coordina los programas del sector educativo y se vincula con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quién es la responsable de las políticas presupuestales y de financiamiento de las IES.

También surgen la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC) que se encarga de comunicar la regulación de los programas de evaluación y administra los fondos

---

<sup>1</sup> Clark (1998), García Guadilla (1997), Lomintz (2000), Didou (2001), Ibarra (1999b), analizan las relaciones globalización, sociedad del conocimiento y las transformaciones que enfrenta la universidad, así como también los cambios que se requieren para la nueva universidad que se debe construir en este contexto.

extraordinarios para programas especiales que garanticen la calidad del sistema de educación superior; estos organismos dependen del Estado.

Por otra parte está la función de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), quien aglutina a las universidades del país y a éstas las representa ante la asociación los rectores, fundamentalmente, destacándose, la ANUIES, por sus diagnósticos, elaboración de programas y prospectiva de la educación superior, donde presenta una visión a futuro para la educación superior.<sup>2</sup>

En el dispositivo de ordenamiento institucional se ubican la regulación del Estado sobre la universidad y es a partir de ello que ésta cumple su objetivo como institución sobresalendo lo que se denomina autonomía regulada, donde se articula la nueva política de evaluación, financiamiento y cambio institucional a partir de los programas gubernamentales, los cuales se están orientando a las nuevas exigencias a futuro que es la formación de profesionales y saberes para el desarrollo económico y de la sociedad, por lo que éstas se deberán dedicar a la producción y transmisión de conocimientos y a la atención de necesidades requeridas en su contexto. Lo anterior enmarcado en la nueva conceptualización de modernidad, en que se ubica el quehacer de la universidad, donde impera la evaluación de la institución y de los individuos en aras de lograr la excelencia donde la rendición de cuentas al Estado es la nueva forma de control de éste hacia las universidades así como también deberán rendir cuentas a la sociedad.

La rendición de cuentas, a través de la evaluación, es uno de los ejemplos del cambio de las políticas del estado hacia la universidad en la pasada y actual década, donde a partir de los programas de evaluación se redefinen sus funciones estando en el centro la cuantificación de su desempeño y de éste dependerá su financiamiento anual y el apoyo con programas de recursos especiales.

La transformación de la universidad y su influencia en el trabajo académico y producción del conocimiento se presenta como consecuencia de la modernización. Pero nos interesa un efecto por ahora y es el de las condiciones en que se realiza el trabajo académico y los cambios que en ello se ocasiona a partir de las nuevas políticas públicas que en la última década se han orientado de parte del Estado para la universidad, implicando un proceso de cambio acorde a las nuevas circunstancias económicas, sociales y simbólicas derivadas de los procesos de integración global.

La adaptación de las instituciones de educación superior al contexto de globalización con una visión de mercado admitida no sólo por la burocracia institucional sino también por el propio personal académico, hace concebir que esa es la única fórmula de conducción del sistema no presentando los docentes alternativas desde dentro, sino por el contrario, ejerciendo sus prácticas laborales dentro de este esquema, lo que traerá como consecuencia la pérdida total de autonomía y continuar observando

---

<sup>2</sup>Existen diversos estudios sobre la participación de los organismos internacionales, actores como la Secretaría de Educación Pública, la SESIC, la ANUIES, en la elaboración e implementación de políticas públicas y su participación en la relación estado - universidad, en el caso de México. Algunos trabajos son los de Roberto Rodríguez, Acosta Silva, Lorena Hernández Yáñez, entre otros. Sobre este aspecto ver introducción y capítulo I de este trabajo.

cómo los cambios en su proceso de trabajo son decididas no por su gremio sino por el Estado y los administrativos de las IES, a partir de los lineamientos del proceso de globalización.<sup>3</sup>

Por lo tanto "la modernización de la universidad debe ser comprendida a partir del reconocimiento de la aparición de un nuevo modo de racionalidad que posibilita la regulación de las instituciones y la conducción de los sujetos en nuevos términos". (Ibarra 2000a:2)

Dentro de las transformaciones de la universidad que podemos observar están: la regulación gubernamental a través de la evaluación de los resultados y programas de financiamiento extraordinarios para ser usados en transformaciones por las IES.

Respecto a la relación universidad – Estado, en esta década se sustituye la relación benevolente para con la universidad por la de vigilancia a distancia y autonomía regulada, imperando la evaluación y vigilancia de los productos cuyos procesos están controlados por disposiciones gubernamentales que garantizan el cumplimiento de programas y estrategias diseñadas para educación superior.

**De las transformaciones de la universidad se aborda, la de implementación de programas estatales que impactan el ingreso o remuneración salarial a través de la evaluación del desempeño académico a partir de la productividad con el objetivo de mejorar la calidad de las instituciones.**

Partiendo de la importancia de la realización de estudios cualitativos que den fe de la evaluación de los académicos como política pública en las instituciones de educación superior dentro del contexto de las transformaciones que en el campo de la universidad se presentan y se requieren para el futuro.

Un aspecto de interés que debe observarse en la comunidad de académicos de las IES es la relación existente entre los sistemas de incentivos y las transformaciones en la organización del trabajo y detectar si a partir de estos estímulos se da una mayor productividad y calidad en el trabajo realizado por los académicos, así como también si los incentivos otorgados inciden en su permanencia y nivel de escolaridad.

Por otra parte coincidimos con lo que dice Rueda al referirse a la evaluación de los académicos cuando afirma que "sabemos poco sobre el gran número de experiencias similares que se han desarrollado en los últimos años en una gran diversidad de Instituciones de Educación Superior" (Rueda 1999:31). También se observa la carencia de estudios acerca de los programas de deshomologación salarial del trabajo académico en México, según Ibarra Colado (2000), Rueda Beltrán y Landesmann (1999). Esta falta de análisis sobre estos aspectos son los obstáculos a vencer para hacer propuestas a futuro y orientar esfuerzos a la profesionalización de los académicos de las

<sup>3</sup> Gibbons, Clark, Vries, Brunner, Didriksson, Ibarra Colado, señalan los cambios de la educación superior del funcionamiento interno de las IES y en los nuevos roles de los actores, así como los cambios necesarios en las funciones de la universidad y en la producción y transferencia de conocimiento, dentro del contexto de globalización y políticas públicas para la educación superior.

Por otra parte, respecto a la necesidad de analizar la participación de los académicos a partir de sus posturas políticas hacia las políticas públicas dirigidas al gremio algunos autores señalan la poca participación, así como la casi nula resistencia (Rueda, 1999, Ibarra Colado 2000d, 2000e, Muñoz García, 2002)

universidades mexicanas, eso si tomamos en cuenta que en la presente década continuarán los programas de regulación del trabajo académico (PNE 2001-2006), por lo que se debe analizar la implementación de estas políticas y el modelo académico laboral que ha imperado con éstos en las universidades.

Para lo anterior nuestro objeto de estudio se ubica a partir de 1990 debido a que es desde ese año que se han aplicado en México las Políticas de evaluación en el sector educativo, tanto a las instituciones como a los académicos<sup>4</sup>, por lo que se hace necesario conocer las prácticas evaluativas en las diferentes universidades del país. Por ahora, nos interesan las políticas de evaluación individual dirigidas al personal académico de las universidades públicas y de este personal, específicamente los de contratación de tiempo completo.

**Nuestro interés es conocer las transformaciones en la Universidad de Sonora a partir de las políticas públicas de evaluación individual al desempeño docente y su relación con la construcción de un perfil académico del profesorado que le permita participar en la construcción de la sociedad del conocimiento.**

Para conocer de manera sistemática este fenómeno, se propuso investigar el programa de estímulos al desempeño docente como política pública de evaluación del trabajo académico y su relación con la prospectiva de la sociedad del conocimiento desde el punto de vista de la percepción de los propios docentes y desde la implementación institucional de esta política.

Es a partir de 1993 que en la UNISON se implementa la evaluación de la carrera docente, por lo que se debe conocer la función que los estímulos al desempeño han tenido, durante una década, en la organización del trabajo académico de la institución, los cambios en la cultura del trabajo académico y la percepción sobre la construcción de un perfil docente que responda a las demandas de la sociedad del conocimiento, partiendo de que uno de los objetivos de los programas de estímulos, a través de la evaluación de los académicos, es mejorar la productividad, los niveles de profesionalización, y la calidad de la educación, para hacer más competitivas las instituciones de educación superior, y estar acorde a los procesos de internacionalización que el nuevo contexto económico demanda de la universidad.

Entre el reducido número de estudios que se han llevado a cabo sobre los académicos, transformaciones y políticas públicas en Sonora, destaca el de Raúl Rodríguez y otros (2000) sobre políticas públicas y cambio institucional, donde se abarca en estudio comparado, el caso de la UNISON, Acosta(2000) y los referidos a la política de evaluación del trabajo de los académicos (Rodríguez, Jiménez, 1994; Montes, 1996, 2000) cuyos autores plantean la importancia de aportar mayor conocimiento y nuevos hallazgos sobre estos aspectos del proceso educativo. Este estudio busca acrecentar el conocimiento dentro de esta línea de investigación.

Los estudios realizados sobre políticas públicas de educación superior, mercado y profesión académica en Educación Superior en América Latina, en el caso específico de México y los pocos

---

<sup>4</sup> Se retoman los antecedentes del Sistema Nacional de Investigadores como la primera forma de evaluar a los académicos (Investigadores) desde 1984.

realizados sobre esta temática en Sonora aportan conocimiento sobre la institución y los actores que participan en éstas pero manifiestan la necesidad de seguir abordando objetos de estudio por lo que a nivel de "agendas pendientes" nos enlistan temáticas no tratadas y que surgen en los procesos de cambio que se presentan en la denominada Universidad Moderna, ubicada de mediados de los sesenta a la actualidad.

Igualmente existe la necesidad de información primaria que aporten evidencias empíricas que nos conduzcan a hallazgos que sean viables de análisis e interpretación teórica ya que citando a Rodríguez, quien investiga sobre educación superior en Sonora, considera que se le conoce poco y se le conoce mal, parafraseando a Olac Fuentes Mollnar haciendo este último la misma referencia respecto a la moderna educación superior en México.(Rodríguez Jiménez 2000)

**Las preguntas específicas que guían este proceso de investigación son:**

- ¿Qué tanto la política de evaluación académica se concretiza en una universidad y con académicos particulares, partiendo de que la tendencia general supone que la educación superior promueve el desarrollo económico que ayudaría a lograr los objetivos de la globalización y construcción de la sociedad del conocimiento?
- ¿Cuáles han sido las expresiones de las políticas públicas de evaluación en el contexto de la Universidad de Sonora?
- ¿Cuáles han sido las principales transformaciones de la Universidad de Sonora con la incorporación de las políticas públicas de evaluación?
- ¿Cómo ha contribuido el programa de estímulos al desempeño docente, en la conformación de un perfil académico de los profesores e investigadores, acorde a las necesidades de la sociedad contemporánea, al crecimiento económico y a las nuevas funciones de la universidad, dentro del contexto de la sociedad del conocimiento?
- ¿Qué cambios se han producido en la estructura organizativa de la Institución ocasionados por la evaluación?
- ¿Qué modificaciones en la cultura del trabajo académico han producido los sistemas de evaluación de la carrera docente?
- ¿Cómo han influido en el grado de satisfacción por el quehacer académico los programas de estímulo?
- ¿Cuál es la percepción de los académicos respecto a los programas de estímulo al desempeño docente?
- ¿Qué cambios se han presentado en las trayectorias académicas de los docentes por los programas de estímulos?
- ¿Se ha logrado la producción de calidad de parte de los académicos?
- ¿Cuáles han sido los cambios en la profesionalización de los académicos?

- ¿Es la pertenencia a los programas de estímulos un indicador de prestigio, reconocimiento y autoridad académica dentro de esta comunidad?
- ¿Cuál ha sido la participación del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), respecto al programa de estímulos al desempeño docente?

## Objetivos

El objetivo general que se plantea es aportar conocimiento sobre la relación, globalización y construcción de la sociedad del conocimiento a partir de las políticas públicas de evaluación educativa para lograr la calidad, a través de los programas de evaluación del desempeño docente como tendencias globales propiciadas a nivel mundial por los organismos internacionales, tanto en Europa como en América Latina y el caso de México; a partir de ello comprender el diseño, implementación y evaluación en tanto esa política general en el contexto de la Universidad de Sonora.

Esta Investigación se ubica en el estudio de políticas públicas para educación superior abordando de manera cualitativa y sistemática en el campo académico en la Universidad de Sonora la percepción que los académicos tienen sobre los Programas de Estímulos al Desempeño del Personal Académico como una de las políticas accionadas a partir de la evaluación del trabajo docente, en esta comunidad académica.

Planteándose como objetivos específicos aportar conocimiento sobre la percepción de los académicos respecto a:

- Las transformaciones de la Universidad de Sonora a partir del cambio de la relación Universidad – Estado y la implementación de las políticas de evaluación.
- La contribución del Programa de estímulos al desempeño docente en la conformación de un perfil profesional de los académicos, en funciones de docencia e investigación, acorde a las necesidades actuales de la sociedad, de crecimiento económico y las nuevas funciones de la universidad dentro del contexto de globalización y sociedad del conocimiento.
- El programa de estímulos al desempeño docente y cambios en la trayectoria académica.
- Los cambios en su profesionalización, funciones que desempeñan como docentes e investigadores.
- El programa de Estímulos al Desempeño Docente y transformaciones en la organización del trabajo y en la producción del personal académico de la UNISON.
- La percepción de los académicos sobre la evaluación docente.
- La valoración del grado de satisfacción del personal docente, respecto a la política de estímulos al desempeño académico, implementado en la UNISON, así como los aspectos que consolidan tal satisfacción.
- Los aspectos motivantes y desmotivantes del programa de estímulos para el trabajo.
- La calidad de su productividad y cómo se evalúa su trabajo académico.
- El programa de estímulos y su relación con prestigio, reconocimiento y autoridad académica.

- El programa de estímulos y remuneración económica de los académicos.
- La participación de la organización sindical, en relación al programa.

La política de la regulación de las instituciones por el Estado, se ha llevado a la práctica a través del financiamiento y la evaluación, como formas de control a distancia hacia las IES y los sujetos, en este sentido a nivel de política pública para educación superior, la evaluación de los productos de las instituciones de educación superior y de los académicos ha estado presente, tanto en el discurso como en la acción en los contextos internacional, nacional y local. En el caso específico de la UNISON la evaluación institucional ha estado presente en forma constante con dos intenciones, la primera como prerrequisito para el financiamiento y apoyos de recursos especiales y la segunda como parte esencial para el mejoramiento de la calidad de los servicios y productos académicos que son parte de la misión de esta institución educativa (Ver esquema No.1).

# Políticas públicas de evaluación Individual al desempeño docente en Educación Superior, en la década de los noventa y prospectiva

## Esquema No. 1



### Referentes Teóricos

Este proceso de investigación es ubicado en estudios sobre los Sistemas de Educación Superior (SES), desde la sociología de las organizaciones y el análisis de políticas públicas.

En este caso el énfasis está puesto en las políticas públicas de evaluación de los académicos a través de los Programas de Estímulo al Desempeño del Personal Académico y su análisis a partir de la globalización, transformaciones de los SES y su relación con la sociedad del conocimiento.

Nos basamos en dos modelos, el primero es el de la sociología de las organizaciones, abordando el estudio de los sistemas de educación superior, donde ubicamos la perspectiva de la sociedad del conocimiento como forma innovadora de organización de los sistemas de educación



superior (Burton Clark, Brunner). El cual nos permite conocer las relaciones que se gestan entre sistemas de educación superior, conocimiento, formación requerida y perfil deseado de los académicos. Se hace necesario que a partir de esta perspectiva se diseñen políticas que conlleven a las transformaciones de las IES (dimensiones e innovaciones) que las posibilite a participar en el desarrollo económico en el actual contexto de globalización.

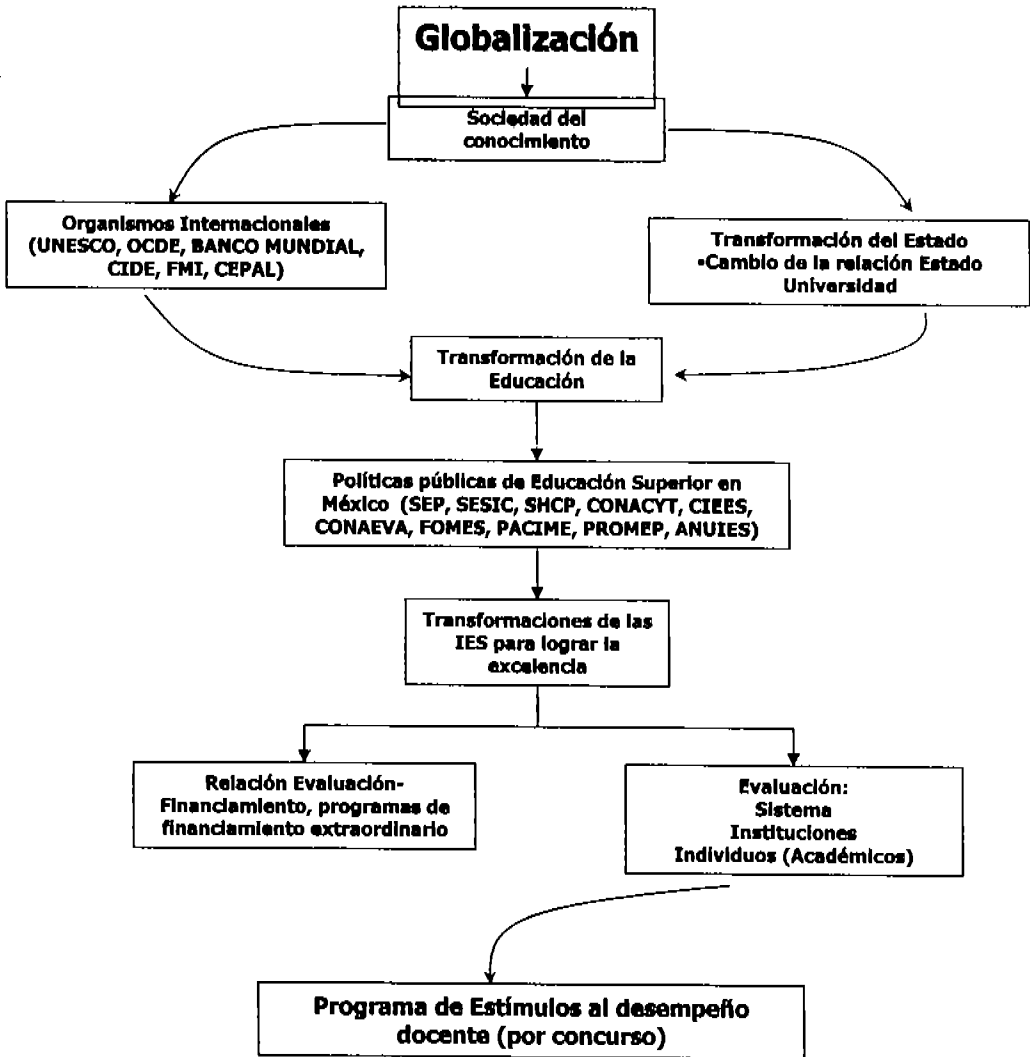
El segundo modelo es la línea de estudios de análisis de políticas públicas para educación superior, en donde se retoman las propuestas de autores como Paul Berman (1993), Cox (1993) y Crozier y Friedberg (1990).<sup>6</sup>

Fue necesaria para la comprensión de la política analizada la conceptualización de calidad, evaluación y programas de incentivos. (Ver esquema No. 2).

---

<sup>6</sup> Autores que han abordado el análisis de política y políticas así como realizado aportaciones sobre las dimensiones de análisis de estas.

**Políticas públicas de evaluación en el contexto de la globalización y transformación de las IES, en la década de los noventa y prospectiva al 2020 en México**  
**Esquema No. 2**



A continuación pasamos a conceptualizar, de manera general, los citados referentes teóricos que apoyaron el curso de este proceso de investigación.

### **Globalización y sociedad del conocimiento.**

Partiendo del contexto de globalización la nueva sociedad que se requiere, deberá estar estructurada con un conocimiento especializado y cuyas personas de conocimiento sean especialistas de alto nivel (personas de conocimiento), donde el conocimiento será el bien de mayor valor, definiendo la sociedad del conocimiento *"como una variedad de saberes y experiencias (conocimientos) aplicados de un modo sistemático y deliberado a la tarea de definir qué nuevos conocimientos se requiere, si su adquisición es factible y qué se debe hacer para que el conocimiento del que ya se dispone sea eficaz"* (UNEC-SE, 2001:6). El conocimiento se aplica a la innovación sistemática que permitirá alcanzar una integración operacional – estratégica que tiene como base el conocimiento y experiencia de los individuos que conforman los diferentes niveles productivos de una sociedad.

En la sociedad del conocimiento la función del intelectual y de las instituciones de educación superior serán los ejes fundamentales para la formación de sociedades que enfrenten los retos que se les presenten en el siglo que inicia, es por ello que es relevante el análisis de políticas públicas para la educación superior y su relación con la perspectiva de la sociedad del conocimiento, dentro del contexto de globalización.

### **Sociedad del conocimiento y educación superior**

Debido a que se retoma a la sociedad del conocimiento como contexto prospectivo se realiza una breve revisión de la función de la educación superior, poniendo énfasis en el perfil académico de los docentes que las instituciones de educación superior requieren, así como también en las nuevas formas de transmisión y producción de conocimiento.

La globalización económica, a nivel de los mercados financieros, es una realidad, pero ésta va más allá de la interdependencia económica pues abarca también las transformaciones de tiempo y espacio de los individuos.

La revolución de las comunicaciones y la extensión de la tecnología informática están estrechamente vinculadas al proceso globalizador, los satélites e informática permiten la comunicación electrónica instantánea, beneficiando no solo las transacciones económicas, sino la vida de las regiones.

La globalización es un conjunto de procesos que son definidos por factores económicos y políticos, que por una parte transforman la vida de las sociedades y, por otra, expande sistemas y fuerzas transnacionales, así como transforma las instituciones sociales de nuestras sociedades. (Giddens, 2001)

La discusión actual sobre la función de la universidad en el crecimiento económico, y en la sociedad del conocimiento tiene sus antecedentes en el impacto de la educación en el crecimiento económico donde se sostiene que el capital humano es esencial en el desarrollo de la sociedad siendo uno de sus principales exponentes Becker. En los modelos de crecimiento neoclásico están las aportaciones Roustow (1960) Solow (1956-1979), quienes explicaban el crecimiento económico relacionado con el incremento en el empleo y en los acervos de capital poniendo en el centro el crecimiento constante de la población como una de las variables principales dejando de lado otras, es decir, el crecimiento económico se relacionaba directamente con el trabajo y acervo de capital. Esta postura era limitada por el reducido número de variables que se consideraban en el crecimiento económico, otros actores incluyeron diferentes variables siendo una de ellas la calidad de la mano de obra, misma que permitiría llegar a mayores niveles de crecimiento (Lucas, 1988, Krugman 1993, Romer, 1986, 1994).

Se concluye que el crecimiento económico es producto no sólo del binomio capital-trabajo, sino que es condicionante para ello el trabajo capacitado y el acervo de ideas de una sociedad, que es lo que se conoce como capital humano.

Lo que haría más productivo al capital y al trabajo, y que podría impactar en el crecimiento es la introducción de innovación tecnológica surgida de la investigación y desarrollo que impacta en el mejoramiento de los aprendizajes en el proceso de trabajo, así como también en el proceso de aprendizaje y la educación garantizándose, con el trabajo calificado y el acervo de ideas, los cambios, avances y procesos de vinculación y difusión entre la investigación, desarrollo y educación con el sector productivo en general.

Las ideas son consideradas, en esta perspectiva teórica, como bienes que favorecen el crecimiento económico con el apoyo de innovaciones y nuevas ideas, estos conocimientos e ideas son apropiados a partir del uso de las mismas, lo que permite uso, producción y reproducción.

La teoría de crecimiento endógeno centra la importancia en los procesos de aprendizaje relacionados al proceso productivo y a inversiones que fortalezcan la educación e investigación, reafirmando la importancia que tienen los recursos humanos con niveles educativos elevados para coadyuvar en el crecimiento económico.

La sociedad del conocimiento plantea la necesidad de innovar en las organizaciones, lo que implica cambios en los procesos al interior de las mismas. Cuando se plantea innovar se refiere tanto a las organizaciones industriales modernas, como a la innovación social en el desarrollo de instituciones como escuelas, universidades, servicios públicos, las relaciones laborales.

Las innovaciones se relacionan con el avance económico de los países y con el nivel de productividad de las industrias pero se requiere para ello el conocimiento y habilidades para que la primera sea exitosa, por lo tanto se infiere que no sólo basta, para un país, poseer el desarrollo tecnológico ni la capacidad organizacional de los procesos de trabajo, sino que es vital el conocimiento que poseen los individuos. Se plantea por ello que el desarrollo de los países estará dado no solo por las innovaciones tecnológicas, sino conjuntamente con la innovación social ejemplo

de ello ha sido el caso japonés. Se desprende de lo anterior que el éxito japonés es el resultado de una cultura de Integración y conocimiento puesto al servicio de la sociedad es lo que se denomina sociedad del conocimiento.

La sociedad del conocimiento es considerada como el eje fundamental en una sociedad globalizada donde el conocimiento es concebido como inversión y como esencial para la riqueza de las naciones, ya que el conocimiento es el factor número uno de la producción dejando de lado la relación capital – trabajo.

Los nuevos cambios en la dinámica del conocimiento y la manera en que se plantea su aplicación se consideran sistemáticos ya que se aplican y se les ha denominado revolución de la administración, debido a que así como en su momento el conocimiento es aplicado a las herramientas, los procesos y los productos, hoy el conocimiento es aplicado al trabajo. La revolución de la administración ha permeado a nivel mundial.

En la actualidad nos ubicamos en una sociedad cuya organización tiene como base la producción y distribución de bienes y un futuro deseable sería que todos los países pudieran llegar a una sociedad postindustrial cuyo sustento sea el conocimiento en la cual el desarrollo tecnológico en materia de información sean parte de las transformaciones económicas, culturales y sociales, que ya se han iniciado y que son conocidas como la revolución de la información o también denominada sociedad de la Información.

En el contexto educativo, se plantea que la sociedad de la información repercutirá en innovaciones sobre la percepción de aprendizaje, las formas de adquirir el conocimiento y de transmitirlo, debido a que la sociedad y los estudiantes ya se han incorporado al uso y manejo de información digitalizada y a las nuevas tecnologías. Por lo anterior es una prioridad incorporar de manera más generalizada éstas innovaciones en las instituciones de educación.

Considero que en la sociedad del conocimiento el hecho de que las instituciones de educación superior introduzcan las nuevas tecnologías de la información permitirá que éstas se puedan interconectar entre sí lo que incidirá de manera directa en la agilización de los intercambios de información. También el uso de estas nuevas tecnologías de información permitirán la implementación de nuevas formas de adquisición de conocimiento, mismo que podrá ser certificados por las instituciones educativas (educación a distancia).

### ***Algunas características requeridas para la construcción de la Sociedad del conocimiento.***

- El desarrollo del conocimiento científico.
- Contar con desarrollo, uso y conocimiento de las nuevas tecnologías.
- La función de la educación y la formación de recursos humanos, como elemento prioritario en la constitución de las sociedades de conocimiento, que deberá tener la función de desarrollar la creatividad a partir del desarrollo de la capacidad analítica y de comprensión de los sujetos.

- Se requieren cambios en los sistemas de educación, en las formas de transmisión del conocimiento, así como en el mejoramiento de la calidad y excelencia.
- Se requiere una relación entre conocimiento y aplicación y uso efectivo del mismo en la sociedad (proceso de apropiación social del conocimiento).
- La generación de procesos de aprendizaje social, basada en la investigación en el mejoramiento continuo y en la innovación.
- Las sociedades del conocimiento e instituciones deberán tener la función de desarrollar en los individuos el pensamiento estratégico y prospectivo. (Banco Mundial 1994, 1995, UNESCO, 1995, 1996, Ruiz Durán 1997, Comisión de las Comunidades Europeas 1997, OCDE 1997, UNESCO, 1998, Banco Mundial 2000, Dídriksson, 2000, UNESCO 2000, OCDE 2000 UNEC-SE, 2001)

Las características anteriores serían las necesarias para la construcción de la sociedad del conocimiento. De éstas se desprende la relevancia que tendrán las IES en el desarrollo intelectual de la sociedad, en la formación de recursos humanos altamente capacitados así como en el desarrollo de la ciencia y de la tecnología. Se deriva de igual manera de esas características, la necesidad de innovar las concepciones de la sociedad del aprendizaje, así como aprendizaje social que es el que permite que el conocimiento se interiorice. Esta interiorización del conocimiento es la generadora de los cambios de actitud y de valores que se traducirán en cambios al interior de las organizaciones, instituciones y de desarrollo de capacidades que podrán aplicarlas en su medio así como adaptarse de manera más eficaz a su contexto que está en constante cambio.

### **La sociedad del conocimiento: el aprendizaje y nuevas formas de producción de conocimiento.**

Dentro del contexto de cambio será relevante el aprendizaje social el cual es entendido como la acumulación y apropiación de habilidades y capacidades en áreas emergentes de la ciencia y la tecnología, en una determinada fase de desarrollo económico de la sociedad, por lo que se define el aprendizaje social como *"un proceso que abarca a la sociedad y a la economía en su conjunto, en donde ocurre la transferencia de conocimientos y tecnología y que lo median y determinan las instituciones culturales y de educación superior"* (Dídrikson, 2000:25)

Es importante el desarrollo del aprendizaje social por que éste se expresa en una determinada capacidad nacional de conocimientos, de ciencia y tecnología.

El aprendizaje se apropia socialmente y éste permite la innovación tecnológica a su vez el aprendizaje vía transferencia de conocimiento y tecnología, se puede lograr por:

- Patentes.
- Cambios socio-institucionales en la educación superior.

Las patentes permiten crear nuevo conocimiento y esto ha permitido evolucionar la economía de las naciones y, por su parte, los cambios socio-institucionales en la educación superior tienen que

darse a partir de transformaciones en sus procesos y estructuras. Ambos aspectos se requieren para la sociedad y universidad del futuro que se desean.

La educación superior se debe plantear como uno de sus objetivos la producción y transferencia de conocimientos. Para lograr este objetivo se requiere de importantes inversiones para la producción del conocimiento, formación de recursos humanos en nuevas áreas del conocimiento así como también para elevar la calidad y capacidad del personal académico y administrativo de las IES.

Los conocimientos en educación superior se ubican en programas académicos, currículo y proyectos de investigación. Debemos recordar que en el nuevo contexto el conocimiento adquiere un valor económico y el valor social estaría dado por los trabajadores del conocimiento.

El aprendizaje es la adquisición de conocimientos que generan cambios de manera individual o colectiva. Visto así, el conocimiento, es adquirido de manera continua tanto al interior como al exterior de la institución escolar.

En la sociedad del conocimiento las habilidades informacionales como es el acceso, uso y comunicación de la información son esenciales, así como el uso adecuado del tiempo y el plantarse un aprendizaje constante.

Otro aspecto a considerar son los cambios en las formas de conocimiento que se han consolidado fundamentalmente en la física, química y biología, pasando posteriormente y de manera más incipiente a las ciencias sociales y humanidades.

Gibbons (1997) considera que abordar los cambios en la producción del conocimiento es importante. Para su análisis y distinción denomina al modo tradicional, Modo 1 y al nuevo modo, Modo 2., al cual se le considera emergente, en tanto que el tradicional continúa siendo el dominante.

Algunas características del modo 1 y 2 se pudieran resumir de la siguiente manera:

**FORMAS DE PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO**  
**CUADRO No. 1**

Modo 1	Modo 2
Se solucionan problemas determinados por intereses académicos.	El conocimiento se produce para su aplicación.
Es disciplinar.	Es transdisciplinar
Se caracteriza por la homogeneidad.	Organizado en forma heterogénea y de manera transitoria.
Es jerárquico y preserva su forma	No se institucionaliza en el contexto universitario.
Utiliza un reducido número de actores para la solución de problemas.	Requiere de interacción entre un número suficiente de actores, y el conocimiento se difunde a través de la sociedad.
Utiliza escasos mecanismos en control de calidad.	Utiliza un mayor número de instrumentos para su control de calidad.
	El proceso de conocimiento es más reflexivo (la preocupación por el impacto de la investigación es uno de sus prerequisites).

Fuente: Gibbons 1997 La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas.

Respecto al modo 2, uno de los principales aspectos a considerar es que:

- Coexiste con el tradicional y no plantea su desaparición, sino ser su complemento.
- La producción de conocimiento se distribuye socialmente en los individuos que conforman la sociedad y eso es a través de las comunicaciones, ya que la producción de conocimiento socialmente distribuido conduce a la creación de una red global expandiéndose sus interconexiones a través de la creación de nuevos lugares de producción, por lo que deberá incorporar las innovaciones en materia de comunicaciones y las tecnologías de las computadoras.
- También coadyuvarán las nuevas tecnologías de información, comunicación, telecomunicación y las nuevas formas de producción y difusión de las comunidades científicas.
- El desarrollo y extensión de este innovador modo 2 de producción de conocimiento y el acceso al conocimiento que se genere día a día será posible con la colaboración de los gobiernos, de los científicos e intelectuales y de la colaboración entre naciones. También se requerirá de una transformación más flexible de las instituciones y será relevante la política que se diseñe en la relación educación – ciencia – tecnología, así como también su relación con la política de competencia, pues recordemos que en este modo 2, la producción de conocimiento está socialmente distribuida.

Por lo anterior, no únicamente deberá ser una tarea de países desarrollados, sino de los países en vías de desarrollo, pues estos últimos tienen como problema la baja producción de conocimiento y la falta de aptitudes y tecnología para acceder al conocimiento que actualmente se encuentra en la red.<sup>6</sup>

Se deben revisar los contenidos de aprendizaje (lo que se aprende) y diseñar para su implementación nuevos métodos de transmisión de los contenidos de aprendizaje, es decir, "el cómo voy a acceder al aprendizaje, cómo se van a transmitir" el aprendizaje planeado para la formación profesional, donde los procesos de aprendizaje deben estar basados en la indagación, creatividad e interés del que desea aprender por lo que se debe plantear claramente qué se va a aprender, para qué y cómo; dónde deberán interactuar profesor-alumno en el intercambio de conocimiento donde se garantice el aprendizaje y el avance del conocimiento de ambos por lo tanto las innovaciones de los sistemas educativos. En cuanto fines, contenidos, métodos, evaluación, perfiles del profesorado deben de pasar por un proceso de revisión y análisis.

Es importante conocer que dentro del desarrollo futuro de una sociedad del conocimiento se hace necesario el desarrollo de capacidades para generar conocimiento no sólo sobre su realidad

---

<sup>6</sup> La baja producción de conocimiento en países de América Latina se adjudica, principalmente, al financiamiento, y la falta de aptitudes y tecnología para acceder a la producción de conocimiento se argumenta en la condición económica de la población y en los índices de nuevas tecnologías que poseen los países.



construcción del futuro, es decir, el conocimiento debe tener un uso para el presente pero también debe ser facilitador del desarrollo y cambio social y sólo podrán lograrse con la apropiación social del conocimiento y con los procesos de aprendizaje social que del anterior se generen.

En este proceso de transformación es esencial la participación de los actores que coexisten en la estructura organizacional de las IES, en donde es fundamental la figura del académico. Dada su importancia es necesario realizar una revisión del perfil que actualmente posee para que, a partir de la información que se obtenga, elaborar las estrategias que permitan adecuar dicho perfil a las nuevas necesidades. Junto con lo anterior se tendrán que revisar los efectos de las políticas públicas que se han diseñado e implementado con este fin.<sup>7</sup>

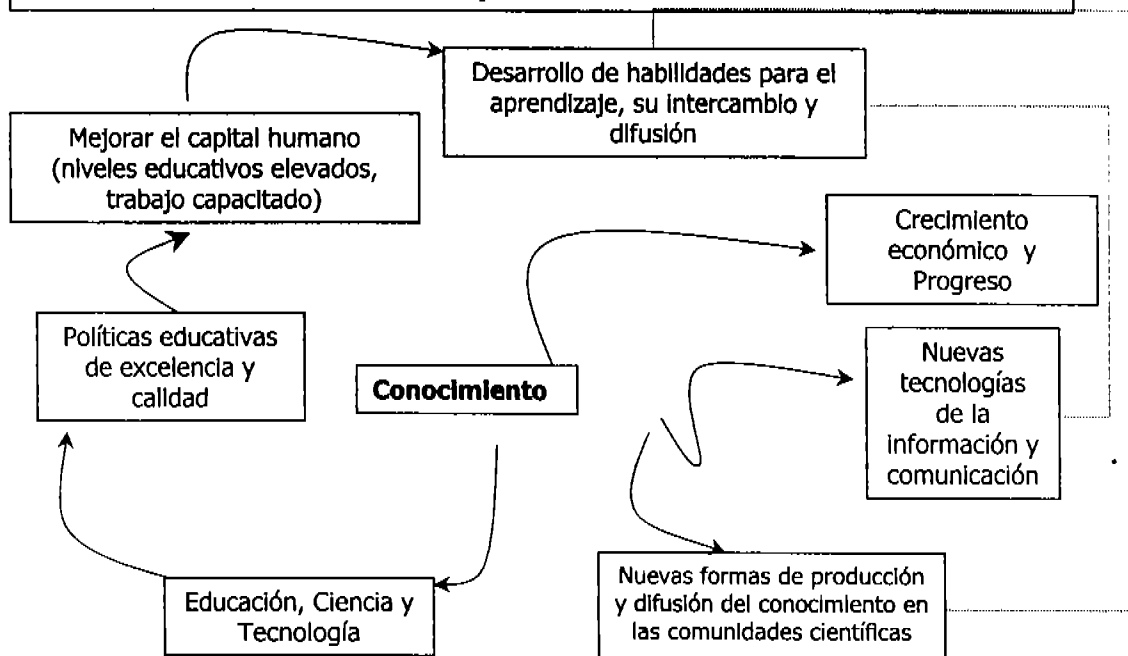
Por otra parte no debemos olvidar la importancia de integrar las características requeridas de los Sistemas de Educación Superior, transformaciones de las IES y de los actores, si se pretende lograr la participación de la educación superior en la construcción de la sociedad del conocimiento.

Si bien es cierto que para el desarrollo de la sociedad del conocimiento, el conocimiento es visto como el principal factor de crecimiento y progreso, la educación es el proceso que podrá asegurar el desarrollo de las sociedades que sean capaces de explicar y comprender los nuevos contextos y de construir el futuro; por lo que será inseparable la educación, ciencia y tecnología para el desarrollo de este nuevo tipo de sociedad; por lo tanto deberán ser parte de las políticas educativas de los gobiernos la excelencia y calidad de la educación con la finalidad de mejorar el capital humano, si queremos lograr el desarrollo de una sociedad del conocimiento. (Ver esquema No. 3)

---

<sup>7</sup> Ver capítulo I, apartado Académicos y evaluación de la producción académica.

## Sociedad del conocimiento y Educación Esquema No.3



Una vez abordado nuestro primer referente, la perspectiva de la sociedad del conocimiento, desde un enfoque sociológico, estudiaremos los sistemas de educación superior a partir del enfoque del análisis organizacional.

El enfoque de análisis organizacional para el estudio de los sistemas de educación superior parte del propio sistema, es decir, por un lado de su objetivo principal que es la producción y transmisión del conocimiento, y por el otro, del estudio de los establecimientos, en cuanto partes del sistema, cuyas funciones son llevadas a cabo por los actores que desempeñan roles específicos, particularmente por los académicos, siendo su rol principal la producción y transmisión del conocimiento.

Por lo anterior, consideramos importante el modelo de Clark para el análisis de los sistemas de educación superior, ya que abarca de manera integral la función del sistema, a través de los establecimientos, los actores, los roles y la organización de las funciones, tomando en cuenta las diferentes interrelaciones que se dan a nivel del sistema y de la Institución, así como las jerarquías,

los estatus académicos, la autoridad y las creencias sin dejar de lado los agentes internos y externos.(Clark 1987). Este enfoque es un referente teórico que permitió el análisis del sistema de educación superior en México, y su relación con las políticas públicas y comprender el perfil académico real de los docentes de la UNISON, entre otros aspectos.

Burton Clark propone, para abordar estudios organizacionales de educación superior, la relación de coordinación política, burocrática, profesional y de mercado a lo que denomina triángulo de coordinación, donde ubica al Estado, al mercado y a la oligarquía académica, quien a su vez considera la existencia de diferentes niveles de autoridad: departamentos, facultad, institución, gobierno local, gobierno nacional.

En el presente se hace necesario abordar nuevas agendas que nos aporten conocimiento y nos permitan hacer propuestas de solución y desarrollo de los Sistemas de Educación Superior, por lo que Burton Clark (1998) señala la necesidad de ampliar el conocimiento en este campo.

Es relevante señalar que en el campo de la sociología de la educación sigue siendo pertinente retomar aspectos, que para el futuro inmediato son importantes como lo son el crecimiento académico sustantivo y la organización innovadora de las universidades, por lo que plantea *"necesitamos saber más sobre las universidades como organizaciones en aprendizaje en las cuales la autoevaluación y la autorregulación conducen a ciclos de autosuperación"* (Clark, 1998:94, Magaña 2001).

Por lo anterior, los campos de investigación de la sociología siguen siendo las formas de organización del trabajo y desarrollo innovador de las universidades, en esta misma línea hacemos uso de la propuesta de Brunner sobre las transformaciones en educación superior para el desarrollo económico (Brunner 2001). Dichas transformaciones se describen a continuación a partir de las dimensiones e innovaciones que se contemplan en esa perspectiva y que desarrollamos el análisis de su implementación en la Universidad de Sonora partiendo de su relación con la política pública de evaluación a partir de los programas de estímulo al desempeño docente y sociedad del conocimiento.

### **Transformaciones e Innovaciones en Educación Superior**

La educación superior en algunos países del contexto Internacional y en el caso latinoamericano presentó problemas que, fundamentalmente tiene que ver con la relación universidad-Estado, tales como la no prioridad de la calidad, equidad y eficiencia. El Estado otorgaba el financiamiento sin rendición de cuentas de parte de las instituciones, permitía el libre acceso a la educación superior, dejaba la regulación y funcionamiento, a los actores internos de la universidad. Actualmente la relación Estado-educación superior se da a partir de dispositivos de evaluación de resultados, por lo que el presupuesto es otorgado a partir del cumplimiento de objetivos, metas y evaluación de sus procesos y resultados. El Estado sugiere a las IES que diversifiquen sus fuentes de ingreso para que incrementen su presupuesto.

Para el estudio de la relación globalización – educación, según Brunner, debe concebirse a la globalización como *"parte del entorno en que se desenvuelve la educación, afectando dimensiones relevantes del contexto en el cual ella opera y al que debe responder y adaptarse"* (Brunner 2001:6)

A partir de conocer el desarrollo y problemática de los sistemas de educación superior se considera que entre los principales retos y desafíos, están los que a continuación se exponen.

Dentro de los retos que se deben plantear las IES de Latinoamérica podemos mencionar el de avanzar de manera más acelerada en materia de comunicación, difusión e incorporación de nuevas ideas, conocimientos y técnicas. Lo anterior conllevaría a un avance en la producción de innovaciones en los diferentes sectores de la educación. Para que dicho avance se realice es indispensable el desarrollo de las redes de conocimiento en la fase de integración económica de nuestras regiones, que dichas redes se fortalezcan a partir de las interacciones, intercambio y difusión del conocimiento entre académicos, investigadores y entre las instituciones dedicadas a la generación de conocimiento, así como el sector empresarial.

En la nueva sociedad se requieren de intercambios de saberes que permitan complementar y comparar esfuerzos y eviten el aislamiento de las instituciones dedicadas a la generación e innovación del conocimiento, para ello es necesario aprovechar el concepto y el proceso de integración económica y la de globalización de las comunicaciones, pues el intercambio de conocimiento nos lo facilita el avance de las tecnologías en comunicación y la instantaneidad de la información (internet, comunicación satelital).

A partir del escenario anterior surgen diferentes propuestas para abordar el análisis de educación superior ante los nuevos escenarios que se presentan a finales del siglo XX e inicios del presente por lo que partimos de la propuesta de Brunner (2001)<sup>6</sup> dentro de la línea de estudios organizacionales que se orienta hacia la investigación de las transformaciones e innovaciones que se gestan, y a los cambios prospectivos de los Sistemas de Educación Superior (SES).

Los desafíos de la educación superior para el siglo XXI, requieren de transformaciones de las siguientes **dimensiones, e innovaciones** que le permitirán participar en el desarrollo económico. Ver cuadro No. 2.

---

<sup>6</sup> Burton Clark, Brunner, aportan al análisis de educación superior indicadores y propuestas para el estudio de las transformaciones e innovaciones que se han gestado y se requieren en el presente y en prospectiva.

## Dimensiones e innovaciones en Educación Superior para el desarrollo económico

**Cuadro No. 2**

DIMENSIONES	INNOVACIONES A NIVEL GLOBAL
Acceso a la información. Acervo de conocimientos. Mercado laboral. Disponibilidad de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC) para la educación superior. Mundos de vida.	Interfaces Comunicación Competencia

Fuente: Brunner "Educación Superior. Desafíos y tareas" 2000, "Peligro y promesa, educación en América Latina" 2001.

### Dimensiones e innovaciones en Educación Superior para el desarrollo económico

#### **Dimensiones**

**El acceso a la información.-** Dada la enorme producción de información, lo que el sistema educativo tiene que hacer es facilitar el acceso a ésta, y proporcionar las herramientas para la selección, interpretación y uso de la misma.

**El acervo de conocimientos.-** La educación deberá cambiar las formas tradicionales de transmisión y adquisición de conocimiento debido al aumento y cambio de este observado en las diferentes disciplinas en el presente.

**Cambios en el mercado laboral.-** Los mercados laborales en el pasado eran más estables y la educación superior los contemplaba para la formación profesional de los egresados que deberían adquirir los conocimientos necesarios para su desempeño en el mercado laboral. Actualmente se observan cambios en la estructura ocupacional, donde el sector servicios va en aumento, así como también los requerimientos de escolaridad para ocupar un determinado puesto de trabajo son más exigentes siendo uno de los prerrequisitos el conocimiento informático. Generando también la necesidad de nuevas competencias, destrezas y conocimientos, las cuales están en constante cambio, lo que tiene relación con las transformaciones que se presentan en las ocupaciones.

**Disponibilidad de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC) para la educación superior.-** Las NTIC permitirán multiplicar las formas de transmisión de contenido educativo, fundamentalmente se beneficiará la educación a distancia a través de redes electrónicas, y esta tecnología permitirá la transmisión de la información y el nuevo conocimiento de manera más acelerada, conduciendo al nuevo modelo de universidad denominado virtual.

**Mundos de vida.-** Una función de la educación es la incidencia y participación en la transformación cultural de la sociedad en que se ubica, es decir, debe participar activamente en la comprensión de la cultura actual tomando en cuenta las pluralidades.

Las dimensiones anteriores permiten comprender que la educación superior en América Latina tendrá como desafío el *"como pensar y crear desde una sociedad que está mudando en profundidad y aceleradamente un modelo de universidad post-nacional, post-estatal, organizada en forma de redes que aproveche todas las potencialidades de las NTIC, que posea sólidas bases*

*disciplinarias pero a la vez sea "trans" en muchos aspectos que junto a la investigación académica acoja el denominado modo dos de producción de conocimiento, que forme analistas simbólicos en condiciones de insertarse con poder en la arena global, que sea capaz de competir con los conglomerados universitarios del norte, y a la vez mantener presencia y arraigo local y regional".* (Brunner 2001:15)

De las limitantes de la educación superior en América Latina no sólo está la necesidad de transformar el objetivo y la estructura organizacional de las instituciones de educación superior, también la relación universidad – Estado, las formas de financiamiento, innovar su infraestructura en materia de información y comunicación, así como hacer más flexibles sus programas educativos, entre otros, siendo la limitación más fuerte la del escaso desarrollo de sus capacidades de conocimiento, de capital humano y de capacidades tecnológicas, institucionales y de generación y gestión de innovaciones, lo que hoy es un déficit estructural para competir e integrarse al mundo global de la información, poniendo en gran desventaja a estos países dentro de la economía globalizada en desarrollo. (Brunner, 1999)<sup>9</sup>

Las principales trabas para la innovación y las transformaciones de la educación superior en América Latina es del financiamiento el cual se requerirá para lograr su avance.

#### **Innovaciones.**

La educación superior en América Latina tendrá que tomar en cuenta para su participación en el desarrollo económico, tres aspectos centrales consideradas Innovaciones a nivel global: interfaces, comunicación y la competencia, como las principales que han iniciado y se fortalecen a futuro.

Las interfaces son las nuevas formas de organizar el trabajo a partir de relaciones entre las instituciones de educación y el contexto externo (empresas, agencias de innovación, oficinas consultoras, gobiernos, etc.), donde la universidad ya no es el único recinto de producción de conocimiento.

Lo anterior requiere de cambios en el mercado laboral académico, la gestión institucional se convierte más empresarial, y el perfil del alumnado se modifica, y se flexibilizan las opciones de programas de enseñanza (a distancia y educación para la vida).

El surgimiento del *analista simbólico*, producto de la revolución de la información y las telecomunicaciones, los que tienen como función ser expertos en cualquier ámbito de actividad, y se dedican a manipular información, y a la producción, adaptación, selección, transferencia, aplicación y uso innovativo de conocimientos. (Gibbons, 1997, Brunner 1999, Didriksson, 2000)

Representa lo que serán las nuevas formas de dividir y organizar el trabajo con conocimientos avanzados, a partir de prestación de servicios profesionales; este profesional del conocimiento tiene interés en la aplicación del conocimiento en soluciones de problemas y se interesa por la producción de aplicaciones novedosas así como la gestión de redes de conocimiento.

<sup>9</sup> Lo anterior se muestra en la ubicación de países de América Latina en indicadores de competitividad –Índice de competitividad global, índice de innovación, índice de transferencia tecnológica. (ver World Economic Forum 2000)

Otra innovación a que hacemos referencia es la comunicación dentro del contexto académico, donde la educación a distancia y programas por redes electrónicas surgen como actividades alternativas, así como también nos encontramos en la era de la universidad virtual, donde el sector público tendrá que presentar cambios en las modalidades de formación que se imparten.

En la era de la comunicación se deberán tomar el uso del correo electrónico y el uso de la red para ofrecer programas de educación a distancia, así como materiales y recursos de apoyo educativo.<sup>10</sup>

**Competencia.** Las transformaciones, fundamentalmente, en las tecnologías de la comunicación e información han generado cambios en las formas tradicionales de acceso al conocimiento por los humanos, por lo que nuestras universidades no únicamente compiten entre las instituciones que conforman el propio sistema de la región sino con las de los países desarrollados y con la industria de la información, así como también con las diferentes iniciativas (empresas, laboratorios, agencias, consultorías, etc.) que se dedican a generar y distribuir conocimiento. (Brunner 2000b)

Por lo que concluimos que América Latina debe diversificar las formas de generación y distribución del conocimiento, pues éste se centra, principalmente en las instituciones de Educación Superior.

Uno de los aspectos o dimensiones en el que la educación superior en América Latina tiene que avanzar, de manera inmediata, es en la incorporación de nuevas tecnologías de la información y comunicación e incorporarlos no solo con fines didácticos, en los procesos de enseñanza aprendizaje, sino para el desarrollo de nuevas formas de educación, como es la educación continua, la modalidad será educación a distancia y donde el uso de redes será indispensable para los nuevos ambientes educativos, (caracterizados por la educación continua y a distancia), también se presentarán cambios en la certificación de competencias y trayectorias de aprendizaje, por lo que se debe plantear flexibilidad en los procesos formativos por la movilidad y cambio en los mercados laborales.

Debemos poner como prioridad para el desarrollo la estrategia de consolidar capital humano, ya que la competitividad se sustenta esencialmente en el conocimiento y los recursos humanos calificados, por lo cual se debe disponer de este capital humano capaz de realizar funciones dedicadas al desarrollo y la investigación.

Lo anterior permitirá avanzar a una economía globalizada donde las diferencias entre países no se agudicen sobre todo las de los países menos desarrollados.

Las sociedades inmersas en procesos de cambio acelerado, en todos los ámbitos requiere transformaciones en la organización y funcionamiento de la educación en sus distintos niveles, y principalmente en la educación terciaria. Los cambios que hemos presenciado en la última década del siglo XX serán más constantes y acelerados en los años venideros, en todas las esferas de la vida

---

<sup>10</sup> En algunos países de América Latina, se han incorporado nuevas modalidades de educación, con la disposición de las nuevas tecnologías. En el caso de México la institución pública con trayectoria en esta modalidad es la UNAM, y del sector privado, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).

de la sociedad, en lo económico, político, en la organización del trabajo, en las técnicas de producción, por lo que se requerirán nuevas necesidades en lo referido a las competencias y conocimientos que permitan a los individuos participar en el mercado laboral.

Los cambios que se presentan para el desarrollo de la educación superior serán los de la revolución científica y tecnológica que en el presente observamos su evolución. Los conocimientos científicos y tecnológicos así como el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación permitirán un desarrollo más acelerado del conocimiento y del acceso al mismo, lo que contribuirá a cambios de flexibilidad en los procesos de formación y mayor grado de interacción e intercambio entre las comunidades académicas lo que coadyuvará en el mejoramiento de la calidad educativa.

En la estrategia para generar un capital humano dentro de los cambios antes señalados se requiere de una política de educación investigación y capacitación de mano de obra, que permita una mejor calidad de la fuerza laboral.

Lo anterior debe vincularse con la inversión en ciencia, tecnología, innovación en procesos productivos e investigación por lo que se requiere de una redefinición del financiamiento para investigación y desarrollo, así como un cambio orientado a la calidad de los sistemas de educación y su organización. Lo que implicaría un cambio necesario en lo general desde modelos flexibles, relaciones de vinculación IES-empresas, procesos de enseñanza - aprendizaje innovadores, investigación y sector productivo cambios en la función del docente y en la función del alumno.

El mejoramiento en la calidad de la fuerza de trabajo, será posible a través de la educación y el entrenamiento lo que coadyuvará a elevar los niveles de productividad. Los recursos humanos que se requerirán serán aquellos que posean actitudes innovadoras, flexibilidad y capacidad para adoptar nuevos procesos productivos y tecnológicos. Para la formación de estos nuevos recursos humanos será necesario que el sistema educativo genere en los estudiantes una cultura de innovación, competencia y productividad. Para lograr lo anterior la inversión del Estado en capacitación contribuirá a la elevación de la productividad.

La función prioritaria de la universidad es la formación de profesionistas con la capacidad de participar, adaptarse y funcionar eficientemente en la actual sociedad global sin dejar de lado la formación humanista y vocación social que les permita participar en el desarrollo de su sociedad (GacelÁvila, 2000).

Por último concluimos que con el actual proceso de globalización son necesarias las transformaciones de las IES, así como las innovaciones e interfaces que permitan el avance hacia las características que se requieren para la sociedad del conocimiento, por ello partimos de analizar las transformaciones en la UNISON<sup>11</sup> que permitan llevar a una situación empírica la propuesta de transformaciones e innovaciones de Brunner, la cual facilita conocer los procesos de avance de las instituciones al respecto, los requerimientos con los que se debe contar para participar IES y sus

---

<sup>11</sup> Ver capítulo II, apartado de Transformaciones de la Universidad de Sonora: Dimensiones e innovaciones.



actores en la sociedad del conocimiento, así como conocer el diseño e implementación de políticas públicas orientadas hacia dicha prospectiva.

### **Políticas Públicas.**

La razón de que este estudio se ubique en la perspectiva teórica de análisis de políticas públicas y en la de sociología de las organizaciones, es debido a que nos planteamos el estudio de las políticas públicas de evaluación del desempeño académico a partir de su diseño, elaboración, implementación y evaluación, observando en ello la interacción estado e Instituciones de Educación Superior.<sup>12</sup>

La sociología de las organizaciones nos lleva a comprender la relación que se establecen entre las políticas y los procesos de transformación de la universidad. En esta relación se ubica a las políticas como el factor externo y a los procesos de cambio de las universidades como factor interno.

El análisis de las políticas públicas debe partir de los proyectos educativos para el sistema, por lo que se debe analizar su diseño e implementación, las relaciones, resistencias, negociaciones que permiten su puesta en acción en el escenario universitario, así como las mediaciones entre los diferentes actores internos de la institución.

Lo anterior permite conocer el cambio llevado a cabo en las IES de manera diferenciada a partir de cómo se acciona el proceso de la política.

Recordemos que la implementación de la política pública, en un contexto institucional determinado no implica un comportamiento homogéneo entre las instituciones que la aplican. La diferencia o la homogeneización estará determinada por la propia diferenciación institucional, la diversidad de actores y los valores, debido a que en los cambios intervienen múltiples factores.

Las universidades públicas se transforman en aras de la modernización y las políticas públicas de evaluación, el cambio institucional aparece como resultado de las relaciones de los actores universitarios en el campo académico y político, en el del campus con las modificaciones del entorno social. (Muñoz García:2002)

En América Latina es a partir de mediados de los sesenta que el Estado empieza a poner atención al quehacer de las universidades, debido a los problemas que se estaban presentando en las mismas.

La relevancia de la educación superior para los diferentes contextos y las políticas de educación superior, como *"cursos de acción gubernamental referidos a problemas del sector y su desarrollo, constituyen de este modo un fenómeno relativamente reciente"* (Cox,1993:88).

Las políticas que se implementan se concretizan a través de las acciones que realizan los actores universitarios con el fin de solucionar determinados issues (problemas), por lo que para el análisis de éstas se hace necesario conceptualizar la secuencia del ciclo de políticas.

---

<sup>12</sup> Ver capítulo II, apartado de Diseño e Implementación de la política de evaluación de los académicos de la UNISON, periodo 1993-2002.

Es necesario distinguir entre política y policy, donde política estará referida a "poder, intereses, competencia, conflicto, representación" (Cox, 1993: 89).

Las políticas se accionan a través de una secuencia iniciando por diseño o elaboración, implementación y evaluación de sus efectos.

El proceso inicia con la elaboración de la agenda política la cual depende de actores, presiones, e influencias, así como del recurso financiero de los gobiernos, y por otra parte se elabora la formulación de los problemas y sus posibles soluciones, y la toma de decisión es a partir del conocimiento del problema.

La implementación son las acciones orientadas a resolver los problemas para los que se diseñó la política, en las cuales se explicitan las decisiones planteadas una vez que se posea conocimiento amplio del problema a resolver. Esta fase es la más controvertida, ya que su éxito depende de los acuerdos, negociaciones y del funcionamiento organizacional, político y los valores de los actores a quien es dirigida.

En esta parte de la secuencia de la política es pertinente la postura de Berman cuando propone distinguir los dos niveles de implementación de las políticas que son los que define como macro y micro; la macroimplementación la define como aquella que abarca todo un sector, el cual puede ser el público, en su nivel federal, estatal y municipal, y la microimplementación abarca la puesta en marcha de la política en una institución específica del sistema o sector. (Berman, 1993)

Respecto a la implementación, Berman hace énfasis en el tipo de transiciones y efectos que se deben observar en esta fase, definiendo cuatro transiciones:

#### Fase de Implementación y transiciones

Cuadro No.3

Nivel de la Implementación	Transición	
Macroimplementación	Administración	Es la toma de decisión y formulación del programa.
	Adopción	El programa gubernamental da origen a un proyecto local.
Microimplementación	Implementación de proyecto local	Se implementa a través de acciones.
	Validez Técnica	Las acciones de la implementación producen resultados.

Fuente: Berman (1993) "El estudio de la macro y micro-Implementación". En la implementación de las políticas (Antologías de Política Pública 4), L. F. Agullar Villanueva (ed). México: Porrúa.

Por otra parte, es importante destacar, de la propuesta de Berman las cuatro fases que se pueden observar en la puesta en acción de una política, las cuales se detallan en el cuadro No. 4.

## Implementación y fases de acción de la política

**Cuadro No.4**

Fase	Definición
Ausencia total de Implementación	El proyecto no se realiza.
Cooptación	El proyecto no impacta en un cambio en la organización, ni ésta se adapta al programa.
Aprendizaje tecnológico	Modifica el funcionamiento de la organización para adaptarse al proyecto.
Adaptación mutua	El proyecto de política y el contexto organizacional se adaptan, pasando por un proceso de alteración y adaptación mutua.

Fuente: Berman (1993) "El estudio de la macro y micro-Implementación". En la implementación de las políticas (Antologías de Política Pública 4), L. F. Aguilar Villanueva (ed). México: Porrúa.

La **evaluación** de la política permite conocer los resultados, dicha evaluación se realiza a partir de la contrastación entre la metas planteadas y éstos últimos, aunque a nivel de las Instituciones la tendencia debería ser orientada a lograr cambios.

Las políticas implican un cambio, Cecych y Sabatler (1986) proponen que se debe evaluar el cambio como producto de las políticas en la educación superior a partir de tres dimensiones.

## Evaluación del cambio producto de políticas

**Cuadro No. 5**

Dimensiones	Definición
Profundidad del cambio: Radical Moderada Manual	Grado de separación que un objetivo de política implica en relación a prácticas y valores existentes.
Amplitud del cambio: Estrecha Amplia	El número de áreas funcionales en que una política se espera que impacte con modificaciones.
Nivel del cambio: El sistema Un sector Una institución	El sector de la educación superior a quien va dirigida la política.

Fuente: Cerych y Sabatler (1986), *Great Expectations and Mixed Performance: The Implementation of Higher Education Reforms In Europe*. Stok-ontrent, Bemrose Press,

La fase de evaluación de las políticas tiene que ver con el cambio e impacto logrado poniendo énfasis en los productos o resultados. Es importante esta fase porque es la que permite conocer la existencia o ausencia de cambio

Actualmente se observa que el cambio de las universidades está influido por el contexto social, donde se ubica el proyecto de desarrollo nacional y por las políticas públicas dirigidas a educación superior.

En México, el gobierno federal, a través de las políticas públicas, ha incidido en el cambio de las IES, pues a partir de ello se lleva a cabo su funcionamiento, interacción de sus actores, así como las acciones de implementación de las políticas.

La política y las políticas son centrales en la transformación de las universidades, ya que éstas construyen el perfil de la relación Estado – universidad, los cuales se han dado a partir de los procesos de evaluación en la última década, siendo los programas de evaluación al desempeño docente de los académicos de educación superior una de las políticas públicas accionadas por el Estado.<sup>13</sup>

El cambio de las universidades ha sido promovido por las políticas públicas educativas plasmadas en los planes y programas de desarrollo educativo sexenal, de aquí la relevancia de analizar en el tiempo y en espacios específicos la política de evaluación.

A partir de lo anterior vemos la relevancia del segundo referente que es el análisis de las políticas públicas, e igualmente importante es tomar en cuenta la diversidad del sistema de Instituciones de Educación Superior, para estudiar la manera en que dichas políticas se materializan en una institución en particular. A partir de estas consideraciones surge, en la última década, esta línea de investigación, dentro de la cual se han llevado a cabo estudios, con una diversidad de temáticas, de universidades de distintos estados del país (Martínez Rizo, 1995; Hernández Yáñez, 1996; Ornelas, 1998; Rodríguez Jiménez, 1999; Acosta 2000; Ibarra Colado 2001<sup>a</sup>, Magaña 2001).

En esta línea pretende aportar conocimiento esta investigación sobre políticas de evaluación al desempeño docente en la UNISON.

### **Calidad, evaluación y programas de Incentivos.**

Es importante definir los conceptos de calidad y evaluación, así como establecer la relación entre ambas para posteriormente conceptualizar y analizar los programas de evaluación al desempeño docente vinculados al otorgamiento de incentivos.

La calidad y evaluación son dos procesos que se mantienen estrictamente vinculados, por lo que al evaluar está implícita la idea de calidad como valoración, por lo que se han manejado como procesos relacionados explícita e implícitamente.

Actualmente se establecen diferencias entre evaluación objetiva, que es la que se puede cuantificar y verificar. La evaluación subjetiva que es aquella que se considera no verificable en forma objetiva. De la distinción anterior podemos decir que la calidad objetiva es cuantificable con algún estándar, descriptor o indicador previamente determinado (Fernández 2000).

---

<sup>13</sup> Ver capítulo I, apartado de políticas públicas de evaluación en México.

Se parte en este enfoque de que en los criterios de calidad siempre debe haber criterios preestablecidos que indiquen los requisitos de la calidad los cuales históricamente han sido impuestos por el grupo que ha estado en el poder, definiendo con ello lo valioso y lo verdadero.

La sociedad actual lucha por opciones de nuevos criterios de calidad, ya que la calidad objetiva es difícil que exista, pues ésta es definida y percibida por sujetos, por lo que la calidad se observa en la comparación de expectativas con la percepción de la realidad, entendida pues, como la diferencia entre expectativas y percepciones.

El término calidad y su relevancia en la actualidad se da por:

- La lucha por la sobrevivencia que se presenta entre las organizaciones.
- La competencia existente entre ellas requiriendo productos y servicios cada vez de mayor calidad (Pérez Juste 2000).

En el campo de la educación se trasladan los dos aspectos citados anteriormente ya que es concebida como un servicio en donde se le exige a la educación calidad considerando qué aspectos cuantitativos están en gran medida satisfechos, como son número de instituciones educativas, recursos, profesorado.

La evaluación se aborda en relación a la calidad, por lo tanto es indispensable definir las a ambas.

*"La calidad de la educación es de hecho el orientador de cualquier intención de transformación de un sistema, dadas las continuas exigencias del nuevo orden mundial, con respecto a la producción y al trabajo, hacen que los sistemas educativos se vean altamente necesitados de nuevos paradigmas educativos que asuman tal reto social" (Royero, Jaim, 2002:1)*

El concepto de calidad ha sido retomado desde diversos modelos de interpretación, siendo los más sobresalientes los que la han definido: calidad como excepción, calidad como perfección, calidad como actitud para una finalidad, calidad como valor agregado, y por último la calidad como transformación (González y Ayarza 1997, Harvey y Green (1993).

La calidad como excepción es definida como una cualidad especial, elitista para alcanzar máxima excelencia a través de estándares mínimos diseñados para ser alcanzados.

Calidad como perfección es la que implica cero error en el producto evaluado, a partir de lo diseñado por la institución.

Calidad como actitud, se define para un logro de objetivo planeado, el cual se debe lograr, ya que representa proporcionar al usuario o cliente.

Calidad como valor agregado, es la rendición de cuentas de las IES a través de productos a la parte que otorga el financiamiento, siendo ésta última fundamentalmente el estado.

La calidad como transformación, ésta implica un cambio cualitativo en el rendimiento de la institución, dichos cambios y mejoras deben de orientarse al estudiantado, a los programas académicos y a la institución en general, dentro de patrones establecidos de calidad.

La instancia de análisis que prevalece, respecto a la calidad, es cuando ésta se integra con el proceso de evaluación y eficiencia social de las IES. La eficiencia es demandada por el estado, ya que a través de sus políticas regula el sistema educativo, la exigencia de lograr que las IES sean eficientes es una de las políticas implementadas del estado para estas. Y por su parte la evaluación es concebida como un proceso que retroalimenta la calidad.

La calidad debe concebirse a partir de dos aspectos el cualitativo, que estará dado por lo social, y el aspecto cuantitativo que es representado por la eficiencia y cantidad; ambos aspectos deberán estar planeados en las líneas generales de los proyectos institucionales para lograr la calidad, así como los procesos para evaluarla.

Por ahora nuestro interés es qué vamos a entender por calidad académica y ésta se conceptualiza como aquella *"...que requiere ser asumida, en el ámbito universitario, como un proceso sin fin, orientado a la mejora de aquellas condiciones institucionales que favorecen el crecimiento intelectual tanto de alumnos como de profesores e investigadores."* (Segura Lazcano, 1997)

En este sentido se ha venido conceptualizando calidad académica por diversos autores con el fin de definir su función dentro de la calidad de las Instituciones.

*"...la calidad académica no es solo un subproducto de exámenes rigurosos y estándares internos."* (Seymour, 1992), así como también, Hernández Montenegro (1997) concibe a la calidad académica como un estado de ánimo institucional que supone un alto grado de madurez en el modelo educativo lo que significa una cooperación grupal hacia objetivos académicos cada vez más elevados.

La calidad académica es una forma de actividad institucional centrada en el desempeño y la comunicación entre los individuos que realizan el trabajo universitario. (Segura Lazcano, 1997)

Entendida la calidad académica como un proceso continuo que abarca a la institución, a los sujetos, las funciones y los roles, y que conjuntamente podrán avanzar hacia los objetivos de calidad que se plantean.

Por lo tanto es relevante evaluar los procesos porque *"es importante incorporar la información de los procesos como elemento fundamental del conocimiento de los hechos"* (López Monjarro, 1999:22), por ello los diferentes autores, en el campo de la calidad y la evaluación académica, consideran la relación estrecha de ambos procesos y la necesidad de que se implementen de esta forma.

### **Evaluación**

La evaluación de un centro docente será entendida como la observación de aquellos aspectos que permitan mejorar la institución y se pone en el centro al profesorado desde sus deseos, gustos, actitudes, etc., si evaluación es conocer para mejorar, hay que definir lo que se quiere mejorar por lo tanto la evaluación está unida al mejoramiento y a la calidad.

Sobre los modelos de evaluación educativa, existe una trayectoria de éstos, como las aportaciones House (1978), Stufflebeam (1995), Montenegro (1994), quienes construyen taxonomías,

y modelos respectivamente. La tendencia es llegar a verdaderos modelos evaluativos, los cuales tienen como finalidad analizar, con una visión integral, todos los elementos de un sistema institucional planteándose como necesidad su mejora.

Montenegro (1994) señala, como modelos verdaderamente evaluativos, el modelo de planeación evaluativa de Cronbach (1982), la evaluación orientada hacia el perfeccionamiento de Stufflebeam (1967), el modelo de Rober Stake (1967), el método de Owens y Wolf (1973), el modelo holístico de Hamilton, Parlett, McDonal, Stake, 1977, y el modelo de Scriben (1982).

Los modelos de la evaluación de la calidad en las IES deben partir de cuatro variables básicas:

- El propósito de la evaluación,
- La base para la evaluación,
- La amplitud de la evaluación,
- Los procedimientos principales en el sistema. (Kells, 1992, citado en Royero, 2002)

El propósito de la evaluación es la definición del tipo de evaluación que la Institución se plantea, la cual puede ser acreditación o evaluación de resultados.

La base para la evaluación, determina el cómo se va a llevar a cabo y a través de qué indicadores, y quiénes la implementarán.

La amplitud de la evaluación: el ámbito que se evalúa, un sistema, un sector, una institución, un programa.

Los procedimientos principales en el sistema, se especifican la evaluación y los métodos acordados en la institución. Si bien es cierto, existen diversas propuestas sobre la evaluación de la calidad, ésta se implementa de manera heterogénea apegada a diferentes modelos de evaluación educativa, creemos que la propuesta de Kells (1992), con las cuatro variables que nos presenta, pudiera ser un buen diseño a aplicarse.

Todo proceso de evaluación educativa debe plantearse tres tipos: **Diagnóstica, formativa y sumaria**. La **diagnóstica** permite conocer las deficiencias y fortalezas al inicio del proceso educativo y tomar decisiones para la mejora, la **evaluación formativa** se lleva a cabo en procesos educativos con el fin de retroalimentarlos, la **sumaria** tiene la finalidad de conocer los resultados para su certificación o premio.

En México, ha predominado la evaluación sumaria cuyos resultados son utilizados como un factor para otorgar financiamiento a las IES, así como también la evaluación de la producción de los académicos que a cambio de los resultados se les otorgan incentivos económicos.

Lo anterior, como parte de la política de la regulación de las instituciones por el Estado en la década de los noventa, a través del financiamiento y la evaluación como formas de control a distancia

hacia las IES y los sujetos. Es por ello que en este análisis se parte de la relación Estado – Universidad para la comprensión de la política estudiada.<sup>14</sup>

### **Programas de evaluación al desempeño docente: programas de incentivos.**

Los programas de incentivos se han venido implementando en el campo de la producción y se han realizado una diversidad de estudios sobre su funcionamiento, por lo que a continuación presentamos una breve revisión al respecto.

En el modelo conductista de motivación se logra mantener la conducta deseada en dependencia al estímulo que se otorga. Se considera que las recompensas llevan a obediencia temporal. El modelo conductista no ha logrado producir cambios de conducta duraderos ya que al retirar el estímulo se regresa a las actitudes anteriores.

La motivación intrínseca implica que al sujeto le guste lo que hace, lo cual tienen un grado de satisfacción y es el camino para la excelencia. Los motivadores extrínsecos (premios, castigados) pueden llegar a deteriorar la motivación intrínseca dada por el interés que el individuo tiene por el trabajo y por tanto, se da una disminución en el rendimiento, excelencia y calidad (Kohn 1994).

Eduardo Deci y Richard Ryan (1985) consideran que los sistemas de pago deterioran la motivación intrínseca. Los motivadores extrínsecos son destructivos cuando se vinculan con trabajos interesantes y complicados, es decir, sostienen que a mayor profundidad, dedicación y complejidad de los trabajos que desarrolla un individuo se verá afectada su calidad si se quieren aplicar motivadores extrínsecos, ya que se pierde la motivación del objetivo y fines del trabajo, pues se percibe que es el premio lo que justifica nuestra conducta.

Freedman (1992) considera que a mayor estímulo más negativamente conceptuaremos la actividad para la que se destine. Se pierde el entusiasmo por el trabajo y no se orienta a la excelencia; por su parte Kohn (1994) señala que sorprende que en la actualidad las gerencias crean en los premios o compensaciones para motivar al trabajador y se piense que si se le promete algún tipo de premio o incentivo trabajará mejor.

Los premios no son la respuesta a la orientación extrínseca; los incentivos de orientaciones financieras repercuten en que se pierda el interés por el trabajo, ya que exigirán incentivos extrínsecos antes de aplicar sus esfuerzos y se puede caer en el error de estar ofreciendo premios a individuos no motivados, de ahí la importancia de conocer los grados de satisfacción e insatisfacción de una comunidad laboral y conocer cuáles son las causas que originan efectos de satisfacción para que se logre avanzar hacia estados satisfactorios que es más factible que reditúan en la productividad y excelencia de su desempeño.

Se considera que los programas de incentivos siguen estando en la mente de los gerentes y funcionarios por la necesidad existente de investigar más la relación entre programas y problemas de incentivos y la productividad, así como el estado de ánimo del trabajador; de aquí la importancia de

<sup>14</sup> En las dos últimas décadas los análisis de políticas para los Sistemas de Educación Superior abordan diferentes experiencias a partir de la relación Estado – Universidad y las propuestas de los organismos Internacionales para los SES.



analizar cualquier propuesta de incentivos que queramos implementar para aumentar la productividad, porque de otra manera corremos el riesgo de dejar de lado la calidad y la excelencia lo que ha sido un problema de preocupación de las diferentes organizaciones laborales en Estados Unidos de Norteamérica donde se han priorizado los principios de la teoría conductista en las culturas laborales dando preferencia el estímulo, el cual es financiero la mayoría de las veces, quedan en segundo término la preocupación por motivar al trabajador para un buen desarrollo de su trabajo, por lo que se enfatiza que lo que puede llevar a la productividad, a la calidad y excelencia es la motivación y satisfacción por el trabajo.

La evaluación del desempeño docente de los académicos se realiza como una valoración de su producción anual a cambio de una remuneración económica.

Respecto a la evaluación de los académicos en Estados Unidos, Ernest Boyer plantea que la conformación de figuras diferenciadas de académicos es un factor que dificultaría el querer evaluarlos con un solo instrumento a todos. (Boyer, 1997)

La existencia diferenciada de académicos dificulta la evaluación de los desempeños y en la valoración de la calidad se deben observar en nuestro Sistema de Educación Superior los tipos de académicos que se han venido conformando y pensar en sistemas de evaluación que abarquen a las diferentes imágenes que este actor presenta.

Para el caso de México, Olac Fuentes (1991) señalaba que uno de los problemas de los estímulos para los académicos, cuando surge el programa, era que de inicio se establecía un número determinado de estímulos con una bolsa o monto predeterminado ya que abarcaría a todo aquel académico que cumpliera "con calidad y productividad" lo que traería como consecuencia la competencia entre colegas por estos estímulos económicos deteriorando el ambiente de trabajo y la oportunidad de realizar trabajos colectivos lo cual era ya una necesidad, por otra parte, el hecho de dar preferencia a la figura del investigador como aquel capaz de generar calidad académica desmereciendo aquellas actividades relacionadas con la docencia o a aquellos que se dediquen tanto a actividades de investigación como de docencia por lo que se daba la marginación de recursos humanos que podían contribuir a la excelencia y elevar la calidad de las IES.<sup>15</sup>

Por otra parte, no se tomaban en cuenta las diferencias de formación y productividad entre los académicos, ya que se evaluaba con los mismos instrumentos a los que inician su profesión académica y a los que están en su fase terminal y, aunado a lo señalado por varios autores está la no transparencia de procedimientos y resultados de las evaluaciones lo que causa incertidumbre en el académico sobre la valoración de su trabajo generando un ambiente de desconfianza ante el proceso de evaluación<sup>16</sup>, y por otra parte se argumentaba al inicio de estos programas que de no

---

<sup>15</sup> Se reconoce en los cambios de 1992-1994, 1997 y 1999 por SHCP/SEIC, esta problemática.

<sup>16</sup> A diez años de la implementación se siguen aplicando de manera homogénea los procesos de evaluación, así como no tomando en cuenta la trayectoria.

La transparencia de los procesos y su credibilidad por los académicos es importante porque ésta incide en los grados de satisfacción e insatisfacción.

generalizarse los procedimientos se reducirían a normas locales propias de cada institución sin una validez nacional.<sup>17</sup>

Otro aspecto es el referido a la deshomologación, la que se planteaba como una política que sería inevitable en la evaluación individual de los sujetos en la medida de que a partir de la producción se recibiría un estímulo los cuales, necesariamente, no podían ser homogéneos, la evaluación de la producción del trabajo académico a cambio de un estímulo económico es *sumaria* ya que se realiza a través de la cuantificación de los productos (constancias), a cambio de ello se recibe una percepción económica.

En la década de los noventa se continuó con la política de evaluación institucional de los programas y del desempeño del personal académico, se percibía a la evaluación como un elemento estratégico para apoyar las decisiones de mejora de las Instituciones y era, de manera prioritaria, evaluar los cuerpos académicos, por lo que se establecía *"si la calidad de una institución de educación superior se sustenta en el grado de consolidación y preparación de su planta académica, entonces los procesos de evaluación del desempeño académico constituyen una plataforma para impulsar el desarrollo de la carrera académica de los profesores en congruencia con la misión de cada institución"* (Gredlaga 1999 :9) por lo que la evaluación del trabajo de las IES tiene como objetivo lograr la calidad y se ha puesto especial interés en evaluar las actividades del personal académico, teniendo como fin el de impulsar su mejor desempeño.

Como dijimos anteriormente es en los noventa cuando la evaluación se toma relevante en la vida universitaria, esta importancia de la evaluación en educación superior se da por ser una política general del Sistema Educativo Mexicano y se presenta acompañada de programas de compensación salarial.

La evaluación de las actividades que desempeñan los académicos repercute en cambios tanto en lo institucional como en lo individual, pues la evaluación se inicia con las instituciones seguida por los programas, hasta llegar a los individuos.<sup>18</sup>

A manera de conclusión podemos decir que en este proceso de investigación la política analizada es la de evaluación individual, dirigida al trabajo del personal académico, la cual se revisará en conjunto a partir de la relación Estado – universidad referida a la política de evaluación, del sistema de educación superior, de la institución, Universidad de Sonora, de los actores que la implementan (administración y comisiones evaluadoras) y de los actores (académicos) a quien va dirigido, en este contexto nos interesan las relaciones que se dan en el proceso, entre la política de evaluación, la institución, burocracia universitaria (en tanto administradora de la política), comisiones evaluadoras, "académicos beneficiados", siendo nuestro objetivo principal estos últimos.

<sup>17</sup> Lográndose, a partir de 1999, una exigencia por estas instancias de que se respetaran dichos lineamientos por las IES y para ello se supervisan los reglamentos de evaluación por CONAEVA. SESIC, SHCP señalaban los lineamientos generales en los que cada IE se basaría para elaborar sus reglamentos internos de evaluación, aspecto que al 2002 continúa.

<sup>18</sup> Ver capítulo I apartado de Evaluación académica en México: una década de programas de estímulos

Si bien es cierto el interés está en la implementación de la política pública citada y en las relaciones en torno a ella, fue necesario un acercamiento al nivel macro de la relación Estado – universidad a partir del diseño, implementación y evaluación de la política, a los sistemas de educación superior, en el contexto internacional, la opinión y planteamientos de los organismos internacionales como la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico), el Banco Mundial y la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y el Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC), sobre sociedad del conocimiento, calidad y evaluación de los SES.<sup>19</sup>

Este proceso de investigación parte de la relación globalización, sociedad del conocimiento y políticas públicas de educación superior, así como la de calidad, evaluación, financiamiento y programas de estímulos económicos en el ámbito laboral su vinculación con productividad, desempeño y excelencia.

Se hace una revisión teórica de los programas de incentivos en educación superior y la relación de evaluación de los académicos y los sistemas de pago por mérito, satisfacción e insatisfacción, la relación de estos programas con el reconocimiento y autoridad académica, su relación con el perfil académico deseable del profesorado para su participación en la sociedad del conocimiento.

En el caso de México se analizan los estudios relacionados con nuestra temática que se han llevado a cabo a nivel de las regiones en distintas universidades del país (México).

En síntesis, los principales ejes de análisis son: sociedad del conocimiento, política de evaluación de los académicos y su vínculo con los programas de estímulos en el caso de México, dentro del marco de la relación Estado – Instituciones públicas de educación superior en la década de los noventa.

La anterior referencia teórica, nos permitió abordar nuestra temática dentro de la estructura organizacional de una institución educativa que es la Universidad de Sonora.

## **PROCESO METODOLÓGICO.**

La perspectiva de investigación de la que partimos es preferentemente cualitativa, haciendo uso de la revisión documental, de archivos de correspondencia del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) – autoridades y viceversa, así como también revisión de información cuantitativa sobre la trayectoria e implementación de la política de evaluación proporcionadas por la Secretaría Académica de la institución, e información sobre los académicos proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos.

La información se sistematizó para su análisis, lo que permitió conocer origen, implementación y situación actual de las políticas de evaluación de los académicos, así como

---

<sup>19</sup> Ver capítulo I. Los organismos internacionales, calidad y evaluación educativa.

también, a partir de ello, se elabora el perfil académico de los docentes de la UNISON que se contrasta, posteriormente, con el perfil deseado en la sociedad del conocimiento.

La perspectiva cuantitativa permitió la sistematización general del sistema de educación superior en México, el Sistema de Educación Superior en Sonora y su utilizó para la elaboración del comparativo del programa de estímulos al desempeño docente de las convocatorias 2000, 2001 y 2002<sup>20</sup>. El análisis de estos datos se vincula con los hallazgos cualitativos a partir de la metodología de grupo focal y entrevista a profundidad sobre la percepción que el personal de tiempo completo tiene de los programas de estímulos, su vinculación con el perfil académico que les permita a los docentes su participación en la construcción de la sociedad del conocimiento, así como también fue de gran utilidad para conocer la participación del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora en relación a la evaluación del desempeño de los académicos a partir de la opinión del personal entrevistado, de los grupos focales y líderes sindicales.

### **Grupo focal, una técnica cualitativa.**

Se realizaron grupos focales utilizados como técnica que permite conocer la opinión de los académicos sobre varios tópicos, y profundizar sobre nuestro objeto de estudio, como técnica de recolección de información con criterio muestral aleatorio simple y con establecimientos de cuotas por División, antigüedad y género. (Ver apartado metodológico)

Fueron tres grupos focales, dos con maestros de tiempo completo, tomando en cuenta que es el número más representativo de beneficiados con el programa (440), y un grupo focal de maestros investigadores (89 beneficiados). Los datos señalados de beneficiados son en los años 2000 y 2001.<sup>21</sup> Partiendo de la elaboración de una guía de tópicos que permitía la discusión; y una tarjeta que fue necesaria para la pregunta No. 3. (Ver apartado metodológico)

El grupo focal como técnica cualitativa facilitó entender y comprender la opinión, percepción de los académicos sobre la política de evaluación de su productividad anual, así como la actitud de esta comunidad sobre el programa señalado, por lo que se aportan representaciones sociales del tema en cuanto es un grupo social que opina, discute y conversa sobre una temática de la realidad.

La discusión fue sobre aspectos planteados como objetivos de investigación en relación con la política pública de evaluación de la producción del trabajo académico, a cambio de un incentivo económico, implementada en la década 1993-2002, en la UNISON, así como su opinión sobre las transformaciones de la Institución para la conformación de un perfil académico requerido en el contexto de la sociedad del conocimiento.

Nuestros objetivos abarcan a docentes de las diferentes divisiones y disciplinas, donde nuestros hallazgos cualitativos se agrupan por aspectos relacionados con su pertenencia al programa, así como a partir de recurrencias, para pasar a una segunda fase de categorización focalizada de las percepciones a partir de los hallazgos iniciales. (Ver apartado metodológico).

<sup>20</sup> Se abarcan las convocatorias de estos años por haberse implementado en ellos diferentes reglamentos de evaluación.

<sup>21</sup> Partimos de los beneficiados de la convocatoria 2000 y 2001 donde el número de beneficiado fue 534 en cada una.

### **La entrevista a profundidad.**

La entrevista a profundidad se realizó a 26 académicos distribuidos por división, tomando en cuenta la adscripción disciplinar y profesional ya que es la forma en que ejercen su profesión en la institución y de esta manera se organiza su trabajo.

Por otra parte se realizaron 5 entrevistas a informantes claves<sup>22</sup>: dos Secretarios Académicos de la UNISON y tres Secretarios Generales de STAUS. (Que hubieran estado en funciones en el periodo de estudio).

La entrevista proporcionó información "densa" sobre la percepción de esta comunidad a partir de los ejes planteados sobre el programa de estímulos al desempeño, opinión sobre esta política y sobre el impacto en la producción, organización del trabajo, entre otros ejes ya señalados, se profundiza sobre los hallazgos en los grupos focales, nos conduce a la reflexión sobre la perspectiva personal de los académicos referida al objeto investigado, y cómo los actores se relacionan con ella.

La entrevista a profundidad se realizó a aquellos académicos considerados Informantes claves detectados en los datos comparativos de los resultados de las convocatorias 2000-2001, los cuales quedaron representados por maestros de tiempo completo y maestro investigador, tomando en cuenta a docentes que conforman las diferentes divisiones en las que están distribuidos dentro de la estructura organizacional de la universidad, las divisiones son: División de Ciencias Biológicas y de la Salud, División de Ciencias Económicas y Administrativas, División de Ciencias Exactas y Naturales, División de Ingeniería, División de Ciencias Sociales, y División de Humanidades y Bellas Artes, la **Unidad Regional Centro** de la Universidad la conforman seis divisiones y a la **Unidad Regional Norte**, ubicada en la ciudad Caborca se distribuyen los académicos en tres divisiones: División de Ciencias e Ingeniería, División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias, División de Ciencias Económicas y Sociales; la **Unidad Sur** en Navojoa, Sonora cuenta con dos divisiones: la División de Ciencias Sociales, y la División de Ciencias e Ingeniería. (Ver apartado metodológico)

El grupo focal y la entrevista son las técnicas de recolección de información que permitieron el acercamiento cualitativo al objeto de estudio.

### **Sujetos y contexto**

Los sujetos son académicos de tiempo completo de la Universidad de Sonora de su Unidad Centro (Hermosillo, Sonora), Unidad Sur (Navojoa, Sonora) y Unidad Norte (Caborca) (Ver mapa 1), con nombramiento de maestro de tiempo completo, maestro investigador, que han sido evaluados y actualmente tienen estímulo al desempeño docente.

Del personal académico de esta institución se abordó un análisis general lo que condujo a conocer sus principales características socioeconómicas, laborales, su trayectoria profesional, entre

---

<sup>22</sup> Los informantes claves se definen como aquellos individuos con posesión de conocimientos, estatus o destrezas comunicativas especiales, están dispuestos a cooperar con el investigador y en condiciones de aportar a las variables del proceso reflexiones, intuiciones que no siempre el investigador es capaz de considerar.

otras (perfil real), el cual era necesario y para el caso específico que nos ocupa sobre el Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

La temática se analiza a partir del contexto de los Sistemas de Educación Superior y Políticas públicas en el contexto internacional, nacional, hasta llegar a la descripción de la educación superior en Sonora haciendo énfasis en la Universidad de Sonora donde se ubica, específicamente, este estudio por considerar que es la Institución de mayor trayectoria y relevancia en la entidad, ya que el sistema agrupa a 36 instituciones, siendo la UNISON la institución del sector público de mayor matrícula contando con un 38.96% de los alumnos inscritos en el ciclo 1999-2000, mientras que el 61.04% se encuentra distribuido en las 35 instituciones restantes (Ver mapa 2). También cuenta con el mayor número de académicos, pues de los 5,772 que laboran el sistema, 2,017 están adscritos a la UNISON.

Podemos sintetizar en el esquema No. 4 la ruta teórica metodológica a partir de la cual se construyó esta investigación.

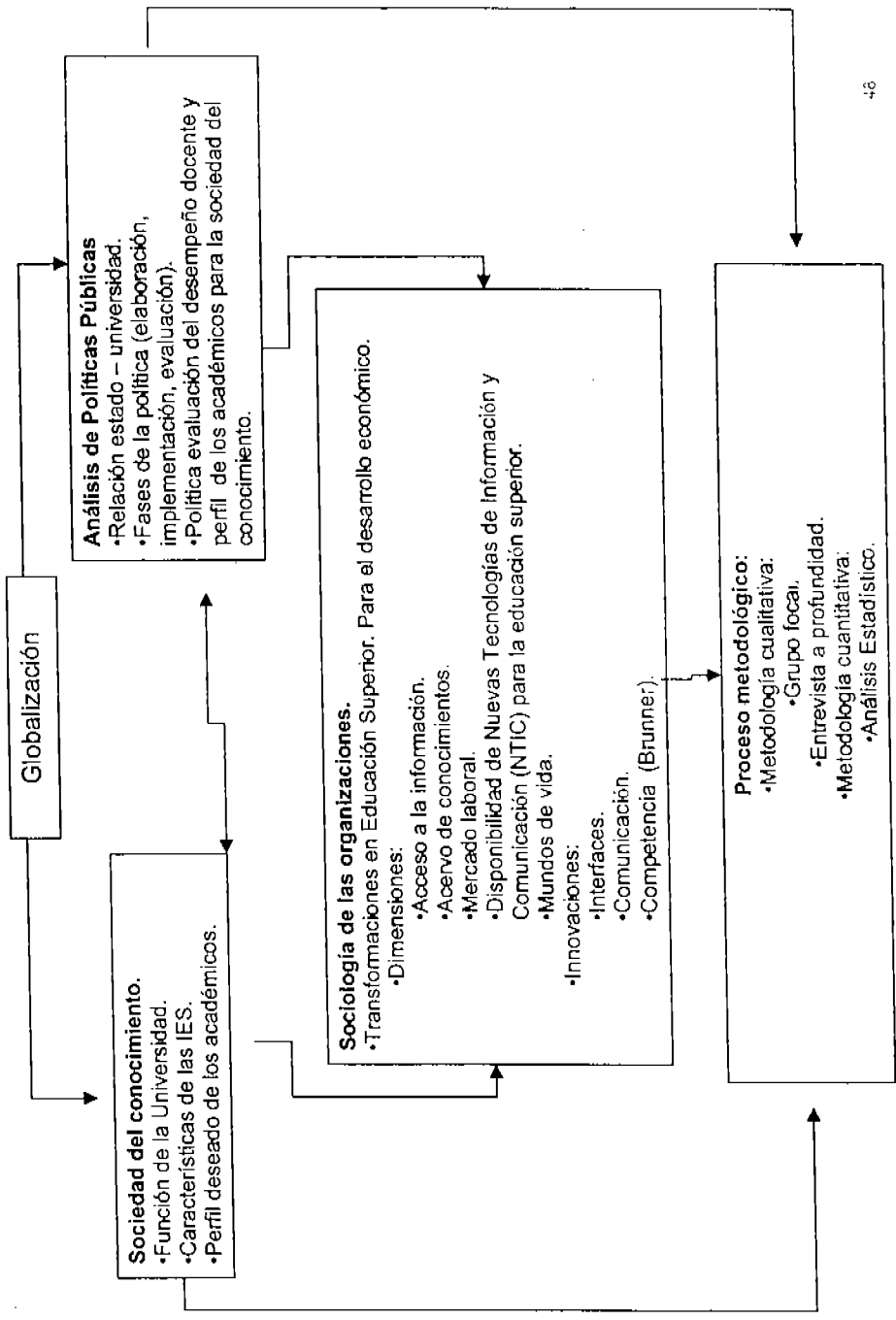






# Esquema teórico metodológico

## Esquema No. 4



## **Estructura de la Investigación.**

El trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera: una presentación, introducción general donde se abordan los objetivos, así como los referentes teóricos metodológicos que guiarán el proceso y cinco capítulos, los cuales tienen una relación entre sí, a continuación se describen:

El capítulo uno se titula **LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES, CALIDAD Y EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, cuyo objetivo es analizar las propuestas de los organismos internacionales para educación superior, sociedad del conocimiento, calidad y evaluación, así como las tendencias generales por región respecto a la evaluación académica, haciendo énfasis en las políticas públicas de evaluación en México dirigidas al sistema y al personal académico a través de los programas de incentivos durante el periodo 1984 al 2002.

Dentro del capítulo II titulado **EDUCACIÓN SUPERIOR EN SONORA: UNIVERSIDAD DE SONORA Y PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE; IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA, PERIODO 1993-2002**, se presenta un análisis general de la educación superior en el Estado de Sonora en la última década, para posteriormente contextualizar la Universidad de Sonora y sus principales transformaciones a partir de la implementación de políticas públicas en los noventa, tomando como referencia el esquema de **transformaciones e innovaciones** de Brunner y se aporta conocimiento sobre quiénes son sus académicos, analizando sus características sociales, laborales y trayectoria académica (perfil real), lo que sirve como análisis del contexto para pasar al de la política de evaluación a través de los programas de estímulos al desempeño docente en el periodo señalado, describiendo el ciclo de la política, diseño, elaboración, implementación y evaluación.

Así como también se presenta un análisis comparativo de los resultados del programa de evaluación al desempeño docente en los periodos 2000, 2001 y 2002 en la UNISON.

El capítulo III se titula **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNISON, UNA MIRADA DESDE LOS ACADÉMICOS**, a partir de la metodología cualitativa, haciendo uso de la entrevista a profundidad y grupos focales, con los académicos de tiempo completo con categoría de profesor y profesor investigador, que han ingresado al Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PEDD). Se plantea conocer a partir de la percepción de los docentes la relación del proceso de evaluación con:

- o Transformaciones de la universidad a partir de las políticas públicas de evaluación.
- o Calidad de su desempeño.
- o La evaluación académica y los criterios de reconocimiento, prestigio y autoridad académica.
- o Profesionalización docente y evaluación académica.
- o Programa de estímulos al desempeño docente y su impacto en la organización del trabajo y productividad.
- o Programa de estímulos al desempeño docente y satisfacción.

El cuarto capítulo se denomina **SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE** el cual tiene como objetivo conocer la política pública de evaluación académica en la Universidad de Sonora, a partir de globalización, prospectiva de la sociedad del conocimiento y educación superior, partiendo de la percepción de los académicos sobre:

- o La relación de los programas de evaluación del trabajo académico y su influencia en la conformación de un perfil académico profesional de los docentes para la sociedad del conocimiento.

El quinto capítulo titulado **PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE**, en el cual se describe a partir de la percepción de los académicos:

- o La participación del sindicato respecto a las mejoras salariales.
- o La participación del STAU en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PEDD) de la Universidad de Sonora.

Y a partir de la percepción de los líderes sindicales del periodo 1993-2002 :

- o Su gestión para mejorar los salarios de sus agremiados y la influencia de la política de evaluación de los académicos en la participación sindical, esto a partir de la entrevista a los representantes sindicales y revisión documental.
- o La participación colectiva en la vida sindical de sus agremiados a partir del ingreso al PEDD.

Se incluye a un apartado de **CONCLUSIONES GENERALES Y PROPUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LOS ACADÉMICOS A PARTIR DE LOS ACTORES: INSTITUCIÓN, ACADÉMICOS, ORGANIZACIÓN SINDICAL.**

Por último se presenta una **AGENDA DE INVESTIGACIÓN**, en la cual se enlistan los principales temas que sobre esta línea de investigación surgieron en el desarrollo de este trabajo, y se indican para posteriores investigaciones.

Se incluyen apartados de bibliografía general, anexo metodológico y anexos generales.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, Adrián; (2000)	Estado, políticas y universidades en un periodo de transición, México, 2000, ed., FCE- U de G.
Aguilar Villanueva, Luis, F.(1992)	"Estudio introductorio", en La hechura de las políticas públicas., México, ed. Miguel Ángel Porrúa, 1992.
Aguilar Villanueva, Luis, F.(1998)	Problemas públicos y agenda de gobierno. México 1998, ed. Miguel Ángel Porrúa, 1992.
Banco Mundial (1994)	Las Lecciones derivadas de la experiencia. Banco Mundial. 1994. Examen del Banco Mundial, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Banco Mundial (1994)	Las Lecciones derivadas de la experiencia. Banco Mundial. 1994
Banco Mundial (1995)	Prioridades y estrategias para la educación. Banco Mundial 1995.
Banco Mundial (2000)	"La enseñanza superior. Las lecciones derivadas de la experiencia" Banco Mundial 1994., en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Banco Mundial (2000)	"Prioridades y estrategias para la educación". Examen del Banco Mundial, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Becher, Tony (1992)	"Las disciplinas y la identidad de los académicos", en Universidad Futura No. 10 UAM-Azcapotzalco, 1992.
Berman, Paul (1993)	"El estudio de la macro y micro-implementación". En la implementación de las políticas (Antologías de Política Pública 4), L. F. Aguilar Villanueva (ed). México: Porrúa.
Boyer L., Ernest (1997)	Una propuesta para la educación superior del futuro. Fondo de Cultura Económica, UAM Azcapotzalco. México D.F. 1997. (Edición en inglés 1990 Scholarship Reconsidered. Priorities or the Professoriate. A Special Report, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton, N.J. USA.)
Brunner, José Joaquín (1999)	"Educación superior en una sociedad global de la información" Universidad Piloto-ASCUN Bogotá. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2000a)	"Notas sobre educación superior" Conferencias de la Universidad de Antioquia. Medellín, Febrero 2000. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2000b)	"Educación superior: Desafíos y tareas" Discurso de Incorporación a la Academia Chilena de Ciencias Sociales, Políticas y Morales. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2001)	Peligro y Promesa, Educación en América Latina. Santiago de Chile, Mayo 2001.(Documento producido por un grupo de tarea convocado por la UNESCO y el Banco Mundial). (mimeo)
Brunner, José Joaquín, (1994)	"Estado y educación superior en América", en Neave, Guy, Van Vugh, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
Brunner, José Joaquín; (1997)	"Educación superior, integración económica y globalización" en Perfiles educativos. Vol. XIX, Números 76-77. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1997.
Castaños-Lomnitz, Heriberta; (2000)	"Sistemas de valoración de la actividad académica en México " en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.

Clark R., Burton; (1998)	"Crecimiento sustantivo y organización innovadora: nuevas categorías para la investigación en educación superior", en Perfiles Educativos, tercera época, Vol. XX, No. 81. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1998.
Clark, Burton (1987)	(1987) (ed.): The Academic Profession: Nationalism, Disciplinary, and Institutional Settings; University of California. (1987) "The problem of complexity in modern higher education"; Comparative Higher Education Research Group, University of California, Los Angeles, Working Paper.
Comisión de las Comunidades Europeas (1997)	Evaluación de la aplicación del libro blanco "enseñar y aprender: Hacia la sociedad del conocimiento.
Cox, Cristián (1990)	"La producción de políticas públicas de educación superior: categorías para análisis comparativos". Chile: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (mimeo).
Crozier, Michael y Erhard Friedberg (1990).	El actor y el sistema. México: Alianza Editorial.
Chomsky, Noam, (1997)	El nuevo orden mundial, (y el viejo), Barcelona: Crítica.
Didou Aupetit Sylvie (2000)	Sociedad del conocimiento e internacionalización de la educación superior en México. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES, México, D.F. 2001.
Didriksson, Axel (2002)	"Planeación y prospectiva de la educación superior. El itinerario de la ANUIES" en Revista de la Educación Superior, No. 116, Vol. XXIX(4) Octubre-diciembre de 2000 ANUIES
Fernández Pedro Municio (2000)	"Evaluación de la Calidad", en Hacia una educación de Calidad, gestión, instrumentos y evaluación. Ediciones Narces, Madrid España, 2000.
Fuentes Molinar, Olac, (1991)	"Las cuestiones críticas de la política de educación superior en México. La agenda de los 90" Departamento de investigaciones educativas - CINVESTAV-IPN. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. 1991.
Gacel Ávila, Jocelyn (2000)	"La dimensión internacional de las universidades mexicanas", en Revista de la Educación Superior Vol. XXIX (3) No. 115, Julio-Septiembre de 2000. ANUIES.
García Guadilla, Carmen (1997)	"Integración y Contextualización en el ámbito de la globalización" en Perfiles Educativos, Vol XIX No. 76-77 abril-septiembre 1997.
Gibbons, Michael, et, al. (1997)	La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas.
Giddens, Anthony (2001)	La tercera vía. La renovación de la Sociedad. Taurus, México, D.F. 2001.
Gil Antón, Manuel (1994)	Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos, UAM, México D.F.
González L, y Ayarza Hernán (1997)	Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe, Caracas, Ediciones CRESALC/UNESCO.
Hernández Yáñez, María Lorena (1996)	Actores y políticas para educación superior, 1950-1990. Su implementación en la Universidad de Guadalajara. ANUIES.

Hinkelammet J. Franz. (1997).	América latina y la Globalización de los Mercados" en Globalización, Exclusión y Democracia en América Latina. Ed. Joaquín Mortiz S.A de C.V. México, D.F.
Ianni, Octavio, (1995);	Las Ciencias Sociales y la Sociedad Global. 71-01 Red en pompeya.cle-sua.unam.mx (Ghoper)
Ianni, Octavio; (1998)	Teorías de la Globalización. Ed. Siglo XXI. México, D.F. 1996.
Ibarra Colado, Eduardo (1999b)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al desarrollo académico". Ponencia preparada para la mesa de trabajo "Las condiciones para el desarrollo de los académicos de las ciencias sociales en el fin de siglo: transformaciones, dilemas y retos" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000a)	"Claroscuros de la evaluación de los académicos ¿Qué sabemos? ¿Qué nos falta?." Texto elaborado para la presentación del libro ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000b)	"Políticas de docencia de la UAM: cuestiones críticas y propuestas de readecuación" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000c)	"Presente y porvenir de la universidad en México: notas para una caracterización de sus cuestiones críticas". Ponencia preparada para el II Coloquio de Egresados Metropolitanos: "México y su realidad social al filo del siglo" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000d)	"Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto?" Ponencia presentada en el Encuentro de Especialistas en Educación Superior. Re-conocimiento de la universidad, de sus transformaciones y su por-venir. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000e)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al trabajo académico". Ponencia presentada en la mesa Formas de organización de la Universidad y trabajo académico, del foro ¿A dónde va la Universidad Pública? Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2001a)	"Los desafíos de la educación superior en México", en Educación 2001 Revista de educación moderna para una sociedad democrática. No. 71, abril 2001.
Ibarra Colado, Eduardo (2001b)	La Universidad en México hoy: gobernabilidad y modernización. UNAM, UAM, ANUIES,

Ibarra Colado, Eduardo; (2000f)	"Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico" en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Kells, H. (1993)	Sistemas nacionales de garantía y control de la calidad académica.
Kent Serna, Rollin, De Vries Wietse; (1994)	"Evaluación y financiamiento de la educación superior en México", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Kent Serna, Rollin, et. al.; (1994)	"Evaluación y financiamiento de la educación superior en México.", Universidad Futura. Vo. 6. No. 15, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México 1994.
Kent, Rollin (1995)	Regulación de la Educación Superior en México. Colección Temas de Hoy en la Educación Superior. No. 3. ANUIES
Kent, Rollin (2000)	"El conocimiento en la sociedad del aprendizaje", Revista de la Educación Superior en Línea. No. 117.
Klikberg, Bernado (2000)	"Diez falacias sobre los problemas sociales de América Latina", en Revista Venezolana de Gerencia, Año 5, No. 12, septiembre-diciembre de 2000, pp 305-335
Kohn, Alfie; (1994)	"Por qué no funcionan los programas de incentivos", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Krueguer, R.A. (1988)	Focus Groups. A practical guide for applied research. Newbury Park: SEGE Publications
Krugman, Paul (1993)	"Toward a Counter-Counterrevolution in Development Theory", en Proceedings of the World Bank anual Conference on Development Economics 1992. World Bank, Washington, D.C., pp. 15-38.
López Monjarro, Miguel; (1999)	A la calidad por la evaluación. La evaluación de Centros docentes. Colección Gestión de Calidad. Ed. Escuela Española, Madrid España, 1999.
Lucas, R.E.	"On the mechanics of economic development", en Journal of monetary economics, núm. 22 pp. 3-22.
Magaña Echeverría, Martha Alicia (2001)	Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos. Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie Investigaciones. ANUIES, México D.F. 2001.
Martínez Rizo, Felipe (1995)	"El financiamiento de la universidad pública mexicana. Algunas ideas a partir de la experiencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes" en Políticas de financiamiento para la educación superior en México, CESU, UNAM, Ed. Miguel Ángel Porrúa, México D.F. 1995.
Montenegro, J. (1994)	La reforma en perspectiva. Reforma y Utopía, México.
Montes Barajas (1996)	Los Académicos de la Universidad de Sonora. Algunas características. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Agosto 1996.
Montes Barajas, et. al.; (2000)	Análisis de nuevo reglamento del estímulo al desempeño docente del personal académico. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Septiembre 2000.
Montes; Castillo, Barrientos (2002)	Análisis de los resultados obtenidos en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora: Convocatoria 2002. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora.
Muñoz García, Humberto (2002)	"Orientaciones y respuestas políticas de los académicos universitarios" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.

Neave, Guy, (1990)	"La educación superior bajo la evaluación estatal." Tendencias en Europa occidental, 1986-1998", en <i>Universidad Futura</i> , Vol. 2, No. 5. Pág. 4-16.
OCDE (2000)	Seguimiento de las reseñas de políticas educativas nacionales. La educación superior en México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo. en <i>Diayuntiva actual de la Educación Superior</i> . Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
OCDE (1997)	Exámenes de las políticas nacionales de educación. México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
Ornelas, Carlos (1998)	"Extenuación y arreglo institucional. 25 años de rutinas en la Universidad de Puebla". En Adrián Acosta S. (coordinador). <i>Historias Paralelas, un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998</i> , México, 1998, ed. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, pp. 131-163.
Pérez Juste, Ramón; (2000)	"La Calidad de la educación", en <i>Hacia una educación de Calidad, gestión, instrumentos y evaluación</i> . Ediciones Narces, Madrid España, 2000.
Rodríguez Gómez, Roberto (2000)	"La reforma de la educación superior. Reseñas del debate internacional a fin de siglo" en <i>Revista electrónica de investigación educativa REDIE</i> , Vo. 2 No. 1, Mayo 2000. <a href="http://redie.ens.uabc.mx/vol2no1/contenido-rogo.html">http://redie.ens.uabc.mx/vol2no1/contenido-rogo.html</a> .
Rodríguez Jiménez, José Raúl. (1994)	Reporte de investigación del proyecto "Los académicos en Sonora", Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora.
Rodríguez Jiménez, José Raúl. (2000)	"La agenda pendiente. Los temas no tratados en investigación de la educación sonorense". Documento interno. Red de investigadores educativos de Sonora.
Rodríguez Jiménez, Raúl (1999)	Mercado y profesión académica en Sonora. ANUIES.
Romer Paul M. (1986)	"Increasing returns and Long-run growth" en <i>Journal Political Economy</i> núm 5, vol. 94, October, The University of Chicago, pp. 1002-1037, 1986.
Romer Paul M. (1994)	"The Origins of endogenous growth", en <i>Journal of Economic perspectives</i> , núm. 8(1), pp. 3-22, 1994.
Rostow, W.W. (1960)	<i>The process of economic growth</i> , Cambridge University Press, Cambridge, 1960
Royero, Jaim	"Contexto mundial sobre la evaluación de las instituciones de educación superior" en OEI, <i>Revista Iberoamericana de Educación</i> , edición en línea.
Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Evaluación académica vía los programas de compensación salarial", en <i>¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?</i> . Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Notas para una agenda de discusión sobre la evaluación de la docencia en las universidades", en <i>¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?</i> . Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Ruiz Durán, Clemente (1997)	El reto de la educación superior en la sociedad del conocimiento, ANUIES.
SEC (2001)	"Subprograma sectorial de educación superior", en Programa Nacional de educación 2001-2006. SEC
Segura Lazcano, Gustavo Antonio (1997)	"Modelo de desarrollo institucional a través de la calidad académica" La Universidad Mexicana en el Umbral del siglo XXI, Visiones y Proyecciones. ANUIES.



Silvio, José (2000)	La virtualización de la Universidad. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe IESALC, 2000.
Solow, Robert, M. (1956)	"A Contribution to the Theory of Economic Growth" En Quaterly Journal of Economics, LXX 1956.
Solow, Robert, M. (1979)	"Alternative Approaches to macroeconomic theory, a partial View", en Canadian Journal of economics, Agosto, 1979.
Taylor, Desmond D. (1994)	"La cambiante política de la educación", en Neave, Guy, Van Vught, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
UNEC-SE (2001)	Sociedad del conocimiento <a href="http://www.biomedicina.org.ve/UNE/Sociedad/Sociedad.htm">http://www.biomedicina.org.ve/UNE/Sociedad/Sociedad.htm</a>
UNESCO (1995)	"Documento de política para el cambio y el desarrollo en el educación superior" UNESCO, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1995)	Documento de política para el cambio y el desarrollo en la educación superior. UNESCO París 1995.
UNESCO (1996)	"Declaración sobre la educación superior en América Latina y el Caribe", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1996)	"Guía para la elaboración de un plan de acción", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1996)	"Informe final", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1996)	"Informe final", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1997)	Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. París, 1997.
UNESCO (1998)	Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. UNESCO 1998.
UNESCO (1998)	Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. UNESCO 1998. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Vries de, Wietse; (1998)	"El contexto internacional de las políticas de educación superior en México durante los años noventa: reformas en evaluación y financiamiento", en Adrián Acosta S. (coordinador) Historias paralelas, un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998, ed., Universidad Autónoma de Ciudad Juárez pp. 19-43.
Vries de, Wietse;(2000)	"La evaluación en México: una década de avances y paradojas" en Divergencia y convergencia. Estrategias de financiamiento, gestión y reforma de la educación superior. Colección Pensamiento Universitario, tercera época 90. Centro de Estudios sobre la Universidad. UNAM, México, D.F.

Wielemans, Willy, Vanderhoeven, Johan L. (1994)	"La influencia del Mercado y la orientación política de la educación superior belga," , en Neave, Guy, Van Vugth, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
---	---

## **CAPÍTULO I. LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES, CALIDAD Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

---

## CAPÍTULO I. LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES, CALIDAD Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

En este capítulo se presentan las tendencias generales sobre sociedad del conocimiento, calidad y evaluación en educación superior, a partir de las propuestas de los organismos internacionales. Se realiza una revisión general de la evaluación académica en el contexto internacional, en América Latina, haciendo una revisión de las políticas públicas de evaluación en México dirigidas al sistema de educación superior y al personal académico a través de los programas de incentivos.

También se presenta un breve análisis del incremento del personal académico en las IES durante el período 1980-2000, así como una revisión de los principales cambios que se han observado en su desempeño. Igualmente se analizan las políticas que se han implementado respecto a la calidad de la enseñanza y la productividad. Además se presenta el perfil que requiere el personal académico para incidir dentro de los procesos de innovación y transformación de las IES, y el papel de este personal en la conformación de la sociedad de conocimiento.

Por último, se analizan los programas de estímulos y evaluación académica a partir de las diferentes experiencias que a nivel de las instituciones del sistema se han implementado en México.

### **Organismos Internacionales y sociedad del conocimiento.**

Organismos Internacionales como la UNESCO, la OCDE, el Banco Mundial, la CEPAL y la CRESALC, plantean a los Estados los requerimientos, cambios y políticas que deben implementar para avanzar en la construcción de la sociedad del conocimiento y el papel que en dicho proceso deben cumplir los Sistemas de Educación Superior.

De aquí que en el diseño de políticas públicas para educación superior en planes y programas nacionales y a nivel de las IES, observamos cómo se parte de dichos lineamientos y propuestas de los organismos internacionales para incidir en las construcciones de la sociedad del conocimiento.

La Sociedad del Conocimiento (SC) será el futuro en el que la educación superior interactuará. El proceso de transición a la SC ya se ha iniciado a través de la evolución de los sistemas informativos. Entre los principales constructores de la SC podemos mencionar a individuos, grupos y organizaciones que se nutren de las propuestas de pensadores de las diferentes disciplinas entre las que sobresalen la sociología, comunicación y economía (Silvio, 2000).

El desarrollo futuro de la sociedad del conocimiento avanza con la sociedad de la información, calificándose ésta como la antesala de SC, cuya principal característica es el conocimiento como factor de riqueza y poder.

Es en los noventa cuando a nivel mundial se diseñan políticas de gobierno orientadas al desarrollo, aunado al avance de las telecomunicaciones. En este sentido, los diferentes organismos y agencias internacionales recomiendan la creación y avance en sistemas de información y usos de

nuevas tecnologías de información y comunicación como facilitadoras de la construcción, transferencia, Intercambio y difusión de nuevos conocimientos. (Ver cuadro No. 6)

Lineamientos de los organismos internacionales para la sociedad del conocimiento  
Cuadro No. 6

Organismo creador	Fecha de creación	Ámbito geográfico	Función	Políticas para educación superior: Propuestas
Organización de Cooperación y Desarrollo Económico OCDE	1960	Europa, América, Asia (grupos de países)	Establece directrices económicas y asesorías para el mejoramiento y cambio de la educación superior. Propone estrategias de desarrollo económico, social y político.	Creación de un sistema nacional de información de educación superior.
Banco Mundial	1944	Internacional	Realización de diagnósticos y diseño de políticas, a partir de los cuales se realiza la operación de crédito para el desarrollo de programas. Aborda la situación de la Educación Superior en países en desarrollo.	<p>Escenarios para el cambio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El desarrollo de una política de reforma en la educación superior, teniendo como ejes: la pertinencia, la calidad, y la internacionalización.</li> </ul> <p>Partenencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Educación permanente con estados y tiempo limitados.</li> <li>Introducción de las tecnologías de información.</li> <li>Servicios de información.</li> <li>Fomentar programas a distancia.</li> <li>Invertir en innovación de infraestructura.</li> <li>Escenarios de internacionalización:</li> <li>Interacciones de cooperación multilateral para el desarrollo de la educación superior.</li> <li>Establecer mecanismos mediante la cooperación internacional para el desarrollo institucional.</li> <li>Cooperación entre grupos regionales.</li> <li>Establecimiento de redes electrónicas para la transferencia.</li> <li>Difusión inmediata del conocimiento.</li> </ul> <p>Propuestas a partir de reconocer la problemática actual del sistema en el contexto de la globalización y modernización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Partenencia social.</li> <li>Calidad.</li> <li>Evaluación.</li> <li>Acreditación.</li> <li>Gestión.</li> <li>Financiamiento.</li> <li>Cooperación internacional.</li> <li>Reorientación de políticas hacia las IES.</li> <li>Referencias de la cooperación internacional que permite el intercambio de los sistemas.</li> <li>Gestionar la movilidad académica y profesional mediante redes y uso de nuevas tecnologías de información.</li> <li>Revisar la globalización, progreso académico, término y conocimiento.</li> <li>Necesidad de que el conocimiento se vincule con los requerimientos de la sociedad en cuanto destrezas y capacitación, dentro del contexto de modernidad.</li> <li>Diversificar el financiamiento, principalmente énfasis en el desarrollo de la cooperación regional e internacional en lo relativo a la calidad, intercambio entre docentes y alumnos, formación de profesores - investigadores, entre otros aspectos.</li> </ul>
UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación de la Ciencia y la Cultura)	1946	Internacional (198 países integrados)	Promover la educación, el desarrollo de lo cultural, así como promover la educación gratuita y el intercambio de conocimientos. Dirigirlos al estado social de la educación superior, lo que permitió la realización de propuestas prospectivas.	
CRESALC (Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe)		América Latina y El Caribe	Aborda el análisis y propuestas para Educación Superior en países en desarrollo.	
CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe)	1948	América Latina	Análisis del contexto económico y social de América Latina a partir de las sesiones plenarias, proyectos, diagnósticos y análisis en el sector educativo así como la generación de estrategias que incidir en las políticas públicas de educación en América Latina	

Fuente: Elaborado a partir de los siguientes documentos: UNESCO 1960, 1968a, 1969a, 1969b, OCDE 1987, Banco Mundial 1994, CRESALC 1996, UNESCO-CRESALC, 1996, CEPAL/UNESCO.

<sup>1</sup> Aspectos que la UNESCO plantea en la "Conferencia Mundial de la Educación Superior" en octubre de 1999.

## **Organismos Internacionales y Educación Superior.**

En la década de los ochenta, la dimensión del contexto Internacional aparece en el escenario social como prioritario. En esta nueva realidad son importantes las agencias como el Banco Internacional de Desarrollo, el Banco Mundial (BM) la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), El Consejo Internacional para el Desarrollo Educativo (CIDE), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y el Centro Regional para la Educación Superior para América Latina y el Caribe (CRESALC). Los cuales analizan la importancia de la educación superior, e inician políticas hacia este sistema y ofrecen fondos para objetivos de desarrollo.

El CIDE y la OCDE, proporcionan información y propuestas para la educación superior en México a diferencia del BM, UNESCO, la CEPAL, y el CRESALC, quienes abordan la situación de la educación superior en países en desarrollo, haciendo análisis y propuestas de la educación terciaria en esos países.

Las posturas de los diferentes organismos tienen coincidencia en aspectos referidos a la calidad, pertinencia y a la diversificación del financiamiento, desafíos importantes para la educación superior en la década de los noventa.

En las dos últimas décadas y a inicios del presente siglo, la calidad de la educación superior está en el centro de la discusión de los diferentes organismos donde han sobresalido, para lograr ese objetivo, aspectos como:

- ⇒ Mejorar los niveles iniciales y antecedentes a la educación superior.
- ⇒ Selección del ingreso en las IES.
- ⇒ Innovación de contenidos curriculares.
- ⇒ Mejoramiento en técnicas de aprendizaje y enseñanza.
- ⇒ Seguimientos de egresados.
- ⇒ Capacitación del personal docente.
- ⇒ Diversificación del financiamiento.
- ⇒ Generar políticas de asignación de recursos que estimulen el desempeño.
- ⇒ Vinculación IES –sector productivo. (Allende, Díaz, Gallardo, 1998)

Por último, en la década de los noventa la participación de organismos internacionales se centró en el análisis para avanzar en la problemática de la educación superior a nivel mundial, lo que incidió en la propuesta de cambio de la misión, visión, funcionamiento y participación de los actores de los sistemas de educación superior, lo que a su vez repercutió en el diseño de políticas públicas para la educación superior y en la elaboración de prospectivas de los sistemas (Ver cuadro No. 7).

**Propuestas de organismos internacionales para educación superior.  
Periodo 1990-2000  
Cuadro No. 7**

ORGANISMO	POLÍTICAS PARA EDUCACIÓN SUPERIOR: PROPUESTAS
Organización de Cooperación y Desarrollo Económico OCDE	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Vinculación con los sectores productivos.</li> <li>⇒ Aumentar el índice de egreso de posgrados.</li> <li>⇒ Flexibilidad e innovación en los planes de estudio.</li> <li>⇒ Nuevas formas de organización curricular.</li> <li>⇒ Vinculación IES- sociedad.</li> <li>⇒ Calidad relacionada con estudios de seguimiento de egresados.</li> <li>⇒ Aumentar las formaciones profesionales y tecnológicas.</li> <li>⇒ Generar información cuantitativa de la matrícula escolar.</li> <li>⇒ Política para los académicos:</li> <li>⇒ Reglamentar los nombramientos.</li> </ul>
Banco Mundial	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Importancia de inversión en educación superior para el desarrollo de los países.</li> <li>⇒ Vinculación calidad – financiamiento.</li> <li>⇒ Estrategias:</li> <li>⇒ Reformas en las IES.</li> <li>⇒ Diversificación de la demanda.</li> <li>⇒ Aumento de las instituciones privadas.</li> <li>⇒ Diversificar fuentes de financiamiento.</li> <li>⇒ Cambios de las políticas públicas del Estado hacia educación superior.</li> <li>⇒ Diseño e impulso de políticas para mejorar la calidad y la equidad.</li> <li>⇒ Nueva función del gobierno para mejorar la educación superior:</li> <li>⇒ Supervisión de políticas.</li> <li>⇒ Orientar los presupuestos.</li> </ul>
UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Educación)	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Pertinencia:</li> <li>⇒ Igualdad de acceso a la educación superior.</li> <li>⇒ Vinculación con el mercado laboral.</li> <li>⇒ Servicios de información.</li> <li>⇒ Calidad y reconocimiento Institucional.</li> <li>⇒ Calidad de la Educación Superior:</li> <li>⇒ Mejoramiento de los alumnos.</li> <li>⇒ Promoción y contratación de personal académico.</li> <li>⇒ Estrategias de internacionalización:</li> <li>⇒ Mejoramiento de condiciones laborales del personal académico.</li> </ul>
CRESALC (Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe)	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Propuestas a partir de reconocer la problemática actual del sistema en el contexto de la globalización y modernización:</li> <li>⇒ Pertinencia social.</li> <li>⇒ Calidad</li> <li>⇒ Acreditación.</li> <li>⇒ Gestión</li> <li>⇒ Financiamiento.</li> <li>⇒ Reorientación de políticas hacia las IES.</li> </ul>
CEPAL (Comisión Económica para América Latina y El Caribe)	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ La globalización, el progreso económico y técnico tienen como base la educación y la producción de conocimiento.</li> </ul>

Fuente: Elaborado a partir de UNESCO 1995, 1998, OCDE , Banco Mundial 1994, UNESCO/CRESALC 1996, UNESCO/CEPAL 1992, Allende, Díaz, Gallardo (1998), Rodríguez (2000)



### **Organismos Internacionales, calidad y evaluación académica.**

En la década de los noventa, la participación de los organismos internacionales, en los análisis y propuestas para el mejoramiento de la calidad de la educación superior, se orientó a vincular calidad, financiamiento, con resultados de evaluación académica. En este apartado se exponen las principales propuestas de las problemáticas de la educación superior detectadas, así como las sugerencias de implementación de evaluación para el mejoramiento de los SES.

Las causas de la problemática en educación superior, según el Banco Mundial:

- Baja calidad académica,
- Expansión de la matrícula,
- Recursos económicos ineficientes,
- Mala utilización de recursos económicos que conlleva a la inequidad, beneficiando a hijos de familias con más ingresos. (Chiroleu 2000)

Dicha problemática fue permanente en la última década por lo que para 1992, Coombs señalaba que a nivel mundial la educación superior tenía tres retos:

1. El acceso a la educación, que se daba de manera desigual.
2. Mejorar la calidad.
3. Relevancia y eficacia educativa.

Se consideró a inicios de los noventa que la calidad permitiría enfrentar dichos retos incluyendo la relevancia en la enseñanza y calidad en la investigación y desarrollo, para lo cual se requeriría un sistema continuo de evaluación.

Se observa en análisis de los organismos internacionales y en Investigaciones sobre educación superior que la vinculación, financiamiento, evaluación y calidad no fue propio de las políticas públicas para el sistema latinoamericano, ya señalaba para el periodo de principios de los noventa Coombs (1992) *"Durante las décadas de los años 60 y 70, la prioridad principal para la educación superior, en prácticamente todos los países, fue la expansión cuantitativa, casi sin considerar su impacto negativo en la calidad ...en los últimos tres años<sup>1</sup> ha habido un notable cambio de sensibilidad en la comunidad de educación superior en varios países, a favor de moderar el pesado énfasis cuantitativo y asignar una prioridad clara y seria a la restauración y construcción de la calidad"* Coombs, (1992)

La evaluación como política pública educativa, en la década de los noventa planteaba como objetivo el mejoramiento de los sistemas educativos por lo que, a nivel internacional, fue una práctica observada. Estas políticas de evaluación fueron propuestas por organismos internacionales, principalmente UNESCO, Banco Mundial y OCDE, y adoptadas por los gobiernos dentro de sus planes de desarrollo educativo así como por agencias que participan en la implementación de políticas y propuestas para educación superior.

---

<sup>1</sup> Hace referencia al periodo a 1990 a 1992.

La UNESCO, en la Conferencia Mundial sobre la Educación superior en 1998, señalaba en su artículo No 10, la importancia de una política de formación del personal donde una de sus funciones era la de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, así como la necesidad de que los docentes se actualicen y mejoren sus competencias pedagógicas.

En el artículo No. 11 destacaba la necesidad de la evaluación de la calidad, a partir del concepto de calidad de la enseñanza superior, definida ésta como un concepto pluridimensional "que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento, y servicios a la comunidad y al mundo universitario" (UNESCO 1998:11), asimismo expone la necesidad de la autoevaluación interna y examen externo, los cuales se deberían realizar por expertos para garantizar la mejora de la calidad.

En la Recomendación Relativa de la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior (UNESCO, noviembre, 1997) reconoce la función que desempeña el personal docente de enseñanza superior, para este sistema y su contribución al progreso de la sociedad y la humanidad moderna. En este documento se define al personal docente de enseñanza superior como aquellos que se dedican a enseñar a realizar estudios académicos o investigaciones y prestar servicios educativos a los estudiantes o a la comunidad y concibe a la docencia como profesión. Por otra parte, dentro de las obligaciones de las instituciones está la de la calidad y excelencia y la obligación de rendir cuentas, tanto a nivel de las instituciones de enseñanza superior como a partir del personal docente.

Respecto a la evaluación proponé que las Instituciones de enseñanza superior garanticen que la evaluación de la labor del personal docente sea parte de sus procesos de enseñanza – aprendizaje e investigación, cuya función deberá estar definida por el desarrollo del personal docente. Las evaluaciones se deben de llevar a cabo por colegas universitarios con criterios académicos. La evaluación se plantea como un mecanismo objetivo cuyos resultados deberá conocer el interesado, así como también deberán contemplar el derecho o necesidad de impugnación cuando los docentes consideren inadecuado su resultado. (UNESCO, 1997)

Por otra parte, la UNESCO dentro del Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior (1998), plantea entre sus acciones, políticas claras sobre los docentes de educación superior, así como promover la movilidad del personal docente y crear las condiciones para el ejercicio de la libertad académica y autonomía institucional. Contempla la rendición de cuentas y la realización de evaluaciones tanto internas como externas respetando la autonomía y la libertad académica e implementar sistemas y mecanismos transparentes para ello.

El Plan de Acción de América Latina y el Caribe de UNESCO/CRESALC (Marzo 1998) se plantea, entre los desafíos, para la educación superior en América y el Caribe mejorar la formación y aumentar la dedicación de los profesores, así como crear sistemas nacionales y subregionales de acreditación.

Para la mejora del profesorado hace referencia a la importancia de estudios de posgrado y de intercambios de colaboración entre instituciones, así como cubrir las necesidades de infraestructura, e incentivar salarialmente al profesorado, y referente a la evaluación y a la acreditación, al igual que la

UNESCO, hace referencia a la necesidad de rendir cuentas a la sociedad, a través de la evaluación sistemática y permanente.

La CEPAL dentro de la gestión institucional señalaba la necesidad de existencia de mecanismos de autoevaluación y evaluación externa del rendimiento académico, mismos que coadyuvarían a mejorar el desempeño docente y a incrementar la calidad de la educación. Este organismo también planteaba la profesionalización de los docentes a través de procesos de formación y por medio del otorgamiento de remuneraciones e incentivos apropiados para el profesorado.

Otra de las propuestas fue diversificar el financiamiento y principalmente pone énfasis en el desarrollo de la cooperación regional e internacional en lo referido a la calidad, intercambio entre docentes y alumnos, formación de profesores – investigadores, entre otros aspectos.

El Banco Mundial, en el documento Educación superior: Las Lecciones Derivadas de la Experiencia, en 1994, para los países en desarrollo, y en este caso, los de América Latina, en las líneas estratégicas para el mejoramiento indica como una función del gobierno el hecho de establecer políticas, organismos independientes de fiscalización que elaboren, supervisen las políticas de educación superior, así como también orientar los presupuestos y evaluar y difundir el desempeño de las instituciones.

Considera que debe contar con una supervisión y evaluación de la calidad de los resultados, pues estas políticas son algunas de las que permitirían lograr una mayor eficiencia de la educación superior. (Banco Mundial, 1994)

Por su parte la OCDE, en 1997, en el documento Exámenes de las Políticas Nacionales de Educación. México, Educación Superior, en sus recomendaciones para el sistema de educación superior mexicano, referido a la evaluación institucional, señala la necesidad de un sistema de acreditación de las instituciones y sus programas que deben tener como base la calidad internacional y con la participación del sector económico. También recomienda aumentar la movilidad del personal entre las instituciones y mejorar la calidad académica además de promover el mejoramiento de los docentes y vincular el sistema de promociones con la evaluación, y la definición de una política nacional para establecer reglas para el nombramiento y la promoción del personal académico y administrativo basadas en la evaluación.

Si bien es cierto las recomendaciones de la OCDE eran explícitamente para México, algunas de ellas podían ser aplicadas en otros países de América Latina

En la década señalada, las propuestas de los organismos internacionales estuvieron orientadas sobre la evaluación para el mejoramiento de la calidad, tanto de las IES como del personal académico. (Ver cuadro No. 8).

## Organismos Internacionales, calidad y Evaluación Académica.

**Cuadro No. 8**

ORGANISMO	POLÍTICAS PARA EDUCACIÓN SUPERIOR: PROPUESTAS
Banco Mundial	⇒ Nueva función del gobierno para mejorar la educación superior; Evaluar y difundir el desempeño de las IES a través de organismos Independientes. Organismos independientes de fiscalización que elaboren y supervisen las políticas.
UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Educación)	⇒ Escenarios para el cambio: Fortalecer los sistemas de evaluación. Evaluación como mecanismo de mejoramiento de personal académico (evaluación por pares). Evaluación de la calidad. Fortalecimiento de la formación de los docentes. Actualización para mejorar su desempeño.
Organización de Cooperación y Desarrollo Económico OCDE	⇒ Evaluación Institucional (programas y docentes) ⇒ Política para los académicos: Vincular promoción de docentes con evaluación eficiente. Creación del Sistema Nacional de Acreditación de las Instituciones.
CRESALC (Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe)	⇒ Propuestas a partir de reconocer la problemática actual del sistema en el contexto de la globalización y modernización: ⇒ Evaluación. ⇒ Rendir cuentas a través de la evaluación sistemática y permanente. ⇒ Vinculación gestión, financiamiento y evaluación para mejoramiento del sistema.
CEPAL (Comisión Económica para América Latina y El Caribe)	⇒ Existencia de mecanismos de autoevaluación y evaluación externa del rendimiento, lo que coadyuvaría a mejorar el desempeño y calidad de la educación. ⇒ Profesionalización de los docentes a través de formación, y remuneraciones e incentivos apropiados para el profesorado.

Fuente: Elaborado a partir de documentos oficiales de la UNESCO, 1997, 1998a, 1998b, OCDE 1997, Banco Mundial 1994, UNESCO/CRESALC 1998, UNESCO/CEPAL 1992

### **Educación Superior y evaluación académica en el contexto internacional.**

Los procesos de evaluación para elevar la calidad educativa se desarrollan en diferentes países, entre los que podemos mencionar a Gran Bretaña en donde se analiza la evaluación y el progreso en la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y la investigación. Los resultados de esta evaluación les permitirán buscar cambios orientados a lograr la competitividad de sus recursos y la calidad de sus instituciones, además de obtener el máximo beneficio con los recursos financieros disponibles para la educación.

Por otra parte la educación superior en Francia también observó cambios en los sistemas de evaluación dándose la creación de organismos y comisiones para ello, como fue el CNRS y el Comité

Nacional de Evaluación (Comité Nacional d'Evaluación ) evaluándose universidades e institutos, así como a los maestros e investigadores, los cuales se evaluaban individualmente por otros organismos diferentes al CNE.

Los procesos de evaluación en Estados Unidos fueron dirigidos fuertemente a las instituciones con la finalidad de mejorar los programas institucionales y proporcionar información sobre las IES a la sociedad. Se centra la evaluación en las metas institucionales, así como en los procesos de acreditación institucional, sobresaliendo la evaluación de la calidad.

En la primera mitad de la década de los ochenta y durante los noventa, se observan como una constante las políticas de cambios en los sistemas de educación superior, vinculadas a evaluación – financiamiento, presentándose en sistemas del contexto internacional como uno de los procesos de desarrollo y mejoramiento de la calidad de éstos. Se observan similitudes en estos procesos, pero también especificidades por región. (Ver cuadro No. 9)

**EVALUACIÓN ACADÉMICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL**  
**CUADRO No.9**

PAIS	AÑO DE INICIO	DIRIGIDA A:	OBJETIVO	ADMINISTRACIÓN Y DISEÑO	PROCEDIMIENTO	ORGANISMO DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA
Gran Bretaña	1992	Evaluación de la calidad. Se evalúa la calidad de la enseñanza, aprendizaje e investigación. (Énfasis en el programa académico) Evaluación de la investigación (desde 1986 por el Consejo de Financiamiento de la Educación Superior.	Mejora en calidad. Mantenimiento de estándares de los títulos académicos. Calidad de las instituciones.	Consejo para la Calidad de la Educación Superior (representante de la comunidad institucional)	⇒ Autoevaluaciones de las instituciones. ⇒ Visitas a la institución. ⇒ Publicación de Informes. ⇒ Evaluación cualitativa de la calidad de la enseñanza. ⇒ Evaluación de la investigación. ⇒ Uso de Indicadores de desempeño.	Evaluación de la investigación por Consejos de Financiamiento. Equipo externo de evaluación por pares.
Francia	1985	Evaluación de la calidad. Se evaluaba la investigación, la enseñanza, aprendizaje, a los individuos. Se evaluaba a las universidades y a los institutos de educación.	Evaluación para el fortalecimiento de docencia, investigación y extensión.	CNRS (Conjunto de academias de investigación)	Evaluación Interna.	CNRS (Conjunto de academias de investigación) Determinar qué Universidades francesas son de investigación y cuáles no.
	1985	Evalúa las Universidades y a otros institutos.	Evaluación Externa	Comité Nacional de Evaluación. (CNE)	Establecimiento de indicadores cuantitativos y cualitativos.	Comité Nacional de Evaluación. (CNE)
Estados Unidos		Instituciones	Mejorar los programas institucionales y proporcionar garantía al público. Lograr metas institucionales. Procesos de acreditación institucional como evaluación extrínseca de la calidad.	Instituciones de Educación Superior	Evaluación por pares. Se evalúa educación, investigación y administración. Muestran resultados institucionales a la sociedad. Se realiza a través de estándares establecidos.	Instituciones de Educación Superior. Colegios Profesionales.

Fuentes: Brennan, 1997; Clark, 1995; Schwartzman, 1992; Blenayne, 1992; Richet, 1992; Van Vught (1993)

## Evaluación Académica en América Latina:

Fue a partir de los setentas que los sistemas educativos latinoamericanos dejan de ser un elemento importante del desarrollo económico y social, a pesar que desde el siglo XIX se concebía a la educación como un factor esencial en la modernización y bienestar de la sociedad. Esta visión se sustentaba en concepciones positivistas, así como en la perspectiva desarrollista y en la teoría del capital humano.

Esta percepción de la importancia de la educación entra en crisis a mediados de los setenta, por lo que los gobiernos dejan de invertir en educación, con lo que se afecta, la ya baja calidad y productividad de la educación, lo que trae como consecuencia la desvalorización de los títulos profesionales en el mercado laboral. Esta crisis se extiende hasta mediados de los ochenta.

*"La incongruencia entre el continuo crecimiento de matrícula y el estancamiento del desarrollo, la influencia de las teorías reproductivistas, la crisis del estado benefactor y la continua pérdida de calidad del sistema, genera un marco propicio para cuestionar la utilidad de la educación",* entrando en crisis la función y sentido del sistema educativo en esta fase. (Filmus, 1994:4)

La evaluación en educación superior inicia su debate y puesta en acción en el sistema latinoamericano, como consecuencia de la creciente internacionalización, así como también de la necesidad existente de que la universidad pública fuera evaluada con indicadores de calidad, debido a la pérdida de monopolio en el campo de la educación superior, donde con la expansión del sistema coexistía con una diversidad de IES conformadas por tecnológicos, centros de investigación, instituciones privadas, y del sector público, por lo que la evaluación como proceso para mejorar la calidad era un aspecto necesario para el sistema educativo latinoamericano, por los cambios económicos, políticos y sociales que en las diferentes naciones se estaban presentando, y que por lo tanto, se observaban en el ámbito educativo cambios en la relación estado – universidad aunado a la creciente pérdida de la valoración de la educación superior ante la sociedad.

Lo anterior se daba en un contexto de crisis económica donde el modelo de universalidad, expansión del sistema, y el financiamiento estaban agotados. Las críticas sobre la baja calidad y pertinencia de la educación superior eran los temas que entraban en discusión sobre la educación superior latinoamericana y dentro de este marco aparece la evaluación como instrumento de política gubernamental para las instituciones de educación superior de algunos países.

La década de 1980-1990 es considerada como el periodo de crisis de la región latinoamericana reflejándose en el deterioro de oportunidades de empleo, en el no incremento de los salarios y el no acceso a recursos sociales. Uno de los efectos de la crisis para la universidad pública fue la disminución de la calidad de los servicios, financiamiento, salario de los académicos y condiciones del trabajo, y fue en este contexto que el estado implementó como política la evaluación de resultados y producción de las IES (Rodríguez, 1995). Continuando la política de evaluación en las IES a inicios de la presente década.

El país que tenía experiencia de evaluación sobre política educativa era Brasil que a partir de los años setenta implementó procesos de evaluación para los programas de posgrado e investigación científica. A partir de los ochenta la evaluación aparece como tema central en otros países, cabe aclarar que aparecía la evaluación en términos de calidad de la enseñanza o investigación. Se inicia también un proceso de comparación entre los sistemas de educación superior de los diferentes países. En el mismo periodo la evaluación toma relevancia en América Latina en Colombia, Chile, Argentina y México. Aparece pues la evaluación como un proceso que proporcionará información, y permitirá el cambio de los sistemas (Kent, 1997)

A continuación se describe la evaluación académica de la educación superior en Brasil, Chile, Argentina, Colombia, a partir de sus objetivos, administración y diseño, implementación y organismo que accionaba la política. (Ver cuadro No. 10)

EVALUACIÓN ACADÉMICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA  
CUADRO N.º 10

PAIS	AÑO DE INICIO	DIRECCION A:	OBJETIVO	ADMINISTRACION Y DISEÑO	IMPLEMENTACION	ORGANISMO DE ACCION DE LA POLITICA
Brasil	1970	La aprobación de programas y para apoyo de instrumentación	Calidad de la enseñanza e investigación: Evaluación de las IES a nivel nacional. Acreditación de centros e instituciones. Evaluación relacionada con el desempeño gubernamental y administración universitaria. Evaluación para la acreditación de programas de posgrado e investigación científica.	Comisión de seguimiento y evaluación (CMA), perteneciente al Sistema de Evaluación de la Calidad de la Enseñanza del Personal de Enseñanza Superior (CAPES). Órgano del Ministerio de Educación	Evaluación de programas de maestría y doctorado. Evaluación de las IES para acreditar los cursos e instituciones. Los evaluadores son académicos de otras instituciones, docentes e investigadores. El proceso de evaluación se basa en: = Revisión continua de sus materiales. = Ubiaca información documental analizada mediante formularios estandarizados. = Se apoyó del sistema de visitas periódicas realizadas por comités, cuyo origen es el mismo de la evaluación. Autorización institucional, complementada por la evaluación externa de parte académica. Para instituciones privadas la evaluación externa de los programas académicos.	Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CNAU). Comisiones de Evaluación externa de países. Comités de evaluación. Centros de evaluación. Institutos y los centros técnicos. CAPES
Argentina	1982	Instituciones	Mejora a la calidad	Ministerio de Cultura y Educación y el Consejo Inter-Universitario consideraron la creación del Sistema Nacional de Calidad Universitaria	Autorización institucional, complementada por la evaluación externa de parte académica. Para instituciones privadas la evaluación externa de los programas académicos.	Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CNAU). Comisiones de Evaluación externa de países. Comités de evaluación. Centros de evaluación. Institutos y los centros técnicos. CAPES
Colombia	(Inicios)	Aumentar, fomentar y evaluar a las IES para la calidad.	Regular la calidad de la educación superior en el país.	Ministerio de Educación Nacional	Se evalúan y asesoran las IES	COFES
			Fomentar la calidad	Ministerio de Educación Nacional Fundación de Fomento a la Educación Superior (COFES) Reforma del COFES	Evaluar IES para su acreditación	COFES
			Garantizar la calidad de las IES	Surge el Sistema Nacional de Acreditación en Colombia (SNAC). Línea operacionales al SNAC.		
			Objetivo: Garantizar a la sociedad que las IES cumplen sus objetivos con calidad.			
	1995	Indica su función de vigilancia de las IES	Operar los procesos de acreditación	Se crea el Consejo Nacional de Acreditación.	Proceso de acreditación. Autorización institucional. Evaluación externa por la comunidad académica por pares, designado por la CNA.	CNA
	1995	Empujado de operar el proceso de acreditación de las IES, el cual ha volutado, por lo cual se redujo el número de instituciones que lo solicitan.			Evaluación de calidad por parte de la CNA. El Ministerio de Educación Nacional decide la acreditación. Evaluación Anual por pares académicos.	
Chile	1990	Elevar la calidad, Calidad y eficiencia en las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas.	Elevar la calidad y financiamiento. Crear espacios a nuevas instituciones de educación superior.	Surge la Ley Orgánica Constitucional de la Enseñanza (LOCE), creando el Consejo de Educación Superior (CES)	Reconocimiento de calidad institucional. Se realiza a través de diagnósticos y evaluación externa por pares. Publicación de resultados.	Consejo Nacional de Educación Superior (CNES)

Fuente: Claveras de Razaenda 1992; Harqueza 1992; Lugo y Serrano, 1982; Schusterman, 1982; 1994; Alvarez, 1997; Kari, 1997; Fariña 2000.



En este apartado se observa, por un lado, que a partir de los conceptos de globalización, sociedad de conocimiento y educación superior se accionan posturas de los organismos internacionales sobre el papel de la universidad en el contexto global y su función para el desarrollo económico de los países; y por otro lado se analiza la participación de las universidades en los procesos de transformación que el nuevo contexto demanda a las IES, y las propuestas hacia la sociedad de conocimiento, hacia las IES, calidad y evaluación académica.

A partir de lo anterior se analizan los casos de diferentes países que han adoptado dichos lineamientos para el diseño de políticas públicas y planes de acción en el sistema que coadyuven al mejoramiento, evaluación y calidad de sus sistemas de educación superior.

Pasamos a describir la política de evaluación en México a partir de su implementación en el sistema y la evaluación de los académicos a través de los programas de estímulos accionados por más de una década en el país, así como también se revisa el proceso de ésta política a través de las diferentes experiencias en instituciones del sistema.

### **Políticas públicas de evaluación en México**

Las políticas públicas para educación superior periodo 1982-1988 (Miguel de la Madrid), se establecieron a través del discurso de la planeación para el desarrollo y superación de las IES, incentivando a aquellas que lograran niveles de calidad a través de fondos extraordinarios.

En el período citado, cada institución elaboraba Programas de Desarrollo Institucional (PDI), a partir del propio Plan Nacional de Desarrollo (PND), los PDI eran puestos a disposición del Programa Nacional de Educación Superior (PRONAES), el cual tenía como objetivo evaluar las propuestas de las IES para el otorgamiento de financiamiento, programa que estuvo en vigencia de 1984 a 1985. Este órgano dio inicio a una nueva relación entre las IES y el Estado. El PRONAES desapareció para dar lugar al Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES) con vigencia de 1986 a 1988, con lo que se fortalece la participación de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ya que participa en la creación de este nuevo órgano, en donde puede emitir sus observaciones acerca del desarrollo de la educación superior pública.

En 1984 surge el Sistema Nacional de Investigadores, el cual surgió como un organismo evaluador con el fin de incentivar económicamente al personal académico dedicado a la producción de conocimiento, iniciando con este proceso la diferenciación entre las comunidades académicas, así como de sus percepciones económicas.

Por lo que la asignación racional de los recursos y el mejoramiento de la calidad y servicio educativo fue una de las posturas planteadas por ANUIES a mediados de los ochenta, ANUIES en 1984 se formula la necesidad de la autoevaluación institucional

El PROIDES continúa con los procesos de planeación para el desarrollo de las IES, así como la evaluación y la asignación de fondos extraordinarios.

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), la política fue la evaluación para la calidad, asociada al financiamiento con mecanismos de regulación fuertemente establecidos, creándose para su implementación la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA).

Al iniciarse el proceso de evaluación con la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) en 1990 la SEP aprobó la primera fase del programa operativo de evaluación interna; la Autoevaluación Institucional, donde cada institución emitiría un reporte de sus características y realizarían un plan de acciones que condujeran a su mejora.

El gobierno federal proporcionó subsidio para el apoyo a proyectos de modernización caracterizándose esta fase por el control de los resultados de los planes de acciones de las IES para la asignación del presupuesto.

La evaluación y planeación fueron concebidas como complemento y como un proceso integral donde la evaluación se conceptualizaba como apoyo a la educación superior la cual debería ser permanente e incluir en los planes y programas de desarrollo de la educación en el contexto de las Instituciones a nivel nacional (Rodríguez Angulo 1992)

La evaluación abarcaría varios niveles por lo que sería: Individual, evaluación de las dependencias, institucional, interinstitucional, y regional así como el nivel del sistema.

La CONAEVA da origen al Sistema Nacional para la Evaluación donde se dieron tres procesos de evaluación: procesos de evaluación institucional, los cuales se realizaron por las propias IES a través de comisiones de evaluación institucional; la evaluación del sistema de evaluación superior la cual la realizaron especialistas de SESIC para las universidades y del Consejo Nacional de Educación Tecnológica (COSNET) para los Tecnológicos; la evaluación interinstitucional sobre servicios, programas y proyectos en diversas funciones y áreas de educación superior, la cual fue mediante la evaluación por pares a través de comités académicos por áreas de conocimiento, así como también se evaluó tareas de difusión, vinculación, administración, infraestructura académica.

Se creó el Fondo para la Modernización de Educación Superior (FOMES) en 1990, quien apoya con financiamiento a las IES siendo la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES) quien define la viabilidad de apoyar con recursos los proyectos que las IES presentan, tomando en cuenta las prioridades que para educación superior se habían delineado como política.

En este mismo sexenio surge el Programa de Superación de Personal Académico SUPERA (1994-1995), así como los programas de incentivos para el profesorado iniciados estos en 1989.

En el caso de México, en 1990, la evaluación de las Instituciones de Educación Superior, fue uno de los puntos de interés de la política pública hacia este sistema educativo.

La evaluación fue concebida como un procedimiento a ser implementado en las diferentes dimensiones de las Instituciones de Educación Superior, en el caso de la Educación Superior en México, se tenían antecedentes de la evaluación, pero no de manera sistemática y fue en 1990,

cuando aumenta el interés por el mejoramiento de la educación y se incluye el proceso de evaluación en el Programa de Modernización Educativa (PME).<sup>2</sup>

Investigadores como Olac Fuentes y Rollin Kent, a inicios de la década de los noventa, critican que la evaluación institucional se vincule directamente con la asignación de presupuesto federal dándose un cambio de parte del gobierno en lo que respecta a la relación política-financiera entre estado y universidades, ya que se asumía que el gobierno federal asigna financiamiento a las Instituciones de Educación Superior y éstas eran las responsables de administrar y ejercer sus recursos y con la nueva política de evaluación las instituciones tienen que “demostrar su necesidad de recursos y cómo los van a usar” por lo que pasan al gobierno el control del gasto aumentando con ello el control de la vida de las instituciones y a su vez exigiendo más a estas.

Se considera que hubo factores que facilitaron la evaluación institucional de la educación superior a continuación se mencionan algunos:

- El periodo de crisis (financiera) de las universidades y el debilitamiento de actores políticos (sindicatos)
- Cambio en la valoración que sobre la educación superior predomina en la sociedad (pérdida de legitimidad en la subjetividad colectiva) (Fuentes Molinar 1991).

Planteando la evaluación como política de educación superior tendría como finalidad *“dar prioridad al mejoramiento de los procesos, los elementos y los resultados en las Instituciones de Educación Superior.”* (Gago 1991: 11)

La evaluación de las Instituciones de Educación Superior era uno de los objetivos fundamentales del Programa para la Modernización de la Educación 1988-1994 del Gobierno Federal, que tenía como finalidad diagnosticar para reorganizar el quehacer institucional a través de la evaluación de la Educación Superior iniciando el proceso de evaluación institucional.<sup>3</sup>

Por otra parte, se percibe a la evaluación en una primera fase como externa, pues los resultados no eran para su difusión dentro de las IES, sino para su reporte e información exterior, por lo que se percibe a la evaluación como control del estado en un momento de desregulación y descentralización, por lo tanto se le conoce a este periodo de relación estado – universidad como estado evaluador.

Ernesto Zedillo (1994-2000), en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se plantea como objetivo consolidar el sistema de educación media y superior, a partir del mejoramiento de la calidad, pertinencia y equidad en el caso de la educación superior además del impulso a la investigación y desarrollo tecnológico. (PND, 1996)

---

<sup>2</sup> Olac Fuentes señala el hecho de que la evaluación institucional no es un factor nuevo y no tiene sus antecedentes en los noventa debido a que había iniciado desde finales de los años setenta, pero no era usada como un instrumento central de política gubernamental.

<sup>3</sup> ANUIES continúa en su visión del futuro contemplando a la evaluación como proceso importante para conocer las necesidades de nuestras IES y poder reorientarlas a los objetivos deseables.

Para el logro de sus objetivos propone la creación del Sistema Nacional de Formación de Personal Académico, así como ampliar y diversificar el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación, del personal académico, programas, instituciones y del sistema en general.

Partía de reconocer la trayectoria de la evaluación de los noventa perfilándose la continuidad de organismos y agencias evaluadoras, y surgimiento de nuevos programas como lo fue Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y otros programas de apoyo al financiamiento de los objetivos de las IES como el Programa de Superación del Personal Académico (SUPERA), el Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), y el Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario (PROADU), siendo una de las estrategias el fortalecimiento el Sistema Nacional de Evaluación vinculado a la calidad y financiamiento.

En este periodo se contempla la continuidad de los procesos de regulación a través de la rendición de cuentas por el vínculo evaluación-financiamiento y apoyos extraordinarios, para el fortalecimiento de las IES y las plantas de académicos.

Vicente Fox (2000-2006) se plantea como objetivo avanzar hacia la calidad, y resolver los problemas de acceso, equidad, cobertura, la integración, coordinación y gestión el Sistema de Educación Superior siendo el eje principal de la política la calidad en el contexto de globalización y para ello entre las metas sugiere, fortalecer los procesos de evaluación y acreditación, las plantas de académicos, fortaleciendo programas de financiamiento extraordinarios.

Continúa, de manera activa, en la elaboración de propuestas la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), quien plantea información diagnóstica, políticas y líneas de acción para el desarrollo de la educación superior, de la ciencia y la tecnología en el país y una prospectiva al 2020. (2000).

### **Académicos y evaluación de la productividad**

La innovación en los ochenta fue la regulación que se da a través de la evaluación exigiendo eficacia, calidad y eficiencia de la universidad, dándose también la gestión de la educación superior, a través del desarrollo de una burocracia administrativa y la evaluación de la productividad de los académicos acompañada de cambios del mercado académico, donde empezó a predominar el maestro de carácter determinado, de tiempo parcial y con baja remuneración económica. (De Vries, 1998, Acosta 2000, Rodríguez, 2000, Kent, 1999)<sup>4</sup>

Las políticas públicas para los Sistemas de Educación Superior, en este periodo, se accionan a partir del deterioro económico de las IES y el ingreso de los académicos en la política pública de evaluación de la educación superior donde el financiamiento se basa a partir de la productividad académica dando origen a la implementación de programas orientados hacia la planeación y la

---

<sup>4</sup> Acosta (2000) coincide con los aspectos señalados que se presentaron a nivel de América Latina durante esa década, donde considera que en la relación estado – universidad cambia el estado benefactor, por mecanismos de supervisión a los SES, pasando de la planeación indicativa, a la relación evaluación – financiamiento, donde la intervención estatal es a través de la evaluación y su relación con la eficacia y calidad del sistema.

evaluación del quehacer académico, donde la existencia del desempeño académico es reconocido con un estímulo económico.

### Académicos

Se observa crecimiento y diversificación del sistema de educación superior tanto en número de instituciones como en matrícula y en opciones de formación, para el 2000 el sistema presentaba un crecimiento de 1,642 instituciones de las cuales 653 pertenecen al sector público y 989 son particulares. (ANUIES, 2000)

La matrícula ascendió a 1,604,643 siendo atendido el 71.8% por instituciones del sector público y el 28.2% por el sector privado, proyectándose el crecimiento de la matrícula de educación superior para el 2006 el ascender a 2,800,000. (ANUIES, 2000)

Respecto a las opciones de formación, si observamos del datos del ciclo escolar 2002-1, según el PNE 2001-2006 se ofrecieron más de 6,600 programas de licenciatura y 3,900 de posgrado.

También aumentó el número de académicos, en 1983 los profesores universitarios eran 79,934 y para fines de la década en 1989 se presentaba un crecimiento a 104,207, lo que equivale a un crecimiento del 30.4% en una década, manteniendo la tendencia en la década de los noventa presentándose para año 2000 un aumento de 208,692 académicos lo que implicó un crecimiento de 100.27%; así como también encontramos una distribución de los académicos por tipo de contratación, al año 2000, el 28.9% tienen contratación de tiempo completo, el 8.7% académicos de medio tiempo, y el 62.4% tienen contrato por horas tiempo, parcial o de asignatura. Como se puede ver en el cuadro No. 11, pese a las políticas implementadas para el aumento de maestros de tiempo completo, sigue predominando el profesor de horas sueltas, lo que indica que la función que se prioriza en las instituciones de educación superior en México, son las de docencia, no las de producción y difusión del conocimiento. (ANUIES 2000)

Personal Académico de Licenciatura. Distribución por Tipo de contratación Cuadro No. 11										
	1983		1985		1989		1994		2000	
Tiempo Completo	16,640	20.8%	18,182	19.6%	25,685	24.6%	33,554	27.2%	60,312	28.9%
Medio Tiempo	6,726	8.4%	7,605	8.2%	8,550	8.2%	9,867	8.0%	18,158	8.7%
Horas Seltas	56,568	70.8%	67,139	72.2%	69,972	67.1%	79,869	64.8%	130,224	62.4%
<b>Total</b>	<b>79,934</b>	<b>100.0%</b>	<b>92,926</b>	<b>100.0%</b>	<b>104,207</b>	<b>100.0%</b>	<b>123,290</b>	<b>100.0%</b>	<b>208,692</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Anuarios ANUIES 1983, 1985, 1989, 1994 y 2000. La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES, 2000.

Los principales cambios que se presentaron respecto a los académicos fueron el de la diferenciación salarial dada por el desempeño y la competitividad Internacional de la planta académica nacional, así como también se inician los procesos de evaluación Institucional y de los académicos con indicadores de calidad y productividad de las actividades académicas (Grediaga, 1999).

Dentro de los cambios se proponen mecanismos de diferenciación salarial dando lugar al Sistema Nacional de Investigadores, programa de becas y estímulos, promoviendo con ello la evaluación y diferenciación de los montos económicos en función de resultados obtenidos por los académicos.<sup>5</sup>

También surgen programas de apoyo a la calidad de la enseñanza y productividad orientados a fortalecer la formación de las plantas académicas, que impulsen estudios de maestría y doctorado como son Programa de Superación Académica (SUPERA) 1994-1995 y Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), ambos tienen como finalidad mejorar los niveles de productividad de los académicos siendo PROMEP en el que contempla aumentar el número de académicos de tiempo completo, es decir, estos programas tienen como política relacionar escolaridad, grado, desempeño y productividad de los académicos de las IES con una percepción futura del perfil de los docentes de educación superior.<sup>6</sup>

Continuando los programas para el mejoramiento del profesorado, y durante su operación de 1997-2000, se otorgaron 5,441 nuevas plazas de contratación de tiempo completo de profesores con estudios de maestrías y con doctorado de instituciones públicas a su vez, para la realización de estudios de maestría y doctorado se gozaron 3,044 becas, de las cuales 2,220 se ejercieron en programas nacionales, y 824 en programas extranjeros. (PND, 2000)

En el actual escenario debe tomarse en cuenta para el diseño, políticas dirigidas al fortalecimiento de la carrera académica el perfil académico deseable acorde a la nueva función que en la sociedad del conocimiento tendrán los académicos de educación superior por lo que debe fomentar la promoción de la carrera académica, teniendo como meta la profesionalización del cuerpo académico de las IES, tomando como indicadores el impacto de las trayectorias académicas y la productividad por lo que, obligadamente, se deberá reestructurar el modelo académico – laboral de las IES, que conducirá a mejorar la calidad de la enseñanza e Investigación (Ibarra 2001)

Se considera importante que las IES proporcionen un servicio de calidad que reditué en la formación de un nuevo profesionalista de aquí la necesidad de mejorar las funciones realizadas por los académicos, y para ello se requiere de innovar su perfil.

Por otra parte se hace énfasis en la importancia de proporcionar condiciones de certidumbre y seguridad laboral para los académicos ya que vemos que sólo el 28.9% poseen contratación de tiempo completo. Por otra parte vemos que no se han logrado los índices que el PROMEP planteó en 1986 de personal académico con maestría y preferentemente doctorado. Se requieren mayores recursos económicos para poder tener personal académico con el perfil deseado, el cual deberá contar con los siguientes aspectos:

- Un docente de primer nivel.
- Un investigador competente.
- Difundir su producción.

<sup>5</sup> Ver apartado de políticas públicas de evaluación de los académicos en México, en este capítulo.

<sup>6</sup> Ver políticas para los académicos en este apartado.

- Promover y practicar la libertad de cátedra e investigación.
- Uso de nuevas tecnologías e innovación en los procesos de enseñanza aprendizaje. (Ornelas 1996, retoma a Burton Clark, 1987)

A las anteriores se le agregan:

- Desarrollar el uso y conocimiento de las nuevas tecnologías,
- Innovar los procesos de transmisión de conocimiento,
- Participar en la formación de recursos humanos con capacidades creativas,
- Capacidad analítica y de comprensión de los sujetos,
- Además de poseer pensamiento estratégico prospectivo,
- Mejorar la calidad y la excelencia de su desempeño académico,
- Participar en la generación de procesos de aprendizaje social los cuales deben basarse en la investigación y en el mejoramiento continuo e Innovación.
- Participar en la gestión de redes y consolidación de cuerpos académicos para la generación, intercambio y difusión del conocimiento. (ANUIES, 2000, UNEC-SE, 2001)

Lo anterior coincide con el rumbo futuro de los SES en México entre lo vertido por ANUIES y expertos en educación superior acorde con los requerimientos para la construcción de la sociedad del conocimiento.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la SESIC, en base a las recomendaciones del Banco Mundial y del Consejo de Educación de Adultos para América Latina, inició a partir de 1990, con los programas de estímulos al personal académico a través de becas a la productividad.

Anteriormente en 1988 propone el Programa de Modernización Educativa evaluar, de manera sistemática, las funciones de los docentes investigadores de la IES públicas, que permitiera conocer su producción, y a cambio de ello se les asignaría un estímulo económico donde únicamente se evaluaría a las plantas de profesores de tiempo completo.

Se consideró que los programas de evaluación, de la formación, superación y desempeño académico de los profesores de las IES cumplieran con la función de: recuperación salarial de los académicos en relación a su producción individual, permanencia del profesorado en las IES y mejoramiento de la calidad de la docencia. (Magaña 2001)

La evaluación conlleva a mejorar la calidad académica de las IES por lo que en los noventa se crearon los programas que evaluaban la producción académica de las plantas docentes como fueron **las becas al desempeño académico, carrera docente del personal académico y el programa de estímulos al desempeño docente.**

Con respecto a ciencia y tecnología CONACYT estableció el Sistema Nacional de evaluación, y a su vez, desde 1984, existe el Sistema Nacional de Investigadores el cual funciona con cuatro

comisiones por áreas de producción en donde se evalúa la producción y calidad de los investigadores (Krotz 1992).

A partir de la propuesta del PME, en 1988, han surgido diversos programas de evaluación del profesorado, de 1989 a 1992 se opera el programa "Becas al desempeño académico" y el de "Carrera docente del personal académico" 1990-1992, pasando al "Programa de estímulos al desempeño del personal docente" en 1992, basado en los lineamientos que propone la SEP/SHCP donde se sugiere que cada institución deberá partir de ellos para la elaboración interna de sus propios reglamentos los cuales son aprobados por los órganos de gobierno internos de las IES como lo son los consejos académicos y consejos universitarios.

El Programa de Becas al desempeño Académico plantea criterios generales acerca de los académicos, entre los que podemos mencionar los siguientes: Para tener acceso a los beneficios de este programas se debe ser profesor de tiempo completo y contar al menos con tres años de servicio en la institución, El personal académico será evaluado por órganos o comisiones y deberán cumplir con los requisitos de calidad que la institución estableció y la evaluación estará basada en los reglamentos que la institución formule. La beca será anual y se calculará sobre la base de 30% del personal de tiempo completo. Los aspectos a evaluar serán: permanencia, dedicación y calidad. (Indicadores propuestos por SHCP y SEP).<sup>7</sup>

En mayo de 1992 entra en vigor el Programa de Carrera Docente del personal académico. El cambio de programa se basó principalmente en que el anterior beneficiaba a los investigadores orientando las actividades del personal de carrera a funciones relacionadas con publicación, asistencia a eventos y cursos de formación en detrimento de la docencia.

El Programa de Carrera Docente del Personal Académico intenta mejorar el salario del personal académico con una deshomologación contribuyendo a que el personal de carrera vea como opción laboral prioritaria la profesión académica, y se dediquen exclusivamente a la institución de adscripción y recobre la carrera académica su valor profesional, prestigio social y de motivación el ingreso salarial.

Por otra parte, el Programa de Carrera Académica tenía fondos para dos tareas, la de actualización y superación del personal académico.

Este programa está dirigido a tiempos completos indeterminados evaluando permanencia, dedicación y calidad del desempeño (Se evalúa el trabajo individual, el desempeño docente y su impacto en la formación de estudiantes), dicho programa se plantea como objetivo estimular el trabajo docente y, estimular diferencialmente la calidad de la actividad docente, es decir, el énfasis está puesto en la revaloración de la profesión académica y se evaluaba permanencia, dedicación y calidad de la trayectoria docente. En 1994 se incorporan al Programa de Estímulos al Personal Docente el de Carrera y Becas.

<sup>7</sup> En 1990 se benefició a nivel nacional al 51% del profesorado de tiempo completo quedando la mayoría en niveles 1 y 2, en 1991 solo el 65% de las instituciones cumplían los requisitos y criterios generales de operación de dicho programa. En el presente se ha generalizado la evaluación a través de los programas de estímulos, pues implica un ingreso económico para el personal académico, cuyo ingreso a éstos es por concurso y voluntario.



Para 1997 la SHCP emite cambios para el Programa de Estímulos al Desempeño, y en 1998 se incorporan a los reglamentos y procedimientos de evaluación de las IES. En 1999 la SHCP propone vincular el Programa de Estímulos a los objetivos de PROMEP, solicitando de nueva cuenta cambios a los reglamentos y procedimientos de evaluación de las IES siguiendo los lineamientos de ésta y de la SESIC. Dichos cambios se certifican por la CONAEVA y son aprobados, para su implementación, por los órganos de gobierno de cada institución.

En 1999 se da la vinculación del Programa de Estímulos del Personal Docente con los objetivos de PROMEP, aspecto que continúa vigente. (SEP/ SESIC , 1999)

El Programa Sectorial de Educación 2001-2006, prevé fortalecer PROMEP, SUPERA/ANUIES para la consolidación de cuerpos académicos y el mejoramiento del profesorado, así como disponer en el 2003 de un marco normativo para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente ya que parte de reconocer que para el logro de la calidad se tendrá que avanzar en mejoras salariales del personal académico y administrativo de las IES públicas, los cuales se encuentran rezagados, así como la mejora de los Programas de Estímulos al Desempeño del Personal Académico, en lo referido a su implementación y funcionamiento, en los montos económicos y en el reconocimiento de actividades relacionadas con la docencia, así como valorar el trabajo de manera cualitativa y el colectivo sobre el desempeño individual. (PNE, 2001-2006)

Por su parte ANUIES (2000) también considera la importancia de los procesos de evaluación de las Instituciones y actores.

ANUIES sobre los estímulos del desempeño docente señala: *"la deshomologación de los ingresos de los profesores e investigadores ocurrida a lo largo de la presente década mediante el otorgamiento de estímulos al desempeño, ha presentado un avance en el proceso de consolidación de los cuerpos académicos y su permanencia en las Instituciones públicas. Sin embargo aún no se han recuperado los niveles de ingreso de 1982, lo que se ha llevado a que algunos profesores busquen fuentes de ingreso complementarios"* (ANUIES,2000:94)

A manera de conclusión podemos señalar que a Inicios de la década de los noventa el gobierno mexicano pone en el centro de su proyecto educativo, la evaluación, y a partir de ello los procesos de evaluación avanzaron y se implementaron en el sistema de educación superior.

Se caracteriza esta década por haber escasas investigaciones que muestre resultados a nivel nacional sobre los procesos de evaluación en educación superior. A mediados de los noventa se inicia el análisis de los resultados, pero aún se carece de un diagnóstico general que dé fe de los resultados de la evaluación del sistema de educación superior en México. En la actual década se continúa con las evaluaciones a las IES, a la producción de los académicos así como también a los resultados de los procesos de evaluación vinculados al financiamiento y al otorgamiento de fondos especiales para el desarrollo y calidad de la educación. Destaca a mediados de los noventa el incremento de programas impulsados por el gobierno federal a través de la secretaría de educación Pública que tenían como objetivo mejorar el perfil del personal académico de carrera (tiempo

completo). Así como el mejoramiento y modernización de la infraestructura de las instituciones de educación superior públicas para la cual se otorgaron recursos extraordinarios.<sup>8</sup> (Ver cuadro 13)

Se presenta en el cuadro No. 12 la trayectoria de la evaluación de educación en México a partir de año de implementación, del plan o surgimiento del organismo y política así como también se describen los programas, coordinaciones y organismos que a más de una década han surgido para la implementación de las políticas públicas de evaluación.

---

<sup>8</sup> Se planea establecer un sistema nacional de acreditación y evaluación, así como la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación.

Políticas públicas de evaluación académica en México 1964-2002 Cuadro No. 12		Objetivo/Función
1962-1963	PLAN Quinquenio Plan Nacional de Desarrollo	Planeación para el desarrollo de la educación superior
1964	ANUIES	Mejoramiento de la calidad y asignación de recursos. Se evalúa la producción y calidad de los investigadores, recibiendo un estímulo mensual
1964	CONACYT	Formula la necesidad de la autorevaluación institucional La ciencia y la tecnología, su sistema de evaluación se establece por CONACYT Creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)
1964-1965	Programa Nacional de Educación Superior PRONAES	Evaluar las propuestas de las IES para el otorgamiento de financiamiento.
1966	Programa Integral para el desarrollo de los Procesos de la Educación Superior (PROIDES)	Se ubica a la evaluación como proceso.
1966-1964	Programa de Modernización Educativa (PME)	Diagnosticar para reorganizar el quehacer institucional, a través de la evaluación de la educación superior. Transformar el sistema educativo acorde a las necesidades del país, a través de la evaluación permanente.
1969-1964	Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (COMNEVA) dependencia de la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CANIPES)	Iniciar a los procesos de evaluación.
1969	CONACYT	Inicia la evaluación de posgrados
1969	ANUIES	Propone la evaluación interinstitucional de los programas educativos.
1969	Comisión Interinstitucionales de Evaluación de Educación Superior (CIEES)	Evaluar los programas de licenciatura y posgrado, la administración y gestión, extensión y difusión.
1969	Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES)	Otorgar financiamiento a las IES para el desarrollo de áreas prioritarias.
1969	Programa de Apoyo a la Ciencia en México (PACIME)	Apojar el mejoramiento de la investigación y posgrado.
1969	Gobierno Federal	A partir de la evaluación otorga subsidio para proyectos de modernización de las IES. (elaboración Planes de IES/financiamiento)
1969	COMNEVA	Evaluación y planeación con base como complemento y como proceso integral, la evaluación permanente incluida en planes y programas de desarrollo de la educación. Inicia la primera etapa de evaluación interna.
		<p>Políticas para Educación Superior: PROYECTOS institucionales de planeación y evaluación)</p> <p>Formula la necesidad de la autorevaluación institucional</p> <p>La ciencia y la tecnología, su sistema de evaluación se establece por CONACYT</p> <p>Creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)</p> <p>Incentivar con fondos extraordinarios a las IES que logran avances en niveles de calidad.</p> <p>Evaluación de las instituciones.</p> <p>Asignación racional de los recursos. Mejoramiento de la calidad y servicio educativo, a través de los procesos, los elementos y los resultados de las IES. Evaluación permanente.</p> <p>Evaluación interna (autorizada por SEP en 1960). Autorevaluación institucional. Emisión de reportes por las IES entregados a SEP. Inician los proyectos de evaluación del desempeño individual de académicos con el Programa de Carrera de Desarrollo del Personal Académico, como estímulo económico a los méritos académicos del profesorado. COMNEVA participa solamente en la parte INES, quien describe el proceso de evaluación) Se evalúan los posgrados para definir programas de excelencia. Se lleva a cabo mediante parés.</p> <p>Los CIEES se organizan para el cumplimiento de su objetivo por área de conocimiento. Dependen de la COMPEES (Coordinación Nacional de Planeación de la Educación Superior).</p> <p>A partir de la autorevaluación institucional se determinan fondos especiales para la modernización y la calidad de las IES.</p> <p>Asignar recursos económicos para el mejoramiento de la calidad de la investigación y posgrado en México.</p> <p>Evaluación y planeación para el otorgamiento de recursos.</p> <p>Evaluación interna. Autorevaluación institucional, donde se caracterizan las instituciones y se realiza plan de acciones para la mejora. Los resultados son reportados por las instituciones a COMNEVA y a la SESIC.</p>

Políticas públicas de evaluación académica en México 1984-2002  
Cuadro No. 12

POLÍTICAS PARA EDUCACIÓN SUPERIOR: PROPUESTAS

Año	PLURI INSTITUCIONAL	QUERÉTARO/QUERÉTARO	La evaluación abarca varios niveles:
1990	CONAIEVA	Evaluar las IES para mejorar la calidad académica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Institucional;</li> <li>⇒ Evaluación de las dependencias;</li> <li>⇒ Institucional;</li> <li>⇒ Interinstitucional;</li> <li>⇒ Regional;</li> <li>⇒ A nivel del sistema.</li> </ul>
1990	CONAIEVA	Inicia los procesos de evaluación.	<p>Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Se realizó por las propias IES a través de comisiones.</li> </ul> <p>Evaluación del sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Realizada por especialistas de SESQC en las universidades.</li> <li>⇒ El Consejo Nacional de Educación Tecnológica (CONSET) envía los bandos de Evaluación Interinstitucional (Servicios, programas, disciplina, vinculación, administración, infraestructura).</li> <li>⇒ Se realizó por evaluación por pares, definidos por áreas de conocimiento.</li> </ul>
1990	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Elaboración de la planeación a partir de los reportes sobre la situación de las IES.	A partir de los reportes institucionales, elaborados por rectores, comisiones del gobierno federal, se planeaban las prioridades para la asignación de financiamiento.
1990	SESQC/SHCP	Organizar el movimiento a las IES a partir de la evaluación y planeación.	Coordinación del CONAFES y la SHCP y la Subsecretaría de Educador Superior e Investigación Científica (SESIC).
1990	SESQC	Regular las relaciones del gobierno federal con las instancias privadas y a nivel licenciatura en universidades públicas.	Vincularse con la SHCP e IES. Diseño de políticas de evaluación de las universidades públicas. Las políticas de evaluación son: ⇒ Autoevaluación Institucional. ⇒ Evaluación de la productividad individual. ⇒ Revisión de pares. ⇒ Evaluación del sistema en general
1990	Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SET)	Coordinar el sistema tecnológico.	Coordinar evaluación, planeación y desarrollo.
1990-1992	SESQC/SHCP	Carerra Docente del Personal Académico: Promover y estimular la permanencia, dedicación y calidad del desempeño de los académicos.	Lo coordinan SEP, SHCP, cada institución elabora reglamentos con criterios de calidad y son aprobados por CONAIEVA en base a los lineamientos de la SESIC.
1990-1992	SESQC	Programa de Estimular al Personal Docente dirigido a docentes dedicados a los procesos de enseñanza aprendizaje, como un beneficio económico adicional al salario.	Evaluación para mejorar la calidad académica a través de becas al desempeño académico y el programa de estímulo al desempeño docente. Evaluado por lineamientos de la SESQC y la SHCP, a través de la organización de reglamentos internos en las IES. Los procesos de evaluación de los académicos se implementan a través de comisiones de académicos, evaluando al personal involucrado, permanencia, dedicación y calidad del desempeño.
1994	SHCP	Incorporación de la beca al desempeño y carrera docente al programa de estímulo.	Elaboración de reglamentos y procedimientos por las IES en base a los lineamientos de la SESIC, SHCP, autorizados por CONAIEVA.

Políticas públicas de evaluación académica en México 1984-2002		Castro No. 12	
AÑO	PLAN ORGANIZADO	OBJETIVO/FUNCIÓN	POLÍTICAS PARA EDUCACIÓN SUPERIOR: PROPUESTAS
1994	Programa de Superación (SUPERA)	Elevar los índices de matrícula y de egreso en posgrados.	Becas a estudiantes de posgrados las cuales serían dirigidas a las plantas de académicos de las IES.
1994	COMPES	Segunda Fase de evaluación. En el documento "Prioridades y compromisos para la educación superior 1991-1994" define las principales necesidades de las IES.	La CONEPES propone políticas para cada uno de los problemas y necesidades de las IES, lo que coordinarían a la modernización del sistema.
1995-2000	Programa de Desarrollo Educativo de educación media superior y superior.	Consolidar el sistema de educación, mejorando la calidad, pertinencia y equidad, así como impulsar la capacidad de investigación y desarrollo tecnológico.	Planear un Sistema Nacional de Formación del Personal Académico, consolidar el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación media superior y superior en su conjunto. Para elevar la calidad señala la importancia de continuar con la evaluación del sistema. Continuará la autoevaluación. Evaluación externa de las instalaciones, de los programas y de la calidad docente. Fortalezca y amplíe el Sistema Nacional de Evaluación.
1996	Programa de Mejora del Profesorado (PROMEP)	Modernización de las unidades académicas. Mejorar la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos para elevar la calidad de la educación superior a través de la profesionalización del profesorado, equipamiento para el trabajo docente y la creación de nuevas plazas.	Elaboración entre SEP y las IES, donde las IES, a partir de la evaluación, elaboraban los proyectos y los cambios requeridos; y SEP tiene como función coordinar el seguimiento y evaluación del PROMEP. Becas a los académicos para estudios de posgrado. Infraestructura para la docencia y creación de plazas para docentes con posgrado. Dirigido a todos las IES, excepto el sistema de normales. Se vincula con FOMES en su objetivo de modernización de las unidades académicas.
1997	SHCP	Emite cambios para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente	Se implementan en 1998 en base a modificaciones de reglamentos y procedimientos de evaluación.
1999	SHCP	Solicita a las IES vincular el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente con los objetivos de PROMEP.	Se elaboran adaptaciones en los reglamentos de las IES, en base a los lineamientos de la SESIC y la SHCP, los cuales son autorizados ante CONEVA.
2000-2006	Programa Nacional de Educación	Planear como objetivo avanzar hacia la calidad. Evaluar las funciones de las IES y de sus actores. Fortalecimiento de profesorado en la formación académica y pedagógica. Aumento de generación e incorporación de conocimientos. Aumentar y mejorar programas de posgrado. Consolidar los cuerpos académicos y el Sistema de Educación Superior.	Continúa el PROMEP, así como los procesos de evaluación individual y la rendición de cuentas y logros de las IES a la sociedad.
2020	ANUIES (Prospectiva)	Planear la evaluación como eje central en las IES, la evaluación para la calidad.	Propone evaluación interna y evaluaciones externas de programas académicos de prees y de organismos especializados no gubernamentales.

Fuente: ANUIES, 1994; PME, 1998; SEP, SESIC, 1990; Rodríguez Aragón, 1992; Krotz, 1992; Vries, Kent, 1994; Programa de Desarrollo Educativo 1994, SEP, ANUIES, CONACTY, 1996; PROMEP, 1996; SESIC, 1997a; SEP, SESIC, 1999; Vries, 2000; ANUIES, 2000; SEP, 2000; Nagata, 2001

### Evaluación académica en México: una década de programas de estímulos

A partir de la tríada financiamiento-evaluación-calidad, se realiza una revisión sobre la experiencia de los programas de estímulos al desempeño académico que dan fe de los procesos implementados como parte de las políticas de evaluación de las plantas académicas de tiempo completo de las IES en México.

Las políticas de evaluación, desde su surgimiento, se relacionaron con incrementos financieros para los programas de licenciatura y posgrado, además de ser la condición para el otorgamiento de recursos, es decir, la evaluación tenía como objetivo conocer cómo estábamos en materia de educación superior, a nivel de la Institución y de los individuos, por lo que en este periodo (1989-2002) no podemos negar la vinculación de políticas de evaluación con el financiamiento, así como también con los recursos percibidos a través de programas especiales (Ver cuadro No. 12 y 13).

Periodo	Programa	Becas	Piadas	Montos	Proyectos
1994-2000	Programa de Superación del Personal Académico (SUPERA/ANUIES)	2198	-	-	-
1995-2000	Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES)	-	-	\$4,574,000,000	2310
1995-2000	Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario (PROADU)	-	-	\$218,000,000	-
1997-2000	Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)	3044	5,441	-	-
1999-2000	Fondo de Infraestructura	-	-	\$2,386,000,000	-

<sup>1</sup> Becas para estudios de posgrado para profesores de tiempo completo.

<sup>2</sup> Apoyos para la realización de proyectos en universidades públicas, para ampliación y modernización de equipamiento para la docencia, bibliotecas, centros de lenguas, centros de cómputo y laboratorios de investigación.

<sup>3</sup> Apoyo para la realización de programas de colaboración trilateral con América del Norte, intercambio académico, así como actividades del profesorado y cuerpos académicos de las instituciones públicas.

<sup>4</sup> Becas nacionales y para el extranjero dirigidas a académicos de tiempo completo de universidades públicas para estudios de maestría, doctorado y especialidad y creación de nuevas plazas de tiempo completo para académicos con estudios de maestría y doctorado.

<sup>5</sup> Para universidades públicas estatales, para ampliación y modernización de instalaciones y equipamiento.

Fuente: Plen Nacional de Educación 2001-2006. SEP, 2000

### Financiamiento, evaluación y calidad.

En el caso de México el financiamiento aumenta en las IES al igual que la matrícula en el periodo de 1940-1988 que se relacionaba con la función social y objetivo educativo de la educación

<sup>1</sup> También hubo apoyos para las universidades tecnológicas en este periodo del Fondo de Infraestructura (Monto \$659,000,000) y del Programa de Equipamiento del Sistema de Educación Tecnológica (Ampliación y modernización de equipo para docencia e investigación.).

superior la cual era la formación de profesionistas por lo que la profesión era el eje central de la organización universitaria y predominaba la educación pública financiada principalmente por el gobierno federal.

A partir de 1968 el modelo de universidad entra en crisis perdiendo legitimidad ante la sociedad pasando a una nueva fase cuyas características principales fueron el incremento de la matrícula y la diversificación institucional, las cuales aumentaron en las principales ciudades y en las regiones.

El aumento de la matrícula y la diversificación se dio de 1970 a 1976, otorgándose un financiamiento que permitía un acelerado crecimiento del Sistema de Educación Superior de 1971 a 1982 periodo de mayor expansión el cual se define por un crecimiento cuantitativo más no cualitativo debido a que la calidad en este momento no era la prioridad del Estado sino su legitimación.

El financiamiento público siempre fue en aumento de 1970-1982 y fue en este año que inicia un proceso de contracción tanto de financiamiento como de matrícula.

Es a partir de esta crisis de financiamiento de las IES que se inician programas para apoyar actividades específicas creándose en 1984 el Sistema Nacional de Investigadores con un fondo financiero que tendría como finalidad apoyar con un estímulo económico a los investigadores que tuvieran alto desempeño y calidad, continuando en lo sucesivo este tipo de programas. (Ver cuadro 13)

En los noventa inicia un proceso de recuperación de recursos públicos en educación superior, pero el otorgamiento de los recursos se caracteriza por tener un proceso diferente al de las décadas anteriores, debido al cambio que se daba en la prioridad sobre la educación la cual era la calidad, ya no se centró el interés en el crecimiento del sistema, sino en la planeación de objetivos y metas a lograr para alcanzar un cambio cualitativo en las IES.

Este periodo centró su interés para lograr la calidad en educación superior en los docentes, por lo que surge la deshomologación y los programas para estimular el desempeño y carrera docente.<sup>10</sup>

El proceso de deshomologación, si bien es cierto genera diferenciación entre las comunidades académicas, parte de beneficiar económicamente, estimulando a aquellos que generan mayor productividad, constituyendo esta remuneración un ingreso adicional al salario percibido por lo que los programas de estímulos han jugado esta función. (Zorrilla, 1995, Díaz Barriga, 1997, Didou 1999)

Se evalúa, por sus instituciones, a los académicos mediante reglamentos de productividad internos, los cuales asignan puntaje a las diferentes actividades que se produjeron durante el año escolar, y a partir del puntaje obtenido se le asigna un nivel y este tiene a su vez un monto económico mensual.

Observándose, en esta relación, de financiamiento programas de estímulos para la calidad, un cambio en los procesos de otorgar subsidio y en el uso de este, ya que se inicia con el proceso de

---

<sup>10</sup> Ver apartado de "Académicos y evaluación de la productividad en este capítulo".

evaluación de las instituciones, recursos humanos, programas e infraestructura, orientado todo a la calidad del SES.

El apoyo que recibieron las universidades por el gobierno, en este periodo, permitió el crecimiento y su transformación pero a su vez se caracterizó por un "acercamiento" entre universidad y gobierno no solo en lo económico sino también en lo político. Esta cercanía entre Estado y Sistema de Educación Superior fue uno de los motivos principales de que la crisis económica impactara al sistema universitario (Rodríguez, 1995)<sup>11</sup>

De ahí la relación de la crisis financiera y crisis de la universidad, debido a que se da un cambio no solo en la disminución de financiamiento para las universidades públicas sino también un cambio en las prioridades gubernamentales de cómo distribuir el gasto social.

Fue en la década de los noventa cuando las políticas gubernamentales hacia la educación superior fueron visibles por los cambios que planteaban en diferentes dimensiones propias de estos sistemas de educación. Hasta esa década, el Sistema de Educación Superior, se caracterizaba por:

- Ser público, recibir financiamiento y tener acceso público;
- El funcionamiento de las instituciones era dado por su autonomía y decisiones internas
- La presidencia de Carlos Salinas de Gortari, fue un periodo caracterizado por el surgimiento de diferentes políticas gubernamentales dirigidas a la Educación Superior que representaron cambios en el funcionamiento de estos, siendo las siguientes propuestas las de mayor trascendencia:
  1. Mejorar la educación superior.
  2. Propuestas y medios de financiamiento del Sistema de Educación Superior, donde se incluyan nuevos mecanismos de financiación y las evaluaciones como formas de regular el sistema. Continuando en los periodos gubernamentales siguientes como ejes de política pública del sistema. (Kent, De Vries, 1994 )

Los diferentes actores señalaban la importancia que para el logro de los objetivos de la educación superior, se debiera de contar con un financiamiento que permitiera su mejoramiento.

El Banco Mundial planteaba que la educación superior depende del financiamiento gubernamental, entonces al presentarse restricciones fiscales generalizadas se reducen los presupuestos de educación acarreado problemas como superpoblación estudiantil, instalaciones deterioradas, falta de recursos didácticos lo que conlleva a reducir los estándares de calidad. (Banco Mundial 1995)

Por otra parte ANUIES manifestaba que "La tutela administrativa puede ser un medio para defender la calidad de la educación, a medida que la administración vigile que el monto otorgado a las

---

<sup>11</sup> Rodríguez Gómez al igual que Otao Fuentes, analiza la relación de la crisis económica iniciada en 1982 y el efecto que tuvo en el deterioro financiero del gobierno federal otorgado a las universidades mexicanas iniciando la reducción del crecimiento de la población escolar y el deterioro del financiamiento se hace notable ya en 1983 por lo que en 1987 la reducción del gasto público para educación superior se reducía en un 40%. (Fuentes Molinar, 1991)



*diferentes unidades funcionales le permita cumplir con los encargos que le fueron asignados y controle el uso de los recursos"* (ANUIES, 1995: 71)

Otros autores consideraron que existía un desfase de la enseñanza impartida en la universidad respecto al campo de producción y servicios dado por los avances científicos-tecnológicos. La planta de profesores cuenta con niveles bajos de formación, esto aunado con condiciones de trabajo desfavorables se traduce en pérdida de calidad del servicio educativo. *"...crisis es sinónimo de pérdida de calidad"* (Bravo Cisneros, 1997: 60)

Por lo anterior se sugirió la importancia de que las Instituciones de Educación Superior cuenten con los recursos financieros que les permitan lograr los niveles de calidad requeridos de aquí la preocupación de esta década por analizar propuestas alternativas de hacerse de recursos financieros, así como también formas de administración y uso de ellos .

Como se ha mencionado se planteaba, dentro de las políticas para educación superior, que la calidad de la educación se podría lograr a través de la evaluación, pues ésta aportaría conocimiento sobre los sistemas y a partir de ello se elaborarían, para su implementación, estrategias que condujeran a la calidad y excelencia de los SES.

Si el mejoramiento de la educación superior se da a partir de conocer su estado, por lo tanto *"evaluación debe ser considerada como una necesidad si se está en busca del mejoramientos...nada puede mejorarse en forma positiva deliberada si el esfuerzo no incluye la tarea de evaluar, el acto de juzgar o el menos, de formular algo aproximado a un juicio sobre las características cualitativas de eso que se desea mejorar. En la educación superior en México se requería de una evaluación para determinar si era necesario o no ese proceso de mejoramiento."* (Gago, 1991:4).

También se contemplaba la necesidad de evaluar para la realización de diseño de estrategias prospectivas de desarrollo *"No podemos proyectar el desarrollo de la educación cara a la nueva situación del país hacia el siglo XXI si no evaluamos nuestros recursos, las estructuras, los procedimientos con que operamos y los resultados que producimos."* (Fuentes Molinar, 1991: 5).

Por lo que la evaluación si bien es cierto, en el caso de México, se vincula directamente con el otorgamiento de financiamiento federal coinciden diferentes autores sobre la necesidad de evaluar las distintas dimensiones de la educación superior para reconocer el estado de ésta y poder elaborar políticas de mejoramiento, si se requerían y, fundamentalmente, no se podía lograr el mejoramiento de la educación superior sin tener un conocimiento sistemático de en qué y hacia dónde, tendría que desarrollarse.

En esta época del SES las políticas públicas determinaron un vínculo en la tríada financiamiento-evaluación-calidad y la política de evaluación se ha hecho más sistemática y continúa como instrumento fundamental para el mejoramiento de la educación superior.

### **Programas de Incentivos al desempeño docente: experiencias en México.**

El trabajo de los académicos es el conocimiento, siendo las funciones fundamentales de éstos la transmisión, resguardo, desarrollo, integración y aplicación del mismo en los más diversos campos del saber. (Boyer 1990), funciones que han tomado relevancia, así como la misma profesión académica, por la nueva dimensión que adquiere la educación superior dentro del actual modelo de desarrollo económico, y como parte del desarrollo requerido por nuestro país en el presente siglo.

Dentro del nuevo contexto que se da a partir de los noventa, donde la orientación política estatal para la educación superior era la evaluación, interesaba conocer cuál era la política para los académicos, donde había imperado como rasgo principal de la Universidad Moderna el surgimiento de la profesión académica con ausencia de formación y actualización del personal docente.

No había ninguna evaluación que proporcionara información, entre otros aspectos, sobre la trayectoria de la profesión y las condiciones de permanencia del personal académico. El profesorado universitario en lo general contaba nada más con grado universitario, estaba contratado temporalmente y por tiempo parcial y tenían una mayor identificación con el cuerpo de asignaturas que impartían más que con la disciplina.<sup>12</sup>

Por lo anterior se hacía necesaria la profesionalización de los cuerpos de académicos aunada a la modernización institucional ya que se considera que estos son el capital académico que debemos mejorar para llevar a las instituciones hacia una realidad más prometedora por lo que se proponían, para el mejoramiento de la calidad de las IES, la profesionalización del académico a partir de:

- Formación disciplinaria superior, orientada a los posgrados,
- Retribución salarial suficiente,
- Consolidación de grupos disciplinarios,
- Consolidación de la carrera académica,
- Desarrollo de Grupos académicos a nivel regional.

(Kent, 1991, Fuentes Molinar, 1991)

En 1991 ya se contemplaba la necesidad de evaluar la docencia para estimular un mejor desempeño de los profesores, y fomentar la carrera académica, por lo que las becas al desempeño académico implementadas por el gobierno federal se habían puesto en práctica, pero se critica la no discusión y falta de consenso ante los cuerpos académicos de esta política de incentivos que se otorgarían a los académicos por su productividad; de los principales aspectos que se discutían eran los siguientes:

---

<sup>12</sup> Clark, Brunner, Rodríguez Gómez, Rollin Kent, Fuentes Molinar, Gil Antón, entre otros describen estos rasgos de la universidad moderna en Latinoamérica, en relación a la profesión académica y su relación con la institución y materias, y políticas públicas.

- La unilateralidad del programa, pues se excluyen de la discusión a las instituciones, se decide por instancias gubernamentales y, es la Secretaría de Educación Pública, la encargada de su implementación,
- La inequidad de las becas, ya que se le asignaría solo al 30% del personal académico con tipo de contratación indeterminada y de tiempo completo,
- Se percibía que se agudizaría la diversificación de las plantas de académicos,
- Se prevé que uno de los problemas principales es querer evaluar con los mismos indicadores la actividad de investigación y la actividad de docencia,
- La exclusión de los maestros por horas, los cuales fueron en crecimiento en la década de los ochenta,
- Se pretende de manera homogénea evaluar a un cuerpo académico eminentemente heterogéneo. (Fuentes Molinar, 1991; Kent 1991)

En este periodo de inicio de la política de evaluación del personal académico se planteaba que se debería de abrir la discusión sobre estos aspectos para construir a futuro un académico que contribuya de manera real a la calidad de la enseñanza y la investigación. (Fuentes Molinar, 1991)

Continuando durante los noventa y en la actualidad los programas de evaluación al desempeño docente como formas de evaluación individual de la producción anual del profesorado a cambio de un estímulo económico.

Si el conocimiento y la formación de profesionales está a cargo de los académicos de las IES, es importante evaluar cómo se está realizando este proceso de aquí que algunos autores señalan la importancia de conocer a través de evaluaciones los resultados para poder hacer propuestas que nos permitan el avance (Kent, 1997, Ibarra 2000), así como también es importante evaluar los resultados que los académicos han logrado en la formación de profesionistas.

Dentro de la perspectiva de la calidad educativa de la educación superior en México, se han planteado estrategias para una mejora y toma de decisiones de las IES, estando en este marco aquellas dirigidas al profesorado que van desde programas de formación de profesores en el campo disciplinar y pedagógico, evaluación y análisis de los procesos y resultados de las actividades académicas relacionadas con la docencia, producción y difusión del conocimiento.

Por lo anterior se recomienda, que si existen procesos de evaluación distintos, para la docencia y para la producción académica global se deben de contemplar instrumentos de evaluación para cada una de las funciones, para que converjan las diferentes tareas realizadas por la diversidad de académicos de las instituciones, siendo cuidadosos de articular los diferentes procesos de producción en beneficio de objetivos planeados, satisfacción del profesorado y la convergencia de los diferentes procesos de evaluación que se implementan para el desempeño docente, pues en la práctica se evalúan con distintos instrumentos al desempeño, la promoción del personal, la investigación por el Sistema Nacional de Investigadores, lo que causa desarticulación del trabajo de docencia e investigación y malestar de las plantas académicas.

La calidad educativa de las IES se relaciona con la calidad de los profesores por lo que en las dos últimas décadas las políticas educativas lo han puesto en el centro para el mejoramiento de la calidad del sistema y de las IES siendo la práctica docente una de las dimensiones a ser evaluada, donde la evaluación de la docencia es concebida *"como una valoración de las competencias de los profesores"* (Fresán, Vera:2000:106). Si bien es cierto todo proceso de evaluación debe de estar orientado a conocer, retroalimentar y desarrollar propuestas de mejora para lo evaluado, eso no siempre se lleva a la práctica y tiene que ver con la percepción de los distintos modelos de evaluación que de manera diferenciada se implementan en las IES, así como los indicadores e instrumentos utilizados para la evaluación docente.

Los maestros de las universidades mexicanas son evaluados por:

- Procesos de selección para ser incorporados a las plantas de académicos de las IES a través de reglamentaciones y modalidades de ingreso como son: concursos de oposición donde se le evalúa por un jurado de académicos, a través de examen didáctico, examen escrito y prueba oral, esto es para el ingreso con definitividad y para el ingreso temporal es a través de su currículum al cual se le asigna un determinado puntaje en base a reglamentos de cada institución.
- Procesos de promoción que consiste en la evaluación de la trayectoria académica de los docentes por comisiones dictaminadoras, es decir el docente contratado con carácter indefinido o indeterminado, puede promoverse anualmente, asignándole un nivel a partir de su producción anual lo que le permite ir avanzando en el tabulador salarial.
- Los procesos de evaluación del desempeño docente a partir de los programas de estímulo, éstos han sido implementados a partir de los noventa y pretenden evaluar la productividad académica de los docentes a cambio de una remuneración económica y se ubican dentro de las políticas de deshomologación salarial. (Fresán, Romo 2000, Ibarra 2000).
- A partir de los apoyos especiales para el profesorado participan estos en convocatorias a concurso para obtener financiamiento para proyectos de investigación, para adquisición de equipo e infraestructura, para obtención de estímulos.
- Las convocatorias de premios anuales a la docencia e investigación y otros programas a concurso que se han implementado en las diferentes IES y donde el personal académico es evaluado por los instrumentos diseñados para cada una de las convocatorias.

Los organismos que participan en la planeación de las políticas públicas para la educación superior han gestado diferentes procesos que permitan conocer los alcances del trabajo académico, a través de evaluaciones de las funciones académicas que conduzcan a medir el desempeño individual el cual es recompensado con estímulos económicos no logrando dicho objetivo a diez años de su implementación.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> En este aspecto ha participado SHCP, SESIC, CONAEVA.

Otros intentos, en materia de política pública, para el mejoramiento de la formación y condiciones de trabajo, ya citados anteriormente son el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el Fondo para el Fomento de la Educación Superior (FOMES), los programas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) para la formación de nuevos cuerpos de académicos, el Sistema Nacional de Investigadores, que han tenido como finalidad estimular económicamente a aquellos profesionistas que han decidido por la profesión académica.

Se ha fomentado la creación de plazas de tiempo completo, mejorar los niveles de escolaridad de las plantas académicas, así como apoyos para la infraestructura para la docencia e investigación y la permanencia de los programas de incentivos. Lo anterior hace necesario evaluar el impacto que ha tenido este tipo de políticas en el desarrollo de la profesión académica en la organización y desempeño del trabajo académico, así como en la calidad.

### **Las políticas.**

En México con el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), y la UNAM, en 1990, inicia su programa institucional de evaluación de los Académicos denominado Programa de Estímulos a la Productividad y Rendimiento Académico (PREPAC) dando inicio a los programas de estímulos de investigadores y académicos de educación superior, entendidos estos como *"el condicionamiento del incremento salarial a la productividad mediante el establecimiento de procedimientos y mecanismos propios de los cuales están excluidos los sindicatos actores fundamentales de la negociación salarial"* (Rueda, Landesmann; 1999: 10)

Estos programas se hacen extensivos a las diferentes instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior, excluyendo a las Instituciones de Normal Superior por tener estas su propio programa de estímulos, denominado Carrera Magisterial.

Por su parte Aboites (1999) los denomina Programas de Merit Pay (Becas de estímulos de los Académicos de Educación Superior) por la influencia de las experiencias de este tipo de programas en Estados Unidos y coincide con los autores que sostienen que los objetivos de la creación de estos programas son los de revitalizar a la educación superior golpeada por los bajos salarios de los ochenta y, una aportación al análisis de estos programas es la que Aboites realiza sobre la influencia que tiene la cultura política en México, la cual considera autoritaria, y son trasladados estos mismos rasgos a la cultura de la evaluación.

Se plantea la evaluación en términos autoritarios y es la evaluación uno de los principales pilares del proyecto educativo actual; *"si bien es cierto el tema de las evaluaciones compete a las Instituciones de Educación Superior y universidades, beca y estímulos que dan dentro de una cultura de la evaluación autoritaria de escasa consulta y poco apegada a la legalidad y a los antecedentes científicos."* (Aboites; 1999:36) ya que se construye de la esfera oficial y oficialista, esto se argumenta con el hecho de que un reducido número de funcionarios son los que deciden y diseñan las iniciativas de evaluación y el acercamiento a la discusión solo se ha realizado entre funcionarios de SEP y rectores.

Se realiza una crítica al hecho de que en el caso de México no se tomaran las experiencias de programas de Meryt Pay de las Universidades estadounidenses siendo aquí donde se originaron y tienen una amplia trayectoria en los sistemas de educación superior por lo que considera de que la evaluación debe ser objeto de discusión de los diferentes sectores y niveles educativos, alejada de la cultura política predominante, lo que permitirá la construcción de una verdadera cultura de la evaluación en México.

Por su parte Furlán (1999) considera que la instauración de una red de evaluaciones y sistemas de pagos para recuperar parte del nivel de ingreso de los años setenta y parte de los ochenta por los académicos tuvieron un escenario que permitió su acelerada introducción en educación superior por lo que señala que los académicos del presente experimentan circunstancias muy diferentes al panorama de los setenta y parte de los ochenta y se refiere:

- A la caída del poder adquisitivo del salario,
- Congelamiento de plazas y eliminación de las que sufrieran bajas,
- Disminución del crecimiento de la matrícula y
- El carácter estratégico que para el país ha tomado la educación superior.

Por lo que si bien estamos seguros de que los programas de estímulos a la productividad son un incremento salarial y existía un contexto que permitió su generalización en los noventa y seguirá su acción, tenemos que observar este tipo de programas y hacer seguimientos sistemáticos de las diferentes experiencias ya que estamos de acuerdo con Furlán cuando nos indica *"que se ha cambiado en la última década la concepción misma del quehacer y la figura de los académicos, la definición de sus derechos y deberes y el modo de administrarlos donde los "meritos" están en el centro de la evaluación"* (Furlán, 1999: 65)

Uno de los trabajos sobresalientes ha sido el de Valero (1997) donde realiza un estudio sobre el impacto de las políticas de estímulos y de organización del trabajo académico en la UNAM. En su estudio toma como referencia el Instituto de Investigaciones Sociales, el Instituto de Física, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de Ciencias. Dicho estudio tiene como eje principal la relación organización del trabajo académico y la política de incentivos hacia los profesores investigadores. Es un estudio de tipo cualitativo tomando en cuenta los ejes de análisis propuestos por Burton Clark sobre estudios de sistemas de educación superior y las teorías de la subjetividad, campos y habitus, las representaciones sociales y de identidad.

Otros estudios realizados sobre la profesión académica y de ella la violencia entre los académicos tanto física como simbólica a partir de Bourdieu ubicadas esas formas de violencia dentro de los procesos de evaluación de académicos vías programas de estímulos es la realizada por Izquierdo Sánchez (2001).

Izquierdo señala que estos procesos de evaluación de los académicos es generadora de una diferenciación por las prácticas de trabajo realizadas para poder ser evaluados, así como también hace énfasis en la importancia de analizar sobre lo que ha pasado a diez años de la existencia del

Programa de Estímulos a la Carrera Docente donde hasta ahora sabemos de la no retroalimentación de estos programas a las prácticas académicas de las Instituciones de Educación Públicas.

Considera que un tema importante de analizar de la profesión académica en relación con estos programas de estímulos es la no valoración del trabajo académico lo que ocasiona daños a la salud física y mental de esas comunidades y, han generado formas de violencia que se relacionan directamente con la distribución de los estímulos encontrándose entre ellas las agresiones físicas que se han dado entre:

- Agresiones físicas entre académicos.
- Autoridades hacia académicos.
- Académicos hacia autoridades.

Y, por otra parte, la violencia simbólica:

- Desprecio por las aspiraciones y necesidades de los académicos.
- Sojuzgamiento al que se somete a los académicos por parte de las autoridades.
- Competencia de las capacidades entre los académicos. (Izquierdo Sánchez, 2000; Izquierdo Sánchez, 2001)
- Competencia de los capitales culturales entre académicos.

Este autor ha abordado, desde el punto de vista de Bourdieu los conceptos de violencia simbólica, capital cultural, llevándolo al campo de la profesión académica, evaluación y programas de estímulos, ubicando su análisis en contextos generales (Izquierdo Sánchez, 2000) y en el caso concreto de los académicos de unidades de la Universidad Pedagógica Nacional en México (Izquierdo Sánchez, 2001).

En esta breve revisión de la implementación de las políticas de evaluación del desempeño de los académicos de educación superior, vemos que no ha sido un proceso alejado del análisis y crítica, por lo que se encuentran algunos estudios que dan fe de la implementación en diferentes comunidades a partir de visiones heterogéneas.

#### **Procesos e instrumentación de evaluación.**

Estos programas considerados "nuevos", aunque ya tengan más una década en las IES en México, han tenido transformaciones por sugerencias de las instancias que otorgan los recursos como SEP Y SHCP<sup>14</sup> como del interior de las propias instituciones, los cambios son: en su implementación, en los instrumentos, las comisiones evaluadoras, los indicadores a evaluar, montos económicos, etc., pero aún persisten, entre los evaluados, interrogantes por la nula retroalimentación entre comisiones evaluadoras y personal beneficiado con el estímulo, por ejemplo:

- Si lo que se va a evaluar es lo indicado en la convocatoria anterior, o habrá cambios,
- Qué criterios se toman en cuenta para evaluar el trabajo,

---

<sup>14</sup> Ver apartado "Académicos y evaluación de la productividad" en este capítulo.

- Cómo se evalúan los productos de investigación, publicación,
- Seguirán las Direcciones de Desarrollo Académico de las IES siendo las instancias administrativas de los programas. (Díaz Barriga, Pacheco, Inclán, 1997)

Si bien es cierto que los montos económicos son impuestos por la SEP, han sido las instituciones las encargadas de definir reglamentos, criterios y convocatorias tendientes a eficientar la evaluación de los académicos lo que no en todos los casos es recibido con satisfacción por los beneficiarios del programas ya que año tras año existen impugnaciones por los puntajes, por los niveles, y por los criterios utilizados por las comisiones evaluadoras del trabajo académico y por considerar que no siempre se toma en cuenta el perfil real de los académicos que conforman las instituciones de educación y consideran poco flexibles estos criterios, ya que existe la preocupación por retomar criterios de organismos externos a la dinámica interna de las instituciones como Sistema Nacional de Investigadores, y de organismos de financiamiento internacional.

Por otra parte, no existe una evaluación diferenciada entre las funciones que desempeñan los académicos, es decir a un investigador se le exigen actividades de docencia y difusión, así como aquellos académicos que prefieren como actividad principal la docencia se les exige también actividades de investigación y difusión.

Siendo la actividad principal de las IES la docencia, por ser la que ejerce la mayoría de los académicos se le debiera dar mayor importancia a la hora de otorgarle puntajes de evaluación, pero en la realidad se evalúan de manera más explícita y con mayor ponderación a la investigación así como actividades que de ella se derivan: Esto ha ocasionado un malestar en los docentes evaluados, ya que se dieron casos en que había investigadores asignados a centros de investigación y no tenían asignada carga académica, siendo este criterio para ingresar a los programas de estímulos, y por lo tanto corrían el riesgo de quedar fuera de ellos, así como también aquellos académicos dedicados a tareas relacionadas con la docencia de manera más exclusiva tenían como resultado una evaluación baja, en términos cuantitativos, repercutiendo en el monto económico de su estímulo. Hasta hoy los resultados son básicamente cuantitativos y en base a ellos se les asigna un monto.<sup>15</sup>

Existe especial interés por abordar la evaluación individual, es decir, la que se está realizando al académico que desempeña funciones de docencia e investigación, y preocuparnos por la elaboración de indicadores adecuados para evaluar el desempeño docente, así como la necesidad de ir incorporando aspectos cualitativos en su evaluación, es decir, evaluar de manera más específica esta actividad.

Se ha priorizado el uso del cuestionario como fuente de información del desempeño docente el cual es aplicado a los estudiantes (Arbesú, Luna Serrano; García Salord 1999) quienes dan la percepción, a través de la evaluación de varias dimensiones o indicadores de la práctica docente del

<sup>15</sup> Hasta hoy esta problemática de la no existencia de una evaluación diferenciada para aquellos que se dediquen preferentemente a tareas de investigación o a tareas de docencia, persiste la cual se agudiza a partir de las modificaciones emitidas por SHCP y SESIC donde desaparecen las equivalencias para aquellos que no den hora aula, de no ser así quedan excluidos, ya que es un requisito de ingreso al programa. La evaluación sigue siendo cuantitativa, aspecto que reconoce en el apartado de calidad el Programa de Educación 2001-2006.



académico. Existen propuestas de utilizar indicadores que evalúen de manera más objetiva el desempeño docente y que vayan necesariamente más allá de la información cuantitativa que otorgan los cuestionarios como son: la observación, opinión de maestros y alumnos sobre qué indicadores serían los adecuados para evaluar, trayectorias académicas, uso de entrevista, autoevaluación, evaluación de pares, análisis de productos de aprendizaje. (Rueda, 1999)<sup>16</sup>

Este último punto sobre los medios utilizados para la evaluación es importante ya que los académicos, según diversos estudios, están de acuerdo con la evaluación pero existe incertidumbre sobre su uso y medios es decir quién la hace y cómo la realiza.

Eso es importante en la medida en que se evalúa a un sujeto y se incluye, de manera implícita, personalidad y actitudes laborales, es decir, no se pueden deslindar de la función docente personalidad y actitudes, por lo que se están evaluando características personales, las aptitudes y actividades para con los alumnos.

Así como también se está evaluando el "deber ser" del académico, es decir un tipo ideal del buen desempeño del docente, además de que es una constante el uso del cuestionario donde los alumnos son los "expertos" en diversas dimensiones que se evalúan al docente desde planeación, didáctica, procesos de comunicación, etc. cuyas respuestas se convierten en un dato cuantitativo y por lo regular no se tiene acceso a la evaluación de los alumnos por parte del académico, por lo tal puede ser un argumento utilizado por estos para considerar que desconocen si su desempeño en el aula es malo, regular, bueno o excelente, o bien, en que aspectos requeriría mejorar. (Loredo 1999)<sup>17</sup>

Por lo anterior inferimos que estos programas de incentivos que implican una evaluación de la producción anual del académico son los que dan la pauta de las funciones y actividades que deben desempeñar el personal académico de las IES por lo que es importante conocer a través de procesos de investigación la satisfacción, motivación, la creatividad, la producción cualitativa de los académicos a partir de su ingreso a los programas de estímulo al desempeño docente, así como conocer la percepción que de estos tienen los académicos de la IES.

Se considera que si bien es cierto se acepta que este tipo de programas impactan en la remuneración salarial de los académicos, no debemos perder de vista la percepción que las diferentes comunidades de académicos tienen de estos programas y la relación positiva o negativa que éstos tienen en la productividad, así como también la satisfacción o insatisfacción y el impacto que han tenido en las relaciones e interacciones de estos trabajadores de la educación.

Algunos hallazgos sobre este aspecto son los de Díaz Barriga (1997), donde la comunidad de investigadores de la UNAM tenía una percepción de decepción, incomodidad, desencanto y

---

<sup>16</sup> Al 2000 no ha habido cambios sobre innovación de instrumentos de evaluación a la productividad, se sigue priorizando el cuestionario, formatos de evaluación por Jefes de Departamentos, Presidencias de Academias y la evaluación de alumnos a través de cuestionarios. La evaluación sigue siendo cuantitativa "suma de productos a través de tablas de puntaje"

<sup>17</sup> En el caso de la Universidad de Sonora la evaluación de los docentes para el otorgamiento de estímulos se ha tomado problemático y uno de los aspectos es la evaluación de los alumnos, por ejemplo: los maestros de la escuela de artes, en su programa de talleres libres para la comunidad, admiten a alumnos de diferentes edades en áreas como música, canto, danza pintura, etc., por lo cual son evaluados por los inscritos y en ocasiones estos son infantes en edades que oscilan entre 6 y 11 años, cuyos resultados son remitidos a las comisiones evaluadoras que están a cargo de la evaluación de estos académicos.

frustración, originada por la competencia que se gesta en estas comunidades, así como también por el alejamiento que se tenía de productos de investigación de mayor profundidad, implican resultados a más largo plazo así como también los problemas que se presentaban en las tareas de publicaciones las cuales se solicitan en la actualidad con un mayor rigor "arbitraje".

De aquí la recomendación de Kohn (1994) de que la preocupación actual deberá centrarse en la creatividad que debemos tener los docentes para innovar y producir conocimientos y saberes relevantes, lo que impacta en el mejoramiento de las instituciones pero también en la satisfacción de los académicos.

Por su parte, Catalina Inclán coincide con Díaz Barriga, Aboltes (1997) en el hecho de que las políticas de evaluación vienen a contribuir más a una política de diferenciación que hace cada vez más profundas las diferencias entre instituciones y entre los miembros de la comunidad académica, por el hecho de que las percepciones de los académicos sean diferenciadas a partir de su productividad y este tipo de programas han tenido diferentes evoluciones e impactos de una comunidad a otra.<sup>16</sup>

La evaluación de la educación en el nivel superior desde los ochenta trata como política gubernamental generar procesos de reforma y cambio al interior de las instituciones por lo que se han dado nuevas formas de organización y administración de los recursos asignados, se pretendía una administración eficiente de estos recursos y, por otra parte, que se generaran cambios en los diferentes espacios de la vida académica y, en los propios actores.

En este tenor están los trabajos de Ibarra Colado (1994, 1999a, 1999b, 2000a, 2000b, 2000c, 2000d, 2000e, 2001a, 2001b, 2002) donde toma como eje de análisis la evaluación del trabajo académico (deshomologación salarial) y las políticas de profesionalización académica (formación de profesores) en México, como de los esfuerzos de modernización de la universidad a partir de 1989 partiendo del impacto *que éstas han tenido en las instituciones y plantas de académicos, como medidas de regulación. "Estas prácticas han dejado clara constancia de su implacable efectividad para conducir las conductas cotidianas de los académicos, controlando la naturaleza, contenido y organización de su trabajo mediante la regulación de sus ingresos económicos y la distribución de recursos, oportunidades y prestigio".* (Ibarra Colado 2002:4)

Por su parte, Alejandro Canales (2002) plantea el análisis de los programas de incentivos en el campo de la educación superior a trece años de haberse accionado y lo aborda desde el hecho de que la compensación fue más compensación salarial que mejora de desempeño, por lo tanto se debe repensar, a nivel de las instituciones, este aspecto, debido a que tanto ANUIES (2000) y el PNE 2001-2006 plantean la necesidad de revisar el logro de los objetivos de estos programas dirigidos al profesorado.

---

<sup>16</sup> Durante este periodo de implementación de las políticas de evaluación se ha acentuado la diferenciación de las instituciones y los académicos, tanto por los resultados, como por el financiamiento y apoyos extraordinarios. Por otra parte, en los académicos se acentúa más la diferencia entre las plantas de investigadores y docentes y al interior de cada una de éstas por la percepción de estímulos diferenciados.

Rueda Beltrán (2002) hace referencia a lo señalado por Canales (evaluación o compensación salarial) y los nuevos problemas que surgen en su implementación con los cambios realizados por SHCP y SESIC a los procesos de evaluación.

Catalina Inclán (2002) al igual que Rueda Beltrán (2002) plantea el no logro de objetivos de estos programas en la UNAM en sus doce años de implementación, en relación al impacto de mejoramiento institucional y la insatisfacción que aún se mantiene por las plantas académicas por las formas en que se evalúa su producción, aspecto que había analizado la autora en 1997. (Inclán 1997)

De los aspectos que se consideran se tendrían que reformar y cambiar son los siguientes:

- Una nueva reorientación en sus formas de organización y actuación ante un evidente escenario de crisis,
- Modificación de estructuras académicas, la desarticulación entre tareas sustantivas docencia e investigación y la pérdida de uno de los elementos más esenciales en el trabajo académico el interés y la satisfacción por la propia actividad,
- Tenían como objetivo incentivar el trabajo académico, pero se contraponen a los programas de promoción de las IES, ya que estos no se modifican constantemente. (Inclán, 1997)

Es evidente que la evaluación de los Programas de estímulos ha ocasionado cambios en la organización del trabajo docente y, en el caso de los Investigadores, es donde se encuentran aspectos más explícitos sobre sus cambios.

En el presente la evaluación para la asignación de puntos para la obtención de estímulos al personal académico, ha incrementado su ingreso pero no ha influido en la solidez del desarrollo académico como tampoco en una mejor formación del alumnado o para mejorar el trabajo científico Martínez Rizo (2000) considera que lo anterior se debe a que la evaluación que predomina es la analítica, en las diferentes instituciones, la evaluación consiste en asignar puntajes a la producción no priorizando lo cualitativo y dejando de lado actividades prioritarias principalmente las referidas a atención a alumnos.

Uno de los hallazgos referente a la evaluación de los programas de estímulos en el trabajo docente, se encuentra que la aceptación a ser evaluados, pero existe el reclamo de que los resultados cuantitativos no les permiten retroalimentar su práctica y es contradictorio con el objetivo de este tipo de programas, que es aumentar la productividad y lograr la calidad y excelencia con la participación de los académicos en educación superior y, otro aspecto importante, es que se encuentra una resistencia a modificar el trabajo docente por una estructura que exige cambios en su conducta y en su actitud y esto implica defender la identidad del trabajo docente por lo que se encuentran las siguientes situaciones:

- Personal que no solicita ingreso de participación en estos programas por no estar de acuerdo con los criterios con los que será evaluado su trabajo de docencia e investigación,

- Docentes que no solicitan ingreso por estar en desacuerdo en los cambios que se les solicitan en su proceso de trabajo para que sus actividades entren dentro de las dimensiones a evaluar, y por considerar muy burocrático el proceso de certificación<sup>19</sup>.
- En las diferentes instituciones se encuentra el derecho de impugnación de los resultados obtenidos en la evaluación, las cuales son recurrentes por no estar de acuerdo con el puntaje obtenido y con actividades que no fueron tomadas en cuenta porque no cumplen algunos de los requisitos estipulados en el reglamento o convocatoria.
- Respecto a los casos más generalizados se encuentran los que participan conscientes de que están modificando su organización del trabajo a cambio de una remuneración económica, pero esta modificación tiene efectos en la disminución de la calidad de los productos.
- Por último, se observa en algunas instituciones modificaciones que se han realizado a los reglamentos, fundamentalmente en criterios "de flexibilidad" por el reclamo existente en las plantas de académicos de la exclusión de un número considerado de docentes o bien el hecho de que estos reglamentos, por el tipo de criterios empleados, quedaban evaluados con puntajes bajos muchos de los docentes, por tener una orientación más definida hacia la evaluación de la investigación.<sup>20</sup>

Los programas de estímulo al trabajo académico han venido a modificar las pautas de trabajo del académico y a formar parte de su incremento salarial, el que se había deteriorado, extremadamente, desde la segunda mitad de los ochenta, pero es necesario sistematizar este tipo de procesos de investigación que nos permitan, con mayor profundidad, conocer diferentes dimensiones y las múltiples relaciones entre evaluación de los docentes, programas de estímulos al desempeño, y trabajo académico.

Se coincide con Rueda (1999) y con el grupo de autores que hemos mencionado y que han venido haciendo aportaciones en la evaluación de los programas de estímulos al desempeño académico cuando consideran que la evaluación docente se debe analizar y posicionar como un mecanismo que pueda contribuir al perfeccionamiento de esta actividad en las universidades, para lo anterior se hace necesario el reconocimiento de la docencia en educación superior como una actividad sustantiva para la formación de profesionistas por lo que todas las instancias tendrán que sensibilizarse en el logro de éste objetivo, lo que permitirá conocer su actual problemática y su perspectiva futura.

<sup>19</sup> Los académicos consideran "muy burocrático" el trámite de certificación debido a que hay actividades en que se entrega la constancia, el producto, y carta de la comisión que se le otorgó, en caso de faltar uno de los documentos la comisión evaluadora tiene la facultad de no tomar en cuenta la actividad.

<sup>20</sup> La Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad de Sonora son algunos casos en que los colegios académicos han realizado modificaciones, en criterios y mecanismos de evaluación, a los reglamentos, a los tabuladores. Los cambios han respondido ha dos factores: a) demandas de las propias comunidades académicas; b) cambios emitidos por la SHCP y SESIC; en el caso de la UNISON se incluye un tercer factor, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS)

En este capítulo se abordan sociedad del conocimiento, calidad y evaluación en educación superior a partir de las orientaciones de las agencias y organismos internacionales, analizando la participación de agencias y organismos internacionales.

La evaluación como una de las transformaciones que se presentan en los sistemas de educación superior a partir de los ochenta, donde el Estado, como política pública, implementa la evaluación en las IES.

Se analiza las políticas públicas de evaluación en México, a partir de una revisión de las políticas de evaluación dirigidas al personal académico a través de los programas de incentivos.

A partir de lo anterior se presentan las siguientes conclusiones.

Los organismos y agencias internacionales han incidido en la necesidad de transformación de la educación superior realizando propuestas de cambio así como de funcionamiento y participación de académicos y estudiantes en ello, sobresaliendo su incidencia en el diseño de políticas públicas.

De los planteamientos de los diferentes organismos coinciden con los referidos al mejoramiento de la calidad, pertinencia así como la de diversificación de opciones de financiamiento.

Por otra parte, están los señalamientos sobre la vinculación calidad y evaluación académica, cuyos referentes se han explicitado en la implementación de políticas públicas de los diferentes países.

Destacando, en las posturas, lo relacionado con las transformaciones de los SES y el diseño de políticas de los Estados para avanzar en la construcción de la sociedad del conocimiento.

- Uno de los principales cambios es en la concepción de universidad, siendo en la sociedad del conocimiento, la concepción de educación de mayor alcance y más flexible, se concibe como un proceso integral sin limitaciones de edad, de niveles o de centros escolares, pues la formación es concebida a lo largo de la vida, por lo que aunado a su perspectiva de educación terminal tendrán la función de actualizar conocimientos profesionales o técnicos, así pues la visión de educación superior es la de la educación permanente.
- El valor del conocimiento y de la información, para las sociedades contemporáneas valida la función de las instituciones de educación superior, pues su función principal es el conocimiento; por lo que les espera un proceso de transformación e innovación en las IES, en la formación de profesionales, investigadores y técnicos, en la generación, aplicación y transferencia del conocimiento para atender los problemas que en las diferentes dimensiones se presentan en nuestros países<sup>21</sup>; por que en el nuevo contexto, se plantean cambios en el sistema educativo.

---

<sup>21</sup> Por lo que deberá avanzar América Latina, dentro del contexto global, en el crecimiento de los siguientes indicadores en el mercado global, representa más de un 8% de la población y 4% de los ingenieros y científicos trabajan en investigación y desarrollo experimental, solo un 2% de comercio de tecnologías de la información y menos de un 2% de las computadoras conectadas a internet, posee el 20% de líneas telefónicas y un 10% de computadoras por igual número de habitantes en comparación con países desarrollados (Brunner 2000d). Respecto a la producción de conocimiento, la investigación y

- La evaluación, en México, se presenta como una de las tendencias globales impulsada, apoyada y propiciada por los organismos internacionales, aplicándose en países de Europa, y América Latina, y que obedece, de alguna manera al ideal de la sociedad del conocimiento, donde la participación de las Instituciones de Educación Superior y de sus actores es esencial.
- Se observa que la educación superior en México presenció cambios en su estructura organizacional, así como crecimientos de la matrícula, de profesores universitarios, del sector tecnológico universitario, no presentándose crecimiento en el sector de universidades públicas, desarrollo del sector privado de educación superior, crecimiento de los posgrados a nivel de las instituciones de educación superior del centro del país y de las regiones; además de la implementación, en esta década, de las políticas educativas como son los programas para el mejoramiento de la educación superior sobresaliendo la evaluación y acreditación, desarrollo de la infraestructura tendiente a lograr la calidad de la educación, y surgen programas de apoyo al profesorado que permitirían la formación de un perfil académico deseable acorde con las nuevas necesidades de la sociedad, de la universidad, del conocimiento, y de su incidencia en la formación de profesionales.
- Se observa la relación financiamiento-programas de estímulos para la calidad, así como un cambio en los procesos de otorgar subsidio y en el uso de éste, iniciando los procesos de evaluación de las instituciones, recursos humanos, programas e infraestructura, orientando todo a la calidad de los SES.
- Las políticas públicas determinaron el vínculo financiamiento-evaluación -calidad. La política de evaluación se ha hecho más sistemática y continúa en el presente y en prospectiva como instrumento fundamental para el mejoramiento de la educación superior.
- Dentro de la Modernización Educativa en México se introducen los Programas de Evaluación Académica, la cual se traduce en remuneración económica, como complemento al salario que los profesores perciben por su trabajo dentro de las instituciones de educación.

---

financiamiento para ello es escasa y su productividad se ubica en un 10% de las universidades que conforman el sistema de educación superior en América Latina. En México la evaluación para la calidad y su vinculación con el financiamiento aparecen en la década de los noventa.

- En México, es en los ochenta, que inician los programas de evaluación del profesorado con la formación del Sistema Nacional de Investigadores (1984), continuando, en 1988, con el Programa de Becas al Desempeño Académico y el de Carrera Docente, en 1992 surge el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, en el cual se fusionan los dos primeros, en 1994 aún vigente.
- La evaluación de la productividad individual se orientó a la evaluación de la docencia, de aquí la preocupación de conocer las diferentes experiencias que se han implementado en las Instituciones de Educación Superior en México.
- Los programas de incentivos al desempeño docente en México no logran de manera general impactar en el ingreso de los académicos, así como tampoco el mejoramiento de la productividad, calidad y permanencia en el sentido de que experiencias revisadas consideran que los efectos han sido "perversos" no causando satisfacción por el quehacer académico y por los montos obtenidos por su productividad en algunas IES.
- Otro efecto no logrado es el reorganizar, de manera positiva, el quehacer académico en el sistema para el mejoramiento de la producción del conocimiento y la práctica de docencia.
- Por otro lado, aunado al objetivo de mejorar la calidad, a través del trabajo de los académicos surgen, al igual que los programas de incentivos en la década revisada, nuevas formas de financiamiento a través de apoyos especiales para las transformaciones e innovaciones de las IES, así como para la profesionalización del personal académico, como fueron el programa SUPERA-ANUIES, FOMES, PROADU, PROMEP, y el Fondo de infraestructura.
- La evaluación del trabajo académico es un objeto de estudio que se torna relevante por la polémica existente en los grupos de académicos al interior de las Instituciones de Educación Superior al respecto y los efectos que esta ha tenido en su productividad y en los cambios en la organización del trabajo de las comunidades académicas.

Es relevante conocer el estado actual del Sistema de Educación Superior de México a través de procesos de investigación que permitan aportar conocimiento, comprensión y análisis sobre las diferentes dimensiones que lo conforman. Y es a partir de esta perspectiva que se expone el contenido del presente apartado.

Por último, a partir de la exposición de las tendencias generales sobre sociedad del conocimiento, calidad, evaluación en educación superior, desde la postura de los organismos

internacionales y la contextualización de la evaluación académica en el ámbito internacional, en América Latina y de las políticas públicas de evaluación en México implementadas en el Sistema de Educación Superior y en el personal académico, a través de los programas de Incentivos, consideramos necesario pasar del nivel macro de implementación de la política a la comprensión de ésta en una institución específica (micro implementación) como es el caso que nos ocupa en este proceso de investigación: el Programa de Estímulos al Desempeño Docente en la Universidad de Sonora.



CITAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, Adrián; (2000)	Estado, políticas y universidades en un periodo de transición, México, 2000, ed., FCE- U de G
Aboites Aguilar, Hugo; (2000)	"Examen único y cultura de la evaluación en México" en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Aboites, Hugo (1999)	"La cultura de la evaluación en México y la evaluación de los académicos", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Allende, C.M. de, Díaz, G. y Gallardo C. (1999)	La educación Superior en México y en los países en vías de desarrollo desde la óptica de los organismos internacionales, México: ANUIES (Serie documentos)
ANUIES (1999)	Estadísticas de Educación Superior. ANUIES; 1999. www.anui.es.mx
ANUIES (2000)	La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES. 2000
Arbesú García, María Isabel; (1999)	"Evaluación docente a través de la etnografía", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Banco Mundial (1994)	Las Lecciones derivadas de la experiencia. Banco Mundial. 1994.
Banco Mundial (1994)	Examen del Banco Mundial, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Banco Mundial (1994)	Las Lecciones derivadas de la experiencia. Banco Mundial. 1994
Banco Mundial (1995)	Prioridades y estrategias para la educación. Banco Mundial 1995.
Banco Mundial (2000)	"La enseñanza superior. Las lecciones derivadas de la experiencia" Banco Mundial 1994., en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Banco Mundial (2000)	"Prioridades y estrategias para la educación". Examen del Banco Mundial, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Berman, Paul (1993)	"El estudio de la macro y micro-implementación". En la implementación de las políticas (Antologías de Política Pública 4), L. F. Aguilar Villanueva (ed). México: Porrúa.
Bienaymé, Alain (1992)	"Problemas de la educación superior francesa: la evaluación como una necesidad y una ayuda para el mejoramiento de la calidad", en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.
Boyer L., Ernest (1997)	Una propuesta para la educación superior del futuro. Fondo de Cultura Económica, UAM Azcapotzalco. México D.F. 1997. (Edición en inglés 1990 Scholarship Reconsidered. Priorities or the Professoriate. A Special Report, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton, N.J. USA.)
Bravo Cisneros, Ángel (1997)	"Arribo a la crisis y nuevas exigencias a la educación superior" en La Universidad Mexicana en el Umbral del siglo XXI, Visiones y Proyecciones. ANUIES.
Brennan, Jhon (1997)	"La política de educación superior en el Reino Unido. La convergencia de dos tradiciones", en G. Valenti y A. Mungaray (coords) Políticas públicas y educación superior, en México, ANUIES 1997
Casillas García de León, (1992)	"Los compromisos de las instituciones de educación superior", en Universidad Futura, Vol. 4, No. 10, 1992.

Clark R., Burton;(1998)	"Crecimiento sustantivo y organización Innovadora: nuevas categorías para la investigación en educación superior", en Perfiles Educativos, tercera época, Vol. XX, No. 81. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1998.
Clark, Burton (1987)	(1987) (ed.): The Academic Profession: Nationalm, Disciplinaym, and Institutional Settings; Univeraly of California. (1987) "The problem of complexity in modern higher education"; Comparative Hingher Educación Research Group, University of California, Los Angeles, Woring Paper.
Clark, Burton R.; (1997)	Las universidades modernas: espacios de investigación y docencia. Colección Problemas educativos de México. Coordinación de Humanidades, UNAM, 1997.
Clark, Burton;	El sistema de Educación Superior. Una Visión Comparativa de la Organización Académica." UNAM. Edit. Nueva Imagen. México.
Clark, Paul (1995)	"Aseguramiento de la calidad de la educación superior en Gran Bretaña" en Revista de la Educación Superior. Vo. XXIV (4) No. 96, octubre-diciembre de 1995. ANUIES, México.
Comisión de las Comunidades Europeas (1997)	Evaluación de la aplicación del libro blanco "enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento.
Coomba (1992)	"Conferencia Introductoria. Una perspectiva internacional sobre los retos de la educación superior" en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.
Coombs, Phillips (1991)	Estrategia para Mejorar la Calidad de la Educación Superior en México. Informe para el Secretario de Educación Pública realizada por el Consejo Internacional parar el Desarrollo de la Educación. SEP y FCE.
Cox, Cristián (1990)	"La producción de políticas públicas de educación superior: categorías para análisis comparativos". Chile: Facultada Latinoamericana de Ciencias Sociales (mimeo).
Crozler, Michael y Erhard Friedberg (1990).	El actor y el sistema. México: Alianza Editorial.
Chaves de Resende Martins Ricardo (1992)	"El sistema de seguimiento de evaluación de la CAPES de Brasil: Notas críticas sobre su evaluación", en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.
Chiroleu, Chiroleu (2000)	"La educación superior en los países del MERCOSUR. El reconocimiento de las singularidades como punto de partida de la Integración regional" en Revista de la Educación Superior No. 115. Julio - septiembre del 2000. Vol. XXIX (3)
Canales Sánchez, Alejandro, (2002)	"La evaluación del trabajo académico y el reto de su implementación" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Didou Aupetit, Sylvie; (1999)	"Gestión de los sistemas de educación superior en México. Las dinámicas espaciales y urbanas" en Universidad Contemporánea. Política y Gobierno" Tomo II Hugo Casanova y Roberto Rodríguez Gómez, coordinadores. Colección Problemas educativos de México. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Díaz Barriga, Ángel; (1997)	"Los académicos ante los programas Merit Pay" en Universitarios: institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.
Díaz Barriga, Ángel; (1997)	"La comunidad académica de la UNAM ante los programas de estímulos al rendimiento" en Universitarios: Institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.

Fernández Pedro Muncio (2000)	"Evaluación de la Calidad", en Hacia una educación de Calidad, gestión, instrumentos y evaluación. Ediciones Narces, Madrid España, 2000.
Filmua, Daniel (1994)	"El Papel de la Educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas. Organización de Estados Iberoamericanos
Fuentes Molinar, Olac, (1989)	"La educación Superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro", en Universidad Futura, Vo.1, No. 3, octubre 1989. Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco.
Fuentes Molinar, Olac, (1991)	"Las cuestiones críticas de la política de educación superior en México. La agenda de los '90" Departamento de investigaciones educativas - CINVESTAV-IPN. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. 1991.
Fuentes Molinar, Olac, Gago, Antonio, Ortega, Sylvia; (1991)	"El sentido de la evaluación institucional. Un debate", en Universidad Futura, Vol. 2, No. 6-7. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco, 1991.
Furián, Alfredo (1999)	"La evaluación de los académicos", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Fresán, Magdalena, Romo, Alejandra (2000)	"La evaluación de la actividad docente" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Fresán, Magdalena, Romo, Alejandra (2000)	"Evaluación de la trayectoria del personal académico" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Fresán, Romo Vera (2000)	"La calidad en la educación superior" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Gacel Ávila, Jocelyn (2000)	"La dimensión internacional de las universidades mexicanas", en Revista de la Educación Superior Vol. XXIX (3)No. 115, Julio-Septiembre de 2000. ANUIES.
García Guadilla, Carmen (1997)	"Integración y Contextualización en el ámbito de la globalización" en Perfiles Educativos, Vol XIX No. 76-77 abril-septiembre 1997.
Grediaga Kurl Rocío (1999)	Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. ANUIES.
Gago Huguet, Antonio. (1991)	Ejes de la Reforma: Calidad y Pertinencia, Revista Universidad Futura, Volumen 4, Número 10. UAM, México.
Hernández Yáñez, María Lorena (1996)	Actores y políticas para educación superior, 1950-1990. Su implementación en la Universidad de Guadalajara. ANUIES
Ibarra Colado, Eduardo (1994)	"La casa de los espejos", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Ibarra Colado, Eduardo (1999)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al desarrollo académico" en Revista Sociológica del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana No. 41
Ibarra Colado, Eduardo (1999a)	"La universidad en México hoy: ordenamiento institucional, profesionalización académica y reinención de subjetividades". Documento elaborado para el panel: Reformas y poder en la Universidad Pública Mexicana. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.

Ibarra Colado, Eduardo (1999b)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al desarrollo académico". Ponencia preparada para la mesa de trabajo "Las condiciones para el desarrollo de los académicos de las ciencias sociales en el fin de siglo: transformaciones, dilemas y retos" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000a)	"Claroscuros de la evaluación de los académicos ¿Qué sabemos? ¿Qué nos falta?." Texto elaborado para la presentación del libro ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000b)	"Políticas de docencia de la UAM: cuestiones críticas y propuestas de readecuación" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000c)	"Presente y porvenir de la universidad en México: notas para una caracterización de sus cuestiones críticas". Ponencia preparada para el II Coloquio de Egresados Metropolitanos: "México y su realidad social al filo del siglo" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000d)	"Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto?" Ponencia presentada en el Encuentro de Especialistas en Educación Superior. Re-conocimiento de la universidad, de sus transformaciones y su por-venir. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000e)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al trabajo académico". Ponencia presentada en la mesa Formas de organización de la Universidad y trabajo académico, del foro ¿A dónde va la Universidad Pública? Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2001)	"Los desafíos de la educación superior en México", en Educación 2001 Revista de educación moderna para una sociedad democrática. No. 71, abril 2001.
Ibarra Colado, Eduardo; (2000e)	"Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico" en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Kent, Rollin (2000)	"El conocimiento en la sociedad del aprendizaje", Revista de la Educación Superior en Línea. No. 117.
Kent Serna, Rollin (1997)	"Las políticas de evaluación", en Los temas críticos de la educación superior en América Latina. Vol. 2: Los años 90. Expansión privada, evaluación y posgrado. México 1997.
Kent Serna, Rollin, De Vries Wietse (1994)	"Evaluación y financiamiento de la educación superior en México", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Kent Serna, Rollin, et. al.; (1991)	"Política Estatal para los Académicos" Universidad Futura. Vo. 2 No. 67. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco. México 1991.
Kent, Rollin (1995)	Regulación de la Educación Superior en México. Colección Temas de Hoy en la Educación Superior. No. 3. ANUIES

Kent, Rollin; (1999)	"Cambios emergentes en las universidades públicas ante la modernización de la educación superior" en Universidad Contemporánea. Política y Gobierno" Tomo II Hugo Casanova y Roberto Rodríguez Gómez, coordinadores. Colección Problemas educativos de México. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Kohn, Alfie; (1994)	"Por qué no funcionan los programas de incentivos", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Latin Barómetro (2000)	Encuesta 1999. Santiago de Chile
Loredo Enríquez, Javier; (1999)	"Evaluación docente en la Universidad Anáhuac", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Krotz, Esteban (1993)	"Evaluación, puntos y sobresueldos en la Universidad Autónoma de Yucatán", en Universidad Futura, Vol. 4, No. 11, Pág. 58-68.
Krotz, Esteban (comp.) (1992)	La problemática de la evaluación académica, México, universidad Autónoma de Yucatán.
Lucas, R.E.	"On the mechanics of economic development", en Journal of monetary economics, núm. 22 pp. 3-22.
Luna Serrano, Edna; (1999)	"Opinión de los maestros y estudiantes respecto a las dimensiones de evaluación docente en posgrado", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
López Nogales, Armando (2001)	Sonora: Cuarto Informe de Gobierno. Octubre 2001.
Magaña Echeverría, Martha Alicia (2001)	Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos. Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie Investigaciones. ANUIES, México D.F. 2001.
Martínez Rizo (2000)	"Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie Investigaciones. ANUIES 2000.
Martínez Rizo (2000)	"La evaluación del personal académico. En busca de sistemas de orientación sintética" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie Investigaciones. ANUIES 2000.
Montes Barajas (1996)	Los Académicos de la Universidad de Sonora. Algunas características. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Agosto 1996.
Montes, Barajas, et. al.; (2000)	Análisis de nuevo reglamento del estímulo al desempeño docente del personal académico. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Septiembre 2000.
Neave, Guy, (1990)	"La educación superior bajo la evaluación estatal." Tendencias en Europa occidental, 1986-1998", en Universidad Futura, Vol. 2, No. 5. Pág. 4-16.
OCDE (2000)	Seguimiento de las reseñas de políticas educativas nacionales. La educación superior en México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
OCDE (1996)	Seguimiento de las reseñas de políticas educativas nacionales. La educación superior en México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo.

OCDE (1997)	Exámenes de las políticas nacionales de educación. México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
Omelas, Carlos (1998)	"Extenuación y arreglo institucional. 25 años de rutinas en la Universidad de Puebla". En Adrián Acosta S. (coordinador). Historias Paralelas, un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998, México, 1998, ed. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, pp. 131-163.
Ortega Salazar, Silvia (1997)	"El sistema de educación superior en México y la nueva dimensión internacional: una visión sobre el intercambio y la cooperación académica", en Revista Perfiles educativos, Tercera época, Vol. XIX, No. 76/77, 1997. Centro de Estudios sobre la Universidad/UNAM.
Pérez Juste, Ramón; (2000)	"La Calidad de la educación", en Hacia una educación de Calidad, gestión, Instrumentos y evaluación. Ediciones Narcea, Madrid España, 2000.
Psacharopoulos, E. Velez, (1996)	A panagides and h. Yang. "Returns to education during economic boom and recession: México 1984, 1989 and 1992, En Education economics, vol 4 num. 3, 1996.
Richet (1992)	"La evaluación de la educación superior en Francia", en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.
Rodríguez Angulo, Armando; (1992)	"Panorama general de los actuales sistemas de evaluación académica" en La Problemática de la evaluación académica. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, Yucatán, 1992.
Rodríguez Gómez-Guerra, Roberto (1995)	"El financiamiento de la Educación Superior en México, elementos para la discusión", en Políticas de financiamiento a la educación superior en México. Rafael Cordera Campos, David Pantoja Morán coordinadores. Colección Problemas educativos en México. Centro de Estudios Superiores sobre la Universidad. UNAM, 1995.
Rodríguez Gómez-Guerra, Roberto (1999)	"La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES." en Revista de la Educación Superior. Vol. XXIX, No. 113, Enero-Marzo de 2000. Anuies.
Rodríguez Gómez-Guerra, Roberto (2000)	"La reforma de la educación superior. Señales del debate internacional a fin de siglo" en Revista electrónica de Investigación educativa REDIE, Vo. 2 No. 1, Mayo 2000. <a href="http://redie.ens.uabc.mx/vol2no1/contenido-rogo.html">http://redie.ens.uabc.mx/vol2no1/contenido-rogo.html</a> .
Romero Hicks, Juan Carlos(1999)	"Los retos de la educación superior ante la globalización." En México y el Mundo. Memoria de la IX Reunión ANUIES-PRODMEX. Biblioteca de la Educación superior, Serie Memorias. 1999.
Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Evaluación académica vía los programas de compensación salarial", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Notas para una agenda de discusión sobre la evaluación de la docencia en las universidades", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Rueda y Landesmann (1999)	¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Ruiz Durán, Clemente (1997)	El Reto de la educación superior en la sociedad del conocimiento. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES, México D.F.
Ruiz Nápoles, Pablo (2000)	"La universidad latinoamericana y el crecimiento económico: Los retos del siglo XXI", en Revista de la Educación Superior. Vol. XXIX, No. 113, Enero-Marzo de 2000. Anuies.

Schwartzman, Simón (1992)	"La evaluación de la Universidad en Brasil", en Universidad Futura, Vol. 4, No. 10 México, 1992.
SEC (2001)	"Subprograma sectorial de educación superior", en Programa Nacional de educación 2001-2006. SEC
Segura Lazcano, Gustavo Antonio (1997)	"Modelo de desarrollo institucional a través de la calidad académica" La Universidad Mexicana en el Umbral del siglo XXI, Visiones y Proyecciones. ANUIES.
Silvio, José (2000)	La virtualización de la Universidad. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe IESALC, 2000.
Solow, Robert, M. (1956)	"A Contribution to the Theory of Economic Growth" En Quaterly Journal of Economics, LXX 1956.
Solow, Robert, M. (1979)	"Alternative Approaches to macroeconomic theory, a partial View", en Canadian Journal of economics, Agosto, 1979.
Stalling, Barbara (1999)	Conferencia, VII Congreso de Economistas de América Latina y el Caribe, Río de Janeiro.
Taylor, Desmond D. (1994)	"La cambiante política de la educación", en Neave, Guy, Van Vughth, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
Tünnermann Bernhelm, Carlos; (1999)	La Universidad de cara al siglo XXI. Universidad Autónoma de México, México, D.F. 1999.
UNEC-SE (2001)	Sociedad del conocimiento <a href="http://www.blomedicina.org.ve/UNE/Sociedad/Sociedad.htm">http://www.blomedicina.org.ve/UNE/Sociedad/Sociedad.htm</a>
UNESCO (1995)	"Documento de política para el cambio y el desarrollo en el educación superior" UNESCO, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1995)	Documento de política para el cambio y el desarrollo en la educación superior. UNESCO París 1995.
UNESCO (1996)	"Declaración sobre la educación superior en América Latina y el Caribe", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1996)	"Guía para la elaboración de un plan de acción", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1996)	"Informe final", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1997)	Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. París, 1997.
UNESCO (1998a)	Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. UNESCO 1998. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1998a)	Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. UNESCO 1998.
UNESCO (1998a)	Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. UNESCO 1998. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.

UNESCO (1998b)	Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. UNESCO 1998.
UNESCO (2000a)	"Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior", UNESCO en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (2000b)	"Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción", UNESCO en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO/CRESALC (1998)	Plan de acción para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe. Bogotá, Colombia, 1998.
De Vries, Wietse; (1998)	"El contexto Internacional de las políticas de educación superior en México durante los años noventa: reformas en evaluación y financiamiento", en Adrián Acosta S. (coordinador) Historias paralelas, un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998, ed., Universidad Autónoma de Ciudad Juárez pp. 19-43.
De Vries, Wietse;(2000)	"La evaluación en México: una década de avances y paradojas" en Divergencia y convergencia. Estrategias de financiamiento, gestión y reforma de la educación superior. Colección Pensamiento Universitario, tercera época 90. Centro de Estudios sobre la Universidad. UNAM, México, D.F.
Wielemans, Willy, Vanderhoeven, Johan L. (1994)	"La influencia del Mercado y la orientación política de la educación superior belga," , en Neave, Guy, Van Vugh, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
Zorrilla, Juan Fidel; (1995)	"Las políticas de financiamiento de la educación superior y la moral académica" , en Políticas de financiamiento a la educación superior en México. Rafael Cordera Campos, David Pantoja Morán coordinadores. Colección Problemas educativos en México. Centro de Estudios Superiores sobre la Universidad. UNAM, 1995.
Van Vugh, F. (1993)	Evaluación de la calidad de la educación superior: el próximo paso



**CAPÍTULO II. EDUCACIÓN SUPERIOR EN SONORA:  
UNIVERSIDAD DE SONORA Y PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL  
DESEMPEÑO DOCENTE; IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA,  
PERIODO 1993-2002.**

---

## **CAPÍTULO II. EDUCACIÓN SUPERIOR EN SONORA: UNIVERSIDAD DE SONORA Y PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE; IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA, PERIODO 1993-2002.**

En este apartado se presenta un análisis general del contexto socioeconómico del estado de Sonora, así como su proceso de modernización, para pasar a una breve descripción de la educación superior en el Estado de Sonora, donde se contextualiza la Universidad de Sonora y sus principales transformaciones dentro del ámbito de las políticas públicas para el mejoramiento de la calidad, dirigidas en los noventa para las IES.

**Las transformaciones se analizan a partir de las dimensiones e innovaciones que en la última década se implementaron como parte de las políticas públicas contrastando esta realidad con el esquema de Brunner (2000b, 2001).**

Se considera relevante el análisis que se realiza por la relación que guarda con uno de nuestros objetivos planteados que es el de aportar conocimiento sobre las transformaciones de la Universidad de Sonora a partir del cambio de la relación Universidad – Estado, así como con la implementación de las políticas de evaluación para el mejoramiento de la calidad, y de esta manera dar respuesta a una de las preguntas que guilaron este proceso ¿cuáles han sido las principales transformaciones de la Universidad de Sonora con la incorporación de las políticas públicas de evaluación en el contexto actual?

A partir del análisis cuantitativo se aporta conocimiento sobre dos aspectos:

- a) Quiénes son los académicos de la Universidad de Sonora, haciendo un análisis de sus principales características laborales y académicas, lo que nos acerca a un perfil de estos actores.
- b) Sobre la política de evaluación de los académicos, a través de los programas de estímulos al desempeño docente, describiendo su inicio, implementación y situación actual, además de retomar un estudio comparativo del personal beneficiado con el programa en los años 2000, 2001 y 2002, tomando en cuenta este periodo por haberse aplicado diferentes reglamentos de evaluación.

El análisis se realiza desde el objetivo de la política, los procesos de implementación y los resultados basando éste en la revisión de los reglamentos e instrumentos, montos económicos y la relación de los resultados de la política de evaluación con las principales características sociales y académicas de los beneficiados.

### **Contexto socioeconómico del Estado de Sonora**

Sonora se ubica en la región noroeste de la república mexicana, siendo su capital Hermosillo, está conformado por 70 municipios.

En el siglo pasado la población del Estado era de 221,682 personas, elevándose, en el año 2000 a 2,116,969 personas, por lo que se presenta un aumento poblacional notorio, pues se multiplicó 10 veces en el período señalado.

Sonora es una de las entidades que otorga contribuciones al consumo y al potencial productivo del país. Sobresale la agricultura en la exportación de productos como algodón, trigo, uva industrial, entre otros; en la ganadería se contribuye en el segundo lugar en producción porcina, y en cuarto lugar de bovina, en pesca, con sardina industrial, camarón, calamar, macarela y corvina; en la minería, históricamente, se ha mantenido en los primeros lugares a nivel nacional y con relevancia internacional en la producción de cobre, en la actualidad ocupa el primer lugar a nivel nacional en cobre y oro.

El desarrollo del estado es predominantemente urbano, donde el 83% de la población vive en localidades de más de 2500 habitantes, aspecto que influye en la calidad de vida y el acceso a los servicios.

El 70% de la población se ubica en seis localidades de más de 100,000 habitantes, distribuidos en ciudades costeras, agrícolas, industriales, que conforman la diversidad de desarrollo productivo y social del estado.

La planta productiva se caracteriza por su desarrollo en la industria y en los servicios, transformación importante dado el predominio agropecuario existente en las décadas de los sesenta y setenta. En el 2000 el sector industrial aporta el 37.7% del PIB, el sector servicios el 50%, y las actividades primarias solo el 16.3 %.

Se cuenta con la planta automotriz de Ford, y las empresas que le proporcionan servicios, y la industria maquiladora de exportación conformada por 291 plantas. Dichas empresas aportan un importante número de empleos.

Por otra parte, está la industria minera y manufacturera, que unidas a las anteriores representan el 20% del PIB, además de contar con un sector agropecuario que ha presentado cambios orientados a la exportación.

### **Modernización en Sonora**

En el contexto de cambio, Sonora se articula con los mercados internacionales, principalmente con el norteamericano. En el año 2000 las ventas sonorenses a Estados Unidos fueron de 5,991 millones de USD.

Los cambios en el contexto internacional y nacional que se iniciaron desde hace dos décadas se han reflejado en el contexto estatal. Entre dichos cambios podemos mencionar una mayor integración con el exterior, ya que sus principales actividades están ligadas con intercambios comerciales, principalmente con Estados Unidos.

También se presentan transformaciones en su estructura económica, donde la tendencia es hacia la diversificación productiva, con un mayor peso hacia la industria.

Se observó en el ámbito demográfico un aumento poblacional, en el cual se mantiene la tendencia nacional, respecto a la proporción por sexo, representada por el 50.1% del sexo masculino y el 49.9% del sexo femenino. La presencia de la mujer en actividades diversas ha ido en aumento, representando actualmente más del 30% de la población económicamente activa.

El Estado ha mantenido la tendencia hacia la urbanización, la industrialización y el crecimiento del sector servicios, la población económicamente activa ha tenido acceso a más salarios mínimos, generándose un aumento entre aquellos que ganan entre 3 y más de 5 salarios mínimos, los cuales en 1990 representaban el 24.6%, y a fines de la década quienes lograban obtener ese ingreso económico se traducían en un 29.3%.

Por otra parte, se presenta un panorama similar al nacional cuando, a pesar de los cambios económicos que se reflejan en la modernización del aparato industrial, el crecimiento del comercio exterior, y en otros indicadores macroeconómicos, no se logra la estabilidad económica del país, debido a las crisis que se han presentado. No mejora la distribución del ingreso, aumentando la diferenciación de bienestar entre los distintos grupos que conforman el país.

En Sonora, la pobreza sigue siendo uno de los problemas que se tienen que solucionar ya que se ha observado un crecimiento del número de pobres, generado este fenómeno la desproporción entre los precios de los bienes y servicios y el poder adquisitivo de la población, acentuándose la pobreza por el desempleo, la baja remuneración salarial y el crecimiento demográfico que se presenta (Camberos 2000).

En el ámbito político los cambios presentados son el aumento de la participación social, con el crecimiento de las ONG's, democratización de los órganos electorales, así como los procesos y diversificación de la competencia electoral, manifestada en los dos últimos periodos gubernamentales, donde la representación de las diferentes fuerzas políticas, en el órgano legislativo, y en los municipios, se ha visto reflejada.

### **Educación Superior en Sonora**

Tomando en cuenta que la educación superior, en Sonora, tiene su origen en 1942, año en que fue creada la UNISON y que fue hasta la década de los setenta en que se observa una evolución en los diferentes componentes de este sistema, al crecer el número de instituciones, población estudiantil, puestos académicos. En la actualidad Sonora se considere la tercera entidad federativa en el país de mayor cobertura educativa a nivel superior. Para el periodo 1999-2000 se contaba con 36 instituciones con una población estudiantil 66,730, con más de noventa opciones de carreras.

De los 66,730 estudiantes, 26,000 (38.96%) son de la UNISON y del resto del sistema de educación superior estatal 40,730 (61.04%). En el periodo escolar citado de los aspirantes de nuevo ingreso en el Estado, la Universidad de Sonora absorbió a 4,877 (37.8%), lo que indica un crecimiento en el número de estudiantes, así como también en el número de puestos académicos

que suman 4,775, distribuidos en diferente forma de contratación: tiempos completos, medios tiempos y por horas (ANUIES 1999).

En 1992 se mantiene el mismo número de instituciones de educación superior en la entidad (44) pero se presenta una disminución en la matrícula respecto al año 2000 al tener un registro de 64,231 alumnos, mientras que en el mismo año se aprecia un crecimiento del número de académicos y llegan a 5,732 (ver gráfica 1 y 2)

Dentro de las transformaciones del Sistema de educación Superior del estado se da el surgimiento en la década de los noventa de carreras innovadoras y el incremento de opciones de licenciaturas (a finales de los noventa sumaban más de 110) , fenómenos que se relacionan con el aumento de establecimientos que imparten Educación Superior. (Moreno, 2001).

La tendencia de crecimiento del sistema iniciada en los ochenta se consolida en los noventa observándose tanto en matrícula como en personal docente; para la década de los noventa se presentan cambios en el surgimiento de nuevas carreras relacionadas con ciencia y tecnología, como Informática, microelectrónica, biotecnología, Ingeniería en producción. Las nuevas opciones se vinculan con los procesos de modernización, sin embargo predominan aún las tradicionales y las de tipo administrativo.

Se puede considerar al crecimiento del Sistema de Educación Superior en Sonora durante los últimos veinte años del siglo pasado (1980-2000) como la fase de mayor desarrollo que se presente a nivel estatal, fenómeno que dio lugar a un sistema altamente diferenciado en lo que corresponde al tipo de establecimiento, tipo de formación que ofrecen, número de alumnos y profesores, los rasgos del personal académico así como por los recursos económicos e infraestructura. (ver cuadro 14)

Podemos observar que en 1980 existían tan sólo 8 establecimientos; para 1992 se había duplicado; para fines de la década de los noventa encontrábamos 36 instituciones, aumentando para el 2002 a un total de 44 instituciones encargadas de la formación profesional del Estado. En cuanto a la matrícula, se presenta el aumento de ésta en el mismo periodo, pasando de 38,644, en 1992 a 64,234 para el 2002. El aumento de establecimientos y matrícula se ven acompañados del crecimiento de plazas académicas, en la entidad y vemos cómo de 876 plazas existentes en 1980, pasan en 1992 a 3,682, las que llegan a inicios de la década del 2000 a 5,732 plazas.

Actualmente el SES está conformado por las instituciones universitarias, tecnológicas, de posgrado, así como el subsistema de formación y actualización docente para profesores de educación básica en Sonora (Normal Superior), que desde 1984 forman parte del sistema.

El ritmo de crecimiento de la matrícula y de las plazas académicas del Sistema de Educación Superior en Sonora, se pueden observar en las gráficas No. 1 y No. 2, en donde se observa un ritmo de crecimiento similar, iniciando éste de 1980 a 1990, y continuando hasta fines de la década pasada, y sigue esta tendencia al 2002.

## Sistema de Educación Superior en Sonora

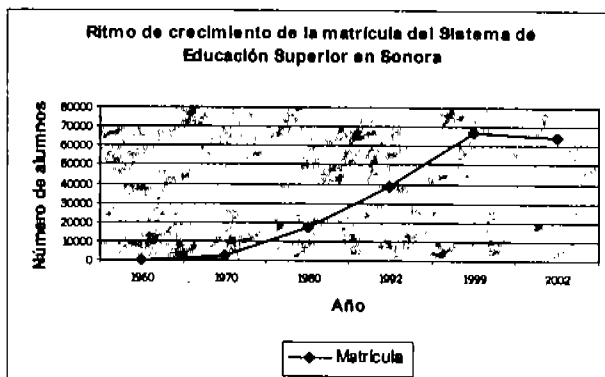
1960-2002

Cuadro No. 14

Año	Establecimientos	Matrícula	Plazas Académicas
1960	1	*	98
1970	2	2,287	350
1980	8	16,967	876
1992	16	38,644	3,682
1999	36	66,730	4,776
2002	44	64,234	5,732

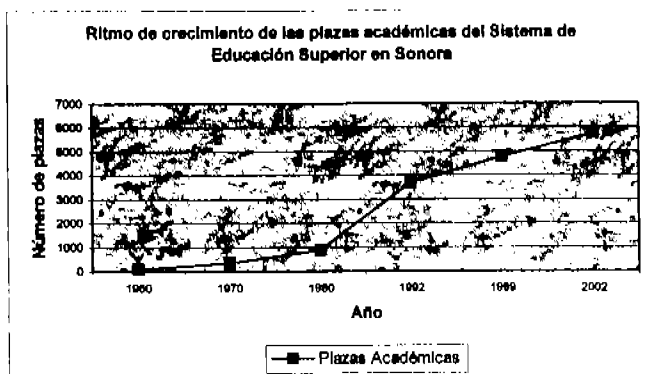
Fuente: Anuario estadístico de ANUIES, 1980, Moreno, Prudenciano, Crísis y Modernización de la Educación Tecnológica en Sonora, Facultad de Economía, UNAM, México, 1991; Moreno, Prudenciano Crísis y Modernización de la Educación Superior en Sonora 1980-1991, FEDEP - UNAM, 1992; Anuario estadístico de ANUIES, 1992; Rodríguez, Raúl, Los académicos en Sonora, reporte de investigación, UNISON, 1994; Anuarios estadísticos 1999, Ibarra Mendivil, Jorge Luis, Informe anual 1999-2000, UNISON, 2000; III Informe de Gobierno. Armando López Nogales<sup>1</sup>2000, Estadísticas en línea SEC, 2002, [www.sec-sonora.gob.mx](http://www.sec-sonora.gob.mx), Ortega Romero, Pedro, Informe anual 2001-2002, UNISON, 2002.

Gráfica No. 1



<sup>1</sup> Ver Rodríguez Jiménez. Reporte de Investigación del Proyecto: Los académicos en Sonora. Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. 1994

Gráfica No. 2



En el caso de Sonora la Educación Superior conserva su crecimiento y evolución similar a la tendencia de expansión del sistema a nivel nacional, relacionado, este crecimiento con la política de expansión y otorgamiento de financiamiento para este sistema, si ubicamos que el ritmo de mayor crecimiento, en el caso de Sonora, fue en la década de los ochenta, ampliándose en la última década vinculado, este proceso, a la política nacional dirigida al sector de educación superior, basada en la regulación del sistema, a través del financiamiento y evaluación del funcionamiento de las IES.

En este período se apoya el crecimiento de instituciones privadas y un nuevo tipo de institución como fue la Universidad tecnológica. La creación de este nuevo tipo de institución fue parte de las políticas nacionales de expansión del sistema de educación superior en la década pasada. (Ver cuadro No. 15).<sup>2</sup>

El crecimiento y diversificación del sistema de educación superior en Sonora trae consigo el aumento de competencia entre las diversas instituciones, fundamentalmente, con aquellas que ofrecen programas con modalidades no tradicionales, haciendo uso de la educación a distancia con el apoyo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, como son los ofrecidos por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (Programas de comunicación continua, licenciaturas, maestrías), Universidad del Noroeste con programas de maestría en educación y posgrados en la línea organizacional y de negocios, los cuales contemplan sesiones áulicas por asesores locales y video conferencias por asesores de universidades extranjeras, a

<sup>2</sup> La evolución de la matrícula de Educación Superior en México presenta cambios; en 1983, la matrícula ascendía a 683,7866 la cual se distribuía 596,281 en instituciones públicas, representando un 87.2%, mientras que las instituciones privadas contaban con una matrícula de 87,515 (12.8%), habiendo un total de 683,7866. Para el año 2000, se contaban con 1,604,543 de los cuales 1,151,436 (71.8%) se encontraba en instituciones públicas y 453,107 (28.2%) era la matrícula de las instituciones privadas. De los cambios que se presentaron en educación superior, en la última década, fue la tendencia de crecimiento a nivel profesional, y técnico profesional, donde se apoyó la educación tecnológica con el aumento de institutos y universidades tecnológicas, además de que la iniciativa privada tuvo un papel esencial en este crecimiento, pues para 1991 de 348 instituciones, 185 (53.2%) eran privadas, para el 2000 de las 1,242 instituciones existentes 989 (60.2%) son de dicho sector. (Anuarios ANUIES, 1991, 1993, 2000; ANUIES, 2000)

través de convenios, así como otras opciones semiescolarizadas, principalmente a nivel de posgrados, que si bien es cierto no hay un criterio de calidad que regule la formación y la certificación ha generado competencia a nivel de redistribución de la matrícula.

Otro tipo de competencia es el crecimiento de centros de asesoría y consultoría para la realización de estudios socioeconómicos estadísticos, de opinión, auditorías, y centros de producción de conocimiento en diferentes áreas.

**Cronología de la fundación de Instituciones de Educación Superior en Sonora (1942-2002)**  
**Cuadro No. 15**

Año de Fundación	Institución	Sector
1937	Normal Rural "Plutarco Elías Calles"	Federal
1942	Universidad de Sonora Unidad Centro, Hermosillo, Sonora	Público
1945	Instituto Federal de Capacitación en Magisterio	Federal
1962	Instituto Tecnológico de Sonora (Cd. Obregón)	Público
1963	Universidad de Sonora, Unidad Santa Ana	Público
1972	Centro Regional de Educación Normal (Navojoa)	Federal
1973	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Cd. Obregón)	Privado
1975	Instituto Tecnológico de Hermosillo (Hermosillo)	Federal
1975	Instituto Tecnológico de Nogales (Nogales)	Federal
1977	Instituto Tecnológico Agropecuario No. 21 (Bacum)	Federal
1977	Universidad del Noroeste (Hermosillo)	Privado
1978	Universidad de Sonora, Unidad Caborca	Público
1979	Universidad de Sonora, Unidad Navojoa	Público
1979	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Navojoa)	Privado
1979	Universidad Pedagógica Nacional (Hermosillo)	Federal
1979	Universidad Pedagógica Nacional (Nogales)	Federal
1981	Universidad Pedagógica Nacional (Navojoa)	Federal
1982	El Colegio de Sonora (Hermosillo)	Público
1982	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (Hermosillo)	Público



Año de Fundación	Institución	Sector
1982	Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora (San Luis Río Colorado, Hermosillo)	Estatel
1982	Escuela Normal Estatal de Educación Física (Hermosillo)	Estatel
1983	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Hermosillo)	Privado
1983	Escuela Normal superior de cursos intensivos de Hermosillo	Federal
1984	Instituto Tecnológico del Mar (Guaymas)	Federal
1984	Normal Estatal de especialización	Estatel
1984	Instituto Superior de Educación Telesecundaria	Estatel
1985	Universidad Kino (Hermosillo)	Privado
1985	Escuela Normal Superior de Hermosillo (Hermosillo)	Estatel
1985	Instituto Tecnológico de Huatabampo	Federal
1987	Universidad de Hermosillo (Hermosillo)	Privado
1988	Instituto Tecnológico de Agua Prieta (Agua Prieta)	Federal
1990	Universidad Pedagógica Nacional (Cd. Obregón)	Federal
1991	Universidad La Salle (Cd. Obregón)	Privada
1991	Instituto Tecnológico de Cananea	Estatel
1996	Universidad Montemorelos, Campus Colegio del Pacífico	Privado
1997	Instituto Tecnológico Superior de Cajeme	Estatel
1998	Universidad Tecnológica de Hermosillo	Estatel
1998	Universidad Tecnológica de Nogales	Estatel
2000	Instituto Tecnológico Superior de Puerto Peñasco	Estatel
.	Instituto Sonorense de Administración Pública	Privado
.	Instituto de Ciencias de Educación Superior	Privado
2000	Centro Universitario de Sonora	Privado
Agosto 2002	Universidad de la Sierra	Estatel
Agosto 2004	Universidad de Sonora, Unidad Nogales	Público

\*Dato pendiente

Fuente: Construido con Información de Prudenciano Crísis y Modernización de la Educación Superior en Sonora 1980-1991, FEDEP – UNAM, 1992 Rodríguez Jiménez José Raúl, Mercado y Profesión académica en Sonora (ANUIES, 2000), y estadísticas de la Secretaría de Educación y Cultura, SEC, ciclo escolar 2001-2002.

## **Universidad de Sonora**

Siendo nuestro contexto de investigación la Universidad de Sonora como parte del SES en Sonora, pasamos a describir sus principales transformaciones e innovaciones durante el periodo 1989-2002, como consecuencia de los cambios generados por la implementación de políticas públicas dentro del esquema financiamiento-evaluación-calidad.

La Universidad de Sonora se funda en 1942 como institución autónoma del sector público, ubicándose, en la actualidad, en el Sistema de Educación Superior, como la institución de mayor crecimiento en la entidad, principalmente, por su oferta educativa.

### ***Transformaciones de la Universidad de Sonora: dimensiones e innovaciones.***

Las transformaciones de la UNISON se presentan a través de la propuesta de transformaciones e innovaciones de Brunner (2000), describiendo cada una de ellas.

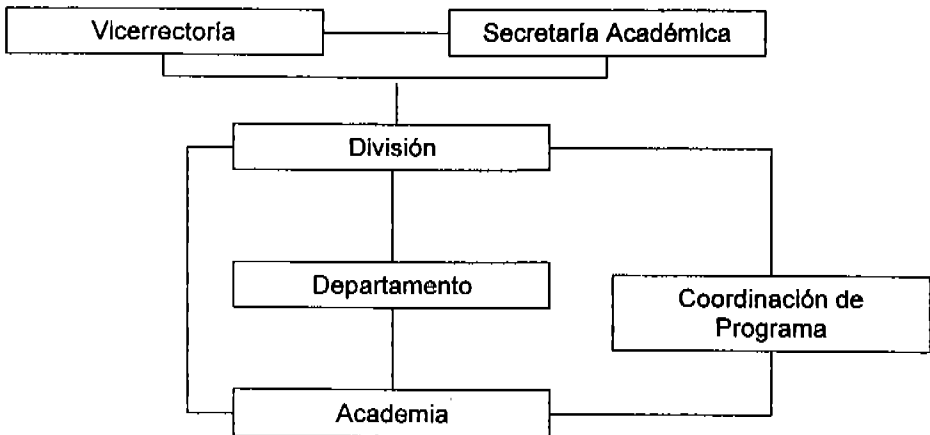
Esta institución se ubicó en la década de los ochenta y noventa en la tendencia de modernización educativa. En su Plan de Desarrollo Institucional en 1989 planteaba la necesidad de elevar la calidad de los procesos educativos y ponía énfasis en la importancia de planificar su perspectiva futura como institución educativa y transformar la estructura organizacional, de gobierno, académica y desarrollo de su infraestructura.

Dentro de los cambios más sobresalientes está la aprobación de una nueva ley universitaria, la Ley 4, que entra en vigor el 25 de noviembre de 1991, que vino a modificar la estructura organizacional y el funcionamiento de esta institución.

Se da una reforma académica, la cual queda estructurada de la siguiente manera: los departamentos afines pasan a formar divisiones, funcionando, cada departamento, con una o varias carreras afines habiendo, para su funcionamiento, Jefaturas de Departamento, Coordinaciones de Programa Docente y, Academias de Investigación. (Ver esquema No.5)

Una de las transformaciones es el fortalecimiento de unidades regionales, las cuales tienen una estructura organizativa interna similar a la de Unidad Regional Centro ya que la Universidad de Sonora tiene Unidad Centro de Hermosillo, La Unidad Norte en Caborca y Unidad Sur en Navojoa. A las Unidades Regionales las conforman Divisiones y a su vez éstas están formadas por Departamentos. (ver cuadro No.16 y anexo 1)

**Estructura Académica de la Universidad de Sonora**  
**Esquema No.5**



Fuente: Ley Orgánica No.4, 1991, Gobierno del Estado de Sonora.

Los órganos de gobierno lo constituyen, en orden de jerarquía: Junta universitaria, Colegio Académico, Rector, Consejos Académicos, Vicerrectores, Consejos Divisionales, Directores de División, Jefes de Departamento, Consejos de Vinculación Social. Esta ley regula, en el presente, la vida académica de la Universidad de Sonora. Siendo en los órganos de gobierno, las figuras principales Colegio Académico, Rectoría y Junta Universitaria. El primero formado por funcionarios, jefes de departamento, vicerrectores y rector, representantes académicos, estudiantiles y de los trabajadores y administrativos y la Junta Universitaria. (Ver esquema No.6)

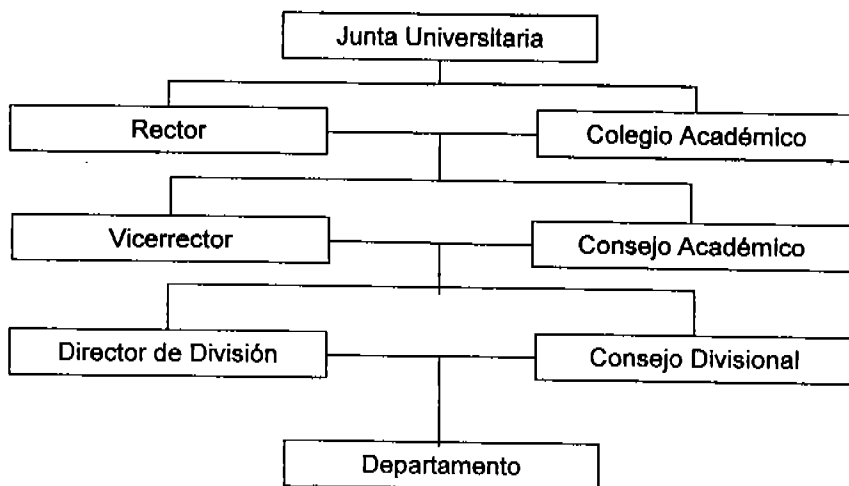
El Consejo de Vinculación Social tiene como objetivo vincular a la institución con los diferentes sectores de la sociedad sonorense. Este consejo está constituido por miembros externos e internos. Entre los externos se encuentran empresarios, representantes de los colegios de profesionistas, y miembros del sector educativo y cultural. Entre los internos encontramos al Rector, al Secretario General Académico, a los vicerrectores de las tres unidades regionales, directores de investigación y postgrado y de extensión universitaria.

Dentro de las acciones de este consejo está el fortalecer la formación profesional, la prestación de servicios y la solución de problemas comunitarios, siendo ésta una de las innovaciones que se observa con la aprobación de la nueva ley la cual contempla como una de las principales funciones de la institución la vinculación con la sociedad y con los diferentes sectores.

Uno de estos sectores es el empresarial, con el que se establece la relación principalmente a través de convenios de colaboración. Y de prestación de servicios. Esta interrelación se observa con más claridad en la década de los noventa, lo que se ha dado en llamar la empresarialización de las IES. Otras de las innovaciones que se han iniciado a nivel global son

las denominadas interfaces, definidas éstas como nuevas formas de organizar el trabajo a partir de la vinculación entre IES y empresas, agencias de innovación, etc., además de relacionarse los procesos citados con las transformaciones que se presentan a la función social de la universidad.

Estructura de Gobierno de la Universidad de Sonora  
Esquema No.6



Fuente: Ley Orgánica No.4, 1991, Gobierno del Estado de Sonora.

Con la implementación de la Ley 4 se da un crecimiento de la estructura organizativa de la UNISON, haciendo más compleja la estructura de gobierno y, más extensiva la vida burocrática en el funcionamiento de ésta IES (Ver anexo 1).

El Plan de Desarrollo Institucional 1990-1993 relacionaba sus objetivos con la política pública nacional de planificación y evaluación, donde sobresalían, entre algunos de sus programas el de superación del personal académico, el programa de investigación educativa, el programa de investigación, y el programa de formación del personal para la investigación, los que conformaban la nueva tendencia de desarrollo hacia la planificación y evaluación de la institución (UNISON, 1990), donde la tendencia era fortalecer los cuerpos de académicos para avanzar hacia el mejoramiento de la calidad, quedando estipulada, esta visión también en la recién aprobada Ley.

La Universidad de Sonora, en el marco de la Ley Orgánica No. 4, considera a la docencia como la práctica de formar y capacitar profesionales, científicos y técnicos que satisfagan a las necesidades de desarrollo económico, social y político del estado y del país por lo que se requiere

para su eficaz realización un ejercicio cuidadoso, comprometido y responsable de la docencia universitaria. (Ley orgánica 4, 1991)

### Desarrollo de la oferta educativa

Esta Institución es la de mayor matrícula del Sistema de Educación Superior en Sonora, en el 2001 ofertaba 66 opciones, 23 de posgrado de los cuales 2 son de doctorado, 16 de maestría y 5 de especialización; 31 de Licenciatura, 1 programa de nivel técnico, 7 programas de enseñanza de Idiomas y 4 programas de artes, distribuidos dichos programas en sus tres unidades: Unidad Centro en Hermosillo, Unidad Norte en Caborca y Unidad Sur en Navojoa, Sonora. (Ver cuadro No.16 y 18)

### Universidad de Sonora, Divisiones, Departamentos y oferta educativa por Unidad Regional<sup>3</sup>

Cuadro No.16

División	Departamento	Programa de Docencia
<b>Unidad Regional Centro</b>		
Ciencias Sociales	Historia	Historia
	Sociología y Administración Pública	Sociología Administración Pública
	Trabajo Social	Trabajo Social
	Derecho	Derecho Maestría en Derecho Internacional Privado
	Psicología y Ciencias de la Comunicación	Psicología Maestría en Psicología Ciencias de la Comunicación
Ciencias económico – administrativas	Economía	Economía
	Administración	Administración de Empresas Maestría en Administración
	Contabilidad	Contabilidad
Ciencias Exactas y Naturales	Física	Física Computación
	Investigación en Física	Maestría en Física Doctorado en Física
	Geología	Geología Maestría en Geología
	Matemáticas	Matemáticas Maestría en Matemáticas Tecnología Electrónica
	Ciencias Biológicas y de la Salud	Agronomía
	Ciencias Químico – Biológicas	Ing. Químico-biológico
	Enfermería	Enfermería
	Investigación en Alimentos	Maestría en Alimentos Doctorado en Alimentos

<sup>3</sup> Para la unidad Nogales, se tienen proyectadas tres divisiones: Ciencias Sociales, Económico Administrativas y Humanidades.

División	Departamento	Programa de Docencia
	Investigaciones Científicas y Tecnológicas	
	Medicina	Medicina
Ingeniería	Ing. Civil y Minas	Ing. Civil Ing. en Minas
	Ing. Química	Ing. Química
	Ing. Industrial	Ing. Industrial
	Metalurgia	Maestría en Metalurgia
	Investigaciones en Polímeros y Materiales	Maestría en Polímeros Doctorado en Polímeros
Humanidades y Bellas Artes	Letras y Lingüística	Literaturas Hispánicas Lingüística Maestría en Lingüística
	Lenguas Extranjeras	Enseñanza del Inglés Cursos Externos
	Arquitecturas	Arquitectura
	Bellas Artes	Artes Talleres
<b>Unidad Regional Norte</b>		
División de Ciencias Económicas y Sociales	Ciencias sociales	Derecho Administración Pública Sociología
	Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas	Administración Contaduría Pública
División de Ciencias e Ingeniería	Ciencias Física, Matemáticas e Ingeniería	Geología Ing. Civil Ing. Minas Ing. Químico Ing. Industrial y de Sistemas Física Matemáticas
	Ciencias Químico Biológicas y Agropecuarias	Ing. Agrónomo Fitotecnista Ing. Agrónomo Zootecnista Químico Biólogo, Especialidad Análisis Clínicos
<b>Unidad Regional Sur</b>		
División de Ciencias e Ingeniería	Departamento de Física, Matemáticas e Ingeniería	Ing. Industrial y de Sistemas Tronco común de Ciencias e Ingeniería (Ing. Civil, Ing. Químico, Física Matemáticas, Ing. en Minas)
	Ciencias Químicas, Biológicas y Agropecuarias	Agronomía Químico-Biólogo
División de Ciencias y Sociales	Ciencias Económico – Administrativas	Contaduría Pública Economía Administración
	Departamento de Sociales	Derecho Sociología Administración Pública

Fuente: [www.uson.mx](http://www.uson.mx), Mercado y Profesión académica en Sonora, Rodríguez Jiménez, Raúl, Colección, Biblioteca de la educación superior, serie Investigaciones, ANUIES 2000.

El crecimiento que se ha presentado en la UNISON en la diversificación de opciones profesionales acompañado de acciones como la revisión y actualización de planes con la finalidad de innovar conocimientos y presentar opciones innovadoras de licenciatura y posgrado, como también partiendo de las prácticas profesionales emergentes que el mercado de trabajo requería.

Al 2001 cuenta con 66 programas distribuidos en sus diferentes niveles (Ver cuadro No.18).

#### Oferta Educativa UNISON 2001

Cuadro No. 17

<b>Posgrados</b>	
• Doctorados	2
• Maestrías	16
• Especialización	5
<b>LICENCIATURAS</b>	31
<b>NIVEL TÉCNICO</b>	1
<b>ENSEÑANZA DE IDIOMAS</b>	7
<b>ARTES</b>	4
<b>TOTAL</b>	66

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005, M.C. Pedro Ortega Romero. Rector de la Universidad de Sonora. Diciembre del 2001.

Por lo anterior, la UNISON a fin de milenio se caracterizó por ser la Institución de Educación Superior de mayor diversificación de programas de estudio (Ver cuadro No. 14) creando en los últimos cinco años carreras como Arquitectura, Licenciatura en Computación, Licenciatura en la Enseñanza del Inglés, y Medicina, y Electrónica, teniendo proyectada la creación de la carrera de Biología y la Licenciatura de Finanzas, Sistemas de Información, Informática, Desarrollo Regional y Administración de Recursos Naturales, Negocios y Comercio Internacional.

Está planeada para agosto del 2004 la apertura de la unidad de Nogales, Sonora, con las licenciaturas en Comunicación Organizacional, Negocios y Comercio Internacional<sup>4</sup>, y planea la apertura de nuevos programas de posgrado en sus diferentes unidades regionales.

<sup>4</sup> El Secretario de Educación Pública Reyes Tamez Guerra se comprometió con 8.3 millones de pesos para el inicio de funciones de la unidad de Nogales (UNISON, 2002)

## Revisión y actualización de planes de estudio

Aunado al crecimiento de nuevas opciones de licenciatura y posgrado, entre los objetivos para elevar la calidad académica, en los planes de desarrollo institucional de 1993-2000 ha estado la actualización permanente de los planes y programas de estudio y de la oferta educativa, así como el establecimiento de los programas de educación continua como respuesta a la demanda de actualización de conocimientos del medio profesional y productivo.

En 1993 se evaluaron, para su reestructuración 7 planes de estudio y se aprobó la apertura de la Licenciatura de Enseñanza del Inglés. Para 1995 se habían actualizado el 40% de los planes de licenciatura y el 60% presentaba avance en su revisión; a nivel de posgrado el 61% se habían reestructurado o iniciado un 17% estaba en fase de diseño curricular, y un 22% no registraba cambio (Ibarra Mendivil, 1995).

La política de revisión de planes y programas de estudios, así como la presentación de opciones innovadoras de licenciatura y posgrado se sustentaban en *"esta exigencia surge por la acelerada dinámica impuesta por la revolución científica-tecnológica de nuestros días que incrementa incesantemente los conocimientos y las técnicas, como también por la necesidad de superar las prácticas profesionales dentro del mercado de trabajo"* (Ibarra Mendivil, 1994:24).

En 1997, como parte de las acciones tendientes a la actualización de planes, es aprobado por el Colegio Académico el documento "Criterios para la formulación y aprobación de planes y programas de estudios" cuya finalidad era homogeneizar criterios en las distintas áreas de la UNISON donde se iniciaran estos procesos. En ese mismo año entraron en fase de rediseño 18 planes, 7 a proceso de aprobación en diferentes instancias y 4 en fase de aprobación por Colegio Académico. Siendo 29 los programas que estaban en proceso de innovación.

Continuando con este propósito al 2002 en el que 20 planes de licenciatura y posgrado estaban en proceso de revisión curricular, 9 en fase de diagnóstico y 11 en rediseño, y además de apoyar estas actividades con la puesta en acción de cursos dirigidos al profesorado que participan en los procesos de reforma curricular, las cuales a su vez se realizan con recursos de PROMEP y participación de ANUIES (Ortega Romero, 2002).

Otra acción es el surgimiento de la propuesta de normatividad "Lineamientos generales de carácter académico relativos al modelo educativo y curricular de la Universidad de Sonora" donde se especifica la normatividad de desarrollo académico y curricular de la UNISON (aprobado en el 2002 por Colegio Académico), esto aunado a la innovación de oferta educativa, y al fortalecimiento de modalidades educativas no convencionales, las cuales se apoyan con nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza aprendizaje, y es el caso del "Programa de Educación Continua y a Distancia" que se ha fortalecido de 1992 al presente, con el surgimiento de EDUCADIS, donde se hace uso de las telecomunicaciones e informática para la actualización de los académicos de la UNISON y servicios al exterior de formación y educación continua, sobresaliendo, dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005 la formación y capacitación de



los académicos en el uso de nuevas tecnologías de la educación, diseño de aprendizajes en línea y el desarrollo de nuevas competencias de la práctica docente.

El anterior rubro ha presentado avances por los apoyos extraordinarios de FOMES, principalmente para el avance en infraestructura y equipamiento de nueva tecnología para educación a distancia y continua.

#### **Evolución de la matrícula**

En 2001 contaba con 28,838 alumnos, de los cuales 24 son de nivel técnico, 22,622 de licenciatura, 622 de posgrado, y educación artística e idiomas las conformaba una matrícula de 5,560. El crecimiento de la matrícula de licenciatura se ubica de 1993 a 1997, con un crecimiento promedio anual de 9.8%, y de 1998 al 2001 se estabilizó mostrando disminución. Es en esta década en que se inician las políticas de admisión, reorientando la matrícula hacia carreras con menor demanda, pero también influye el crecimiento de instituciones de educación superior que se dio en el Estado. (Ver cuadro 18)

**CRECIMIENTO DE LA MATRÍCULA DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA.  
1990-2001  
CUADRO NO. 18**

<b>Año</b>	<b>Matrícula</b>
1990-2	20,955
1991-2	15,040
1992-2	15,577
1993-2	20,702
1994-2	23,301
1995-2	26,393
1996-2	28,106
1997-2	29,721
1998-2	29,074
1999-2	31,809
2000-2	28,673
2001-2	28,806

Fuente: Ibarra Mendivil, Informe anual 1997-1998, UNISON; Ortega Romero, Pedro, Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005. UNISON Diciembre del 2001, Ortega, Romero, Pedro, Informe de Actividades, 2001, UNISON. Ortega, Romero, Pedro, Informe de Actividades, 2002, UNISON. Datos de dirección de Servicios escolares 1997-2001 UNISON, Acosta Silva, Adrián, Estado, políticas y universidades en un período de transición, CUCEA, FCE, 2000.

La oferta educativa de la Universidad se concentra en la Unidad Regional Centro con sede en Hermosillo, donde se adscriben 29 programas de Licenciatura, 22 de posgrado, así como los 7 y 4 de idiomas y artes respectivamente, lo que representa una concentración de la matrícula del 81.2% en la unidad centro, el 10.3% en la unidad sur y un 8.5% en la unidad norte, en el periodo 2001.

### Académicos, escolaridad y profesionalización docente.

Se observa un crecimiento en el personal académico, como parte de la evolución que, en general, tuvo en esta década la institución. En 1990 la planta estaba conformada por 1,314 académicos, y para el 2002 se contaba con 2,017 en esta institución. Como parte de las políticas de mejoramiento de la calidad se implementaron diferentes proyectos para fortalecer la planta con apoyos especiales como fueron los proporcionados por el programa FOMES, SUPERA, PROMEP, tendientes a actualización didáctica y pedagógica, equipamiento e infraestructura para la docencia, apoyos para titulación, realización de estudios de maestría y doctorado, así como también los apoyos para investigación de CONACyT. (Ver cuadro No. 19)

#### ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, PERIODO 1990-2002

CUADRO NO. 19

Año	Número de Académicos
1990	1,314
1991	1,571
1992	1,522
1993	1,683
1994	1,914
1995	2,051
1996	2,203
1997	2,277
1998	2,267
1999	2,299
2000	2,105
2001	2,155
2002	2,017

Fuente: Ibarra Mendivil, Informe anual 1997-1998, UNISON Rodríguez, Raúl, Los académicos en Sonora, reporte de investigación, UNISON, 1994; Ortega Romero, Pedro, Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005, Diciembre del 2001, Ortega, Romero, Pedro, Informe de Actividades, 2001, UNISON. Ortega, Romero, Pedro, Informe de Actividades, 2002, UNISON; Acosta Silva, Adrián, Estado, políticas y universidades en el periodo de transición, CUCEA, FCE, 2000, Nómina de recursos humanos de la Universidad de Sonora 1999-2003.

La política del SES de mejoramiento de la calidad de las IES a partir de la profesionalización de los académicos se implementó en la UNISON por lo que se encuentra como tal en los planes de desarrollo institucional con la implementación de programas de profesionalización docente (formación actualización y capacitación del personal). A partir de 1993 se inician éstos con apoyo de FOMES (Se apoyaron 25 acciones en áreas de formación de profesores). La primera fase fue a través de cursos, seminarios y diplomados, ese año se apoyaron a 232 becarios (28.4% para estudios de doctorado y 63.3% de maestría). Se incorporaron 71 académicos con estudios de posgrado y diversificó el apoyo, para la obtención de grados de maestría y doctor a maestros de asignatura, 72 tenían este tipo de contratación, 112 de

personal de carrera, y 43 becarios eran estudiantes de recién egreso de licenciatura<sup>5</sup> y 5 eran personal administrativo. Lo anterior era parte del proyecto de incrementar a mediano plazo la escolaridad del personal, pero también, parte de la política educativa de avanzar hacia la calidad de las IES. (Ibarra Mendivil, 1993)

Después de esto fueron en aumento los apoyos de FOMES, SUPERA y PROMEP, así como los apoyos para la formación de Investigadores e Investigación por CONACyT, por lo que para el 2002 podemos observar un aumento en el número de académicos con estudios de maestría y doctorado, de 1993 pasaron de 330 a 481 los docentes con grado de maestría; mientras que aquellos que poseen estudios de doctorado pasaron de 77, en 1993 a 150 en el 2002. En este rubro podemos observar la relación de la política pública dirigida a los académicos en la década de los noventa, la cual se implementa en esta comunidad de académicos a partir de la gestión de recursos especiales dirigidos, principalmente, a la actualización y capacitación así como al aumento de índices del personal con estudios de maestría y doctorado

Se observa un avance, aunque sigue predominando el grupo de académicos con estudios de licenciatura. (Ver cuadro No.20)

#### ESCOLARIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNISON, PERIODO 1993-2002

CUADRO NO. 20

Nivel	1993		1995		1997		2000		2002	
Estudios Técnicos	56	3.3%	105	5.1%	100	4.4%	102	4.7%	101	5.0%
Pasantes de Licenciatura	170	10.1%	180	8.8%	168	6.9%	146	6.8%	131	6.5%
Licenciatura	836	49.7%	1,028	50.1%	1,150	50.5%	1,038	48.2%	930	46.1%
Pasante de Maestría	177	10.5%	224	10.9%	223	9.8%	191	8.9%	181	9.0%
Maestría	330	19.6%	371	18.1%	469	20.6%	484	22.5%	481	23.8%
Pasante de Doctorado	37	2.2%	51	2.5%	64	2.4%	45	2.1%	43	2.1%
Doctorado	77	4.6%	92	4.5%	123	5.4%	149	6.9%	150	7.4%
<b>Total</b>	<b>1,683</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,051</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,277</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,165</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,017</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Ibarra Mendivil, Informes anuales 1994,1995,1996,1997,1998,1999,2000, UNISON Rodríguez, Raúl, Los académicos en Sonora, reporte de investigación, UNISON, 1994; Ortega Romero, Pedro, Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005. Ortega Romero Informes de actividades 2001, 2002UNISON; Nómina de recursos humanos de la Universidad de Sonora 1995-2003.

<sup>5</sup> La política de becar estudiantes de recién egreso de licenciatura se realiza a través de FOMES, así como posteriormente en 1996 en la primera fase de implementación de PROMEP, siendo una de las finalidades la de renovación de las plantas de académicos.

## Apoyos a la generación de conocimiento

Uno de los objetivos de transformación fue el avance en la investigación *"La función de la investigación se apoya con estrategias de formación de investigadores y para mejorar su papel en la solución de problemas nacionales y estatales, se impulsa un programa para orientar, organizar y coordinar la investigación"* (Ibarra Mendivil, 1994:13)

Y por otra parte relaciona el desarrollo de la investigación con la consolidación del posgrado, a través de la planeación, de su desarrollo y el fomento de su vinculación intra e interinstitucional

En este periodo se contaba con 155 investigadores, de los cuales 139 eran profesores investigadores y 48 eran miembros del SNI, representando el 40% de los investigadores de las instituciones estatales que pertenecen al sistema, sobresaliendo la adscripción de éstos en las áreas de física, alimentos, recursos naturales, desarrollo tecnológico, polímeros y materiales.<sup>6</sup>

Como parte de las transformaciones, para fortalecer o apoyar la generación de conocimiento se gesta el desarrollo de la investigación, el aumento de personal dedicado a tareas de producción de conocimiento, así como la gestión de apoyos para la formación de investigadores.

La Investigación se percibe como la actividad que permite el avance de la ciencia y la tecnología y que impulsa la modernización de la planta productiva *"a través de la generación y adaptación de tecnologías factibles, así como dar impulso al desarrollo social y político del país"* (Ibarra Mendivil, 1994:46)

El objetivo de formar investigadores se acompañó de la gestión de recursos para infraestructura y condiciones laborales, a través de la gestión ante CONACYT como fueron las cátedras patrimoniales y repatriación de investigadores, sobresaliendo éstas en las "ciencias duras".

Esta política de apoyo al desarrollo de la investigación y del personal dedicada a la producción de conocimiento, se planteaba el siguiente objetivo planteándose *"...es indispensable contar con los recursos humanos capacitados, de ahí la importancia de fortalecer las bases del talento científico y apoyar la formación de nuevos grupos en áreas y proyectos prioritarios. Paralelamente, se requiere también establecer las condiciones materiales propicias para su desarrollo"* (Ibarra Mendivil, 1994:46)

En 1994, como impulso a la investigación, se otorgaron por CONACYT un apoyo de 1,890,065 pesos lo que representó un 70% de los recursos que CONACYT que otorgó a las IES de la región. La UNISON ocupó el tercer lugar, a nivel nacional, en el número de proyectos aprobados entre las universidades del interior del país.

---

<sup>6</sup> Las ciencias exactas y naturales y las áreas biológicas y de la salud, ciencias e Ingeniería, fueron las primeras en contar con programas de maestría y el doctorado en física y el de polímeros y materiales, siendo el antecedente de los estudios de posgrado la maestría en administración, por ser la primera en ofrecerse en la Universidad de Sonora y en el Instituto Tecnológico de Sonora (Cd. Obregón) en los ochenta.

En 1997 se contaba con 152 investigadores de los cuales el 27.6% tienen estudios de doctorado, 50% de maestría y el 22.4% de licenciatura. Del cuerpo de investigadores 46 eran miembros del SNI. Se dio una disminución de investigadores miembros del sistema con respecto al año de 1993, este hecho se presentó, según el argumento institucional, debido a un mayor rigor en los requisitos para la permanencia en el SIN, entre los que destaca en que se tiene que contar con el título de doctor.

En este año los proyectos con apoyo CONACYT fueron de 1,190,380, así como apoyos para estudios de doctorado.

El proceso de cambio y gestión para el desarrollo de la investigación ha continuado, apoyado fundamentalmente por recursos extraordinarios que brindan los diferentes organismos.

Para el 2002 se logró incrementar el número académicos incorporados al SNI ascendiendo a 71, lo que representa el 34% del total de miembros del SNI de la región noroeste, y en referencia a los investigadores de las universidades y centros de investigación del Estado de Sonora representa un 50%.

El apoyo de CONACYT a proyectos en el 2002 fue de 4,949,514, además de contar para el fortalecimiento de la Investigación, a inicios de esta década con el apoyo de los organismos federales FOMES, PROMEP y PROADU, principalmente, continuando con los programas de cátedras patrimoniales, de excelencia y el fondo para retener y repatriar investigadores.

Lo anterior ha sido parte del objetivo de desarrollo y fomento de la Investigación y el posgrado planteándose la Institución consolidar sus programas de posgrado, incorporándolos en el padrón de programas de posgrado de excelencia del CONACYT y a partir de las convocatorias de SESIC-CONACYT la institución ha diseñado su Programa Integral de Fortalecimiento de Posgrado (PIFOP) para la acreditación de sus programas, así como fortalecer la investigación de alto nivel con estándares internacionales que permita a la institución la participación en la generación y avance del conocimiento, para la solución de problemas y la realización de proyectos de investigación básica, aplicada y de desarrollo tecnológico (Ortega, Romero 2001).

### **Innovaciones en Infraestructura**

La innovación en infraestructura para el mejoramiento de la calidad fue planteada como uno de los objetivos en los diferentes planes de desarrollo institucional (1993-2000), recibiendo apoyos extraordinarios para este objetivo, así como la inversión del fideicomiso de cuotas estudiantiles, las cuales se han orientado a esta meta y se han utilizado en el mejoramiento de bibliotecas que incluyó remodelación, ampliación y edificación de éstas, así como la compra de equipo que permitiera la digitalización de uso y manejo de los materiales y la adquisición de material bibliográfico requerido para el desarrollo académico de los estudiantes inscritos, profesorado y comunidad en general.

En la infraestructura de apoyo a la docencia se modernizaron espacios físicos e inicia la adquisición de equipo computacional y nuevas tecnologías de la comunicación para el desarrollo

de la docencia e investigación, así como también los centros de cómputo de apoyo a la formación de los estudiantes.

*El desarrollo de la infraestructura de apoyo académico es importante para el mejoramiento de la calidad académica, por lo tanto "el avance en el desarrollo de la infraestructura de apoyo a las funciones sustantivas ... la disposición de infraestructura física adecuada, y de equipos y materiales suficientes y actualizados para el desarrollo de las tareas académicas, constituyen los elementos básicos para dar respuestas a las necesidades manifiestas de estudiantes y personal académico, por obtener mayores servicios de apoyo académico mediante el acceso a sistemas de información y redes de comunicación moderna" (Ortega, 2002:81)*

Como parte de los programas de fortalecimiento y consolidación del sistema institucional bibliotecario, infraestructura informática y desarrollo físico de infraestructura para la academia, se han realizado acciones que en estos diez años permiten observar algunas transformaciones al respecto, pero también se posee conocimiento diagnóstico de las necesidades de avance planeándose contar con un sistema institucional bibliotecario para el 2005 (Ortega Romero, 2001)

### **Acervos**

Dentro de las transformaciones que se han presentado, en la Universidad de Sonora encontramos el desarrollo de infraestructura, así como la adquisición de acervos bibliográficos, este aspecto es una transformación e innovación planteada como desafío para las IES, en la medida de el crecimiento de la producción de información de las diferentes disciplinas, aunado a las nuevas formas de acceder de manera rápida a ella con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, de aquí que no solo debe aumentar la adquisición de acervos bibliográficos. Este aspecto debe de acompañarse de la introducción de infraestructura informática que permita el acceso a la información existente en la institución y en las del exterior.

La Universidad cuenta con 19 bibliotecas en sus tres unidades regionales, las cuales se han modernizado con fideicomiso de cuotas y FOMES, principalmente, como es la Unidad de Recuperación Bibliográfica (URBUS) la cual es el área de servicios y acceso a la información electrónica, localizada en la unidad de centro (Hermosillo, Sonora), así como la adquisición de acervos bibliográficos ha sido apoyada, en esta década, anualmente por fideicomiso de cuotas y FOMES así como por ingresos propios.

### **Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación**

De los desafíos más importantes para las IES es la disponibilidad de nuevas tecnologías de información y comunicación ya que es el prerrequisito indispensable para avanzar en nuevas formas de implementar los planes y programas de formación, lo que permitirá el avance hacia modelos de educación a distancia y a su vez de fortalecer la educación continua.

La incorporación de las NTIC en los procesos de formación, así como en el desempeño académico, es un proceso que ha iniciado la institución en el cual tiene mucho que avanzar para

cubrir las necesidades existentes, observándose que a nivel de política y gestión de fondos especiales la UNISON, desde 1993, inicia la incorporación de NTIC.

El uso de nueva tecnología para el desempeño del personal académico y de apoyo a la formación profesional del estudiantado, se ha considerado necesaria para el mejoramiento de la calidad y eficiencia de los servicios académicos, a partir de ello, ha habido intentos de incrementar los servicios informáticos incorporando su uso a las actividades académicas, contemplándose, éstas mejoras, dentro del programa integral de fortalecimiento institucional en el periodo 2002 al 2006.

Con el fin de abatir el rezago existente en este rubro, así como fomentar el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación en la Institución, se contará con apoyos extraordinarios del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), Fortalecimiento de la Infraestructura (FIUPEA), Programa para la Normalización de la Información Administrativa (PRONAD), Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y Fondo de Aportaciones Múltiples (FAM).

Al respecto se observa un rezago, planteándose como meta a partir del 2002 el alcanzar el parámetro internacional de la asignación de una computadora por académico, y cubrir para el año 2005 el 75% de la totalidad de la infraestructura de redes informáticas. (Dirección de Planeación, 2001, Ortega, 2001)

Referente a la asignación de equipo de cómputo al personal académico para el desempeño académico y desarrollo de la investigación se muestra en el cuadro No. 21 la variable referente al número de computadoras respecto al total de académicos.<sup>7</sup>

Número de computadoras asignadas a académicos, 1993-2002			
Cuadro No. 21			
Año	Académicos (A)	No. de computadoras asignadas a académicos (B)	A/B
1993	1,683	852	1.98
1997	2,277	1,490	1.53
2002	2,017	1,321	1.53

Fuente: Ibarra Mendiivil, Informes anuales 1994, 1997, Propuesta de estructura de estrategias y programas del plan de desarrollo institucional, Dirección de Planeación, UNISON 2001; Ortega Romero Informe de actividades 2001.

### Vinculación

La influencia de la universidad en la transformación de la sociedad (Mundos de vida –Brunner 2001) se da a través de la vinculación. La Universidad de Sonora, desde 1991 establece el Consejo de Vinculación Social y es a través de ello que se vincula con los diferentes sectores

<sup>7</sup> El 2002 la UNISON contaba con 3,667 computadoras, de los cuales 1321 estaban asignadas al personal académico, 1,222 a alumnos, 851 al área administrativa, y 273 en el rubro de otros, el cual incluye equipo fuera de servicio o que está por asignarse, etc. De las 3,667 computadoras, 2,812 están conectadas en red.

económicos y sociales, fundamentalmente con la prestación de servicios, de asesoría, a través de bufetes, laboratorios y prácticas, así como la oferta de cursos y talleres (Ortega, Romero, 2001).

De las transformaciones en vinculación se presenta el cambio en los servicios sociales que la universidad debe retribuir gratuitamente a la sociedad, pues en el presente coexisten éstos con la firma de convenios de colaboración y de prestación de servicios a diferentes sectores públicos y a la iniciativa privada. Este cambio es en esencia uno de los más notorios dentro de las transformaciones que esta institución ha gestado a partir del cambio de ley en 1991, y por lo tanto cambio de su estructura administrativa y académica (ver cuadro No.24 apartado de mundos de vida, y cuadro No. 25 apartado de competencias e interfaces).

### Financiamiento

La UNISON en sus sesenta años de funcionamiento es la IES de mayor financiamiento del Estado, el cual proviene prioritariamente de subsidios gubernamentales. El subsidio estatal contribuye al presupuesto con un 55%, aproximadamente, y el gobierno federal apoya con otros fondos y recursos como han sido FOMES, que incluye al Programa para la Normalización de la Información Administrativa (PRONAD) que lo apoya SEP. Otros recursos son los de PROMEP, CAPFCE (ahora FAM), CONACYT, Carrera Docente, estas formas de financiamiento adicionales son para el desarrollo de proyectos especiales que la universidad presenta anualmente, siendo los de mayor monto los que ha otorgado FOMES (Ver cuadro No. 23). Se incluyen los ingresos generados por el cobro de cuotas a partir de 1992 habiendo ingresado, en una década, \$110,226,605.31 (Ortega Romero, 2000), además se incluyen ingresos propios generados por venta de servicios y asesoría, así como los productos financieros.

De 1993 al 2002 se muestra claramente la tendencia de la UNISON de incorporar en su proyecto de desarrollo y mejoramiento de la calidad a las políticas de solicitud de recursos federales tendientes a financiar proyectos especiales, los cuales tendrían que estar relacionados con las políticas nacionales de desarrollo de las IES (Ver cuadro No. 22 y 23).

Periodo	Monto
1993	\$238,219,997
2002	\$726,320,340
2003	\$764,400,000*

\*Además recursos extraordinarios por 56.7 millones de pesos por SEP, a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), para mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, y 27 millones del Congreso del Estado para iniciar las actividades en la Unidad de Nogales.

Fuente: Ibarra Mendivil, Informe de actividades, 1994, UNISON; Ortega Romero, Pedro, Informe anual 2001-2002, UNISON Gaceta No. 197, febrero del 2003, UNISON



**"Programas para el mejoramiento del perfil del personal académico de carrera, desarrollo de la investigación e infraestructura en la Universidad de Sonora, 1993-2002"**

**Cuadro No.23**

Periodo	Programa	Monto
1993	FOMES	14.3 millones
1993	CAPFCE	15, 800,000
1997	FOMES*	14.6 millones
1997	PROMEP	9.7 millones
1997	CAPFCE	6.7 millones
1997	CONACYT	9.2 millones
2000	PROMEP	20.4 millones
2000	FOMES	17.3 millones
2000	CAPFCE	6.7 millones
2000	CONACyT	1.9 millones
2000	FAM	6.8 millones
2000	SEC	4.7 millones
2002	FOMES	47.3 millones**
2002	FAM (Fondo de Aportaciones Múltiples)	25.7 millones

\*De esta partida financiera 3.5 millones son para el Programa de Normalización de Información Administrativa (PRONAD) SEP/FOMES

\*\*Este monto incluye el Fortalecimiento de la Infraestructura (FIUPEA).

Fuente: Ibarra Mendivil, Informes de actividades, 1994,1997, 2000; Ortega Romero, Pedro, Informe anual 2001-2002, UNISON.

Una vez revisadas las transformaciones de la Universidad de 1993 al 2002 podemos concluir que ha iniciado un proceso de avanzar en dimensiones e innovaciones requeridas en las IES para hacer posible su participación en el desarrollo económico y en la prospectiva de la sociedad del conocimiento. El proceso gestado ha propiciado transformaciones a partir de incorporarse, como institución, a las políticas públicas para educación superior financiamiento - evaluación -calidad, y principalmente a la gestión de recursos federales a concurso.

Partiendo de la propuesta de Brunner sobre las transformaciones de las IES, presentamos algunas dimensiones e innovaciones que en el periodo de 1993 al 2002 se han realizado en la UNISON (Ver cuadro 24 y25).

Transformaciones en las dimensiones: Universidad de Sonora 1993-2002

Cuadro No. 24

Dimensiones	Transformaciones en la Universidad de Sonora
Acceso a la información.	⇒ En 1994 la UNISON es el nodo regional de la red tecnológica nacional del INFOTEC-CONACYT. ⇒ Inversión en adquisición de equipo de cómputo. ⇒ Ampliación de servicio informático para estudiantes (Centros de cómputo divisionales) y académicos (Asignación de equipo de cómputo). ⇒ Modernización de bibliotecas con la Unidad de Recuperación Bibliográfica (URBUS) servicio y acceso a la información electrónica.
Acervo de conocimientos	⇒ Disposición de infraestructura física para apoyo del personal académico y de estudiantes, a través de sistema bibliotecario. ⇒ Infraestructura informática para el facilitar el acceso y uso del acervo de la institución, interinstitucional a nivel nacional e internacional. ⇒ Capacitación de académicos, estudiantes sobre paquetería informática y computacional.
Mercado laboral.	⇒ Revisión de planes de estudios. ⇒ Creación de opciones innovadoras requeridas en el nuevo contexto social, económico y laboral. ⇒ Seguimiento de egresados a través de Internet.
Disponibilidad de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC) para la educación superior	⇒ Modernización de espacios físicos. ⇒ Adquisición de NTIC. ⇒ Introducción de la red (Internet) ⇒ En 1992 inicia funciones EDUCADIS en el cual a través del uso de telecomunicaciones e informática apoya la actualización de cuerpos académicos a distancia. ⇒ Apoyo de URBUS en los procesos de docencia e investigación de los académicos. ⇒ Apoyo de URBUS a los procesos de aprendizaje de los estudiantes. ⇒ Venta de servicio de Internet, desde 1994.
Mundos de vida	⇒ Vinculación social: consejo de vinculación social (Ley Orgánica No. 4) conformado por personalidades internas y externas a la institución. ⇒ Fomento de creación de asociaciones de vinculación. ⇒ Promoción de apoyos financieros y recursos adicionales para la universidad. ⇒ Casa de la Ciencia. ⇒ Taller aprender-aprender. ⇒ Creación del Bufete Jurídico. ⇒ Laboratorios clínicos. ⇒ Laboratorios de desarrollo organizacional y de evaluación y orientación educativa. ⇒ Laboratorio dinámico, conductual. ⇒ Talleres comunitarios. ⇒ Departamento de Investigación y Posgrado en Alimentos. (Servicios de análisis de microbiología y área de alimentos) ⇒ Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (Asesoría de sistemas de producción, nutrición, patología acuícola) ⇒ Educación para la salud. ⇒ Bufete de traducción de lenguas extranjeras.

Fuente: Brunner "Educación Superior: Desafíos y tareas" 2000, "Peligro y promesa, educación en América Latina" 2001, Ibarra Mendivil, Jorge Luis, Planes de Desarrollo Institucional 1993, 1997; Ibarra Mendivil, Informes anuales 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, UNISON; Ortega Romero, Pedro, Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005. Ortega Romero Informes de actividades 2001, 2002 UNISON

## Transformaciones en las innovaciones: Universidad de Sonora 1993-2002

**Cuadro No. 25**

Innovaciones a nivel global	Transformaciones en la Universidad de Sonora
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Adquisición de NTIC.</li> <li>⇒ Fundación de EDUCADIS.</li> <li>⇒ Acceso a Internet.</li> <li>⇒ Distribución del servicio de Internet, desde 1994.</li> </ul>
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Creación de opciones profesionales que compitan con las otras en el mercado.</li> <li>⇒ Servicios y asesoría a través de la generación de ingresos propios.</li> </ul>
Interfaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Seguimiento de egresados para la viabilidad de nuevas opciones educativas y actualización de planes de estudio.</li> <li>⇒ Programa de Actualización Permanente para egresados y profesionistas en general. (EDUCADIS).</li> <li>⇒ Programas de vinculación, servicio social y prácticas profesionales.</li> </ul>

Fuente: Brunner "Educación Superior: Desafíos y tareas" 2000, "Peligro y promesa, educación en América Latina" 2001. Ibarra Mendivil, Jorge Luis, Planes de Desarrollo Institucional 1993, 1997; Ibarra Mendivil, Informes anuales 1994, 1995, 1998, 1997, 1998, 1999, 2000, UNISON; Ortega Romero, Pedro, Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005. Ortega Romero Informes de actividades 2001, 2002 UNISON

Respecto a las políticas de evaluación para la calidad vinculadas al financiamiento vemos, en el caso de implementación en la Universidad de Sonora que sí propiciaron transformaciones al ser implementadas en las diferentes dimensiones e innovaciones que Brunner plantea como transformaciones necesarias para los sistemas de educación superior, y que éstos puedan incidir en el desarrollo económico, y por ende, en la prospectiva de la sociedad del conocimiento.

Bermann (1993) al hablar sobre la fase de implementación de la política nos señala que ésta pasa por cuatro transiciones de las cuales las denominadas "administración y adopción" competen a la macroimplementación. La micro implementación concebida como la implementación de acciones del programa gubernamental en un proyecto local y la transición denominada validez técnica, es considerada como las acciones implementadas que producen resultados. En el caso de la UNISON las políticas implementadas en la década de los noventa son parte de la macroimplementación de las políticas para el sistema y hubo adopción de estas en cuanto el programa gubernamental se elabora y da como resultado un proyecto de política focalizado, concretizándose en la fase de microimplementación a través de múltiples acciones (transformaciones, innovaciones e interfaces con financiamiento para el mejoramiento de la calidad).

Referente a la validez técnica como una de las transiciones de la micro implementación observamos que en la UNISON las acciones realizadas producen cambios, los que aún son difíciles de evaluar en su totalidad por considerar que aún se está en proceso.

Por último, Bermann (1993) realiza la propuesta de cuatro fases que se pueden observar en la puesta en acción de una política, siendo la primera la ausencia total de implementación, en este caso sí se implementan las políticas dirigidas a las IES; la segunda es de cooptación, la cual

estaría definida por el no impacto de la política en cambios en la organización, en el caso de la UNISON se presencian cambios de tipo organizacional, administrativo y académico.

La fase de aprendizaje tecnológico, referido a la modificación del funcionamiento de la organización para adaptarse al proyecto, se encuentra en los planes institucionales de desarrollo, el cambio de ley viene a incidir en una transformación de las diferentes dimensiones de la vida de esta institución, lo que ha permitido adaptar su proyecto académico y la función de sus actores (académicos, estudiantes, sindicatos) a las políticas implementadas.

Sobre la fase de adaptación mutua encontramos algunos rasgos en la UNISON en la medida que desde fines de los noventa se inician los procesos de transformación de las IES a través de las políticas de evaluación para el mejoramiento de la calidad y vemos que existe continuidad de las políticas nacionales de evaluación en los planes de desarrollo institucional, lo que puede dar como consecuencia una práctica institucional permanente de los procesos evaluativos, pues la revelación empírica con la que contamos así lo indica.

#### ***Los académicos de la Universidad de Sonora.***

Abordaremos el rol de los académicos como productores y transmisores del conocimiento desde la perspectiva del modelo de Burton Clark el cual parte de las aportaciones de la sociología para la educación superior y la teoría de las organizaciones, desde donde se analizan los cambios que se presentan en los SES, abordando el análisis organizacional del sistema, el estudio de los establecimientos, así como las funciones que en su interior realizan los diferentes actores.

Por otra parte, desde la línea de estudios de análisis de políticas públicas para educación superior se considera relevante conocer los factores condicionantes para que una política implementada sea evaluada con resultados positivos o negativos, siendo uno de los factores imprescindibles en este estudio el referido a las características socioeconómicas, laborales, así como las formas de regulación del trabajo académico del profesorado, por ser éste a quien va dirigida la política de evaluación del trabajo académico a través de los programas de estímulo al desempeño docente.

#### ***Regulación del trabajo académico.***

La organización del trabajo académico está determinada por nombramiento, categoría y tipo de contratación. El tipo de nombramiento clasifica a su personal académico en las siguientes modalidades: tiempo completo, medio tiempo categoría de investigador y horas sueltas; el tipo de contratación es de carácter determinado e indeterminado.

Por tipo de dedicación se diferencia el personal, así como por tipo de plaza: profesor, profesor-investigador, técnico académico y ayudante.

Existe diferenciación salarial en el personal académico dada principalmente por las categorías y niveles asignados a través del Estatuto de Personal Académico (EPA), el reglamento

que regula las relaciones académicas ente la Universidad de Sonora y su personal académico. En él se asientan los mecanismos para el ingreso, promoción y permanencia de dicha Institución.

Fue discutido y aprobado por el CONSEJO UNIVERSITARIO<sup>8</sup> el 29 de Julio de 1985 y, según acuerdo de ese Órgano, se implementaría gradualmente hasta entrar en vigor cabalmente el 24 de Enero de 1986. Dicho lapso fue aprovechado para ubicar en el nuevo tabulador al personal que ya laboraba en la UNISON.

También en el contrato colectivo de trabajo se regulan las relaciones entre institución y personal académico, los cuales fueron pactados y firmados entre Universidad de Sonora y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la UNISON (STAUS).

### **El EPA contempla y define como actividades académicas.**

- Docencia: son *"el conjunto de actividades orientadas a promover y conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje en las unidades académicas"*. (EPA, 1986:1)
- Investigación: son las *"Actividades dirigidas a la creación o al avance de conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos"*.(EPA, 1986:2)
- Difusión: es el *"Conjunto de actividades de comunicación oral, escrita y audiovisual, de las ideas y conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos"*. (EPA; 1996: 2)

El reglamento establece que el personal, según su carga laboral, se dividirá en:

- Personal académico de Carrera que es el que tiene una jornada laboral de 40 o 20 horas semanales. A los primeros se les suele llamar personal de Tiempo Completo (TC) y a los segundo personal de Medio Tiempo (MT). Es importante aclarar que las 40 o 20 horas semanales son dedicadas parte a la docencia y las restantes a actividades extra clase.
- En 1999 surge una nueva modalidad de plaza de tiempo completo denominado de Ajuste de contratación, donde maestros que tenían 25 horas aula, indeterminadas, a través de concurso de oposición se indeterminan en 15 horas más, aumentando su carga a 40 horas, para la realización de trabajo extra clase.<sup>9</sup>
- Personal de Asignatura, es el personal académico cuya única función es la impartición de una o más cátedras. Este personal también es conocido como Maestro de Horas Sueltas (MHS).

El EPA clasifica al personal académico, según las actividades que realiza, en:

- Profesor.

<sup>8</sup> El Consejo Universitario era la máxima autoridad de ese entonces en la Universidad de Sonora. En él había representación de todos los sectores que conforman la comunidad universitaria. Desaparece en 1991 a raíz de que el Gobernador Manlio Fabio Beltrones Rivera y el Congreso del estado de Sonora implantaron una nueva ley orgánica para la UNISON, llamada Ley 4, que es la que actualmente se encuentra vigente.

<sup>9</sup> Quedó suspendido este tipo de contratación a partir del Convenio de Revisión Salarial de Abril del 2002, donde se pacta "Programa de conversión de plazas y plazas para el personal de asignatura" entre STAUS y autoridades universitarias. En la Universidad de Sonora existen 80 profesores denominados de ajuste de contratación, con 25 horas/semana/mes de docencia y al evaluar que no pueden desarrollar funciones de investigación, tutoría y gestión académica entrarán, paulatinamente al programa de conversión de éstas a plazas de tiempo completo para proporcionar condiciones para su mejor desempeño.

- Profesor-Investigador.
- Técnico Académico.
- Ayudante.

Cada una de las anteriores clasificaciones las define de la siguiente manera:

- ⇒ El Profesor es el académico que realiza las funciones de docencia y difusión de la cultura. Este tipo de trabajador podrá ser de carrera o Asignatura.
- ⇒ El Profesor – Investigador es el trabajador académico que realiza las funciones de investigación, docencia y difusión. Sólo podrá ser de carrera.
- ⇒ El Técnico Académico (TA) es el trabajador académico que por su experiencia profesional en el área técnica, desarrolla actividades de instrucción y capacitación técnica a los alumnos. Al igual que el investigador, el TA sólo puede ser de carrera.
- ⇒ El Ayudante es personal que realiza actividades de apoyo a los profesores o profesores-investigadores en el desarrollo de funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura. Su nombramiento sólo puede ser por horas.

El Estatuto establece un Tabulador para los Profesores y Profesores – Investigadores de carrera, el cual contiene tres categorías que en orden ascendente son: Asistente, Asociado y Titular. (Ver cuadro No.26)

**Categorías, nivel tabular y percepción salarial del personal académico de la Universidad de Sonora.**

**Cuadro No. 26**

Categoría	Tiempo Completo	Medio Tiempo
<b>Profesores y profesores – Investigadores</b>		
Asistente	6,975.32	3,958.49
Asociado A	7,824.13	4,203.41
Asociado B	8,771.98	4,406.77
Asociado C	9,830.35	4,855.05
Asociado D	11,014.27	5,506.69
Titular A	12,335.24	6,167.62
Titular B	13,811.82	6,905.91
Titular C	15,459.05	7,729.53
<b>Técnicos Académicos</b>		
Básico	6,658.47	-
General A	7,457.20	-
General B	8,352.88	-
General C	9,354.86	-
Especializado A	10,477.57	-
Especializado B	11,734.96	-

**Profesores de Asignatura (hsm)**

**Cuadro No. 27**

Nivel A	195.60
Nivel B anterior	227.23
Nivel B	245.76
Nivel C	308.38
Nivel D	386.47
Nivel P	586.80

\*Los montos no incluyen prestaciones.

Fuente: Convenio de revisión salarial 2002. STAUS

La categoría de Asistente sólo posee un nivel; la de Asociado cuatro que en orden ascendente se designan como A, B, C y D, mientras que la de titular posee tres que en el mismo orden, son A, B y C.

El EPA establece los requisitos académicos para cada categoría y nivel, los cuales deben ser satisfechos por el personal académico que desee promoverse a uno de ellos. Dichos requisitos contemplan grado académico, experiencia académica, profesional y un puntaje que se obtiene al realizar diversas actividades. La evaluación de los requisitos es llevada a cabo por la Comisión Dictaminadora de cada División.

El salario de los tiempos completos depende del tipo de dedicación estipulado en el EPA la cual se toma en cuenta para la elaboración de los diferentes tabuladores.

Un detalle interesante en el tabulador de los profesores y profesores – investigadores de carrera es el hecho que entre nivel y nivel existe una diferencia porcentual salarial uniforme, siendo ésta del 12%. Es decir, que cuando un trabajador se promueve de un nivel al inmediatamente superior, su salario se incrementa en el porcentaje señalado. Esta regularidad salarial se pactó entre las autoridades universitarias y el sindicato de maestros debido a que en años anteriores existía una irregularidad salarial entre nivel y nivel que provocaba que cuando un profesor se promovía, en ocasiones recibía un aumento, por ese concepto, del 4%, mientras que cuando lo hacía en otros niveles distintos, el aumento podía ser 17%.

Los profesores de asignatura tenían un tabulador de sólo dos niveles que en orden ascendente se designan como: A y B. Este tabulador era mucho más sencillo que el de los profesores – investigadores de carrera, pues los requisitos para estar en uno u otro nivel son meramente de grado académico y no se exigen condiciones adicionales. Posteriormente fue sustituido por el vigente pactado bilateralmente institución – STAUS, que intenta motivar más el trabajo académico en dicho sector a través de la promoción que conjugan grado y trabajos realizados por docente, con cuatro niveles A, B, C, D, hoy es el que se implementa preferentemente (Ver cuadro No. 27).

En cuanto a los ayudantes, son dos tipos: Nivel A y Nivel B. Los primeros son los que laboran en la licenciatura y los segundos en el nivel de maestría, quienes laboran por seis meses adscritos a un proyecto no pueden permanecer más de un año como ayudantes, y uno de los requisitos es se alumno regular.

Las horas pizarrón semanales que debe impartir el académico de carrera dependen de la clasificación y categoría que posee, del tipo de plaza y su categoría en el tabulador:

Si es Tiempo Completo, el Asistente imparte 14 horas, el Asociado de 10 a 12 horas, el Titular imparte de 5 a 9 horas; si es de Medio Tiempo, el Asistente imparte 12 horas, el asociado 10 horas y el Titular de 5 a 9 horas. El Profesor-investigador imparte entre 3 y 6 horas pizarrón semanales. Los Técnicos Académicos no tienen obligación de impartir horas pizarrón.

Las horas restantes hasta completar 40 o 20, según sea el caso, se dividen en realizar investigación, difusión y otras actividades extra clase.

Los profesores de asignatura tienen como límite máximo, la impartición de 25 horas a la semana.

**El personal académico es dividido por su forma de ingreso en:**

- Tiempo Indeterminado (TI) quien tiene un contrato laboral que no posee fecha de terminación e Ingres a la Universidad mediante un Concurso de Oposición.
- De Carácter Temporal que es el personal cuyo contrato laboral finiquita en una fecha previamente establecida o bien al concluir la obra para la cual fue contratado o al terminar la suplencia de algún miembro del personal académico, e Ingres a la Universidad mediante un Concurso Curricular. A este personal también se le denomina como Personal de Tiempo Determinado.

Para ingresar a la Universidad de Sonora el reglamento establece que debe realizarse un Concurso entre los aspirantes, cuya modalidad dependerá del tipo de plaza a la que se aspira.

- Concurso de Oposición: Es el procedimiento público mediante el cual se evalúa a los aspirantes a fin de juzgar quién debe ocupar una plaza académica por tiempo Indeterminado. Las pruebas principales son la Escrita, la Didáctica y la Oral. La evaluación es llevada a cabo por un Jurado que es seleccionado de entre los académicos que tienen la más alta categoría y nivel del tabulador.
- Concurso de Evaluación Curricular: es el concurso en el que se evalúan los antecedentes académicos de los aspirantes a una plaza, cuyo carácter es temporal (por Tiempo Determinado), con una duración máxima de un año. Este tipo de concurso es evaluado por el Consejo Directivo de la Unidad Académica a la que pertenece la plaza.<sup>10</sup> Según el EPA, y en la actualidad es evaluado por un jurado que nombra la Comisión de Ingreso de cada División.

El EPA ha jugado un papel importante al reglamentar el ingreso, motivando el desarrollo de trabajos académicos por medio de la promoción hacia categorías y niveles con mejores condiciones de trabajo. Sin embargo es importante señalar que a pesar de que el reglamento posee diez y seis años de vida, aun existen Unidades Académicas que no lo aplican cabalmente y que siguen usando viejos métodos (no necesariamente académicos) para la contratación del personal que ingresará a la institución. Un ejemplo de esta situación la constituyen los maestros de asignatura quienes en un gran porcentaje son por Tiempo Determinado.

---

<sup>10</sup> Los Consejos Directivos existieron hasta 1991 que es cuando entra la nueva ley orgánica de la Universidad de Sonora, llamada Ley 4. Dichos órganos eran la máxima autoridad de las Unidades Académicas y estaban conformados por igual cantidad de alumnos y maestros, más el Coordinador de la Unidad respectiva. La nueva ley agrupa a cierto número de departamentos "afines" y forman lo que se conoce como una División. Cada Departamento posee un Jefe y la División es dirigida por un Director. El Máximo órgano de la División es el Consejo Divisional, conformado por estudiantes, maestros, Jefes de Departamento y Director de la División. Este órgano vino a ocupar el espacio de los Consejos Directivos.



En la actualidad es necesario realizar cambios en dicho reglamento para que esté acorde a las necesidades actuales y a la nueva reglamentación universitaria (Ley 4), la cual, entre otros aspectos, desaparece órganos que el EPA aun contempla como parte de los procedimientos de Ingreso y promoción del personal académico. (EPA, 1986). Porque si bien es cierto se han tratado de innovar estatutos, reglamentos, que regulan el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, aún existe un desfase entre éstos y las nuevas dinámicas laborales que, como parte de las políticas generales para educación superior, adopta e implementa la UNISON.<sup>11</sup>

### **Características académicas y laborales**

En este apartado expondremos las características más sobresalientes del personal que conforma la planta académica de la Universidad de Sonora esto es relevante debido a que nos permiten conocer quiénes son los académicos de ésta institución, para ello se abordan variables como: tipo de contratación, distribución por género, edad, nivel de estudios, categoría y nivel tabular, para su posterior vinculación con el análisis del programa de estímulos al desempeño docente en la UNISON, por ser éste grupo social a quién va dirigido dicho programa.

#### **Tipo de contratación.**

El personal académico está conformado por 2,017, de los cuales 783 son profesores de tiempo completo, 175 son investigadores de tiempo completo (71 pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores) y 66 técnicos académicos, mientras que 982 son profesores de asignatura (ver cuadro No. 28); el 84.86% de este personal se adscribe a la Unidad Regional Centro, el 7.8% a la Unidad Sur y el 7.6% a la Unidad Norte.

El 51.31% es personal de carrera, es decir que tiene contratación de tiempo completo en la Universidad de Sonora, cuyas obligaciones laborales son de 40 horas a la semana en actividades de docencia, investigación y difusión según su categoría (excepto el de medio tiempo, que cubre la mitad de la carga). El 48.69% es representado por el personal de asignatura, el cual tiene contratación de tiempo parcial con la Universidad.

Existen variaciones según el tipo de contratación al 2002, si consideramos que en 1995 el profesor de tiempo completo representaba un 43.4% y estando por encima de éstos, el maestro de asignatura o por horas con un 56.6%, por lo que se observa un aumento en el número de profesores de tiempo completo, a inicios de esta década.

---

<sup>11</sup> En mayo del 2003 las autoridades universitarias presentan una propuesta de modificación al EPA, la cual se encuentra en línea para que la comunidad universitaria emita propuestas.

**Personal académico de la Universidad de Sonora, según tipo de contratación 2002**

**Cuadro No. 28**

Profesores de tiempo completo	783	38.82%
Profesores de medio tiempo	11	0.55%
Profesores – Investigadores	175	8.68%
Profesores de asignatura	982	48.69%
Técnicos académicos	66	3.27%
Total	2017	100.00%

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002.

**Distribución por Género.**

La distribución por género queda representado con el sexo masculino con un 66.04%, y en menor grado, por aquel personal de sexo femenino con un 33.96%, lo que representa que existe aproximadamente el doble de hombres y las razones de ésta situación pueden ser diversas, algunas de ellas referidas a la incorporación tardía de la mujer a la realización de estudios de educación superior, y por consiguiente al mercado académico, aunque en la última década la proporción de hombres y mujeres que ingresan a educación superior y concluyen una profesión, ha alcanzado una proporción similar alcanzando un 59% la mujer y un 41% el hombre.<sup>12</sup>

Académicos de la Universidad de Sonora. Distribución por Género 2002.		
Cuadro No. 29		
Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	686	33.96%
Masculino	1332	66.04%
Total	2017	100.00%

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

<sup>12</sup> En el caso de la Universidad de Sonora, en investigación reciente sobre mujeres académicas consideraron que las principales razones de ingreso al mercado académico fueron su interés por el trabajo académico, por el gusto y satisfacción por esta actividad por la profesión académica y respecto a la percepción sobre el ser académico fue que consideraban a esta actividad como un trabajo de mucha "responsabilidad" por estar a su cargo la formación profesional de jóvenes, y perciben la profesión académica como "transmisión de conocimiento", "formación de profesionista", como "proyecto de vida". (Medueño, Castillo, 2000)

### **Distribución por Edad**

La edad de esta planta académica más representativa es la de los académicos de 41 a 45 años, con un 24.39%, y en segundo lugar están los de 46 a 50 años, con 19.14%, y en tercer lugar los de 51 a 55 años con un 10.41%; los anteriores rangos de edad representan 53.94% de la población general, lo que muestra que los académicos que conforman la institución han pasado la cuarta década de edad, y encontramos en mínima proporción aquellos que se encuentren en el rango de hasta 30 años a 35, lo que implica que se tiene poco personal de recién egreso de estudios de licenciatura, así como también, en menor proporción es el personal de 56 a más de 60 años.

<b>Académicos de la Universidad de Sonora. Distribución por edad al 2002. Cuadro No.30</b>		
Edad	Frecuencia	Por ciento
Hasta 30 años	125	6.20%
31 a 35 años	193	9.57%
36 a 40 años	342	16.96%
41 a 45 años	492	24.39%
46 a 50 años	386	19.14%
51 a 55 años	210	10.41%
56 a 60 años	111	5.50%
Más de 60 años	83	4.12%
No se tiene dato	75	3.72%
<b>Total</b>	<b>2017</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

### **Distribución por Antigüedad**

En la distribución por antigüedad se encuentran datos que son muy indicativos, la proporción que ocupan aquellos profesores con menos de tres años de antigüedad es el 15.87%, que puede tener relación con personal de recién egreso de la licenciatura y que ha continuado en la Universidad, pasando de estudiante a académico, o bien aquel personal que ingresa a la institución como una fuente laboral externa al ejercicio de su profesión en otro sector o institución; y por otra parte este personal se ubica, preferentemente como de asignatura u horas sueltas y contratado de manera temporal o determinado.

En segundo lugar se encuentran aquellos ubicados en el rango de 15 a menos de 18 años con un 15.22%, y es donde observamos la similitud de este rango con el anterior, presentándose un contraste entre los que se han iniciado en la profesión académica, y los que han permanecido casi dos décadas en ella; y en tercer lugar se encuentran los de 12 a menos de 15 años, con un 9.97%.

Respecto a personal de 24 a 30 o más se encuentra una proporción mínima representada por el 8.43%, lo que pudiera tener relación con el hecho de tener una planta, preferentemente de 41 a 51 años de edad.<sup>13</sup>

Académicos de la Universidad de Sonora. Distribución por antigüedad al 2002.		
Cuadro No. 31		
Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 años	320	15.87%
De 3 a menos de 6 años	216	10.71%
De 6 a menos de 9 años	201	9.97%
De 9 a menos de 12 años	168	8.33%
De 12 a menos de 15 años	284	14.08%
De 15 a menos de 18 años	307	15.22%
De 18 a menos de 21 años	201	9.97%
De 21 a menos de 24 años	150	7.44%
De 24 a menos de 27 años	45	2.23%
De 27 a menos de 30 años	59	2.93%
De 30 o más	66	3.27%
Total	2017	100.00%

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

#### *Distribución por Nivel de estudios*

Es importante señalar que los niveles de escolaridad del personal académico que labora en la Universidad de Sonora, son fundamentalmente de niveles inferiores al pasante de maestría, ya que sólo 150 (7.44%) poseen título de doctor, 43 (2.13%) son candidatos a doctor, 481 (23.85%) poseen título de maestría y 181 (8.97%) son pasantes de maestría, y 1183 se ubican con estudios inferiores a maestría, por lo que si bien es cierto existe un incremento en los que poseen título de maestría con un 4.79% y de doctorado 2.84% de 1995 al 2002, sigue siendo elevado el número de aquellos que poseen estudios de Licenciatura principalmente representado por un 46.11%.

<sup>13</sup> La jubilación de los académicos es un problema a nivel nacional al que habrá que darle solución. El subsecretario de educación superior, Rubio, declaró que se requieren cien mil millones de pesos para cubrir el programa de jubilación actual que equivale a cuatro años de subsalido a la educación superior, careciéndose de un sistema de jubilación dinámico (Rubio, 2001).

En el caso de la UNISON, el personal en edad de jubilación no la solicita en espera de mejores condiciones de pensión, ésta es dada por ISSSTESON, el que proporciona el 60%, y el programa de jubilación sindicato - UNISON es un programa complementario que otorga el 15%, por lo que la pensión de ISSSTESON, por jubilación, es el 60% del salario integrado más el 15% del complementario, le corresponde un 75% de sueldo al profesor jubilado, por lo que resulta poco atractivo; existen 8 jubilados, y más de 70 de los que cumplen con el requisito de jubilación.

Las razones de la no jubilación es lo poco atractivo de la cantidad de la pensión, y la edad a la que cumplen los requisitos es relativamente baja. En el caso de las mujeres son 28 años, y en el caso de los hombres son 30 años de servicio.

Por lo que en los últimos dos años (2000-2002) se ha revisado conjuntamente por Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) y autoridades, propuesta de programa de pensión y jubilaciones, buscando alternativas para el maestro en edad de jubilarse, de tal forma que su pensión mensual sea lo más cercano a su percepción salarial actual., en los meses de julio y agosto se revisa por sindicatos, cuyo personal está afiliado a ISSSTESON los cambios a la ley que ésta institución tiene considerado implementar, participando STAUS en este proceso.

La importancia de planear la jubilación, para esta institución educativa, es renovar su planta académica sustituyendo las vacantes y, por otra parte, disminuir el personal de asignatura.

Se considera elevado el número de profesores que poseen estudios de licenciatura, si tomamos en cuenta dos aspectos:

- ⇒ El programa de becas del sindicato y de la UNISON, que tiene alrededor de quince años, y se ofrecen becas con goce de salarios para profesores de tiempo completo, las cuales se convocan semestralmente, y
- ⇒ Las políticas públicas implementadas durante la década de los noventa y a inicios de la presente, para lograr que el profesorado de instituciones de educación superior alcanzara, como grado mínimo, la maestría y el, preferente, grado de doctor, y en su caso la Universidad de Sonora apoyó ese aspecto a través de PROMEP desde 1996 a la fecha, principalmente dirigido al profesorado joven y aquel en edad de 40 años o más que no hubiera logrado obtener un posgrado, o bien no hubiera tenido posibilidades de cursar uno al interior de la República o en el extranjero.

La existencia de programas de posgrado a nivel regional inicia a fines de los setenta y en la década de los ochenta con las maestrías de administración en la Universidad de Sonora y en el Instituto Tecnológico de Sonora, ubicado en Ciudad Obregón.

En relación a los programas propios de posgrado la Universidad de Sonora, contaba al 2001 con 2 programas de doctorado y 16 maestrías, implementando, en la última década la firma de convenios con instituciones de otros Estados, así como con la UNAM para incorporar programas de éstas en la Universidad de Sonora, los cuales son ofrecidos principalmente al profesorado de la propia institución.

En el caso de la Universidad, el personal que labora directamente y preferentemente en investigación es el que ha alcanzado de manera más acelerada los grados de maestría y doctorado, ubicándose dicho personal en las Divisiones de Ciencias Exactas y Naturales, Químico Biológicas y de la Salud, y en menor medida, en las Ciencias Sociales y Humanidades.

### ***Distribución por género y nivel de estudios***

Referente a la distribución por género y nivel de estudios se encuentra similitud en el nivel de escolaridad en los académicos de sexo femenino y masculino. A nivel de licenciatura el 48.03% de las mujeres poseen su título, y del hombre encontramos a un 45.12%.

Los datos anteriores se relacionan con la dinámica que han tenido los hombres en el grado de maestría y grado de doctor. Es relevante señalar el aumento que han tenido las mujeres en la obtención del título de doctorado que representa el 5.11% (35 mujeres), si tomamos en cuenta que en 1995 solo una mujer había accedido al título de doctor y pertenecía a la División de Químico Biológicas y de la Salud; por otra parte, el sexo masculino, poseen el título de doctor el 8.63%.

De las razones que señala el sexo femenino, por las cuales no han alcanzado, en mayor proporción, el grado de maestría o de doctorado, son:

- ⇒ Que la Institución les da las mismas oportunidades de acceder a estos estudios al hombre y a la mujer y, lo que repercute en el bajo índice de mujeres con éste grado de escolaridad es el no poseer una plaza de personal de carrera con carácter indeterminado que es, preferentemente a quienes van dirigidos los programas de apoyo de actualización y realización de estudios por la Institución; y
- ⇒ Como segunda razón señalan el contexto familiar, y su doble función "ser académica y madre de familia", por lo que argumentan que es necesario "hacer un esfuerzo extra para lograr otros niveles educativos y mayor productividad. es decir, consideran motivos propios de la Institución y motivos de su condición social. (Madueño, Castillo, 2001)

El siguiente cuadro muestra la distribución por género y nivel de estudios del personal académico.

	Femenino		Masculino		Total	
Estudios técnicos	37	5.40%	64	4.80%	101	5.01%
Pasantes de licenciatura	46	6.72%	85	6.38%	131	6.49%
Licenciatura	329	48.03%	601	45.12%	930	46.11%
Pasante de maestría	65	9.49%	116	8.71%	181	8.97%
Maestría	160	23.36%	321	24.10%	481	23.85%
Pasante de doctorado	13	1.90%	30	2.25%	43	2.13%
Doctorado	35	5.11%	115	8.63%	150	7.44%
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>100.00%</b>	<b>1332</b>	<b>100.00%</b>	<b>2017</b>	<b>100%</b>

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

#### **Distribución por Categoría.**

El tipo de contratación por categoría del personal académico de la Universidad de Sonora se encontró el 51.31% de personal de carrera y personal de asignatura que son los que laboran tiempo parcial se encuentra el 48.69%.

Predomina el personal de carrera aunque se ha avanzado en la disminución de personal de asignatura de una manera paulatina.

Dentro de su proyecto de transformación la Universidad de Sonora ha planteado desde 1989 ir disminuyendo el personal de asignatura, ya que considera importante para la calidad y nivel de la institución tener personal de carrera dedicado a la docencia, investigación y difusión. Dos de las alternativas para lograrlo son:

- ⇒ La incorporación de programas y acciones que como políticas públicas dirigidas al profesorado, se han venido implementando como fue el propio programa de PROMEP que contemplaba plazas para profesores de tiempo completo.
- ⇒ Convenios firmados con STAUS, en las revisiones contractuales, donde se pactan programas para la gestión de plazas de tiempo completo, las cuales se otorgan a través de concursos de oposición, pactándose en abril del 2002 convenio Universidad – STAUS de conversión de plazas de asignatura (profesores que poseen 25 horas aula) a tiempo completo, poniendo como requisito principal, entre otros, poseer título de maestría, dándose diez plazas anuales del 2002 al 2005.

Siendo las dos opciones anteriores las que se proyectan para el aumento de plazas de tiempo completo en la década que inicia.

Vemos que pese a las políticas implementadas para aumentar el número de tiempos completos en la Institución se ha logrado avanzar, pero no con la rapidez que los programas y planes de desarrollo planearon, si tomamos en cuenta que en 1995 el 43.4% del personal académico tenía categoría de personal de carrera y el 56.8% de profesor de asignatura o por horas, lo que implica un aumento de 7.91% en el profesor de carrera y una disminución en el personal de asignatura de 5.29%.

#### ***Distribución por género y Categoría***

Referente a la distribución por género y categoría se encuentra que el 47.15% del personal de carrera es de sexo femenino, mientras que el personal masculino con esta categoría es el 53.45%, por lo que en el personal de asignatura es más representativa la mujer con un 52.85% y el sexo masculino con un 46.55%, lo que nos permite inferir que la mujer se encuentra en mayor proporción dedicada a las horas pizarrón o docencia, ya que es la principal función del personal de asignatura, por lo tanto, el personal masculino se dedica a la docencia pero tiene mayor posibilidad de realizar actividades de investigación, relacionados con la generación de conocimiento, aunque también se dedique a la transmisión y difusión del mismo.

En términos generales, el campo académico de la Universidad de Sonora aún se encuentra posesionado fuertemente por aquel personal de sexo masculino, ya que ellos son 1332 y el personal femenino 685.

<b>Académicos de la Universidad de Sonora. Distribución por género y categoría. 2002.</b>						
<b>Cuadro No.33</b>						
<b>Categoría</b>	<b>Femenino</b>		<b>Masculino</b>		<b>Total</b>	
Asignatura	362	52.85%	620	46.55%	982	48.69%
Personal de Carrera	323	47.15%	712	53.45%	1035	51.31%
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>100.00%</b>	<b>1332</b>	<b>100.00%</b>	<b>2017</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

### ***Distribución del personal académico de la Universidad de Sonora por nivel tabular.***

Dentro de la trayectoria del ejercicio profesional de los académicos es importante el avance que éstos tienen en los niveles tabulares que corresponden a su tipo de nombramiento. La relevancia de este aspecto, en la profesión académica, es que reditúa económicamente en el salario el pasar de un nivel tabular a otro (aumenta el 12% de su salario de un nivel a otro<sup>14</sup>) el profesor de carrera (profesor, profesor – investigador), pero también pudiera ser un factor que no impacte en la calidad de trabajo académico, ni en su producción cualitativa, pero sí es parte de los procesos de diferenciación salarial, y a su vez de la trayectoria de éstos el mercado académico, por otra parte, no influyen en la formación de identidad ni de reconocimiento entre profesorado, ya que está más percibido como aumento o mejora salarial<sup>15</sup>, además debemos de pensar que el profesorado de tiempo completo indeterminado trata de cubrir las actividades que le permitan escalar de un nivel inferior a otro superior y una vez que lo logra, llegar al máximo, ¿quién nos garantiza que su productividad seguirá en ascenso, si ya ha logrado el nivel que fue su expectativa, dentro de su institución?

Por lo tanto podemos decir que no necesariamente existe relación entre el nivel tabular que tiene un profesor y su trabajo cualitativo y cuantitativo en la institución.

La promoción implica, de acuerdo al reglamento, contar con un grado, experiencia y actividades que permitan cumplir los requisitos estipulados.

Por lo que se tienen dos opciones para promoverse en los diferentes niveles:

- a) A través de productividad, experiencia académica y el puntaje que se obtiene al realizar diversas actividades relacionadas con docencia, investigación y difusión.
- b) Otro requisito a contemplar es el grado académico, pues teniendo título de maestría o de doctor le reduce el número de actividades que tendría que presentar a una comisión dictaminadora de la División a la que pertenece el profesor para ser evaluado.

Por lo anterior, es importante conocer esta característica de la comunidad estudiada donde se da como una forma más de diferenciación entre la planta académica, ya que no únicamente se clasifican por categorías, sino cada categoría tiene un tabulador, y a través de éste se asignan niveles, después de 16 años de aplicación del EPA, el personal se encuentra distribuido del siguiente modo.

---

<sup>14</sup> El 12% de incremento que recibe el académico por su promoción se vuelve más importante, en la actualidad, por los bajos porcentajes que se obtienen en las revisiones salariales.

<sup>15</sup> Villa Lever (2001) encuentra que los académicos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, que la obtención de la definitividad no se relaciona con la consolidación académica, tanto en los tiempos completos, como en los maestros por asignatura, por lo que no se le relaciona con la permanencia en la institución ni con la calidad del trabajo académico pero es parte de su trayectoria laboral y de su formación; al igual que la promoción académica que permite a los académicos pasar de una categoría y nivel a otro, a partir de los estatutos de la institución, esta cobra interés por los académicos por la relación que tiene con los programas de estímulos a la productividad, diferenciación salarial y el reconocimiento al desempeño, pero no porque esto implique cambios cualitativos en su trabajo.

Las promociones y la obtención de niveles elevados en el programa de estímulos al desempeño docente no son factor de reconocimiento y autoridad académica (Castillo, 2002)



Personal de carrera de la Universidad de Sonora. Distribución por nivel tabular. 2002.		
Cuadro No. 34		
Nivel tabular	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	9	0.93%
Asociado A	101	10.42%
Asociado B	24	2.48%
Asociado C	90	9.29%
Asociado D	182	18.78%
Titular A	309	31.89%
Titular B	162	16.72%
Titular C	92	9.49%
Total	969	100.00%

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

En la distribución tabular del personal de carrera en primer lugar están los que se ubican en el nivel Titular A, con un 31.89%, y en segundo lugar, están los Asociados C con un 18.78%, y el tercer lugar el Titular B, con 16.72%, lo anterior indica que una gran proporción del personal está en los niveles altos del tabulador, lo cual tiene relación con los rangos de antigüedad del personal donde observamos que un porcentaje elevado de un 29.30% se ubicaron de 12 a menos de 18 años de antigüedad, pero también se pudiera relacionar con los rangos de edad del profesorado, donde un 60.48% quedan distribuidos en el rango de edad de 36 a 50 años, lo que tiene relación con una trayectoria laboral y en este caso de ejercicio de la profesión académica, y tal vez éstos aspectos han contribuido a que este profesorado haya alcanzado los niveles tabulares de mayor rango para la categoría de profesor de carrera, quien labora como tiempo completo en la institución.

Otro aspecto que debemos de tomar en cuenta es el relacionado con la estabilidad laboral, ya que el hecho de tener indeterminación, como profesor de tiempo completo, da una condición laboral para poder planear, de manera más adecuada, las funciones de docencia, investigación y difusión para los que fueron contratados, y poderlas certificar para su posterior promoción.

También es importante señalar que existe poco personal ubicado en los niveles inferiores del tabulador, ya que en el nivel de asistente se ubica el 0.93% que es el personal que no posee licenciatura e ingresaron a la institución antes de 1985, y en el nivel asociado B encontramos al 2.48% en asociado A al 10.42%, siendo inferior los que se encuentran en asociado C con un 9.28%, similar a aquellos que se ubican en el máximo nivel que es Titular C que representa un 9.49% el personal encontrado en éste nivel.

En términos generales, el personal de carrera se ubica en una proporción considerable 58.1% en los niveles de titular, y en menor medida, en los niveles de asociado con un 40.97%; siendo poco representativo aquellos que se encuentran en el nivel tabular de asistente, lo que nos muestra que casi el 60% ha logrado escalar a los niveles de titular.

Con las nuevas políticas de ingreso en la institución, como parte de las políticas nacionales, sobre el perfil que el profesorado de Instituciones de educación superior debe tener, los niveles de asistente y asociado tenderán a desaparecer, pues se requiere poseer título de maestría o de doctor para las plazas de nueva creación que se están convocando, principalmente, las de tipo PROMEP, y tenderá a aumentar aún más el personal que queda distribuido como titular A, B y C. Lo que no podemos garantizar es que éste hecho conduzca a la calidad y excelencia de nuestras instituciones, pero éste personal recibiría ingresos entre 12,000 y 15,500 al mes, si se encuentra en categoría de titular, en cambio, los de categoría de asociado oscilarían en un salario de 7,800 a 11,000 pesos, según tabulador de sueldos vigente de 20 de marzo del 2002<sup>16</sup>.

***Personal académico de asignatura de la Universidad de Sonora. Distribución por nivel tabular.***

La participación del personal de asignatura de la institución es relevante en la transmisión de conocimiento, ya que representan, a nivel global, el 48.69% del profesorado cuya función principal es la docencia. Al 2002 hay 982 académicos contratados como profesores de asignatura los cuales quedan distribuidos, en su tabulador, en cuatro niveles que son los que se contemplan, encontrándose el 65.48% en el nivel tabular denominado Hora A, y en segundo lugar, los ubicados en la Hora C, con un 6.11%, y en la hora B solo un 3.97%. Hay dos aspectos sobresalientes en esta distribución tabular, el alto porcentaje de profesorado que se encuentra en la Hora A, los que perciben 195.60 pesos por hora/semana/mes; y los ubicados en la Hora B a la Hora D están en un rango salarial de 227.23 a 386.37 pesos por hora/semana/mes.

Las posibles razones de este aspecto es que el personal no se ha promovido, ya que al ingresar se les asigna el nivel A, y un requisito que fue discutido en los últimos dos años, a nivel de este sector fue que se les pedía al menos cuatro años de antigüedad para poder promoverse a los demás niveles, dificultando este proceso para el personal de recién ingreso a la institución, y principalmente para aquellos que inician la profesión académica, por ser éstos de recién egreso de alguna licenciatura de la propia UNISON.

La diferencia salarial entre nivel y nivel del profesor de asignatura es el 25%, por lo que es preocupante el poco porcentaje de éstos en los niveles altos de su tabulador.

En el rubro otros se ubica un 14.66% que comprende a los profesores:

- ⇒ Los que están en un nivel llamado V, que es equivalente a la hora B en el tabulador vigente.
- ⇒ Los que imparten a nivel de posgrado como profesores de asignatura, pagándoseles triple la hora/semana/mes.

Por lo que concluimos que es necesario observar este aspecto encontrado en la distribución tabular del personal de asignatura, ya que es considerable el número de aquellos que

<sup>16</sup> Los salarios tabulares no incluyen prestaciones como: material didáctico, despensa, prima de antigüedad, entre otros.

se agrupan en el nivel tabular hora A, lo que implica una percepción salarial mínima, referente al tabulador y nos habla de las condiciones económicas del 48.69% del personal académico de la UNISON y más relevante aún si partimos que en ellos se sostiene, preferentemente, las horas-clase, ya que son los que se dedican, únicamente, a las actividades de docencia, pues su carga máxima puede ser de 25 horas a la semana, por lo tanto, en una gran proporción, son los dedicados a la transmisión directa del conocimiento y a la formación profesional de los futuros egresados.

Personal de asignatura de la Universidad de Sonora. Distribución por nivel tabular. 2002. Cuadro No. 35		
Nivel tabular	Frecuencia	Porcentaje
Hora A	643	65.48%
Hora B	39	3.97%
Hora C	96	9.78%
Hora D	60	6.11%
*Otros	144	14.66%
Total	982	100.00%
*Agrupa personal que aun conserva los niveles que anteriormente existían para personal de asignatura A, para el maestro que tenía licenciatura, y B para el maestro que tenía maestría, así como algunos maestros que dan clases en posgrado donde se les pagan triple el nivel A.		

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

#### ***Técnicos Académicos de la Universidad de Sonora, distribución por nivel tabular.***

El personal de tipo de contratación como técnico académico disminuyó por convenio STAUS-UNISON al pasar de técnico académico a profesores en el periodo de 1997 a 1999, por lo que los técnicos por lo regular es personal que entró antes de la reglamentación del ingreso, así como también, en las ciencias exactas, alumnos de licenciatura que iniciaron como ayudantes de investigador, pasaron en algunos casos a ésta categoría.

La institución y sindicato han pactado la reconversión de éste personal a profesor de carrera.<sup>17</sup>

Respecto a los técnicos académicos que estén desarrollando funciones similares al profesor de tiempo completo, como es la docencia, investigación y difusión, podrán pasar, a través de un procedimiento, a ocupar plaza de profesor de tiempo completo, dejando la de técnico

<sup>17</sup> El programa de conversión de plazas pactado entre institución y STAUS en abril del 2002 a septiembre de 2007, cuyo objetivo es beneficiar con conversión y creación de plazas a profesores con ajuste de contratación, a técnicos académicos y a personal de asignatura. Dicho convenio se vincula con el objetivo de avanzar en la estabilidad laboral, las propuestas de SEC y el convenio que la institución tiene de PROMEP.

académico. En éste caso se les pide: grado de maestría o perfil deseable certificado con PROMEP, la relación del grado académico y área de conocimiento del Departamento en el que está adscrito, como requisitos principales.

La función del técnico académico es relevante porque han servido de apoyo a las actividades de docencia y de investigación, ya que desarrolla actividades de instrucción y capacitación técnica a los alumnos, por lo que la mayoría de los casos se encuentran en laboratorios, y en las áreas de ciencias biológicas y de la salud, ciencias e Ingeniería.

Respecto a su nivel tabular, el grueso de los técnicos se ubican en generales A un 46.38%, y en segundo lugar están los generales C con un 27.54%, y los generales B ocupan el tercer lugar con un 14.49%; en menor proporción encontramos a los que se ubican como técnicos básicos y especializados A con un 5.8% respectivamente.

Si revisamos la categoría y los salarios de los técnicos académicos en relación al tabulador observaremos que casi la mitad de los TA están ubicados en la categoría "General A", la cual tiene un salario tabular de 7,457 pesos seguidos de los que se encuentran en la categoría de "General C" con un ingreso de 9,354.88 pesos y de los adscritos a la categoría "General B" mismos que perciben \$8,352.88 pesos. Se observa que es mínimo el porcentaje de TA que se encuentran en las categorías de "Básico" y "Especializado A". Podemos inferir de estos datos que el técnico ha procurado promoverse dentro del tabulador y que el beneficio que ha recibido corresponde fundamentalmente a su antigüedad dentro de la universidad ya que la mayoría de ellos fueron contratados en la década de los ochenta. Podemos clasificar actualmente al técnico académico como una actividad recesiva de la profesión académica, ya que se ha venido sustituyendo por las funciones de maestro de tiempo completo y la tendencia futura es hacia allá. Cosa distinta ocurre con las categoría de profesor de asignatura, que al igual que con la de profesor y profesor investigador dominan el mercado académico de esta institución.

Técnicos académicos de la Universidad de Sonora. Distribución por nivel tabular. 2002.		
Cuadro No. 36		
Nivel tabular	Frecuencia	Porcentaje
Básicos	4	5.80%
Especializados A	4	5.80%
Generales A	32	46.38%
Generales B	10	14.49%
Generales C	19	27.54%
Total	69	100.00%

Fuente: Nómina de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora, Enero del 2002

## Académicos que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores 2002

<b>Académicos que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores 2002</b>		
<b>Cuadro No. 37</b>		
<b>Académicos que pertenecen al SNI = 71</b>		
	<b>Académicos</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel I	54	76.06%
Nivel II	8	11.27%
Candidatos	8	11.27%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Ortega Romero, Pedro, Plan Institucional de Desarrollo 2001-2005, UNISON, página en Internet de la UNISON, [www.uson.mx](http://www.uson.mx)

De la planta total de académicos en la Universidad de Sonora sólo el 3.52 % (71) pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores, distribuidos en sus diferentes niveles, el 76.06% se ubica en el nivel I y un 11.26% son nivel II, y una proporción igual son candidatos.

A pesar de que el Sistema Nacional de Investigadores surge como programa de incentivo y apoyo a los Investigadores, encontramos una proporción mínima de aquellos han ingresado a éste en la UNISON, aspecto que debemos analizar a profundidad, si tomamos en cuenta que es este tipo de académico el dedicado, preferentemente, a la producción de conocimiento, el que se requiere para el desarrollo de las instituciones, de las disciplinas, de las formaciones profesionales, y para el desarrollo social y económico de los países, y por otra parte, son los candidatos principales de la gestión de nuevas formas de producción de conocimiento así como aquellos con posibilidades de participar en la prospectiva de la sociedad del conocimiento.

## Nivel de estudios del personal con perfil PROMEP. 2002

<b>Nivel de estudios del personal con perfil PROMEP. 2002</b>		
<b>Cuadro No.38</b>		
Doctor	100	63.69%
Maestría	57	36.31%
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Ortega Romero, Pedro, Plan Institucional de Desarrollo 2001-2005, UNISON, página en Internet de la UNISON, [www.uson.mx](http://www.uson.mx)

El PROMEP tiene como uno de sus objetivos aumentar el número de tiempos completos en las IES, promoviendo que éstos deben poseer como mínimo título de maestría, y como preferente, título de doctor, además de apoyar con infraestructura para la docencia e investigación de los académico, por lo tanto, el subproyecto de 1996 al 2006 ha apoyado con fondos programas en la IES pendientes a cumplir en los objetivos citados.

Del personal beneficiado con perfil PROMEP 100 (63.69%) poseen título de doctor y 57 (36.31%) título de maestría, de lo anterior deducimos que de los 150 doctores, de la población total en la UNISON, solo 100 están certificados con perfil PROMEP, y de los que poseen título de maestría son 481, de los cuales 57 son PROMEP.

Lo anterior pudiera tener relación con los diversos requisitos a parte del grado de maestría y de doctor que tienen que cubrir los aspirantes, a través de la convocatoria PROMEP.<sup>18</sup>

Algunas consideraciones sobre la educación superior en Sonora, la UNISON y el personal académico:

- El desarrollo de la Educación superior en Sonora, en la última década, se ubica en la tendencia de transformaciones de los sistemas de educación superior dentro del contexto de globalización, tendencias y propuestas de los organismos internacionales y el diseño e implementación de políticas públicas orientadas para la participación de las IES en el desarrollo económico, y prospectiva de la sociedad del conocimiento.
- Se presenta un acelerado crecimiento del Sistema de Educación Superior, relacionado con el contexto socioeconómico y de modernización del estado, así como también relacionado por los cambios en el contexto internacional y nacional, iniciados en las dos últimas décadas.
- Actualmente el SES está conformado por las instituciones universitarias, tecnológicas, de posgrado, así como por el sistema de formación y actualización docente, para profesores de educación básica en Sonora (Normal Superior), que desde 1984 forman parte del sistema.
- El inicio de la Educación Superior en Sonora se ubica, cronológicamente, en 1942 siendo las últimas tres décadas en las que se presenta un mayor índice de crecimiento del sistema.
- En la región, la Universidad de Sonora, es la institución de mayor cobertura en la entidad y se proyecta su crecimiento futuro al igual que el de las Instituciones de Educación superior tecnológicas, en ambos casos, el crecimiento será hacia ofertas educativas relacionadas por las necesidades del sector productivo, donde se ubican carreras tecnológicas e Ingenierías y relacionadas con Ciencia y Tecnología.
- La Universidad de Sonora, a partir de la década de los ochenta, y en el presente se ubica dentro de la tendencia de modernización educativa, presentándose transformaciones como el cambio de ley a inicios de los noventa, la cual guía el funcionamiento de la Institución en su dimensión política, organizacional, administrativa y su vida académica.

---

<sup>18</sup> En la década de los noventa y en la actual se crearon programas para el mejoramiento del profesorado y creación de nuevas plazas, como fue Fondo para el Mejoramiento de la Educación Superior (FOMES) y PROMEP. Al 2001 de 4500 plazas, solo se habían usado las dos quintas partes, por no cubrir, el profesorado, los mecanismos para lograr el perfil deseable de plazas PROMEP, por lo que se han propuesto la revisión de los mecanismos de evaluación de programas como PROMEP para conocer sus logros y efectos. (Rubio, 2001)

**Dentro de las dimensiones e innovaciones de 1993 al 2002** revisadas a partir de la propuesta de Brunner (2000, 2001) que permite analizar las transformaciones e innovaciones de las IES dentro del contexto de globalización; se concluye:

- Se logró avanzar en la diversificación de la oferta educativa hacia áreas emergentes para el desarrollo económico y las que demandaba el mercado laboral, surgiendo las carreras de corte tecnológico, como lo es informática, así como la apertura de carreras tradicionales pero requeridas a nivel regional (medicina, arquitectura), se inicia y se proyecta la revisión de los planes de estudios existentes, así como el programa continuo de seguimiento de egresados, proporcionando este último información para los diagnósticos de evaluaciones curriculares emprendidas por la Institución. El crecimiento de la matrícula sigue con su tendencia durante la década.
- En Innovaciones se avanza en el desarrollo de infraestructura como fue el mejoramiento de bibliotecas y edificación de centros de cómputo para el fortalecimiento de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- En acervos se amplió la red de bibliotecas a nivel de sus diferentes unidades que la conforman (Unidad Regional centro, sur y norte).
- Se avanzó en infraestructura de apoyo a las tareas de docencia y de investigación a través de equipamiento, asignación de equipo de cómputo a una proporción de personal de carrera, así como acceso a Internet.
- Se inicia proceso de capacitación del personal académico y estudiantes sobre uso y acceso de información a través de las NTIC.
- Se forma el Consejo de Vinculación Social, estipulado en la Ley Orgánica No. 4, a partir de 1991, para impactar con la prestación de servicios y asesorías a los diferentes sectores y a la comunidad, construye para ello laboratorios, así como fortalece los bufetes de consultoría, y por otra parte, a nivel de departamentos de Investigación y programas de licenciatura se ha avanzado en las tareas de vinculación en este periodo, iniciando el proceso de prestación de servicios como una de las transformaciones y nuevas formas de adquirir financiamiento.
- Sin embargo, la Institución considera no haber avanzado lo suficiente proponiéndose fortalecer los programas de prácticas profesionales que permitan vincular la formación profesional a través de la elaboración de convenios con empresas del sector privado y gubernamentales.
- A nivel de innovaciones, en lo que se refiere a comunicación lo que tiene más relevancia, en este periodo, es el inicio de EDUCADIS (Educación Continua y a Distancia), impactando con actualización, principalmente al sector académico y prestando servicios al exterior, ésta como una forma de innovar las opciones de impartir programas educativos haciendo uso de las NTIC.

- ♦ En el periodo analizado las transformaciones iniciadas por la UNISON han sido a través del financiamiento federal y estatal, pero principalmente por los apoyos especiales otorgados por el gobierno federal para la innovación en infraestructura, para el mejoramiento de la calidad.
- ♦ En cuanto al perfil del personal académico de la Universidad de Sonora, se caracteriza por ser de diferentes tipos, clasificándose, por actividad que desempeña, en profesor, profesor investigador y técnico académico (profesor de tiempo completo). Presentándose una diferenciación por el tipo de dedicación y percepción salarial, así como por las categorías y niveles asignados por los reglamentos y tabuladores internos.
- ♦ El personal se clasifica en profesor de tiempo completo y profesor de asignatura, éste último contratado por tiempo parcial, así como también se da la diferenciación por tipo de contrato, el cual es de carácter determinado e indeterminado, esta clasificación impacta en la organización del trabajo debido a que es el profesor de tiempo completo quien puede tener condiciones propias de esta categoría para participar en la generación del conocimiento, docencia, difusión, vinculación y gestión, a diferencia del personal académico de asignatura quien únicamente podrá dedicarse a la docencia
- ♦ Respecto a las características generales del personal académico se encuentra lo siguiente:
  - En el personal de tiempo completo predomina el profesor dedicado a la docencia, así como el de asignatura dedicado a la misma actividad, viéndose poco reflejado el trabajo de producción de conocimiento.
  - El personal es preferentemente de sexo masculino, se encuentra un personal de más de cuatro décadas de edad; predominando la antigüedad de aquellos que se dedican a esta profesión por más de 15 años.
  - Respecto al nivel de estudios, predomina el de licenciatura y son un factor de reconocimiento, en los diferentes tabuladores, la antigüedad y el grado académico, lo que se ve reflejado en encontrar preferentemente en los niveles tabulares altos al personal.
  - Por último, en esta comunidad se ve reflejada dentro de las transformaciones el hecho de que predomine el tipo de profesor de tiempo completo el cual coexiste con aquellos dedicados a la investigación y con los que consideramos de tipo recesivo, es decir que tienden a la disminución como son los técnicos académicos que se dedican al apoyo de la docencia.
  - Dentro de las políticas innovadoras dirigidas al personal académico como son PROMEP, se encuentra una mínima proporción de los que cubren



este requisito de perfil solicitado, y por otra parte, respecto a la política de evaluación dirigida a los investigadores desde 1984, SNI, desde su implementación y trayectoria, sigue siendo poco representativo el personal de la UNISON que percibe este estímulo.

- o Si bien es cierto se dieron transformaciones, se plantea de manera prospectiva, como Institución en sus planes de desarrollo al 2005 y al 2011, avanzar en las innovaciones y dimensiones citadas para participar como institución en la sociedad del conocimiento, considerando que el principal desafío es contar con financiamiento y proyectan el avance con apoyo de recursos especiales (con apoyos federales).
- o Las transformaciones, así como el avanzar en un perfil deseable de los académicos son de vital importancia para innovar el trabajo académico y coadyuvar en la formación del recurso humano que en la prospectiva señalada se requiere.

La anterior contextualización y caracterización de los académicos nos lleva a abordar nuestro objeto de estudio los Programas de Estímulos al Desempeño Docente (PEDD) en la comunidad de académicos de la UNISON y poder relacionar la implementación de esa política con las características y condiciones laborales que se desarrollan a continuación en lo que hemos denominado:

**“Programa de Estímulos al desempeño docente en la Universidad de Sonora. Diseño, e implementación de la política de evaluación de los académicos periodo 1993-2002”.**

En el caso de Sonora, se presenta una ausencia de estudios en investigación educativa por la no consolidación de grupos interinstitucionales e interdisciplinarios para realizar este tipo de tarea. Es a partir de los noventa que se inician algunos procesos de participación de investigadores de Sonora con algunos de universidades del centro del país<sup>19</sup>, así como también inician en 1997 los primeros congresos estatales de investigación educativa, organizados por Universidad Pedagógica en 1997 y en 1999. Teniendo como antecedentes estos encuentros se forma la Red de Investigadores Educativos de Sonora (REDIES), la cual tiene como objetivo reunir a los investigadores educativos de los diferentes establecimientos de educación superior del Estado.

Las producciones a nivel regional son mínimas ya que la investigación educativa se encuentra en proceso de construcción, por lo que no se han desarrollado grupos de investigadores en la línea educativa; las experiencias tienden a ser más individuales, por lo que se encontraron escasas investigaciones de los sistemas de educación superior, políticas públicas y académicos.

---

<sup>19</sup> Algunos estudios son los de Raúl Rodríguez Jiménez, catedrático de la escuela de Sociología de la UNISON, realizados en vinculación con la escuela de sociología de la UAM Azcapotzalco, México.

Está el reporte de José Raúl Rodríguez Jiménez cuya información integró en el texto citado "Los Rasgos de la Diversidad", su aportación fue sobre los académicos sus principales rasgos en Instituciones de Educación Superior en Sonora.

Otro trabajo fue el de Mercado profesional académica en Sonora de Rodríguez (ANUIES, 2000) siendo su objetivo el de conocer quienes eran los profesores universitarios, cuales eran sus prácticas, sus vínculos y sus relaciones, qué hacían y cuales eran sus perspectivas. El trabajo parte de un supuesto general: que los profesores habían dado origen a una comunidad académica donde el prestigio y el mérito, era el eje de articulación y eso había que demostrarlo.

Para ello se contó con la participación de académicos de tres instituciones: La Universidad de Sonora, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y el Instituto Tecnológico de Hermosillo (ITH). A diferencia del proyecto nacional, la metodología del estudio realizado en Sonora fue de índole cualitativa basada en entrevista de tipo sociológico. Por otra parte Montes Barajas (Montes 1996), caracteriza a los académicos de la Universidad de Sonora describiendo condiciones socioeconómicas, laborales, trayectorias escolares y la distribución por sexo, según tipo de contratación y escolaridad de los académicos.

Respecto a nuestro objeto de estudio se han realizado pocas aportaciones, encontrando las realizadas por Rodríguez donde aborda el ingreso a los programas de estímulo y al Sistema Nacional de Investigadores por los académicos de la IES regionales, de manera muy general como parte de su proceso de investigación.<sup>20</sup>

Entre los estudios sobre el Estímulo al desempeño docente del personal académico de la UNISON, se encuentran el trabajo de Montes (Montes 2000) donde realiza un análisis de la nueva propuesta de reglamento aprobado por el Colegio Académico en 1999 y en la cual expone la necesidad de reestructurarlo demostrando, a través de su análisis, la no equidad del reglamento y el beneficio de su aplicación sólo para un número reducido de académicos, lo cual traería como consecuencia aumentar la inconformidad sobre estos instrumentos utilizados para la evaluación del desempeño docente que impacta en una remuneración económica como parte de los ingresos económicos de los académicos.

También se encontraron diferentes documentos que durante estos diez años han presentado académicos a las diferentes instancias colegiadas, a la organización sindical (STAUS), y a las autoridades universitarias (Rectoría, Secretaría académica) sobre la necesidad de modificar los mecanismos de implementación de la evaluación de la docencia, a través del programa de estímulos.

Es a partir de la necesidad de conocer sobre diez años de implementación de la política de evaluación de la productividad del personal académico a través de los programas de estímulos y su vinculación con la calidad, que abordamos este análisis.

---

<sup>20</sup> Ver Rodríguez Jiménez. Reporte de Investigación del Proyecto: Los académicos en Sonora. Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. 1994

En las dos últimas décadas en los planes de desarrollo para la educación a nivel nacional, estatal y al interior de las Instituciones de educación superior, se ha puesto en el centro la actividad docente como función sustantiva para el mejoramiento de la calidad académica y para el cambio cualitativo que requieren las IES.

Como política pública para educación superior se incorpora la evaluación institucional y de los académicos para el mejoramiento de la calidad y servicios de las IES.

Inicia la política de evaluación de la productividad de los académicos de las IES, el mes de febrero de 1990, fecha en la que se comunicó, en una asamblea de ANUIES<sup>21</sup>, la creación de un fondo especial para otorgar un estímulo económico denominándosele Becas al desempeño académico que beneficiaría al personal docente de las Instituciones públicas de educación superior.

En la UNISON inicia la evaluación de los académicos a principios de la década de los noventa, hecho que se vinculó con la recién aprobada Ley Orgánica No. 4 que propone en su título sexto reconocimientos y estímulos, señalando en el artículo 54 *"La Universidad de Sonora establecerá reconocimientos a su comunidad académica y a sus trabajadores, con el fin de incrementar la calidad de la enseñanza y la excelencia académica y la productividad en el cumplimiento de sus objetivos"* (Gobierno del Estado, 1991:20)

Proponiendo que la Universidad de Sonora establecerá los siguientes reconocimientos:

- Premio anual del profesor distinguido.
- Premio anual del investigador distinguido.
- Premio anual de excelencia académica.

Estos reconocimientos y estímulos anuales con la finalidad de incrementar la calidad en la enseñanza, excelencia académica y productividad, quedando plasmado en el artículo 55 de la Ley 4 la cual es aprobada en la fase de modernización y transformación de la UNISON.

La implementación de la política de evaluación en la UNISON parte del reglamento elaborado en agosto de 1992 con el programa de carrera docente del personal académico, a través del cual se otorgaba la beca de reconocimiento a la carrera docente, planteándose como objetivo mejorar la calidad de la enseñanza y el ejercicio docente (UNISON, 1992), posteriormente a partir de 1993 se elaboran reglamentos que son aprobados por las instancias correspondientes y proponen que los profesores que *"cumplan cabalmente con los objetivos y que realizan esfuerzos adicionales para ofrecer una docencia innovadora y de alto nivel académico enaltecen a nuestra universidad y merecen el más amplio reconocimiento y estímulo"*(UNISON, 1999:4)

Por lo anterior, con el propósito de *"compensar, reconocer y estimular la calidad, dedicación y la permanencia en el trabajo docente"*(UNISON, 1999:4), la Universidad implementa,

---

<sup>21</sup> ANUIES, en "Educación superior en el siglo XXI, Líneas estratégicas de desarrollo" ANUIES, México, Junio del 2000, considera la deshomologación de los Ingresos de los profesores-investigadores por el otorgamiento de estímulo, así como también señala los cambios que se han implementado en los criterios de evaluación y los cambios que en prospectiva se harán para cubrir la evaluación en cada una de las actividades del trabajo académico, así como también la continuidad de los programas de estímulos para el cumplimiento de las funciones de los docentes con calidad.

a través de sus reglamentos, los programas de estímulos al desempeño docente del personal académico por considerar que este estímulo permitiría alcanzar las metas de calidad de la educación que se habían propuesto.

A diez años de incorporar, la institución, la política de evaluación de la productividad de su personal académico sigue modificando constantemente los mecanismos de acción a partir de las recomendaciones de la SHCP y SEC, así como también continúa incorporando esta política en sus actuales planes de desarrollo Institucional, y en su perspectiva de desarrollo de la Institución y para la conformación de los cuerpos académicos planteados en las últimas propuestas emitidas en el Plan Nacional de educación 2001-2006, así como la propuesta de ANUIES (2000).

### **Implementación: calidad, evaluación y estímulos económicos.**

La Universidad de Sonora incorpora en 1993 el programa de carrera docente del personal académico, otorgando becas de reconocimiento de la carrera docente donde se evalúa la productividad a través de comisiones académicas dictaminadoras que para ello siguen los lineamientos de la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mismos que les eran comunicados a las instituciones por medio de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica (DESIC).

Al inicio el Programa de Carrera Docente funcionó por un reglamento expedido por la rectoría, el cual no había sido aprobado por ningún órgano colegiado, por lo cual recibía críticas y propuestas de cambios necesarios para adecuar este reglamento a la práctica docente de la institución.

En 1993 el Programa de estímulos se transforma en el llamado Programa de Carrera Docente donde SEP y SHCP realizan cambios al programa y dan recomendaciones a las IES para mejorar el sistema de evaluación de los académicos por lo que la DESIC hace del conocimiento de la Instituciones sobre los nuevos cambios que era necesario incorporar en reglamentos propios para estar acorde con las nuevas propuestas de las instancias federales.

A partir de cambios emitidos por la SHCP en 1994, y los cambios de 1997 el programa se denomina Programa de estímulo al desempeño docente del personal académico, como se le conoce actualmente.

Los cambios que se dieron fueron respecto a la aplicación de los recursos, a las mecanismos de evaluación y asignación de los estímulos proponiéndose adecuaciones según las características de cada Institución.

En este contexto el programa de estímulos en la Universidad de Sonora se establece *"como un concurso anual de méritos que favorece la práctica docente, integral y el cumplimiento de la misión de la Universidad de Sonora."*(UNISON, 1999:6)

**Por lo que se plantea que el estímulo al desempeño docente del personal académico será un beneficio económico que propicie mayor calidad, productividad, dedicación y permanencia del personal de carrera de tiempo completo.**

Por ello a principios de los noventa los Planes de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora consideraba a la docencia como la actividad principal para lograr el objetivo de elevar la calidad educativa y lograr el fortaleciendo la vida académica conjuntamente entre maestros, investigadores, estudiantes y autoridades, e integrando para ello a las otras dos funciones sustantivas, investigación y extensión.

Respecto a la docencia se planteaba la necesidad de:

- Superación académica.
- Apoyos didácticos.
- Infraestructura Académica.
- Actualización Profesional.
- Evaluación y estímulos docentes. (Ibarra Mendivil, 1998)

Se consideraba que una contribución al perfeccionamiento académico *"será el funcionamiento de un sistema evaluatorio para la revisión institucional y permanente de la estructura de la docencia"*(Ibarra Mendivil, 1998:38) y se aceptaba la necesidad de evaluar la situación del momento para poder formular acciones que subsanaran las deficiencias, así como también se contemplaba continuar con el otorgamiento de incentivos económicos para aquellos docentes que contribuyan *"de manera relevante al logro de la calidad de la función docente."*(Ibarra Mendivil, 1998:38)

Para el logro de los objetivos de elevar la calidad académica a través de la docencia, como actividad principal de los académicos adscritos a esta institución, fueron apoyadas las necesidades requeridas por los montos económicos asignados para los Programas de evaluación al desempeño docente y por el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), por lo que ambos programas son percibidos como políticas implementadas para el mejoramiento de la calidad a partir de los académicos.

En el Plan de Desarrollo Institucional 1997-2001 se continúa como eje principal elevar la calidad de los servicios y productos académicos, la planeación; y consolidar la vinculación y el intercambio.(Ibarra Mendivil, 1998)

En el primer eje se ubicaba el Programa de Atención al Profesorado donde una acción de este era la de *"consolidar un programa de estímulos y apoyos al personal de asignatura y revisar, para mejorar, el programa de becas al desempeño académico"*.(Ibarra Mendivil, 1998:58)

También en el Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005 se reconoce que las últimas tres décadas la Universidad de Sonora ha implementado diversas experiencias y procesos de planeación y evaluación, aspecto en el que ha ido avanzando en relación al cumplimiento de objetivos de esta institución, a partir de ello y enfatizando la continuidad de dichos procesos para su funcionamiento, proyecta su desarrollo para el periodo 2001-2005.

El citado documento parte del contexto de transformaciones por la tendencia de la globalización, avance de la tecnología de las telecomunicaciones y la informática, la importancia

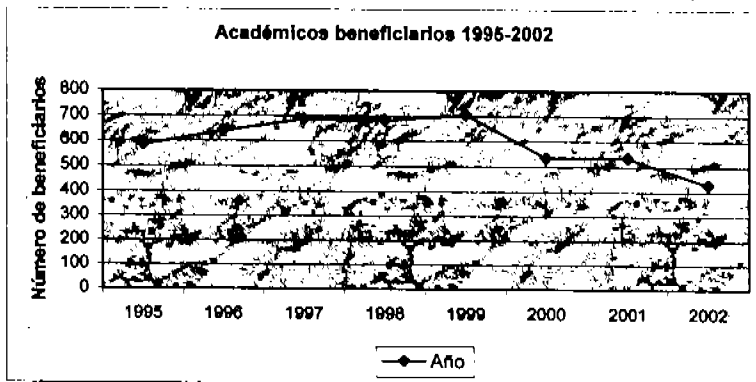
**Académicos beneficiarios por categoría desde 1995 a 2002**

**Cuadro No. 39**

Año	MTC	MMT	ITC	Técnicos	Número de Participantes	No cumplen requisitos	Número de beneficiarios
1995	477	4	75	29	635	60	585
1996	498	5	96	41	670	30	640
1997	627	7	104	48	714	28	686
1998	580	10	105	8	705	22	683
1999	581	8	107	9	723	18	705
2000	437	0	93	4	633	99	534
2001	444	0	84	6	576	42	534
2002	354	0	66	10	542	112	430
Total	3678	34	730	155	5198	401	4797

Fuente: Archivo de la Dirección Académica de la UNISON, Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

**Gráfica No. 3**



Fuente: Archivo de la Dirección Académica de la UNISON, Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

Se observa que la participación en estos programas se ha sostenido ya que es percibida como un importante ingreso adicional al salario, por lo que existe aceptación de ingreso al programa pese a la constante problemática que ha presentado en su implementación.<sup>22</sup>

Se puede observar que en los últimos tres años han sido los de menor aceptación de profesores de carrera, si tomamos en cuenta el número global de académicos con ésta categoría

<sup>22</sup> Al inicio del programa existió una oposición de ingresar a él, argumentando que no se discutió mecanismos y procedimientos, pues era rectoría quien decidió el cómo, tomando en cuenta los lineamientos de las instituciones federales que proporcionaban los recursos, a nivel regional, en 1992 el 73.3% no recibía estímulos, solo el 21.3% recibía y el 1.5% manifestó no saber, mientras que a nivel nacional el 78.7% no recibía, el 20.3% sí y el 1% no sabe; lo que indica la poca participación en estas políticas para la educación superior por ser esta la fase de iniciación. (Rodríguez Jiménez, 1992)

en la Universidad de Sonora, por ejemplo, en el ciclo 2000-2001 había 978 de los cuales ingresan al programa 534 y para el 2002 de 1035 académicos se incorporaron 430 profesores de carrera quedando una proporción elevada sin incorporarse al programa de estímulos. La gráfica No. 3 ilustra el comportamiento que se ha presentado de 1995 al 2002, en el número de participantes por año.

### Montos económicos

De los montos asignados se muestra en el cuadro las variaciones por año habiendo un aumento notable de 1998 al 2000 y no necesariamente tiene relación con el número de beneficiarios, por ejemplo en el 2000 y el 2001 el número de beneficiarios es de 534, aún sin embargo el monto es diferente; para el 2002, es drástica la baja del monto asignado para el estímulo del personal académico de tiempo completo de la Universidad de Sonora, ya que en éste año se ejercieron 14,900,868.00 pesos, lo que implicó un monto inferior al de hace 4 años (1999). Es relevante indicar que no encontramos lógica en los mecanismos de asignación de los montos económicos, pero también se debe explicitar que en el 2001 y en la convocatoria del 2002, no se ejerce la totalidad del monto por el bajo nivel de ingreso al programa y por quedar un alto porcentaje de los participantes ubicados en los primeros niveles, por lo que "sobra" una cantidad de la asignada para el programa, aunado a esto último el pago por salarios mínimos, pues anteriormente se repartía entre los de mayor a menor nivel, hasta donde alcanzara la bolsa.<sup>23</sup>

Los cuadros No. 39 y 40 ilustran la no relación entre número de beneficiarios y monto asignado.

### Variación del monto de el Programa de Estímulos al Desempeño docente periodo 1993-2001

Cuadro No. 40

Año	Montos del programa
1993	4,022,101.00
1994	4,195,600.00
1995	4,052,547.40
1996	5,293,086.84
1997	5,953,540.44
1998	10,957,099.68
1999	17,074,403.16
2000	19,004,148.72
2001	19,759,920.00
2002	14,900,868.00

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

<sup>23</sup> El 2001 y 2002 se le otorgó a la institución un monto de 25,000,000.00 aproximadamente, con la diferencia de que el primer año la Universidad hacía el descuento del impuesto sobre la renta, y el segundo año, que fue el 2002, por primera vez se le descontó de la cantidad asignada a cada profesor. En el 2001, se reporta un sobrante de 600,000 pesos, que posteriormente se distribuye entre el personal beneficiado, y en el 2002 se reporta un sobrante aproximado de 10,000,000.00.

### Comparación económica del estímulo

En el cuadro 40 se muestran los montos totales anuales del Estímulo correspondiente a los años 2000 y 2002, así como el incremento porcentual de una respecto a la otra. Del año 2000 al 2001 se presenta un leve incremento en el monto anual asignado con un 3.98%, habiendo una caída drástica para el 2002 con una disminución del 24.59%.

#### Monto económico anual

Cuadro No. 41

Año 2000	Año 2001	Incremento	Año 2002	Disminución
\$19,004,148.72	19,759,878.95 pesos	3.98%	14,900,868 pesos	24.59%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

El cuadro 42 muestra un comparativo de los montos económicos mensuales para cada uno de los niveles del Estímulo en los años 2000, 2001 no se contemplaba el pago por salarios mínimos aunque así lo señalaba en el artículo 10 de dicho reglamento, debido a que se pagaba con factores de proporcionalidad, y fue hasta el 2002 en que se inician los pagos con el salario mínimo del Distrito federal, según el artículo 11 del reglamento de diciembre del 2001.

En el periodo 2000 - 2001 se presentó un incremento de 4.86% y para el año 2002 se da una disminución del 10% del primero al quinto nivel, y de un 22.84 en el sexto.

#### Monto mensual por nivel

Cuadro No. 42

Nivel	Año 2000	Año 2001	Incremento	Año 2002	Disminución
I	\$1339.83	\$1405.00	4.86%	\$1,264.50	10%
II	\$2679.66	\$2809.99	4.86%	\$2,529.00	10%
III	\$4019.49	\$4214.99	4.86%	\$3,793.50	10%
IV	\$5359.32	\$5619.99	4.86%	\$5,058.00	10%
V	\$6699.15	\$7024.99	4.86%	\$6,322.50	10%
VI	\$9378.81	\$9834.99	4.86%	\$7,588.98	22.84%
VII	\$12058.47	-	-	\$11,380.00	-

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

Se observa que del año 2000 al 2001 no existe coincidencia entre el incremento en la cantidad global (4.06%) y el incremento en los montos de los niveles del Estímulo (4.86%), en virtud de que, no obstante que es el mismo número de beneficiarios en ambos años, las distribuciones son ligeramente diferentes, en cambio, éste aspecto para el 2002 muestra una disminución considerable al respecto.

Los programas entraban a la lógica de la productividad, competencia y excelencia académica. Se observa que desde la implementación de estos programas en 1990, por la SEP ha permanecido la constante de los pagos diferenciados por la deshomologación de los salarios donde, desde su perspectiva, a mayor producción se obtiene una mejor evaluación y por lo tanto un mayor estímulo económico por el desempeño académico, por lo que se retribuye económicamente de manera diferente el trabajo académico dentro de las comunidades educativas.



Se ve necesario estimular el trabajo, el evaluarlo, pero en este caso se le convierte en una relación evaluación-remuneración, no en evaluación para conocer y detectar necesidades para mejorar, por lo tanto la "tortibeca", conocido así el estímulo en la jerga académica de esta institución, es vinculada con ingreso económico el cual se otorga de manera diferenciada, ya que depende de la producción individual.<sup>24</sup>

A continuación describimos la reglamentación que guía el proceso de evaluación de los académicos a través del PEDD.

#### **Formas de implementación de los programas.**

Los programas institucionales de deshomologación salarial se han caracterizado por cambios en su operación. Se describen tres formas, la denominada dehomologación clientelar o política, la cual se ubica al inicio del programa donde aún no funcionaban reglamentos, ni se aplicaban las recomendaciones que se habían dado para esto, por lo que la diferenciación se construía a partir de la adscripción política y fue operada por la burocracia institucional. Otra forma de operar es la deshomologación moderada, en la que predomina la evaluación cualitativa donde se ponderan las diferentes actividades académicas siendo pocas las instituciones que desarrollan esta experiencia, ya que predominan los procedimientos de evaluación cuantitativa.

La tercera forma de operar es la deshomologación salvaje, cuya evaluación es predominantemente cuantitativa, en donde la sumatoria es equivalente al monto económico que el personal académico evaluado percibe; esta predomina en las universidades del país. (Inclán, 1997; Rueda, 1999; Martínez Rizo, 2000), presentándose esta modalidad de evaluación en la Universidad de Sonora.

#### **Reglamentación: cambios en la implementación.**

- Hasta 1995 se implementaba con una bolsa de un monto fijo y era repartido entre los docentes iniciando el otorgamiento de mayor a menor nivel y se asignaban una remuneración entre todos de manera proporcional al puntaje. En este caso entraban todos los solicitantes cubriendo el requisito de ser aspirante, tener permanencia y presentando la producción del periodo a evaluar. Se asignaban dos tipos de puntaje, el de productividad y el de permanencia, se sumaban y se asignaban nivel 1, 2 y 3; ascendiendo los montos de 1,000 a 3,500 por mes respectivamente. Esta primera fase sirvió para socializar en la institución estos estímulos, ya que económicamente y a nivel de producción no se marcaba una diferencia representativa entre el que obtenía el primer o tercer nivel.

<sup>24</sup> Canales (2002) sobre los programas de incentivos en educación superior en México, afirma que la compensación fue más salarial que mejora del desempeño, por lo tanto es necesario revisar este tipo de programas.

### **Reglamento de 1999**

- La propuesta del reglamento de 1999 fue de 1 a 9 salarios mínimos la cual no se aplicó por que beneficiaría a un número muy reducido de académicos. Contemplaba dos requisitos puntaje en producción y un puntaje global por separado, lo que resultaba difícil de obtener, y dividía en tres rubros las actividades académicas que servirían para evaluar a los aspirantes a dicho estímulo quedando de la siguiente manera:

1. Calidad y productividad del desempeño docente, que tiene asignado 600 puntos como máximo (60%).
2. La dedicación a la docencia, con 300 puntos como máximo (30%).
3. La permanencia en las actividades de docencia, con tope en 100 puntos (10%).

El puntaje total obtenido en la evaluación es la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los rubros y cada rubro es dividido en apartados los cuales tienen actividades académicas a evaluar, así como el valor en puntos de cada uno. Este reglamento no se aplicó debido a la inconformidad en los académicos por la poca posibilidad de acceder a los niveles mínimos, a través de la evaluación, por lo que se realizan reformas el mes de junio de 1999 por el Colegio Académico.

### **Reforma del Colegio Académico al Reglamento de Septiembre de 1999**

El reglamento que se aprobó a fines de 1999 fue con el que se evaluó las actividades del 2000 y 2001, que contempla: Productividad y calidad de la docencia, Dedicación en el desempeño docente, y Permanencia en las actividades de la docencia. Se suma el total, asignándose de 1 a 7 niveles en base a la cantidad de beneficiados y niveles obtenidos, se da un factor proporcional a partir de determinar el nivel uno. Es aquí que funcionan las evaluaciones por división, actualmente se paga al 2 el doble del uno, y al 3 el triple del uno, así sucesivamente hasta el nivel 7. El monto de ellos se calcula definiendo el del nivel uno, el cual depende, a su vez, del número de evaluados y la cantidad de la bolsa. Cabe aclarar que según la política nacional y los lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la SESIC, se debería pagar en salarios mínimos, siendo en el caso de la UNISON diferente, ya que inician este tipo de pagos hasta el 2001.

### **Reglamento de noviembre del 2001.**

La Secretaría Académica de la Universidad, tiene la función de coordinar a la comisión de seguimiento, esta a su vez es la dedicada de vigilar el PEDD, y dicha comisión la integra el Rector, como presidente, Secretario General Académico, como secretario ejecutivo, los Vicerrectores y los Directores de División, por lo tanto, es la encargada de la vigilancia de la normatividad, de la aprobación de la convocatoria, y por lo tanto, es quien revisa impugnaciones, así como sugerencias de cambios a los reglamentos.

En este sentido, la Secretaría Académica, respecto a los cambios, del reglamento 2001 argumentaba *"Considerando las necesidades de modificaciones al reglamento de estímulos al desempeño, con el fin de optimizar el desempeño del programa, a partir de los resultados de la convocatoria 2002, atendiendo inconformidades turnadas a la comisión de seguimiento y sugerencias de diferentes sectores de académicos y en base a los lineamientos que establece la SHCP y la SEP se realiza la modificación al reglamento."*<sup>25</sup>

Modificándose, una vez más, el reglamento, causando molestia en el personal de carrera, porque de nueva cuenta les habían exigido plan y reporte de trabajo, así como la certificación de actividades con base a un reglamento vigente, y los evaluarían con un reglamento que se había aprobado recientemente.

De los cambios en los rubros a evaluar, en el reglamento vigente, en el de calidad se incluye docencia, investigación, tutoría a estudiantes, gestión; en el rubro de dedicación se incluye carga de trabajo docente como único aspecto a evaluar, pues este es un requisito de ingreso al programa; el tercer rubro es el de permanencia, donde se evalúa la antigüedad, la evaluación del jefe de departamento, continua la evaluación del desempeño por los alumnos y la de los presidentes de academia.

Otro de los cambios que se indicaba era la revisión bianual de la guía de evaluación, con la finalidad de actualizarla según las necesidades y cambios de la productividad de los académicos.

Respecto a los niveles y montos del estímulo, son siete al igual que el reglamento de 1999, la única modificación es que por primera vez se pagará por salarios mínimos que va de uno a nueve y se descontará el impuesto sobre la renta del monto recibido. (UNISON, 2002)

El actual reglamento se denomina "Programa de Estímulos al desempeño del personal docente de la Universidad de Sonora", se concibe el programa de estímulos como un concurso anual de méritos que busca estimular, reafirmar, reconocer, alentar y arraigar a los académicos de tiempo completo para su permanencia, superación y mejoramiento del trabajo académico, así como también establecer una cultura de la evaluación, así como reconocer y estimular la calidad, productividad y dedicación del personal de carrera de tiempo completo de la Universidad de Sonora (UNISON, 2002).

Los solicitantes al estímulo, deberán cubrir los requisitos de ser profesores de carrera de tiempo completo, deberán impartir, como mínimo, 4 horas/semana/mes ante grupo, durante el periodo a evaluar, incluye los docentes que estén realizando estudios y que no gocen de beca PROMEP y también al personal docente que haya disfrutado el año sabático durante el periodo a evaluar de la convocatoria.

Se excluye al personal académico que esté desempeñando actividades administrativas y sean personal de confianza en la UNISON; y de nueva cuenta se establece que los recursos del

---

<sup>25</sup> Secretario General Académico de la Universidad de Sonora, periodos 1993-1997 y 1997-2000.

programa de estímulos son un beneficio independiente del salario, y éste estímulo al desempeño del personal docente se obtiene mediante concurso.

La asignación de los recursos es realizada a partir del nivel más alto, y de manera descendente en función del número de puntos alcanzados hasta agotar el monto.

Los requisitos de participación son los de ser personal de carrera, con los citados anteriormente, además de tener exclusividad en la institución, es decir, no laborar más de 8 horas/semana/mes prestando servicios personales, o en instituciones o empresas; entregar la documentación requerida y certificada por academias, Jefes de Departamento y División a la que pertenece el profesor, durante el 2001 al 2005 se aceptará, como grado mínimo, el título de licenciatura, y considera que para el 2006 se cumplirán los objetivos de PROMEP, y sólo podrán participar, en el programa de estímulos, los docentes que tengan el grado mínimo de maestría o el equivalente aceptado por PROMEP (UNISON, 2001)

Existe un requisito mínimo de participación que es el obtener, por lo menos, 301 puntos en la evaluación, y en el factor calidad 181 puntos, como mínimo.

Se establecen, de nueva cuenta, siete niveles, a los cuales corresponde el mismo número de salarios mínimos, excepto el séptimo que contempla nueve salarios mínimos. La tabla de puntuación contempla, puntuación total y puntuación de calidad, como a continuación se muestra:

**Niveles, puntuación y salarios mínimos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UNISON, 2002.**

**Cuadro No. 43**

Puntuación total	Puntuación en calidad	Nivel	Salarios mínimos
301-400	181-240	I	1
401-500	241-360	II	2
501-600	361-480	III	3
601-700	481-510	IV	4
701-800	511-540	V	5
801-950	541-570	VI	6
951-1000	571-600	VII	9

Fuente: Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Sonora, UNISON 2002.

Un aspecto no claro en este reglamento es qué va a determinar el nivel que se le asigna al profesor beneficiado, por lo que en la promoción del 2002, se pudo observar que el rubro de calidad determinó el nivel en el estímulo y no la sumatoria de puntuación total y puntuación en calidad, por ejemplo si un profesor obtenía en calidad 352 puntos, y en puntuación total 700, lo que determinaba el nivel era la puntuación en el rubro de calidad, lo que afecta a los concursantes en el monto económico recibido.

**Criterios de evaluación**

La guía general de reglamento toma los siguientes factores para asignar valor y realizar las ponderaciones:

- I. La calidad y productividad en el desempeño de la docencia 600 puntos (60%)
- II. Dedicación a la docencia 300 puntos (30%)
- III. La permanencia en las actividades de docencia 100 puntos (10%) (Ver anexo 2,3,4, 5 y 6)

**Reforma del Colegio Académico al reglamento del 2001**

En sesión de 10 de diciembre del 2002 el Colegio Académico aprueba modificaciones al reglamento 2002 por considerar que toma en cuenta para ello la consulta de diferentes sectores de la Universidad sobre los problemas más recurrentes que se presentan en el proceso de evaluación de la convocatoria 2002, los cambios fueron los siguientes:

- En cuanto a los estímulos, para la asignación de alguno de los 7 niveles se tomará en cuenta la puntuación total como la puntuación en calidad y deberán cumplir con los puntajes mínimos establecidos en la tabla de puntajes, la cual tiene modificación en la puntuación total que corresponde al nivel VI y VII, y se modifica la puntuación en calidad a partir del segundo nivel, respecto a los puntajes diseñados en el reglamento del 2002; quedan 7 niveles y respecto a la asignación de salarios mínimos mensuales modifican el número de salarios que le corresponderían al nivel VI, el cual se incrementa a 7 salarios mínimos. (Ver cuadro No. 43 y 44)

**Niveles, puntuación y salarios mínimos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UNISON, 2002.**

**Cuadro No. 44**

Puntuación total	Puntuación en calidad	Nivel	Salarios mínimos
301-400	181-240	I	1
401-500	241-300	II	2
501-600	301-360	III	3
601-700	361-420	IV	4
701-800	421-480	V	5
801-900	481-540	VI	7
901-1000	541-600	VII	9

Fuente: Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Sonora, UNISON 2003.

**Requisitos de Ingreso:**

- Se solicita un año de antigüedad en la plaza de tiempo completo, lo que implica que no se tomará en cuenta la trayectoria de antigüedad del docente en la institución.

**Comisiones de evaluación:**

- Aumentan las atribuciones de las comisiones de evaluación a las cuales les confieren la vigilancia del cumplimiento de dicho reglamento y la función de evaluar cada solicitud con su expediente respectivo en base a las guías generales de evaluación, así como también

permanece la Comisión Institucional de Revisión quien vigilará el proceso realizado por las comisiones de evaluación.

Guía general de evaluación:

- Se evalúa con los mismos criterios del 2002, habiendo variación en los puntajes asignados a los rubros de los factores que se evalúan (calidad de la docencia, dedicación, permanencia) donde se le da mayor relevancia a actividades relacionadas con atención a la docencia, así como aquellas relacionadas con atención a alumnos y difusión del conocimiento (Ver anexo 7).

De 1993 al 2002 se observan los cambios a la reglamentación elaborada para evaluar la productividad y desempeño, los cuales han sido a través de dos tipos de consideraciones:

Las modificaciones que solicita la SHCP y SESIC a las instituciones con el objetivo de fortalecer estos procesos y lograr los objetivos de mejoramiento y calidad de la educación superior.

- Modificaciones accionadas por el reclamo de la comunidad evaluada y en base a los resultados obtenidos, los cuales no han logrado impactar en la totalidad de personal que cubre requisitos para incorporarse al programa como son el personal de tiempo completo indeterminado, así como también el hecho de que año tras año los beneficiarios obtienen preferentemente los niveles inferiores por la puntuación obtenida, debido a que la ponderación de actividades relacionadas con la calidad son las que ocupan el 60% de la evaluación y este puntaje es logrado mínimamente, por lo tanto repercute no en gran medida a elevar la calidad de la docencia, así como la no incidencia en la preparación de profesionistas competitivos, ni logra elevar el prestigio académico de la Universidad, ni la generación y aplicación de nuevo conocimiento.

Por lo tanto los cambios que consecutivamente se han realizado a las formas de evaluación, siendo las últimas las del 10 de diciembre del 2002, han sido relacionadas con solicitar un perfil de los académicos de la institución apegado al nuevo contexto de internacionalización, así como la incorporación de uso y manejo de nueva tecnología que le permita innovar sus procesos de enseñanza y, por otra parte, la generación, aplicación y difusión del conocimiento.

Se observó el incremento de actividades internacionales (publicaciones, investigaciones) y la innovación de material de apoyo didáctico, atención a alumnos y consulta de información a través del uso de nuevas tecnologías de la información; y, en lo referente a la escolaridad, la solicitud de grado de maestría o doctorado, así como la vigencia de la obtención de estos grados y el requisito de duración en dichos programas (3 años doctorado, 2 años maestría), (Ver Anexo 7).

En el cuadro No.45 se presentan de manera sintética los programas de evaluación docente y las principales características de la reglamentación que evalúa la actividad académica.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS PROGRAMAS DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA: PERIODO 1992-2002.

Cuadro No. 45

		CATEGORÍA DE EVALUACIÓN		DISPOSICIONES GENERALES	
Programa de Carrera Docente del Personal Académico, otorga beca de reconocimiento a la carrera docente.	1992	Propiciar y reconocer la permanencia, la dedicación y la calidad del personal académico dedicados a labores de docencia y enseñanza en la universidad.	Permanencia y carga de trabajo en actividades de docencia 15% Calidad y dedicación de la docencia 85%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se otorga beca a personal de tiempo completo indeterminado. Se separaba en dos rubros:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se otorga estímulo tipo "A", de carácter permanente y no decreciente, para permanencia y carga de trabajo.</li> <li>• Estímulo tipo "B" de carácter anual y diferencial para reconocer la calidad y la dedicación. Se otorgan tres niveles para cada estímulo:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel 3: Integrado por el 20% de los beneficiarios de mayor puntaje.</li> <li>Nivel 2: Integrado por el 30%.</li> <li>Nivel 1: Integrado por el resto de los beneficiarios.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Se presenta solicitud ante Vicerectoría y asigna nivel Secretaría General Académica. La vigencia es anual.</li> </ul>	
Programa de Carrera Docente	1993	Otorgar incentivos económicos para aquellos docentes que contribuyen, de manera relevante, al logro de la calidad de la función docente	Permanencia y productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación por comisiones evaluadoras de personal académico.</li> <li>Los cambios se basaron en recomendaciones de SEP y la SHCP.</li> <li>Se asignan dos tipos de puntaje, productividad y permanencia, y tres niveles, ascendiendo los montos que se otorgan de 1,000 a 3,500 pesos mensuales. La vigencia es anual.</li> </ul>	
Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico	1994-1997	Beneficio económico, que propicie mejor calidad, productividad, dedicación y permanencia del personal de carrera de tiempo completo	Permanencia y carga de trabajo en actividades de docencia. Dedicación, calidad de la docencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigido a tiempos completos con nombramiento de profesor y/o investigador y técnico académico.</li> <li>Se evalúa a través de comisiones y comisión de seguimiento del programa.</li> <li>Requisito indispensable: haberse dedicado, en el periodo a evaluar, a actividades de docencia. La vigencia es anual.</li> </ul>	
Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico (Se aprobó y no se implementó)	Junio 1999	Estimular al personal de carrera, de tiempo completo para desempeñar actividades de docencia e investigación de calidad	Calidad y productividad del desempeño de la docencia 60% Dedicación a la docencia 30% Permanencia en actividades de docencia 10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluaciones por comisiones pertenecientes a cada división de la universidad. Comisión Institucional de revisión.</li> <li>Comisión de seguimiento.</li> <li>Se propone el pago de 1 a 9 salarios mínimos. La vigencia es anual.</li> </ul>	
Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico	Septiembre 1999	Estimular al personal de carrera, de tiempo completo para desempeñar actividades de docencia e investigación de calidad	Productividad y calidad de la docencia. 60% Dedicación en el desempeño docente. 30% Permanencia en actividades de docencia. 10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación por comisiones evaluadoras de personal académico.</li> <li>Se le asigna un nivel partiendo de una escala de 7, en base a la cantidad de gente y niveles obtenidos, dándose un factor proporcional a partir de determinar el nivel 1.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Al 2 el doble del 1, y así sucesivamente.</li> <li>No se paga en salarios mínimos.</li> <li>La vigencia es anual.</li> </ul> </li> </ul>	

NOMBRE DEL PROGRAMA	PERIODO	OBJETIVO	FACTORES DE EVALUACION	DESCRIPCION DE LA EVALUACION
Programa de Estímulos al Desempeño Docente del Personal Académico	Noviembre 2001	Estimular, reafirmar, reconocer, atender y arrigar a los académicos de tiempo completo para su permanencia, superación y mejoramiento del trabajo académico, reconociendo y estimulando la calidad, productividad y dedicación del personal de carrera de tiempo completo.	Calidad y productividad del desempeño de la docencia 600 puntos 60%. Dedicación a la docencia 300 puntos/ 30%. La permanencia en las actividades de docencia 100 puntos/ 10%	Evaluación por comisiones evaluadoras de personal académico. Se proponen puntajes mínimos: • En puntuación total, 301. • En puntuación de calidad 181. Se contemplan 7 niveles y pago a niveles de salarios mínimos que va de 1 a 9 salarios, descontándose impuestos sobre la renta. Se excluye personal con actividades administrativas. Se establece como requisito 4 hrs/m año grupo. Se solicita requisito de exclusividad en la institución, no debiendo excederse de 8 hrs/m la prestación de servicios externos. Vinculación perfil PROMEP con Programa de Estímulos. La vigencia es anual.
Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente	Diciembre 2002	Estimular, reafirmar, reconocer, atender y arrigar a los académicos de tiempo completo para su permanencia, superación y mejoramiento del trabajo académico, reconociendo y estimulando la calidad, productividad y dedicación del personal de carrera de tiempo completo que realice actividades de docencia, investigación, tutorías y de gestión.	Calidad y productividad del desempeño de la docencia 600 puntos 60%. Dedicación a la docencia 300 puntos/ 30%. La permanencia en las actividades de docencia 100 puntos/ 10%	Evaluación por comisiones evaluadoras de personal académico. Se contemplan 7 niveles y pago a través de salarios mínimos se modifica el número de salarios mínimo del 6to nivel, el cual asciende a 7. Se modifica el puntaje de calidad. Se tomarán en cuenta para asignación de nivel, la puntuación total y la puntuación en calidad y el cumplimiento de puntajes mínimos. Requisitos de ingreso: se solicita un año de antigüedad en la plaza de tiempo completo. En el rubro calidad de la docencia se le da mayor relevancia a actividades relacionadas con ésta, así como la atención de alumnos y difusión del conocimiento. La vigencia es anual.

Fuentes: Reglamento del Programa Carrera Docente del Personal Académico, Universidad de Sonora, 1992; Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora, Gaceta, Septiembre, 1999; Reformas al Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora, sesión 03, 04 y 09 de junio de 1999; Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora, 2002.



### **La Implementación y las manifestaciones de los actores.**

La evaluación de la producción anual de los académicos en el caso de la Universidad de Sonora, a través del Programa de Estímulos al Desempeño Docente para el mejoramiento de la productividad y calidad, se presenta de manera polémica, manifestando su insatisfacción la comunidad académica por:

- Se manifiesta que la evaluación al desempeño académico es una violación al Estatuto del Personal Académico (EPA), y contrato colectivo de trabajo, por no retomar la clasificación, niveles y tipo de contratación del personal (estos evalúan la trayectoria académica y el otro el desempeño del último año).
- La no existencia de una relación del perfil académico profesional de la mayoría de los docentes con las actividades a evaluar.
- La evaluación homogénea para los que se dedican a la docencia y los investigadores.
- El no permitir el ingreso a personal becario, con licencias para realizar estudios y personal en año sabático, así como también no ingresan los que no tengan hora/clase programada en el periodo a evaluar (mínimo cuatro horas). En el reglamento de 1994 se solicitaban 5 horas, y para personal Investigador, técnico académico y administrativo 3 horas o equivalente a criterio de las comisiones dictaminadoras, en los reglamentos de 1999 y de noviembre del 2001 se solicitan, como requisito de ingreso, 4 horas sin equivalencias; y en el último reglamento se excluye al personal que no esté frente a grupo así como también a aquellos que ocupen puestos en la administración universitaria. (Por los cambios de 1999 de SHCP/SESIC)
- La no participación de las comisiones dictaminadoras de ingreso y de promoción, ya que son nombradas nuevas comisiones.
- Siguen las inconformidades por los rubros y actividades a evaluar, así como también por la vigencia de algunas actividades que consideran de calidad y de una inversión de tiempo de más de un año como son: diseño de planes curriculares para la creación de nuevas carreras y posgrados, publicación de un libro, haber adquirido un premio a nivel internacional o nacional, haber elaborado prototipos de apoyo didáctico para la docencia, recordemos que se evalúa la producción del último año y no la trayectoria.
- Los resultados obtenidos (puntaje).
- Montos económicos (existe incertidumbre sobre ello, por los sucesivos cambios).
- Los nombramientos de las comisiones evaluadoras (actualmente los miembros son de las divisiones que conforman la estructura académica de la UNISON).
- Politización de las comisiones evaluadoras .

Agosto del 2002	Se informa a representante sindical sobrante de monto económico de estímulos por ser menor el número de beneficiarios y por los bajos niveles obtenidos en el programa, ya que solo se ejercieron 14,900, 868.00
Noviembre del 2002	Continúa la comisión de discusión autoridades universitarias – organización sindical y, funciona la comisión especial de revisión de carga docente para los investigadores excluidos.
Noviembre del 2002	Aprueban modificaciones al reglamento del 2001.
Febrero del 2003	Se emite el nuevo reglamento a los beneficiados con el que se evaluará la productividad del 2002. Solicitan investigadores sin carga académica que den solución a su caso.
Febrero del 2003	Autoridades universitarias reciben informe de organización sindical sobre reglamento aprobado y tabla de evaluación.
Abril del 2003	Reconocen autoridades universitarias existencia de remanente de la bolsa total del estímulo correspondiente al periodo 2002-2003, comprometiéndose a pagarlo.

Fuente: Correspondencia autoridades universitarias –STAUS, STAUS – autoridades universitarias. Correspondencia de académicos a STAUS, Correspondencia de Comisión STAUS UNISON de la beca al desempeño; Ibarra, Medvil, Plan de Desarrollo Institucional 1993-1997, UNISON; "Reglamento del programa Carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON Hermosillo, Sonora, Abril de 1994; Ibarra, Mendivil, Plan de Desarrollo Institucional, 1997-2001, UNISON; "Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, Septiembre 1999; Ortega, Romero, Plan de desarrollo Institucional, 2001-2005, UNISON; "Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, enero 2002; "Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", 2003, [www.uson.mx](http://www.uson.mx).

#### Comparación de resultados del programa de estímulos al desempeño docente, según diferentes características del personal académico, periodos 2000, 2001 y 2002

A continuación se presenta un análisis comparativo del proceso de evaluación por concurso del programa de estímulos al desempeño docente de la Universidad de Sonora de los ciclos 2000, 2001 y 2002 como un referente de lo que ha sido la puesta en acción de esta política de casi una década. Es importante retomar éstos tres ciclos debido a que se han implementado dos reglamentos; uno aprobado en 1999, al cual se le realizaron recomendaciones para ser aprobadas por el Colegio Académico, en septiembre de 1999, y el reglamento de diciembre del 2002.<sup>26</sup>

Se presentan los resultados del personal beneficiado por las convocatorias de los años citados y el comportamiento que en esta institución ha tenido esta política pública de evaluación de la productividad de los académicos anual, a cambio de una remuneración bimestral por el año evaluado.

<sup>26</sup> Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora, Septiembre de 1999, se le realizan reformas en sesión celebrada 03,04 y 09 de junio de 1999 por el Colegio Académico. Reglamento del Programa de Estímulos al Personal Docente de la Universidad de Sonora, aprobado en diciembre del 2001, por el Colegio Académico de la Universidad de Sonora.

Los aspectos que nos interesa conocer son los relacionados con la información económica del estímulo, información general sobre solicitantes y beneficiarios, distribución de los académicos en los niveles del estímulo según diferentes características, así como la relación del estímulo con tipo de contratación, nivel de estudios, género y otros aspectos relevantes del personal académico como es la relación del nivel obtenido con perfil PROMEP, pertenencia al SNI y su vinculación con este programa; también se muestran los resultados por cada una de las Divisiones que componen la Institución y sus respectivas Unidades Regionales.

Es decir, los resultados del programa de estímulos al desempeño docente a partir de acciones y características de los académicos que ingresaron al concurso para obtener un estímulo por su desempeño, y los resultados de este programa respecto al logro de sus objetivos.

### Comparación sobre Solicitantes y Beneficiarios

#### 1. Solicitantes, aceptados y rechazados.

En el cuadro 47 se indica la cantidad de participantes, los académicos aceptados, los rechazados y el porcentaje de aceptados, tomando como referencia las solicitudes recibidas:

#### Participantes, aceptados y rechazados.

Cuadro No.47

Año	Participantes	Aceptados	Rechazados	Porcentaje de aceptados
2000	633	534	99	84.36%
2001	576	534	42	92.71%
2002	542	430	112	79.66%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

La cantidad de trabajadores académicos aceptados en el Programa del Estímulo al Desempeño Docente es exactamente la misma en los años 2000 y 2001. La diferencia radica en la cantidad de solicitudes recibidas en ambas convocatorias, la cual se ve reflejada en el porcentaje de aceptados, que en año 2000 es de 84.36%, en tanto que en año 2001 es de 92.71%. Para el 2002 se presenta una disminución en el número de participantes, en relación a los dos años anteriores, pues éstos ascienden a 542 profesores de carrera y de igual forma se presenta una notable disminución en el número de aceptados ya que éstos fueron 430, por lo tanto el número de rechazados aumenta a 112, porcentualmente los aceptados representan el 79.66%, disminuyendo 13.05%. Este dato es mucho más sorprendente si tomamos en cuenta que de 1035 académicos de carrera de la Universidad de Sonora, únicamente permanecen en el programa, en este último año 430 profesores.

Sobre este aspecto se pueden considerar dos razones del porqué el número de personal que solicita ingreso y el número de aceptados es bajo en relación a la población global de la Universidad de Sonora, una de ellas puede ser de índole personal, referida a la percepción negativa del académico sobre estas políticas y las formas de evaluar su productividad anual, y no quieren entrar

“al juego” como es el caso de maestros de tiempo completo que cubren los requisitos de ingreso y no lo solicitan; la otra razón está referida a los requisitos para participar en el programa que estipula el reglamento que en las diferentes modificaciones se han ido “endureciendo” en aras de exigir requisitos de ingreso y actividades a ser evaluadas con criterios de calidad estipulados por las agencias evaluadoras externas.

Ahora bien, al diferenciamos los beneficiarios por el tipo de plaza académica que ocupan para cada una de las convocatorias que se han mencionado, tendremos las cantidades que se muestran en el cuadro 48.

#### Beneficiarios del Estímulo por tipo de plaza

Cuadro No.48

Año	Profesores de TC	Profesores-Investigadores	Técnico Académico	Total
2000	440	89	5	534
2001	441	87	6	534
2002	354	66	10	430

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

Los beneficiarios del estímulo por tipo de plaza en el año 2000 y 2001 son prácticamente iguales. Lo que tiene relación con lo ya dicho anteriormente, que ingresan en calidad de aceptados el mismo número de profesores (534), sin embargo para el año 2002 se presenta un ingreso al programa del 52.37% del total de profesores de carrera de la Universidad de Sonora y del personal que ingresó el 82.33% son profesores de tiempo completo, 15.35 % profesores Investigadores, y un 2.33% de técnicos académicos. Comparativamente, el número de beneficiarios de éste último año disminuye en relación a los dos anteriores en la cantidad de profesores de tiempo completo , así como en el número de profesores investigadores, presentándose un ligero aumento en el ingreso al programa de los técnicos académicos.

#### 2. Frecuencia de los académicos aceptados por nivel.

Los 534 académicos aceptados en el Programa, tanto en el año 2000 como en el 2001, como los 430 aceptados en el 2002 se distribuyeron en los niveles contemplados en el Reglamento del Programa del Estímulo, del siguiente modo:

Distribución de los académicos aceptados en los niveles del Programa

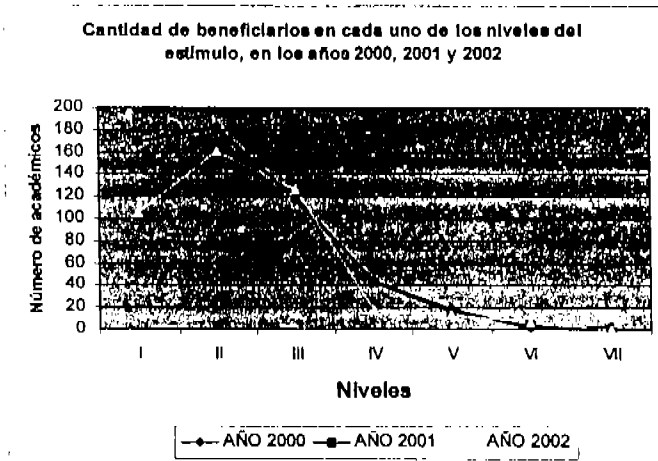
Cuadro 48

Nivel	AÑO 2000			AÑO 2001			AÑO 2002		
	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado	CANTIDAD	Porcentaje	Porcentaje acumulado
I	168	31.46%	31.46%	170	31.84%	31.84%	105	24.42%	24.42%
II	183	34.27%	65.73%	181	34.00%	65.84%	161	37.44%	61.86%
III	117	21.91%	87.64%	120	22.47%	88.31%	126	29.30%	91.16%
IV	44	8.24%	95.88%	43	8.05%	96.36%	18	4.10%	95.35%
V	19	3.55%	99.43%	16	3.00%	99.36%	14	3.26%	98.60%
VI	1	0.19%	99.63%	4	0.75%	100.00%	6	1.40%	100%
VII	2	0.37%	100.00%	0	0.00%	100.00%	-	0%	100%
Total	534	100.00%	-	534	100.00%	-	430.00	100%	100%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

La gráfica 4 muestra la cantidad de académicos en cada uno de los niveles contemplados en el Reglamento, para los años 2000, 2001 y 2002:

Gráfica No. 4



Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

El año 2000 y 2001 las distribución de los beneficiarios por nivel es semejante quedando en ambos años una distribución similar del primero al tercer nivel, en el 2000 el porcentaje acumulado en éstos fue del 87.64% y en el 2001 el porcentaje acumulado de los académicos ubicados en esos tres niveles fue del 88.31%, presentando un aumento para el 2002 con un 91.16%, lo que nos indica que en estos tres años ha ido en aumento el personal académico beneficiado en estos tres niveles

dificultándose el acceso del cuarto al séptimo nivel, y en los dos últimos periodos ningún académico ha logrado un puntaje de evaluación que le permita llegar el séptimo nivel, por lo que en la gráfica No.4 se observa en los tres años una caída en la cantidad de docentes del cuarto al séptimo nivel.

Por lo anterior es necesario preguntarnos ¿qué factores impiden al profesorado obtener una evaluación que permita su acceso más allá del tercer nivel?

### **3. Resultados generales por División y por Unidad Regional**

El cuadro 50 muestra los resultados generales del Estímulo para cada una de las Divisiones de la Universidad para los años que se indican:

Resultados generales por División  
Cuadro No. 50

División	Año 2000			Año 2001			Diferencia en niveles: 2001-2000			Año 2002			Diferencia en niveles: 2002-2001	
	Participantes	Aceptados	Nivel promedio	Participantes	Aceptados	Nivel promedio	Participantes	Aceptados	Nivel promedio	Participantes	Aceptados	Nivel promedio		
CBS	142	111	2.20	111	102	2.34	133	82	2.28	133	82	2.28	-0.08	
CEA	66	60	2.45	66	61	2.49	60	51	2.49	60	51	2.49	0	
CEN	107	94	2.10	111	103	2.15	101	96	2.7	101	96	2.7	0.55	
Ingeniería	108	95	2.32	92	86	2.07	79	64	2.16	79	64	2.16	0.09	
CS	91	71	2.51	79	77	2.13	80	57	1.96	80	57	1.96	-0.17	
HBA	44	33	1.94	38	32	1.91	39	31	1.94	39	31	1.94	0.03	
CI de la URN	15	14	1.29	16	15	2.27	6	5	1.6	6	5	1.6	-0.67	
CACA de la URN	11	11	2.00	12	10	2.00	5	5	2.8	5	5	2.8	0.80	
CES de la URN	7	5	2.20	7	5	2.00	1	1	2	1	1	2	0	
CI de la URS	20	19	1.88	21	20	2.15	20	20	1.83	20	20	1.83	-0.32	
CES de la URS	22	21	2.10	23	23	2.13	18	18	2.25	18	18	2.25	0.12	
Total	633	634	2.21	576	534	2.19	642	430	2.29	642	430	2.29	0.1	

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAU5

### **Algunas características que sobrepasan de los datos anteriores son las siguientes:**

La cantidad de rechazados, por no cubrir algún requisito de ingreso de la convocatoria, o bien no haber cubierto el requisito mínimo de participación en el puntaje, que es de 301 puntos en la evaluación total y de 181 en el factor de calidad como mínimo<sup>29</sup>, disminuyó del 2000 al 2001 en las Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud, en la de Ingeniería y en la de Ciencias Sociales. Lo anterior se debió, en gran parte, a que disminuyó la cantidad de solicitudes. Por ejemplo, en la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, de 142 solicitudes que se tuvieron en el año 2000, disminuyeron a 111. Para el 2002 Ciencias Biológicas y de la Salud, tiene un aumento en el número de participantes en relación al 2001, ya que pasó a 133 y sufre una disminución en el número de aceptados, pues de 102 baja a 82, y Ciencias Exactas y Naturales tiene un incremento notorio en el número de participantes y aceptados, 101 y 96 respectivamente, a diferencia de los dos años anteriores, siendo la División de mayor participación en este último año con un 22.33%.

Respecto a Químicas Biológicas y de la Salud e Ingeniería se mantienen porcentualmente en un nivel alto de número de aceptados en el 2002, sin embargo, disminuyen en relación de los dos años anteriores.

De el 2000 al 2001 la División de Ciencias Exactas presenta un aumento en la cantidad de participantes y aceptados, y respecto a ello disminuye ligeramente en el 2002.

En lo que se refiere al nivel promedio en el Estímulo hubo cambios importantes del 2000 al 2001, el ascenso más notable es el de la División de Ciencias e Ingeniería de la Unidad Regional Sur con 0.26; en tanto que la caída más drástica corresponde a la División de Ciencias sociales de la Unidad regional Centro con 0.38. La División de Ciencias Económicas y Administrativas se mantiene casi constante en su nivel promedio de alrededor de 2.5, que es de los más elevados entre las Divisiones. Para el 2002 el nivel promedio de Ciencias e Ingeniería de la Unidad Regional Norte presenta un aumento de 0.65, en tanto la División de Ciencias Económicas y Administrativas de la Unidad Regional Centro, permanece con el mismo nivel promedio del año anterior 2.49, de Ciencias e Ingeniería de la Unidad Regional Sur, presenta una disminución en su nivel promedio del 2001 al 2002 pasando de 2.15 a 1.83, es importante señalar que en el comparativo de éstos tres años la División de Ciencias Económicas y Administrativas se ha mantenido en su nivel promedio casi constante.

El nivel promedio general retrocede, pero no de forma significativa del año 2000 al 2001 presentándose el 2.21 y el 2.19, respectivamente, teniendo un incremento para el 2002 a 2.29. Si observamos el cuadro 50 se pueden deducir algunos de los aspectos aquí vertidos, pero el comportamiento de las diferencias en niveles año tras año y el comportamiento del nivel promedio es difícil deducir las causas por la misma heterogeneidad y complejidad de las disciplinas, áreas de

<sup>29</sup> Los reglamentos anteriores a 1999 no estipulaban requisitos mínimos de puntaje en la producción y calidad, razón por la cual los docentes podían solicitar firmando su carta de ingreso al concurso y su carta de trabajo y se les podía asignar el puntaje de rubro de permanencia mas no el de productividad.



conocimiento, y tipo de personal docente que agrupan las Divisiones analizadas. (Ver comportamiento por División en Anexo 8)

En lo que corresponde a las Unidades Regionales de la Universidad, los cuadros 51,52 y 53 muestran los resultados para cada una de ellas:

### Unidad Regional Centro

Cuadro 51

Nivel	Año 2000		Año 2001		Año 2002	
	Participantes: 458		Participantes: 497		Participantes: 492	
	Aceptados: 464 Porcentaje= 79.93%		Aceptados: 461 Porcentaje= 92.76%		Aceptados: 381 Porcentaje= 77.44%	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
I	143	30.82%	152	32.97%	91	23.9%
II	154	33.19%	151	32.75%	140	36.7%
III	101	21.77%	99	21.48%	115	30.2%
IV	44	9.48%	39	8.46%	16	4.2%
V	19	4.09%	16	3.47%	13	3.4%
VI	1	0.22%	4	0.87%	6	1.6%
VII	2	0.43%	0	0.00%	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>100.00%</b>	<b>461</b>	<b>100.00%</b>	<b>381</b>	<b>100.0%</b>
	<b>Nivel promedio: 2.26</b>		<b>Nivel promedio: 2.20</b>		<b>Nivel promedio: 2.31</b>	

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

### Unidad Regional Sur

Cuadro 52

Nivel	Año 2000		Año 2001		Año 2002	
	Participantes: 42		Participantes: 44		Participantes: 38	
	Aceptados: 40 Porcentaje= 95.24%		Aceptados: 43 Porcentaje= 97.73%		Aceptados: 38 Porcentaje= 100%	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
I	9	22.50%	9	20.93%	11	28.95%
II	22	55.00%	21	48.84%	17	44.74%
III	9	22.50%	11	25.58%	8	21.05%
IV	0	0.00%	2	4.65%	1	2.63%
V	0	0.00%	0	0.00%	1	2.63%
VI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
VII	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.00%</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>38</b>	<b>100.00%</b>
	<b>Nivel promedio: 2.00</b>		<b>Nivel promedio: 2.14</b>		<b>Nivel promedio: 2.06</b>	

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

**UNIDAD REGIONAL NORTE**  
**Cuadro 53**

Nivel	Año 2000		Año 2001		Año 2002	
	Participantes: 33 Aceptados: 30 Porcentaje= 90.91%		Participantes: 35 Aceptados: 30 Porcentaje= 85.71%		Participantes: 12 Aceptados: 11 Porcentaje= 91.66%	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
I	16	53.33	9	30.00%	3	27.27%
II	7	23.33	10	33.33%	4	36.36%
III	7	23.33	9	30.00%	3	27.27%
IV	0	0.00%	2	6.67%	1	9.09%
V	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
VI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
VII	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>	<b>11</b>	<b>100.00%</b>
	<b>Nivel promedio: 1.70</b>		<b>Nivel promedio: 2.13</b>		<b>Nivel promedio: 2.18</b>	

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAU5

La cantidad de beneficiarios por Unidad Regional es prácticamente la misma en los años 2000 y 2001. Presentándose una disminución en la Unidad Regional Centro, y por otra parte se observa un aumento en la cantidad de beneficiarios en la Unidad Regional Sur. Para el 2002 se da una disminución del número de beneficiarios, ya que en la Unidad Centro se incorporan 381 por lo que se da una disminución en el porcentaje de aceptados al 77.44% disminuyendo el 15.32% del 2001 al 2002.

La Unidad Regional Sur sufrió una disminución en el número de personal aceptado que pasa de 40 a 43 y en el último año desciende a 38, pero se da un aumento en el número de aceptados, ya que en el 2002 se acepta al 100% de los participantes. Referente a la Unidad Regional Norte disminuye el número de personal que ingresa, pues en el periodo 2000 y 2001 habían participado 30 profesores respectivamente y para el 2002 participan 12 de los cuales aceptaron a 11, dándose un porcentaje participación 91.66% el más alto de los tres años.

A continuación veremos el comportamiento del nivel promedio en las Unidades Regionales, la Unidad Regional Centro, del 2000 al 2001, presenta una disminución de 0.06 y un aumento para el 2002 de 11, en cambio la Unidad Regional Sur presentaba un aumento de 0.14 y para el 2002 tuvo una disminución de 0.9, y la Unidad Regional Norte presentaba un aumento de 0.43 y de nueva cuenta, para el 2002 aumenta 0.04; lo anterior muestra aumento en el nivel promedio en la Unidad Regional Centro y en la Unidad Regional Norte, y una disminución en el nivel promedio de la Unidad Regional Sur.

Cabe señalar que los académicos de las Unidades Regionales Norte y Sur que ingresaron al Estímulo en el año 2000, tuvieron como nivel máximo el III y para el año 2001 lograron llegar hasta el nivel IV del Programa, lo cual se ve reflejado en los porcentajes que se muestran en el cuadro anterior. Para el 2002 los datos muestran una variación en la distribución por nivel del personal

académico por Unidad Regional, en la Unidad Regional Norte ningún académico accedió al quinto, sexto y séptimo nivel, y en el caso de la Unidad Regional Sur encontramos un porcentaje muy bajo de aquel personal que accedió al cuarto y quinto nivel, estando representado por un 2.66% respectivamente; a diferencia de la Unidad Regional Centro que aún encontramos distribuidos académicos del primero al sexto nivel, haciendo la aclaración que sólo el 3.4% ocupó el quinto nivel y el 1.6% el sexto. Y en ninguna de las Unidades Regionales se encontraron académicos que hubieran accedido al nivel siete. Aunque es importante reiterar que en las tres Unidades Regionales es representativo el número de académicos en el uno, en el dos y en el tercer nivel.

En el siguiente cuadro se muestra el porcentaje acumulado de académicos en los niveles I, II y III para cada una de las Unidades Regionales que componen la Universidad en cada uno de los periodos estudiados:

**Porcentaje acumulado de los niveles I, II y III por Unidad Regional**

**Cuadro 54**

Unidad Regional	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Centro	85.78%	87.20%	90.81%
Norte	100.00%	93.33%	90.91%
Sur	100.00%	95.35%	94.74%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

El porcentaje de trabajadores académicos en los niveles bajos del Estímulo tiene sus variaciones en los años estudiados. En el año 2000 al 2001 en la Unidad Regional Centro, el porcentaje de personal que obtuvo puntaje en los niveles señalados aumenta, en tanto que en las Unidades Regionales, Norte y Sur, baja, indicando que en el año 2001 se incrementó la cantidad de personas que ocuparon niveles más altos en estas últimas unidades. Para el año 2002 la Unidad Centro presenta un aumento en relación a los años anteriores, pues logra un 90.81%, y tanto la Unidad Norte, como la Unidad Sur, sufren una disminución, ya que la primera baja a 90.91% y la segunda a 94.74%.

Si consideramos el origen, desarrollo, situación actual, así como las características de las plantas académicas, de las opciones profesionales que ofrecen, del financiamiento e infraestructura de cada una de las Unidades Regionales, sabemos que son altamente diferenciadas, sin embargo, a pesar de saber que es difícil hacer comparaciones es importante señalar la similitud de la ubicación en los niveles del programa de estímulos de la población estudiada ya que se han ubicado prioritariamente del uno al tres con mínimas variaciones de un año a otro.

**Calidad y reglamentos**

Siendo uno de los objetivos de la evaluación del desempeño docente el mejoramiento de la calidad de las IES, describimos, en este apartado, qué determina el nivel obtenido por el personal académico en este proceso de evaluación, así como también la trayectoria y cambios de las

actividades que evalúan el rubro de calidad, las cuales, a partir de 1999, se orientan a la construcción de un perfil de los académicos acorde con la sociedad del conocimiento.

**Rubro que determina el nivel en el estímulo al desempeño docente según reglamento vigente al 2002.**

Por otra parte queda demostrado que no se avanza en la calidad, si tomamos como referencia que el puntaje obtenido en las actividades que evalúa este rubro, es por lo regular bajo, como veremos a continuación.

	<b>Académicos</b>	<b>Porcentaje</b>
Calidad	272	63.26%
Puntaje total	32	7.44%
Ambos	126	29.30%
<b>Total</b>	<b>430</b>	<b>100%</b>

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

La tabla de evaluación del reglamento 2002 contempla dos rubros:

- ⇒ Puntaje total y
- ⇒ Calidad.

Ninguno de sus artículos indica qué determina el nivel que los beneficiarios obtienen y a partir de los resultados se concluye que no es el puntaje total el que determina el nivel asignado, sino la calidad, por lo que en el 53.26% de los beneficiarios ésta determinó el nivel, es decir, si se obtiene un puntaje en calidad que te proporcionaba un nivel más bajo que el que se ha logrado en el puntaje total, el que determina el nivel asignado, es el de calidad, pasando a segundo término el rubro de puntaje total, sin importar que en éste último se hubiera obtenido un nivel más alto.

En el cuadro se observa que un 29.30% de académicos determinó el nivel asignado en igual proporción el rubro de calidad y puntaje total, es decir, éstos profesores obtuvieron el mismo nivel en ambos rubros, en cambio, solo en un 7.44% determinó su nivel el rubro de puntaje total que son, aquellos académicos que según la tabla de evaluación obtuvieron un nivel mayor en calidad.

Este aspecto se tiene que explicitar y discutir para evitar cuatro problemas:

- ⇒ Que influya, este aspecto, en el hecho de que el profesorado siga quedando, preferentemente, en los tres niveles iniciales del programa.
- ⇒ Evitar problemas de interpretación de este aspecto a nivel de las diferentes comisiones evaluadores de las Divisiones y de la Comisión de Seguimiento, debido a que se presentaron problemas de este tipo en la convocatoria 2002.

- ⇒ Evitar, con ello, aumentar el grado de insatisfacción que se percibe con los niveles asignados en el personal académico, por no cubrir éstos sus expectativas de nivel esperado.
- ⇒ Se hace necesario revisar el aspecto anteriormente citado porque se opina que el programa de estímulos al desempeño del personal docente no cumplen con los objetivos de estimular y alentar al profesorado e investigadores al mejor desempeño, superación y mejoramiento del trabajo académico; y por otra parte los puntajes obtenidos muestran el no avance en la calidad.<sup>30</sup>

La calidad ha sido un rubro predominante en la valoración del desempeño docente y las actividades que debe realizar el académico han aumentado considerablemente y se muestra, si observamos la cantidad de estas en 1992 en relación al número de actividades evaluadas en calidad al 2002, (Ver cuadro No.56).

---

<sup>30</sup> Ver capítulo III opinión de los académicos sobre evaluación, calidad y productividad.

**PROGRAMAS DE ESTÍMULOS EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA, ACTIVIDADES EVALUADAS  
RELACIONADAS CON LA CALIDAD: COMPARATIVO 1992-2002.  
CUADRO NO. 58**

<p align="center"><b>REGLAMENTO DEL PROGRAMA CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO (1992)</b></p>	<p align="center"><b>PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (2002)</b></p>
<p><b>Desempeño en la actividad docente.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del desempeño docente evaluada por los estudiantes.</li> <li>• Calidad y cantidad de trabajos dirigidos para la titulación de estudiantes.</li> <li>• Responsabilidad en el cumplimiento de las labores de docencia.</li> <li>• Calidad de cursos, seminarios, etc. Extracurriculares, de educación continua o de formación y capacitación docente impartidos.</li> <li>• Coordinación, colaboración y participación en proyectos de reforma curricular. Calidad, pertinencia y relevancia de los resultados.</li> <li>• Cargos, comisiones y responsabilidades académicas.</li> <li>• Participación en actividades de orientación educativas.</li> <li>• Promociones, reconocimientos y distinciones recibidas por el docente.</li> <li>• Membresía a sociedades académicas o profesionales.</li> <li>• Diseño y actualización de programas de materia.</li> </ul>	<p><b>Docencia</b> <b>Escolaridad.</b> <b>Productividad docente.</b></p> <p>Elaboración y actualización de planes y programas de estudio. Elaboración y actualización de planes y programas de estudio de educación a distancia. Adecuación de planes y programas de estudio. Diseño de programa de diplomados. Elaboración de material didáctico con nuevas tecnologías educativas. Elaboración de notas de clase, formalmente editadas. Elaboración de manuales de práctica de laboratorios o talleres formalmente editados. Elaboración de paquete didáctico que deberá incluir: acetatos, material impreso complementario y el guión correspondiente al uso del paquete. Actualización de material didáctico con nuevas tecnologías, paquete didáctico, manuales de prácticas y notas de clase. Autoría de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable al plan de estudios de la carrera. Traducción de libro de interés del área del conocimiento donde se desenvuelve el académico publicado por editoriales de reconocido prestigio. Preparación de antologías utilizadas en los cursos del plan de estudios. Elaboración de exámenes departamentales. Actualización de exámenes departamentales. Impartición de cursos o diplomados de actualización disciplinaria o didáctica. Diplomado de actualización didáctica recibido. Cursos recibidos de actualización didáctica. Cursos recibidos dentro del programa Institucional de tutorías. Premios. Distinciones recibidas por trayectoria y productividad. Producción y participación en programas de radio y televisión. Producción de materiales para actividades de difusión. Director de grupos artísticos universitarios. Dominio de lenguas. Evaluación de los estudiantes. Evaluación de la Academia. Evaluación del Jefe de Departamento.</p>

<b>REGLAMENTO DEL PROGRAMA CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO (1992)</b>	<b>PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (2002)</b>
<p><b>Productividad académica del profesor.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad y calidad de publicaciones relacionadas con la docencia: artículos, libros, antología, manuales, etc.</li> <li>• Estudios, investigaciones sobre la enseñanza de la disciplina o la docencia en general.</li> <li>• Trabajos de investigación disciplinaria.</li> <li>• Producción y elaboración de programas y materiales didácticos o educativos.</li> </ul>	<p>INVESTIGACIÓN Distinciones . Premio anual de investigador distinguido. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores. Pertenece al Sistema Nacional de Creadores. Premios en investigación o creación artística. Publicaciones. Publicación de artículos en revistas de catálogo. Publicación de artículos en revistas con arbitraje en el área del conocimiento del docente. Publicación en revistas sin arbitraje, en el área del conocimiento del docente. Publicación de memorias con arbitraje en congresos o eventos académicos en la especialidad del docente. Participación como árbitro en publicaciones. Citas a publicaciones en revistas de catálogo donde el docente sea referido como autor. Ponencias y conferencias en eventos académicos. Conferencias por invitación. Participación con ponencia en congresos o eventos académicos de la especialidad del docente. Proyectos académicos de investigación o creación de obra artística. Responsable de proyectos de investigación. Colaborador de proyectos de investigación. Proyecto de colaboración o de prestación de servicios con el sector privado, público o social. Patentes y otras actividades. Obtención de patentes para la UNISON. Elaboración de software con aplicación en el área de desempeño del docente. Miembro de cuerpo académico registrado ante SESIC. Dirección de proyectos para la creación de obra artística original. Presentación o exposición de obras artísticas escénicas que cumplan temporalmente. Presentación o exposición de obras artísticas escénicas en festivales artísticos u otro tipo de eventos académicos. Exposición plástica.</p>

<p>REGLAMENTO DEL PROGRAMA CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO (1992)</p>	<p>PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (2002)</p>
<p>Formación y actualización disciplinaria y pedagógica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolaridad docente.</li> <li>• Asistencia y acreditación de cursos, talleres o seminarios de actualización académica y profesional.</li> <li>• Asistencia y acreditación de cursos, talleres, o seminarios de formación, capacitación, actualización didáctica o pedagógica.</li> <li>• Participación en congresos o eventos académicos en la especialidad del docente.</li> </ul>	<p>TUTORÍA A ESTUDIANTES.  Tutoría dentro del programa institucional.  Tutor académico de estudiantes de posgrado.  Premios otorgados a estudiantes por labor realizada bajo supervisión del profesor.  Formación de estudiantes en proyecto de investigación.  Titulación de estudiantes.  Licenciatura  Maestría  Doctorado  Otras actividades.  Asesor de grupos de estudiantes en programas de extensión y vinculación.  Impartición de seminarios o talleres extracurriculares dirigidos a estudiantes.  Dirección de proyectos de servicio social.  Preparación de estudiantes para competencias académicas y/o artísticas o exámenes interescolares e interinstitucionales.  Preparación de alumnos para la presentación del EGEL.</p>
	<p>Gestión  Integrante de comisiones u órganos colegiados.  Miembro de comisión dictaminadora.  Presidente de Academia.  Integrante de órganos colegiados internos.  Integrante de comisiones internas y externas.  Miembro de comisiones internas para la preparación de evaluación de CIEES y la acreditación de programas.  Miembro de comisión.  Organización de congresos y eventos académicos.  Otras actividades.  Pertenecer a un comité editorial de publicación.  Evaluador de proyectos académicos.  Miembro o evaluador de organismos acreditadores de programas y/o profesionistas.  Miembro de jurado en exámenes de ingreso del personal académico.  Miembro del jurado para el otorgamiento de distinciones o premio de reconocimiento académico o profesional.</p>

Fuente: Reglamento del programa carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora, 1992, Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Sonora, 2002.



## Comparación de resultados según diferentes características del personal académico

### 1. Distribución de los académicos en los niveles del Estímulo según el tipo de plaza.

Por el tipo de plaza la distribución en los diferentes niveles del Estímulo en cada uno de los años, queda del siguiente modo:

#### Cantidad de académicos por nivel según el tipo de plaza

Cuadro 57

Nivel	Profesor de TC			Profesor Investigador			Técnico Académico		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
I	139	146	97	25	22	3	4	2	5
II	153	154	133	29	24	23	1	3	5
III	99	96	101	18	23	25	0	1	0
IV	31	31	12	13	12	6	0	0	0
V	16	11	9	3	5	5	0	0	0
VI	1	3	3	0	1	4	0	0	0
VII	1	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>440</b>	<b>441</b>	<b>354</b>	<b>89</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
<b>Nivel Promedio</b>	<b>2.19</b>	<b>2.14</b>	<b>2.21</b>	<b>2.39</b>	<b>2.52</b>	<b>2.98</b>	<b>1.2</b>	<b>1.83</b>	<b>1.5</b>

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

El aspecto más sobresaliente del cuadro No. 57 es la variación en el nivel promedio que obtuvo cada uno de los sectores en los años 2000, 2001 y 2002. Los profesores de tiempo completo, que representan poco más del 82% de los beneficiarios, por año, disminuyen su nivel promedio año tras año, ya que del 2000 al 2001 lo disminuye en 0.05 y se presenta un aumento para el 2002 de 0.07. Por su parte los profesores-investigadores y los técnicos académicos, que son la minoría, lo aumentan en el primer periodo a 0.13 y 0.63, respectivamente, mientras que para el 2002 los profesores investigadores continúan el aumento con 0.46 y se presenta una disminución en el nivel promedio de los técnicos académicos en relación al aumento que se había presentado el 2001, ya que baja 0.78. A pesar de que éstos dos últimos sectores de profesores de carrera no han sido muy representativos dentro del programa de estímulos al desempeño por los mismos requisitos de ingreso, es importante indicar las variaciones con las que han permanecido en el programa, por último se debe señalar que se presentan similitudes en el comportamiento general en la distribución por nivel y tipo de plaza del profesor de tiempo completo y profesor investigador, se puede observar en el cuadro No. 57.

### 2. Nivel en el Estímulo y categoría y nivel en el tabulador.

Los cuadros 58, 59 y 60 muestran la distribución de académicos en los niveles del Estímulo por categoría y nivel en el tabulador de profesores y profesores-investigadores para cada uno de los años que se estudian. La parte sombreada de los cuadros indica los niveles en los que existe personal académico:

**Nivel en el Estímulo y Nivel en el Tabulador en el año 2000**  
Cuadro 58

Nivel/Nivel	AA	AB	AC	AD	TA	TB	TC
I	0	0	0	0	0	0	0
II	2	2	0	0	78	23	22
III	2	0	0	16	36	33	21
IV	0	0	0	0	15	14	13
V	0	0	0	0	6	9	4
VI	0	0	0	0	0	1	0
VII	0	0	0	0	0	0	2
Total	9	6	47	108	186	91	68
Nivel promedio	1.67	1.33	1.47	1.78	2.18	2.90	2.99

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

**Nivel en el Estímulo y Nivel en el Tabulador en el año 2001**  
Cuadro 59

Nivel/Nivel	AA	AB	AC	AD	TA	TB	TC
I	0	0	0	0	0	0	0
II	2	0	0	38	75	23	20
III	0	0	0	18	11	40	16
IV	0	0	0	0	5	8	14
V	0	0	0	0	3	5	7
VI	0	0	0	0	0	1	3
VII	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	8	48	112	182	93	69
Nivel promedio	1.2	1.25	1.52	1.79	2.18	2.65	3.03

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

**Nivel en el estímulo, categoría y Nivel en el Tabulador en el año 2002**  
Cuadro No.60

Nivel/Nivel	AA	AB	AC	AD	TA	TB	TC
I	0	0	0	0	0	0	0
II	0	0	0	0	0	0	0
III	0	0	0	0	0	0	0
IV	0	0	0	0	0	0	0
V	0	0	0	0	0	0	0
VI	0	0	0	0	0	0	0
VII	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	6	24	68	167	92	59
Nivel Promedio	1.67	1.5	1.79	1.97	2.15	2.57	3.11

\*Diez Técnicos Académicos no se contemplan en el nivel tabular.

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

En el año 2000, 2001Y 2002 las distribuciones de los profesores y profesores-investigadores en los niveles del estímulo según su categoría y nivel son semejantes, encontrándose una dependencia del nivel promedio respecto a su nivel tabular.

Algo importante de señalar en esta serie de cuadros es que en el 2000 y 2001 la mayor frecuencia de personal que ingresa al programa se ubica en el nivel tabular de asociado D y Titular A,

habiendo una variación en este comportamiento para el año 2002, pues la mayor frecuencia se encuentra en aquellos que tienen nivel tabular de Titular A y Titular B, sin embargo, respecto a los niveles promedios el nivel Titular A baja de 2.18, que había sido constante a 2.15, de igual forma, el Titular B disminuye a 2.57.

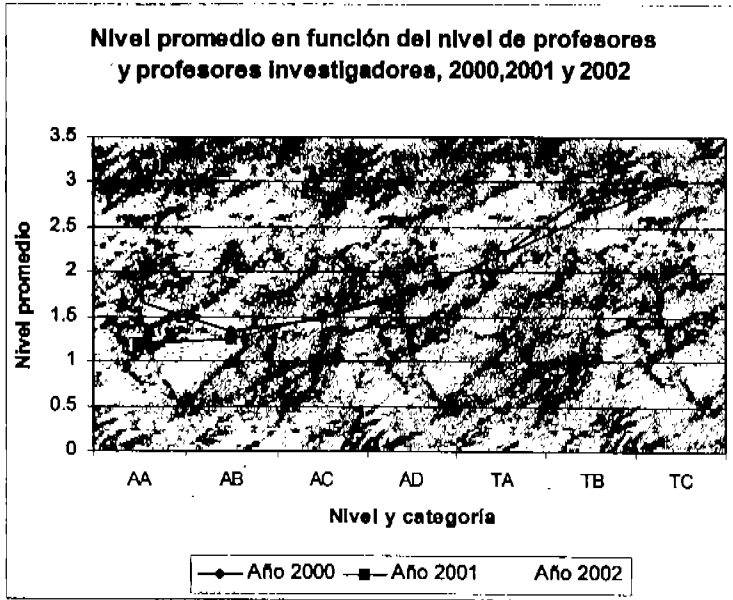
Por otra parte referente a los niveles promedios en los dos primeros años se da una disminución del promedio de los asociados A que baja de 1.67 a 1.2, para el 2001 y presentándose de nueva cuenta un aumento a 1.67, en su nivel promedio, para el 2002 (Ver cuadro No. 61 y gráfica No.5)

Podemos concluir que existe una relación entre el resultado obtenido en el estímulo, y el nivel tabular, por lo que va en aumento el nivel del estímulo en relación con el nivel tabular, como se puede observar en la parte sombreada de los cuadros, siendo en este caso, más ilustrativo, si vemos los niveles promedios.

Nivel promedio Según el nivel el tabulador, en cada uno de los años						
Cuadro 61						
Tabulador/Año	Año 2000		Año 2001		Año 2002	
	Beneficiarios	Nivel promedio	Beneficiarios	Nivel promedio	Beneficiarios	Nivel promedio
AA	9	1.87	10	1.2	6	1.67
AB	6	1.33	8	1.25	6	2
AC	47	1.47	48	1.52	24	1.79
AD	105	1.78	112	1.79	68	1.97
TA	186	2.18	182	2.18	167	2.15
TB	91	2.9	93	2.65	92	2.6
TC	68	2.99	69	3.03	57	3.1
Total	512 <sup>1</sup>	-	522 <sup>2</sup>	-	420 <sup>3</sup>	-
<sup>1</sup> Los 22 restantes son técnicos académicos o bien los documentos no contenían la clasificación del trabajador en el tabulador.						
<sup>2</sup> Los 10 restantes son técnicos académicos o bien los documentos no contenían la clasificación del trabajador en el tabulador.						
<sup>3</sup> Diez Técnicos Académicos no se contemplan en el nivel tabular.						

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

Gráfica No. 5



Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS, [www.unison.mx](http://www.unison.mx), página electrónica de la UNISON

**Nivel en el estímulo de los académicos que forman parte del SNI. 2002**  
Cuadro No. 82

Personal con SNI = 71		
Nivel I	0	0.00%
Nivel II	8	11.27%
Nivel III	21	29.58%
Nivel IV	7	9.86%
Nivel V	7	9.86%
Nivel VI	2	2.82%
Nivel VII	0	0.00%
Sin estímulo	26	36.62%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.00%</b>
Nivel promedio = 3.42		
Personal que participa en ambos programas = 45 (63.38%)		
Personal que no obtuvo estímulo = 26 (36.62%)		

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS, [www.unison.mx](http://www.unison.mx), página electrónica de la UNISON

El personal que pertenece al Sistema Nacional de Investigadores no ingresó al programa de estímulos al desempeño docente de la convocatoria 2002 un 36.62%, por lo tanto, de éstos se beneficiaron solo el 63.38%.

Del 63.38% beneficiado, un 29.58% tiene el tercer nivel, y un 11.27% ingresó al nivel II, encontrando que en el nivel IV y nivel V se ubica el 9.86%, respectivamente. En menor proporción se encuentran aquellos que quedaron ubicados en el nivel VI que representan un 2.82%.

Si bien es cierto, predomina el personal que pertenece al Sistema Nacional de Investigadores, y fueron beneficiados por el programa de estímulos, del II al V nivel, es importante destacar el hecho de que nadie queda ubicado en el nivel I, pero tampoco alcanzaron acceder al VII nivel.

Se infiere que es similar al comportamiento general la ubicación de este personal en los niveles del estímulo, ya que poco más de la mitad se ubicaron, preferentemente, en el II y en el III, es decir, no es definitorio el ingreso al SNI para la obtención de niveles altos en el estímulo.

Lo anterior pudiera tener relación con los siguientes aspectos:

- ⇒ Los requisitos de ingreso al estímulo del desempeño docente, en ocasiones afecta a aquellos que se dedican casi exclusivamente a las tareas de investigación, por no impartir horas – clase y la diversidad de tareas que se evalúan, no relacionadas con las funciones principales del Investigador.<sup>31</sup>
- ⇒ En el estímulo la producción a evaluar es anual, en cambio en el SNI se evalúa la producción de los que ingresan de cada dos años, lo que permite proyectos a más largo plazo, publicaciones, direcciones de tesis, etc.
- ⇒ El Sistema Nacional de Investigadores evalúa actividades muy específicas como son investigaciones concluidas, publicaciones con arbitraje, publicación de libros, dirección de tesis, etc., en cambio las actividades del estímulo se clasifican en docencia, investigación, difusión y va desglosando una gran cantidad de actividades en cada rubro.
- ⇒ Por último, pudiera ser que el investigador y profesor han decidido no entrar a la dispersión que plantean las guías de evaluación del programa de estímulos en calidad y en productividad, pulverizando su trabajo académico.

---

<sup>31</sup> Principalmente con las modificaciones de los reglamentos de 1997 a la fecha, donde aumentan las tareas relacionadas con docencia.

<b>Nivel en el estímulo del personal académico con perfil PROMEP. 2002</b>		
<b>Cuadro No. 63</b>		
<b>Personal con perfil PROMEP = 157</b>		
Nivel I	1	0.64%
Nivel II	30	19.11%
Nivel III	50	31.85%
Nivel IV	15	9.55%
Nivel V	9	5.73%
Nivel VI	6	3.82%
Nivel VII	0	0.00%
Sin estímulo	46	29.30%
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>100.00%</b>
Nivel promedio = 3.17		
Personal que participa en ambos programas = 111 (70.70%)		
Personal que no obtuvo estímulo = 46 (29.30%)		

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS, [www.usqn.mx](http://www.usqn.mx), página electrónica de la UNISON

Del personal total de la Universidad de Sonora, 2017 académicos, solo el 31.28% (631) cumple los requisitos mínimos de poseer título de maestría o de doctor para ingresar a la convocatoria de perfil PROMEP y para el 2002 de éstos 157 es decir el 24.88% de los que tienen el requisito citado, cuentan con apoyo a través del perfil PROMEP. De los 157 académicos no ingresó al programa de estímulos el 29.30%, beneficiándose sólo el 70.70%.

Del 70.70% beneficiado, obtienen el nivel III el 31.85% y el nivel IV un 9.55% y en tercer lugar están aquellos que lograron acceder al nivel II con un 19.11%, descendiendo porcentualmente el número de aquellos que se ubicaron del quinto al séptimo, ya que solo 5.73% obtuvo el nivel V, y el 3.82% el nivel VI. Si bien es cierto, la mayor frecuencia de personal con perfil PROMEP, en los niveles en el estímulo del personal académico se encuentran del II al IV nivel, es muy baja la proporción de aquellos que quedaron en el nivel I (0.64%), pero tampoco, pudieron lograr acceder el VII nivel.

Aunque hay un aspecto que es relevante, el hecho de que prácticamente el 100% de aquellos que se ubicaron en el nivel VI del programa de estímulos, cuentan con perfil PROMEP.

El personal que pertenece al SNI y a su vez posee perfil PROMEP son 52, de los cuales 16 (30.77%) no ingresó al programa de estímulos y 36 (69.23%) sí ingresaron al programa de estímulos.

Solo 36 profesores de 631 se encuentran recibiendo triple apoyo, es decir están en el SNI, son perfil PROMEP, e ingresan al programa de estímulos. Su distribución es del nivel III al V, no encontrando a ninguno de éstos en el nivel I, ni en el nivel VII.

La distribución del personal de SNI y perfil PROMEP en el estímulo es de la siguiente manera:

<b>Nivel en el estímulo del personal académico de los académicos que tiene SNI y perfil PROMEP, 2002</b>		
<b>Cuadro No. 64</b>		
<b>Personal con SNI y perfil PROMEP = 62</b>		
Nivel I	0	0.00%
Nivel II	4	7.69%
Nivel III	17	32.69%
Nivel IV	7	13.46%
Nivel V	6	11.54%
Nivel VI	2	3.85%
Nivel VII	0	0.00%
Sin estímulo	16	30.77%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00%</b>
<b>Nivel promedio = 3.58</b> <b>Personal que participa en ambos programas = 36 (69.23%)</b> <b>Personal que no obtuvo estímulo = 16 (30.77%)</b>		

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

<b>Nivel promedio de los académicos que ingresaron al Programa de Estímulos al Desempeño Docente, con Perfil PROMEP y SNI, 2002</b>	
<b>Cuadro No. 65</b>	
<b>Característica</b>	<b>Nivel Promedio</b>
Con perfil PROMEP	3.17
Con SNI	3.42
Con SNI y perfil PROMEP	3.58

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS, [www.unison.mx](http://www.unison.mx), página electrónica de la UNISON

El nivel promedio de los académicos con Sistema Nacional de Investigadores y perfil PROMEP es de 3.58, lo que implica que los que están adscritos a los dos programas y están por arriba de aquellos que sólo han accedido a obtener apoyo de uno, donde los que están en el Sistema Nacional de Investigadores tienen un promedio de 3.42 y los de perfil PROMEP de 3.17.

Un aspecto importante, que se define a partir de la revisión de los académicos que ingresan al programa de estímulos y tienen a su vez SNI y perfil PROMEP, es lo siguiente:

- ⇒ En ambos casos más de la mitad de los de SNI y perfil PROMEP son beneficiados con el programa de estímulo docente.
- ⇒ En el programa de estímulos se distribuyen, preferentemente, en el nivel II y III, decreciendo su participación del IV al V nivel, excepto los de SNI que permanecen, igual número en el nivel IV y en el nivel V.

⇒ Ninguno de los de SNI se ubica en el nivel I pero tampoco en el nivel máximo que es el VII; y los de perfil PROMEP, solo el 0.64 % permanece en el I y también hay ausencia de éstos en el VII.

### **3. Comparativo Individual de los años 2000, 2001 y 2002.**

Para hacer el comparativo individual, revisamos el resultado que obtuvo cada trabajador en el año 2001, tomando como referencia el que logró en el año 2000. De la misma manera se revisó el resultado del 2002, tomando como referencia el del 2001. (ver cuadros 66 y 69). De tal trabajo obtuvimos:

Si el trabajador era o no beneficiario del Estímulo en ambos años.

Si era beneficiario, cuál fue su nivel en el Estímulo correspondiente al año 2001 y 2002 en relación al que tenía en el año previo.

La información obtenida se plasma en el siguiente cuadro, en el que cada encabezado significa lo siguiente:

**Repiten:** Significa la cantidad de académicos que fueron beneficiarios en la convocatoria 2000 y repite en la correspondiente al 2001. Y si fueron beneficiarios en el 2001 y se repite en la convocatoria 2002.

**No Ingresan al 2001 y 2002:** Son los académicos que disfrutaron del Estímulo en el año 2000 pero que no aparecen como beneficiarios en el año 2001, así mismo aquellos que ingresaron en el 2001 y no aparecen en el 2002.

**Nuevos Ingresos:** Académicos que no gozaron del Estímulo en el año 2000, pero que si ingresaron al del año 2001; y que no lo gozaron en el 2001 y sí en el 2002.

**Igual nivel:** Indica, de los académicos que repiten, cuántos conservaron el mismo nivel.

**Suben de nivel:** Son los académicos que subieron de nivel en el concurso del Estímulo correspondiente al año 2001, respecto al nivel que tuvieron en el año 2000, y en el año 2002, respecto al 2001.

**Bajan de nivel:** Son los académicos cuyo nivel en el estímulo en el año 2001 es inferior al que tuvieron en el año 2000, y los que bajaron de nivel del 2001 al 2002.

**Niveles totales que suben:** Se refiere a la suma de los niveles de los académicos que subieron el nivel en el año 2001 en relación al que ocuparon en el año 2000; de igual forma la suma de niveles que se subieron en el 2002, con relación al que ocuparon en el 2001.

**Niveles que bajaron:** Especifica la cantidad total de niveles que bajaron los académicos que disminuyeron su nivel en el año 2001 en relación al que ocuparon en el año 2000, lo mismo para la relación 2002, 2001.

**Promedio que suben:** Indica el promedio de ascenso en los niveles del Estímulo del personal que subió de nivel en el Programa.



**Promedio que bajan:** Indica el promedio de descenso en los niveles del Estímulo del personal que bajó de nivel.

Comportamiento Individual de los académicos en los años 2000 y 2001

Cuadro 66

División	Repiten	No ingresan al 2001	Nuevos ingresos	Igual nivel	Suben de nivel	Bajan de nivel	Niveles totales que suben	Niveles totales que bajan	Promedio que suben	Promedio que bajan
CBS	90	21	12	40	29	21	32	22	1.14	1.05
CEA	49	11	12	23	14	12	18	15	1.29	1.25
CEN	82	12	21	37	25	20	32	22	1.28	1.10.
Ing.	77	18	9	33	16	28	19	40	1.19	1.43
CS	57	14	20	24	8	25	10	32	1.25	1.28
HBA	24	9	8	15	3	6	3	8	1.00.	1.33
CES-URN	4	1	1	3	1	0	1	0	1.00.	0.00.
CI-URN	12	2	3	2	10	0	13	0	1.30.	0.00.
CACA-URN	10	1	0	8	1	1	1	1	1.00.	1.00.
CES-URS	20	1	3	10	7	3	7	3	1.00.	1.00.
CI-URS	17	2	3	11	5	1	5	1	1.00.	1.00.
Total	442	92	92	206	119	117	141	144	1.18	1.23
	<b>Total: 534</b>				<b>Cambian de nivel en total: 236</b>		<b>En total se bajan 3 niveles</b>			

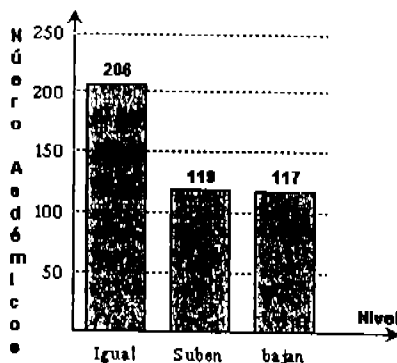
Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

De la información mostrada en el cuadro 6 sobresalen los siguientes aspectos. De los 534 académicos que disfrutaron del Estímulo en el año 2000, tenemos que 442 son beneficiarios nuevamente del Programa en el año 2001. En términos porcentuales representan el 82.77% del total. Los restantes 92 no disfrutaron de tal prestación en el año 2001, debido a razones diversas.

En algunas Divisiones se observa un alto porcentaje de personal que ingresó al Estímulo del año 2000 y 2001, como lo son las de Ciencias Administrativas Contables y Agropecuarias de la URN y la de Ciencias Económicas y Sociales de la URS.

Ahora bien, de los 442 que repiten, se dividen del siguiente modo: 206 (46.81%) conservaron el mismo nivel; 119 ( 26.92%) ascendieron de nivel y 117 (26.47%) disminuyeron su nivel en el Estímulo del año 2001, respecto al que poseían en el año previo. Los porcentajes se calcularon tomando como universo la cantidad de académicos que repiten. Como puede verse del total de académicos que vuelve a Ingresar al Estímulo, casi la mitad conserva su nivel, en tanto que la mitad restante se divide en dos fracciones casi de igual tamaño, una correspondiendo a los que ascienden y otra a los que disminuyen su nivel. La gráfica 6 ilustra la situación antes descrita.

Gráfica No. 6



Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

**Los que permanecen con el mismo nivel; los que suben de nivel y los que bajan de nivel en el Estímulo del año 2001 respecto al correspondiente al año 2000**

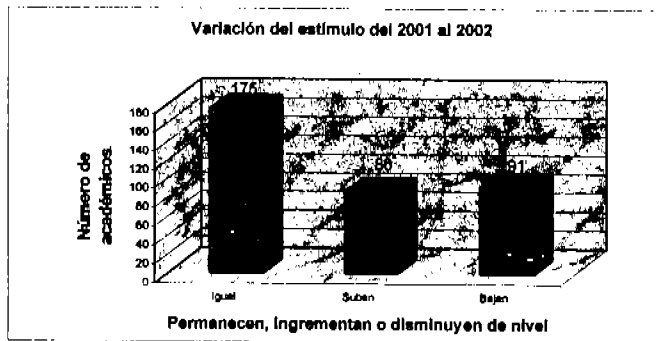
La cantidad de académicos que permanecen con el mismo nivel es elevado si tomamos en cuenta que 206 de 534 permanecen igual y sólo 119 suben y una proporción similar que es la de 117 baja . La gráfica muestra que el cambio entre los que suben y bajan es mínimo no presentando una diferencia significativa entre ambos cambios.

Lo anterior equivale a que, de los 442 académicos que ingresaron al Estímulo en los años 2000 y 2001, sólo tres de ellos hayan bajado cada uno un nivel, en tanto que los restantes (439) permanecieron en el mismo nivel.

Es importante que se tenga claro que la afirmación anterior es sólo una equivalencia, un efecto neto, en términos de niveles ascendidos y descendidos.

El hecho de que el promedio de ascenso o descenso sea ligeramente superior a un nivel significa que la gran mayoría cambia en un escalón y unos pocos lo hacen en dos o más niveles. El siguiente cuadro ilustra la cantidad de académicos que subieron 1, 2 y 3 niveles y de igual forma para los que sufrieron un descenso en el Estímulo, Indicándose, además, a los que no cambiaron de nivel.

Gráfica No. 7



**Los que permanecen con el mismo nivel; los que suben de nivel y los que bajan de nivel en el Estímulo del año 2002 respecto al correspondiente al año 2001**

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

En el comparativo del año 2002, en referencia al 2001 es semejante el comportamiento al periodo anterior de los que permanecen sin variación en el estímulo, en éste caso fueron 175, por otra parte, el sector de maestros que presentan cambios al subir y bajar de nivel es similar en este ciclo al comparativo, si tomamos en cuenta que el cambio es muy leve, ya que no escalan en ascenso o descenso gran número de niveles, sino la movilidad es mínima la diferencia encontrada en ésta comparación es que en el periodo 2001-2000, la proporción de los que suben fue superior a los que bajaron, y para el 2002-2001, se presenta de manera inversa, es más elevado el número de los que bajaron.

### Cambio de nivel en el Estímulo 2000-2001

Cuadro No. 67

Los académicos que ascienden		
Un nivel	Dos niveles	Tres niveles
100	16	3
Los académicos que descienden		
93	21	3
Los académicos que no cambiaron de nivel		
206		

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

El cuadro No. 67 muestra la movilidad del personal respecto a los niveles en el estímulo, 206 no cambiaron de nivel permaneciendo en el 2001 igual al nivel que obtuvieron en el 2000, por otra parte, de los 119 que ascendieron de nivel, 100 de ellos únicamente pudo acceder a avanzar un nivel más y aquellos que lograron ascenso en dos niveles fueron 16 y aún mínima la cantidad que pudo avanzar tres niveles, pues en éste caso, únicamente 3 profesores de carrera, lo lograron, por lo que deducimos que si es difícil permanecer en el mismo nivel, tampoco es fácil ascender más de uno.

Los académicos que descendieron de nivel fueron 117, de los cuales la gran mayoría descendió uno (93), y 21 de ellos descienden 2 niveles, siendo similar el dato de los que ascienden y descienden, pues en ambos casos tres descendieron 3 niveles.

### Cambio de nivel en el Estímulo 2001-2002

Cuadro No. 68

Los académicos que ascienden		
Un nivel	Dos niveles	Tres niveles
74	12	0
Los académicos que descienden		
73	17	1
Los académicos que no cambiaron de nivel		
175		

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

La proporción de profesores que cambian de nivel en el estímulo en el periodo del 2002, referente al 2001, tiene un comportamiento similar al periodo revisado anteriormente, si tomamos en cuenta que 175 de 352 no cambiaron de nivel; mientras que una proporción similar ascendió de nivel que fueron 86; y los que descendieron fueron 91. En éste caso se da una leve variación, ya que el periodo anterior, los que ascienden de nivel es mayor el número, y los que bajan fue

Inferior, y en éste año fue levemente mayor, referente al 2001. Aunque cabe aclarar que cuantitativamente los cambios entre los que ascienden y descienden son mínimos, en el comparativo.

Por otra parte, en el 2002-2001 sigue predominando la cantidad de beneficiados que sólo ascienden o descienden un nivel, así como existe también poca variación entre la cantidad de los de dos niveles, presentándose una variable en los que ascienden tres niveles, ya que en este periodo ningún maestro logró ascender tres niveles; y también se encuentra un cambio favorable, ya que únicamente un beneficiado descendió tres niveles, a diferencia del comparativo anterior en donde se encontraban tres académicos en este rubro.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> En la convocatoria 2002 se presentó un problema de asignación de nivel al personal evaluado de la División de Ciencias Sociales donde erróneamente se les notifican resultados de puntaje y nivel en que se había ubicado el personal, después de haber entregado la notificación oficial se le informa en el profesorado que habían un error de cálculo en su sumatoria de puntaje, por lo que de nueva cuenta se les envía puntaje y "el verdadero nivel", generando descontento en los beneficiarios de esta comunidad en la medida de que se habían hecho expectativas con un dictamen que indicaba cierto nivel y por lo tanto la asignación económica.

Comportamiento individual de los académicos en los años 2001 y 2002  
Cuadro 69

División	Repiten	No ingresan al 2002	Nuevo ingresos	Igual nivel	Suben de nivel	Bajan de nivel	Niveles totales que suben	Niveles totales que bajan	Promedio que suben	Promedio que bajan
CBS	69	32	13	35	15	19	17	28	1.13	1.47
CEA	46	15	6	23	10	13	11	15	1.10	1.15
CEN	81	22	14	38	35	8	43	10	1.23	1.25
Ing.	53	33	11	27	13	13	13	15	1.00	1.15
CS	43	34	12	15	9	19	10	22	1.11	1.16
HBA	19	13	12	12	2	5	2	6	0	1.2
CES-URN	1	4	0	0	0	1.00	1.00	1.00	0	1.2
CI-JURN	3	12	2	1.00	0	2	0	2	0	1.00
CACA-URN	4	6	1	3	0	1.00	0	1.00	0	1.00
CES-URS	17	6	4	11	2	4	2	4	1.00	1.00
CI-JURS	16	4	3	10	0	6	0	6	0	1.00
Total	352	181	78	175	86	91	99	110	1.15	1.21
	Total = 430				Cambian de nivel en total = 17		En total se bajan 11 niveles			

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAU5

Referente al comparativo Individual de los académicos en los años 2001 y 2002 se encuentra que 352 beneficiarios con el programa repiten, representando en términos porcentuales el 81.86% del total de participantes, mientras que 181 no ingresan en el 2002, incorporándose como de nuevo ingreso 78 profesores los que equivalen a un 18.86%, quedando éstos últimos distribuidos en las diferentes Divisiones. La de Ciencias Económicas y Sociales de la Unidad Regional Norte, no presenta nuevos ingresos.

Respecto a los que repiten, las divisiones de Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias Biológicas y de la Salud son las que tienen el mayor número de beneficiarios en el 2002.

De los 352 académicos que repiten, 175 permanecen con igual nivel, 86 logran subir de nivel y 91 de ellos descienden de nivel.

Algo sobresaliente del comparativo 2000-2001 y 2001 -2002 es que en el segundo periodo disminuye el número de participantes aceptados en éste programa, ya que baja de 534 a 430, y aumenta el número de los que no ingresan el 2001, ya que pasan de 92 a 181 en la última convocatoria, presentándose un descenso, también, en los nuevos ingresos bajando de 92 a 78. Creemos que en éstas variaciones se encuentra cuantitativamente descrita, la disminución del número de beneficiados de la convocatoria 2001 referente al 2002, por lo que concluimos que las causas de éste descenso, de un periodo a otro, en el número de los que permanecen en el programa, así como los de nuevo ingreso, y los que no continúan, pueden ser muy diversas.

⇒ En el caso del descenso que se presenta en el 2002, como ya lo dijimos anteriormente, tiene relación con el hecho de que el reglamento prohibió el ingreso a 68 académicos que ocupan puestos de confianza y sí habían ingresado en la convocatoria del 2001.

⇒ El otro es que el requisito de carga académica de 4 horas/semana/mes por semestre que excluyó a 31 investigadores por no cubrir dicho requisito.

Otras causas que no se infieren fácilmente del dato cuantitativo es necesario conocerlas a partir de los propios concursantes para poder realizar propuestas que motiven el ingreso y permanencia en el programa, porque, sabemos que a corto y mediano plazo continuará éste tipo de programa para evaluar y estimular la productividad y permanencia de los académicos. Este programa es de las principales formas, no solo de organizar el trabajo del profesorado de tiempo completo, sino también una opción de incremento económico más allá de los topes salariales que por vía medios sindicales no se podrían obtener.

Es importante conocer las razones, desde la perspectiva de los docentes que ingresan al programa, de porqué el grueso de ellos se distribuyen del primero al tercer nivel, así como también de la poca movilidad, principalmente de ascenso de más de un nivel, conocer qué ocasiona que un profesor descienda niveles, ya que esto repercute directamente en la disminución de su ingreso económico a través del programa de estímulos, en referencia a la percepción económica que por éste medio había obtenido, y por supuesto es un factor que causa desmotivación e insatisfacción, principalmente, cuando la expectativa del docente era ascender niveles.



***Distribución por género, comparativo 2000, 2001 y 2002.***

Un aspecto no tratado en las experiencias revisadas, sobre la política de evaluación del trabajo académico es lo relacionado con análisis de resultados por género, en nuestro caso, de manera descriptiva, se presenta el comportamiento de distribución por género que han tenido los resultados del estímulo al desempeño docente y a continuación se muestran en los cuadros 70,71,72,73,74 y 75 dicho comportamiento del 2000, 2001 y 2002.

Personal docente femenino beneficiado por el Programa de Estímulos al Desempeño docente en el 2000  
Cuadro 70

2000													
NIVEL	CEN	CBS	CEA	I	CS	HBA	CES URN	CI URN	CACA URN	CES URS	CS URS	TOTAL	% PARTIC.
I	9	16	4	5	7	7	-	1	-	1	1	51	
II	6	16	2	6	3	6	1	1	-	7	2	50	
III	3	8	4	1	6	-	2	-	-	3	-	27	
IV		6	1	6	6	2	-	-	-	-	-	21	
V		3	-	-	4	-	-	-	-	-	-	7	
VI		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
VII		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
VIII		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	18	49	67	18	26	15	3	2	0	11	3	156	
NIVEL PROMEDIO	1.67	2.26	2.18	2.44	2.88	1.8	2.67	1.5	0	2.18	1.5	2.25	
% PARTIC.	19.14%	44.14%	18.33%	18.95%	36.62%	45.45%	60%	14.29%	0	52.38%	15.79%	29.21%	

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUS

Personal docente femenino beneficiado por el Programa de Estímulos al Desempeño docente en el 2001  
Cuadro 71

2001												
NIVEL	CEN	CBS	CEA	I	CS	HBA	CES URN	CI URN	CACA URN	CES URS	C1 URS	TOTAL
I	8	11	3	4	8	9	-	-	-	0	-	43
II	5	17	2	6	5	4	1	1	-	5	3	49
III	3	11	6	5	5	1	-	-	-	4	1	36
IV	-	4	-	2	3	-	-	-	-	1	-	10
V	1	4	-	-	2	1	-	-	-	-	-	8
VI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	17	47	11	17	23	15	1	1	0	10	4	146
NIVEL PROMEDIO	1.88	2.42	2.27	2.29	2.39	1.33	2	2	0	2.6	2.25	2.25
% PARTIC.	16.50%	46.08%	18.03%	19.77%	29.87%	46.88%	20%	6.67%	0	43.47%	20%	27.34%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAU5

Personal docente femenino beneficiado por el Programa de Estímulos al Desempeño docente en el 2002  
Cuadro 72

2002													
NIVEL	CEN	CBS	CEA	CI	CS	HBA	GES URN	CI URN	CACA BRN	GES URS	CI URS	TOTAL	
I	4	9	3	1	10	10	-	-	-	0	1	38	
II	5	12	5	7	4	3	1	1	-	6	2	46	
III	9	14	3	4	6	3	-	-	-	4	2	45	
IV	1	4	0	1	1	1	-	-	-	1	-	9	
V	0	0	-	-	1	0	-	-	-	1	-	2	
VI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
TOTAL	19	39	11	13	22	17	1	1	0	12	5	140	
NIVEL PROMEDIO	2.37	2.33	2	1.85	2.05	1.71	2	2	0	2.75	2.2	2.22	
% PARTIC.	13.79%	47.56%	21.57%	20.31%	38.60%	54.84%	100.00%	20.00%	0.00%	60%	27.78%	32.56%	

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STAUSS

Personal docente masculino beneficiado por el Programa de Estímulos al Desempeño docente en el 2000  
Cuadro 73

2000												
NIVEL	CEN	CBS	CEA	I	CS	HBA	CES URN	CI URN	CACA URN	CES URS	CIURS	TOTAL
I	23	17	12	22	14	7	1	9	5	2	5	117
II	27	24	16	27	16	5	1	3	1	6	7	133
III	20	17	14	15	9	4	-	-	5	2	4	90
IV	4	3	2	10	2	2	-	-	-	-	-	23
V	1	1	4	3	3	-	-	-	-	-	-	12
VI	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
VII	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
TOTAL	76	62	49	77	45	18	2	12	11	10	16	378
NIVEL												
PROMEDIO	2.17	2.14	2.47	2.28	2.26	2.05	1.5	1.25	2.45	2	1.94	2.18
% PARTIC.	80.85%	55.86%	81.66%	81.05%	63.38%	54.54%	40%	85.71%	100%	47.62%	84.21%	70.79%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STALS

Personal docente masculino beneficiado por el Programa de Estímulos al Desempeño docente en el 2001  
Cuadro 74

2001												
NIVEL	CEN	CBS	CEA	I	CS	HBA	CES URN	CI URN	CACA URN	CES URS	CI URS	TOTAL
I	27	16	15	24	21	6	2	2	5	5	4	127
II	31	18	13	25	19	7	-	7	1	6	7	132
III	19	11	11	15	10	3	2	4	3	2	4	84
IV	6	10	6	5	2	-	-	1	1	1	1	33
V	4	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	8
VI	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	4
VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	87	55	50	69	54	16	4	14	10	13	16	388
NIVEL												
PROMEDIO	2.25	2.27	2.5	2.01	2	1.81	2	2.28	2	1.77	2.12	2.16
% PARTIC.	84.46%	53.92%	81.97%	80.23%	70.13%	50%	80%	93.33%	100%	56.52%	80%	72.66%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNISON a STATUS

Personal docente masculino beneficiado por el Programa de Estímulos al Desempeño docente en el 2002  
Cuadro 75

2002												
NIVEL	CEN	CBS	CEA	CI	CS	HBA	CES URN	CI URN	CACA URN	CES URS	CI URS	TOTAL
I	6	7	6	15	13	7	-	3	2	4	6	69
II	25	23	18	18	18	2	0	0	0	4	5	113
III	35	12	9	16	1	3	-	1	2	0	2	81
IV	6	0	1	2	0	0	-	-	1	0	-	10
V	2	1	4	-	3	1	-	-	-	0	-	11
VI	3	0	2	-	-	1	-	-	-	-	-	6
VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	77	43	40	51	35	14	0	4	5	8	13	290
NIVEL PROMEDIO	3	2.19	2.63	2.18	1.91	2.21	0	1.5	2.2	1.5	1.99	2.31
% PARTIC.	80.21%	52.44%	78.43%	79.69%	61.40%	45.16%	0.00%	80.00%	100.00%	40.00%	72.27%	67.44%

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Académica de la UNRSON a STAU5

#### **4. Distribución del personal beneficiado por género en el Programa de Estímulos al desempeño docente.**

El comportamiento del personal de sexo femenino y masculino, en cuanto a su distribución, por el nivel del estímulo es similar ya que ambos sexos quedan distribuidos preferentemente del primero al tercer nivel; encontrando en el caso de los hombres, que han tenido mayor oportunidad de acceder, aunque en mínima cantidad del cuarto al séptimo nivel, siendo este personal preferentemente de la Unidad Regional Centro y de las Divisiones de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Económicas y Administrativas. Por otra parte, en el caso del sexo femenino, son escasas aquellas mujeres que ascienden a niveles más allá del tercero.

Es importante señalar que la participación del hombre en el programa tiene relación con las profesiones que aún se consideran de matrícula masculina como son las Ciencias exactas y naturales y las ingenierías, donde su personal docente es masculino, por lo tanto, en estas Divisiones se da una mayor participación de hombres.

El personal docente femenino se encuentra ubicado principalmente en las carreras de químico, químico biólogo, y enfermería, adscritas a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud y en las carreras sociología, trabajo social, administración pública, psicología, comunicación, historia y derecho.

En los cuadros, 70, 71, 72, 73, 74 y 75 se desglosa el personal docente beneficiado por el Programa de Estímulos al Desempeño Docente por año distribuidos por sexo, en donde se puede apreciar que el porcentaje de participación del personal masculino aumentó de 70.79% a 72.66% para el 2001 y presenta una disminución para el 2002 con una participación de 67.44%, mientras que el personal femenino tuvo un descenso de 29.21% a 27.34%, presentando para el 2002 un aumento, pues pasa a 32.56% de participación.

En el caso del nivel promedio de hombres del 2000 al 2001 aumentó de 2.16 a 2.18 y para el 2002 presenta de nueva cuenta un aumento de 0.23 ya que se obtuvo un nivel promedio de 2.31; el personal femenino permaneció estable del 2000 al 2001 obteniendo 2.25 en su nivel promedio, para el 2002 sufre una disminución 2.22.

De la anterior descripción podemos deducir que la distribución de género por nivel no es muy representativa, al tomamos en cuenta de que el mayor porcentaje, de ambos sexos, se ubica en los primeros niveles y va decreciendo de manera más acentuada del quinto al séptimo; aunque en el último periodo, en el caso femenino, no se benefició nadie con el nivel 6, en cambio del sexo masculino, 6 accedieron a este nivel.

Para comprender la relación género - programa de estímulos debemos relacionar la distribución por género con nivel de estudios y categoría de los académicos de la UNISON, ya que recordemos (cuadro 32 y 34) que en el nivel de licenciatura el 48.03% de las mujeres poseen su título, en tanto los hombres representan un 45.12%; título de maestría el 23.36% de las mujeres y



los hombres, con dicho título representan el 24.10%; de los que poseen título de doctorado, un 5.11% son de sexo femenino, y un 8.63 % son de sexo masculino. Por otra parte, el personal con contratación de tiempo completo o personal de carrera son el 51.31% representado el 48.69% por los que tienen categoría de personal de asignatura. Del 100% del personal de carrera, el 47.15% es de sexo femenino, y el personal masculino, con esta categoría es de 53.45% a diferencia de la distribución encontrada en el personal de asignatura donde es más representativa la presencia de la mujer con un 52.85% y el sexo masculino con un 46.55%.

Es importante la relación anterior con la distribución por género en el PEDD por encontrar que lo que determina el nivel es el nivel escolar, la categoría y nivel tabular.

Las conclusiones a las que se pueden llegar en este apartado sobre la implementación de la política de evaluación del desempeño docente en la UNISON son las siguientes:

- ⇒ Siendo la Universidad de Sonora una de las primeras instituciones que a inicio de los noventa entran a la fase de transformación que las políticas gubernamentales planteaban para las IES, con el cambio de ley, en 1991 queda incluida en ésta la necesidad de evaluar, a través de reglamentos, el desempeño docente, así como también se establece el otorgar reconocimientos y estímulos a la comunidad académica para el incremento de la calidad de la enseñanza, la excelencia académica y la productividad para el cumplimiento de sus objetivos.
- ⇒ En 1993 se inician los procesos de evaluación del personal académico, y a partir de la revisión de su implementación, y el comparativo de los tres últimos años (2000, 2001 y 2002) podemos inferir que no se ha logrado el objetivo de estimular y reconocer al académico que produce y se desempeña con calidad. Como tampoco al mejoramiento del desempeño académico.
- ⇒ La anterior afirmación es a partir de que la evaluación, puntaje y nivel asignado lo ha determinado el rubro de calidad y el personal se ha ubicado históricamente del uno al tercer nivel, lo que implica un bajo nivel de producción académica el hecho de que no cubra los rubros que están evaluando calidad.
- ⇒ Se observa una adaptación del personal a ser evaluado y a los cambios de sus actividades que adaptan a cada reglamento que se aprueba para que sean evaluadas, esto si tomamos en cuenta, por ejemplo, que en la convocatoria 2000 y 2001 se tuvo un promedio similar, y para el 2002 pese a que tuvieron sólo dos meses para certificar y "ordenar" su producción a ser evaluada, el nivel promedio fue más alto que los anteriores<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> El reglamento se aprobó en diciembre del 2001 con nuevas actividades a evaluar, el cual se modifica, de nueva cuenta, en diciembre del 2002

- ⇒ Presentándose la situación anterior de nueva cuenta por la aprobación en diciembre del 2002, de cambios a la reglamentación.
- ⇒ Lo vertido en el punto anterior muestra la adaptación del personal académico no solo a la evaluación como proceso, sino a los instrumentos utilizados para ella, y esto tiene relación con la percepción que se tiene del programa el cual es percibido como sinónimo de ingreso o remuneración económica.
- ⇒ Otro aspecto que se encuentra es la inestabilidad que se observa en el programa de estímulos al desempeño docente, a partir de 1999, donde la SESIC y la SHCP exigen a la UNISON que incorpore a sus reglamentos los lineamientos que éstas sugieren, lo que ha traído como consecuencia la propuesta de tres reglamentos, y con ello el aumento de la insatisfacción del personal evaluado, principalmente, por considerar que los instrumentos de evaluación no tienen relación con el perfil profesional y académico del profesorado de la UNISON (perfil real).
- ⇒ Se observa en los reglamentos un aumento en la dispersión del tipo de funciones y actividades que el profesor de tiempo completo beneficiado tiene que realizar, lo que ellos denominan dispersión, diversificación del trabajo académico. Relacionado con éste aspecto está el hecho de privilegiar el trabajo individual, no el colectivo.
- ⇒ A pesar de que ésta política de evaluación tiende a homogeneizar las actividades a evaluar, sin importar función que desarrollan, tipo de académico, trayectoria de académicos, área de adscripción, etc, se observa en los resultados la diferenciación, ya que los aspectos señalados son determinantes en el caso de la UNISON por División, la tendencia de la evaluación presenta heterogeneidades, pero también coincidencias.
- ⇒ Una característica del personal beneficiado, por el programa, es que su impacto ha sido mayor en el tipo de profesor de tiempo completo dedicado a la transmisión de conocimiento (profesor) y no en aquellos que se dedican a la generación del mismo (investigador), siendo éste un problema que en prospectiva, si observamos que la política de desarrollo hacia la sociedad del conocimiento requiere de un académico innovador que genere, intercambie conocimiento y no solo transmita.
- ⇒ Siendo desmotivante y mostrando su insatisfacción respecto a los requisitos de ingreso al programa del reglamento vigente el personal investigador, por ser un alto porcentaje que no va a ser evaluado ni va a recibir estímulo económica, por no cubrir el requisito de hora – aula.
- ⇒ El personal que mayormente se beneficia es el personal de carácter

indeterminado.

- ⇒ Otro aspecto que sobresale, en los resultados de la evaluación de los académicos a través del programa señalado, es que los niveles obtenidos por el personal beneficiado está determinado por el grado académico y el nivel en el tabulador de categorías de la UNISON.
- ⇒ Lo anterior es que se encuentran los niveles titulares mayormente beneficiados del cuarto al sexto nivel, así como también, quienes tienen grado de maestría y de doctor.
- ⇒ Lo que tiene relación con aquel personal beneficiado con el SNI y con perfil PROMEP, que son los que poseen mayor nivel promedio en el programa.
- ⇒ Respecto a la incongruencia de lo que evalúa y el perfil de los beneficiados, es el hecho de que en las dos últimas convocatorias es menor el número que ingresa que la cantidad de la bolsa a distribuirse, por lo tanto, "ha sobrado" del monto económico, esto porque se evalúa un perfil deseado y no el perfil real de esta planta y por otra parte, el hecho de realizar pagos con salarios mínimos ha traído como consecuencia que quede un remanente por los bajos niveles obtenidos.
- ⇒ Las modificaciones al reglamento en los dos últimos años tienen como objetivo hacer efectiva la vinculación del programa de estímulos con PROMEP, por lo que las actividades a evaluar y que deben desempeñar los académicos se relacionan directamente con el perfil deseable del profesorado de las IES, partiendo principalmente del hecho de que deben de poseer maestría, doctorado o perfil PROMEP, así como también, se le da peso a las actividades de generación de conocimiento, las de formación y actualización, así como la producción de apoyos didácticos con el uso de NTIC para el proceso de aprendizaje, y todas aquellas actividades que incidan en el desempeño del docente con "calidad", principalmente las actividades de docencia y atención a alumnos.
- ⇒ Se concluye que se evalúa un perfil deseable y no un perfil real de esta comunidad académica, planteándose la necesidad de participar en las actividades "Innovadoras" que los rubros de calidad señalan en el reglamento, con la finalidad de lograr un perfil docente que realice actividades de calidad, de docencia, investigación y gestión, que le permita incidir en el desarrollo social y económico del país, así como en las transformaciones que las IES requieren para ello.
- ⇒ Sobre los efectos esperados por el PEDD en el mejoramiento de la calidad, a través de la productividad de los académicos, vemos que no se logra, pues los

datos muestran la baja productividad observándose con ello el hecho de que a un número elevado de personal que ingresa al programa se le asignan puntajes mínimos quedando mostrada la baja producción, fundamentalmente, en las actividades relacionadas con calidad.

- ⇒ Por último concluimos que si se evalúan actividades tendientes a incidir en la formación del perfil requerido para la sociedad del conocimiento, aunque lograr dicho perfil es un proceso de largo plazo. Hay que tomar en cuenta que la evaluación del desempeño docente no tiene como tendencia "ablandar" los indicadores de acreditación de actividades, sin más bien la de "endurecer" dichos indicadores al vincularlos con programas como PROMEP y CONACYT.
- ⇒ Es necesario señalar que todo proceso de transformación es lento, principalmente cuando se diseña para instituciones de educación superior consideradas organizaciones complejas donde a partir de las negociaciones de los diferentes actores involucrados dependen los cambios que se generen, por lo tanto las políticas diseñadas para evaluar la productividad del personal académico a cambio de un incentivo económico sí han incidido de manera inicial en la transformación del académico y en la forma de conducir su proceso de trabajo pero de una manera inicial, siendo un ejemplo de ello el uso y acceso de las NTIC por una proporción del personal de tiempo completo modificando con ello formas de producción de conocimiento y la práctica docente pero aún hay mucho por transformar y es evidente que estos procesos continúan.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

Aboltes Aguilar, Hugo; (2000)	"Examen único y cultura de la evaluación en México" en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Acosta, Adrián; (2000)	Estado, políticas y universidades en un periodo de transición, México, 2000, ed., FCE- U de G.
ANUIES	Anuarios estadísticos 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, México.
ANUIES (1999)	Estadísticas de Educación Superior. ANUIES; 1999. <a href="http://www.anuias.mx">www.anuias.mx</a>
ANUIES (2000)	La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUES. México 2000.
Becher, Tony (1992)	"Las disciplinas y la identidad de los académicos", en Universidad Futura No. 10 UAM-Azcapotzalco, 1992.
Brunner, José Joaquín (1999)	"Educación superior en una sociedad global de la Información" Universidad Piloto-ASCUN Bogotá. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2000a)	"Notas sobre educación superior" Conferencias de la Universidad de Antioquia. Medellín, Febrero 2000. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2000b)	"Educación superior: Desafíos y tareas" Discurso de incorporación a la Academia Chilena de Ciencias Sociales, Políticas y Morales. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2001)	Peligro y Promesa, Educación en América Latina. Santiago de Chile, Mayo 2001. (Documento producido por un grupo de tarea convocado por la UNESCO y el Banco Mundial). (mimeo)
Brunner, José Joaquín, (1994)	"Estado y educación superior en América", en Neave, Guy, Van Vugth, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
Brunner, José Joaquín; (1997)	"Educación superior, integración económica y globalización" en Perfiles educativos. Vol. XIX, Números 76-77. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1997.
Camberos, Castro, Mario (2000)	"Pobreza, desempleo y deuda pública: expectativas para Sonora en el siglo XXI", en Almada Bay, Ignacio (comp.), Sonora 2000 a debate. Problemas y soluciones, riesgos y oportunidades. Ediciones Cal y Arena/El Colegio de Sonora.
Castillo Ochoa, Emilia (1999)	Los Académicos de la Licenciatura en Ciencias de la Universidad de Sonora, periodo: 1982-1995., Universidad de Sonora, 1999.
Castillo Ochoa, Emilia (2002)	"Programa de estímulos al desempeño docente", en Crítica No.6 , revista de análisis educativo y sindical, STAES. Mayo de 2002.
Castillo Ochoa, Madueño Escobosa (2001)	"Mujer académica de la Universidad de Sonora. Condiciones socioeconómicas, laborales, profesionales y de credibilidad", Investigación, Licenciatura en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora.
Fuentes Mollnar, Olac, (1989)	"La educación Superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro", en Universidad Futura, Vo.1, No. 3, octubre 1989. Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.
Fuentes Mollnar, Olac, (1991)	"Las cuestiones críticas de la política de educación superior en México. La agenda de los 90" Departamento de Investigaciones educativas – CINESTAV-IPN. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. 1991.
Gobierno del Estado de Sonora (1991)	Ley Orgánica No. 4 de la UNISON, en Boletín Oficial. Gobierno del Estado de Sonora. Tomo CXLVIII, Hermosillo, Sonora, Noviembre de 1991.
Gredlaga Kurl, Rocío (1999)	Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie Investigadores. ANUIES, 1999.

Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1994)	Plan de Desarrollo Institucional 1993-1997, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 1994. Universidad de Sonora.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1994)	Primer informe, Junio de 1993- Junio de 1994, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1994.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1995)	Segundo informe, Junio de 1994- Junio de 1995, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1995.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1996)	Tercer informe, Junio de 1995- Junio de 1996, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1996.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1997)	Cuarto informe, Junio de 1996- Junio de 1997, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1997.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1998)	Plan de Desarrollo Institucional 1997-2001, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 2002. Universidad de Sonora.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1998)	Primer informe, Segundo periodo, Junio de 1997- Junio de 1998, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1998.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1999)	Segundo Informe, Segundo periodo, Junio de 1998- Junio de 1999, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1999.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (2000)	Tercer informe, Segundo periodo, Junio de 1999- Junio de 2000, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 2000.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (2001)	Cuarto Informe, Segundo periodo Junio de 2000- Junio de 2001, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 2001.
López Nogales, Armando (2001)	Sonora: Cuarto Informe de Gobierno. Octubre 2001.
Montes Barajas (1999)	"Análisis del nuevo Reglamento del Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico" (mimeo)
Montes Barajas, et. al. (2000)	Análisis de nuevo reglamento del estímulo al desempeño docente del personal académico. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAU), Hermosillo, Sonora, Septiembre 2000.
Moreno Moreno, Prudenciano (1992)	Crisis y Modernización de la Educación en Sonora, El Colegio de Sonora, Hermosillo, Sonora.
Moreno Moreno, Prudenciano (1993)	Sonora, Posgrado y los Centros de Investigación Científica y Tecnológica ante la Modernización educativa: 1982-1993, México D.F. 1993. Mimeo para revista Universidad Futura, UAM.
Moreno Moreno, Prudenciano (2001)	El Sistema Educativo en Sonora 1980-2000. La política educativa en la modernización y globalización. Universidad Pedagógica Nacional, colección Los trabajos y los días. Hermosillo, Sonora, 2001.
Moreno, Armando (1986)	"UNISON: 45 aniversario de vida" en Revista de la Universidad de Sonora, No. 6, abril de 1986
Moreno, Prudenciano (1991)	Crisis y Modernización de la Educación Tecnológica en Sonora. Facultad de Economía, UNAM, México, 1991
Ortega Romero, Pedro (2002)	Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 2002. Universidad de Sonora.
Rodríguez Jiménez, José Raúl. (2000)	"La agenda pendiente. Los temas no tratados en investigación de la educación sonorense". Documento Interno. Red de Investigadores educativos de Sonora.
Rodríguez Jiménez, Raúl (1992)	Reporte de Investigación del Proyecto: Los académicos en Sonora. Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. 1994

Rodríguez Jiménez, Raúl (1999)	Mercado y profesión académica en Sonora, ANUIES. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. México, 1999.
Rubio (2000)	Participación de apertura, en Foro de debate de las políticas públicas para la educación superior. Universidad Iberoamericana 14 y 15 de Junio del 2001. Cd. de México
Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Evaluación académica vía los programas de compensación salarial", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Secretaría de Educación Pública (1996)	Programa de Mejora del Profesorado de las Institución de Educación Superior. Secretaría de Educación Superior. Secretaría de Educación Pública. Agosto de 1996.
SEP (1989)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994.
SEP (1995)	Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, México.
SEP (1995)	Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, México.
SEP (2001)	Programa Nacional de Educación, 2001-2006, SEP, 2001.
SEP/SESI, (1999),	Lineamientos generales para la elaboración de los reglamentos del programa de estímulos al desempeño docente, consistentes con el PROMEP y con los Lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Documento referencial dirigido a las instituciones de educación superior, marzo de 1999, México.
Silvio, José (2000)	La virtualización de la Universidad. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe IESALC, 2000.
STAUS (1999)	Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, 1999.
STAUS (2002)	"Programa de conversión de plazas y plazas para personal de asignatura" en Convenio de revisión salarial 2002. Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1985)	Estatuto de Personal Académico de la UNISON (EPA), Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1986)	Estatuto al Personal Académico. Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora 1986.
Universidad de Sonora (1992)	Estatuto General de la Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1994)	"Reglamento del programa Carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON Hermosillo, Sonora, Abril de 1994.
Universidad de Sonora (1999)	"Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, Septiembre 1999
Universidad de Sonora (2001)	Propuesta de estructura de estrategias y programas del PDI. Documento de Trabajo. Noviembre 2001
Universidad de Sonora (2002)	"Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, enero 2002.
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 196, Hermosillo Sonora, 7 de noviembre del 2003.

Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano Informativo de la dirección de comunicación, No. 197, Hermosillo Sonora, 1 de febrero del 2003.
Universidad de Sonora, (1994)	Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Valencia Arvizu (1991)	Plan de Desarrollo Institucional 1990-1993. Universidad de Sonora.
Villa Lever, Lorenza (2001)	"El mercado académico: la incorporación, la definitividad y las promociones, pasos para una misma trayectoria de formación", en Revista Mexicana de Investigación Educativa Vol. VI, No. 11, enero – abril, 2001.



### **CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNISON, UNA MIRADA DESDE LOS ACADÉMICOS**

---

### CAPÍTULO III: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNISON, UNA MIRADA DESDE LOS ACADÉMICOS

Una vez revisada la implementación de la política de evaluación del desempeño docente a partir del dato cuantitativo proporcionado por la Institución, se hace necesario el análisis cualitativo que nos permita conocer los porqués de los resultados de la política implementada. Para ello se propuso la metodología cualitativa haciendo uso de entrevistas a profundidad y grupos focales con académicos de tiempo completo y profesores investigadores que han ingresado al Programa de estímulo al desempeño docente.<sup>1</sup>

Se plantea conocer la política pública de evaluación académica a partir de percepción de los docentes. Las percepciones de los académicos sobre la evaluación de su productividad y la relación de ésta con los resultados de su actividad académica en cuanto a la adscripción y afiliación a una institución educativa y a una disciplina.

Entendidas las percepciones como el modo en que los académicos han valorado y concebido la política pública de evaluación de su producción académica, a través de los programas de estímulos al desempeño docente, así como su opinión sobre el programa, su ingreso, de cómo se evalúa su producción, su expectativa, satisfacción e insatisfacción, cambios en la organización de su trabajo.

Percepción docente sobre:

- o Transformaciones de la universidad a partir de las políticas públicas de evaluación.
- o Percepción sobre la calidad de su desempeño.
- o La evaluación académica y los criterios de reconocimiento, prestigio y autoridad académica.
- o Profesionalización docente y evaluación académica.
- o Programa de estímulos al desempeño docente y su impacto en la organización del trabajo y productividad.
- o Programa de estímulos al desempeño docente y satisfacción.

---

<sup>1</sup> Ver Apartado Metodológico.

### Percepción de la evaluación institucional

Aquí se exponen la valoración del personal académico sobre la participación de la institución respecto a los procesos de evaluación, así como también la evaluación institucional, y su relación con la evaluación del desempeño docente. Es decir se analiza la responsabilidad que, infiere el personal académico, debe tener la institución para el logro de los objetivos que la política de evaluación se planteó para las IES y los académicos.

Se percibe que la institución ha estado a la zaga de las políticas públicas, así como no ha logrado una evaluación de su desempeño institucional que se vincule con la política de evaluación del desempeño de los académicos.

En ese sentido, en el caso de la UNISON, los académicos opinan que la institución no ha iniciado su propio proceso de evaluación institucional que permita conocer, a través de ésta, lo que se requiere mejorar para avanzar hacia la calidad y competencia.

Por su parte, en el caso de México, en cuanto a calidad e innovación ANUIES concibe que el SES deberá tener creatividad para buscar nuevas formas de desarrollar sus funciones y tendrá que hacerlo de tal manera que alcance niveles de calidad superiores a los que existen actualmente en el promedio de las instituciones (ANUIES 2000), pero, para lograrlo, se tiene necesariamente que partir en procesos de evaluación.

En base a lo anterior, en el vínculo calidad-evaluación se ubica la percepción de los académicos de la UNISON sobre la ausencia de evaluación institucional, la falta de un modelo institucional que no le ha permitido la construcción de escenarios oportunos para la implementación de las políticas públicas que en los diferentes períodos gubernamentales se han diseñado para las IES y que esta institución incorpora, por lo tanto, se argumenta la no vinculación de éstos aspectos con la evaluación del desempeño de los docentes dando la impresión, en el discurso de los académicos, que la evaluación de su desempeño se realiza sin tener la propia institución evaluaciones de sus procesos que permitan conocer hacia donde mejorar e innovar la institución.

*Y en 1993 nuestro quehacer ha estado mas que nada en torno a cubrir precisamente los apartados que se están señalando en ese reglamento, dejando a un lado lo que tiene que ver con el propio modelo de la Universidad, me parece que en este momento se estaria tomando en consideración porque si no avanzamos en los modelos, verdad, será muy difícil que podamos concretizar cabalmente precisamente no tanto lo que implica esta regla, sino lo que tiene que ver con el avance mismo de la Universidad .*

*Entonces qué es lo que debiera hacer la Institución, la Institución debiera empezar por hacer realmente una evaluación de la Institución pero en lo académico .*

---

<sup>2</sup> Investigador de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "C"

vean ahorita lo importante que es empezar a evaluar nuestra propia institución, para poder evaluar al académico dentro de su entorno adecuado, si no estamos siendo justos, estamos creando un sistema para evaluar gente que no tenemos para evaluar.<sup>3</sup>

Los procesos de un proyecto de desarrollo institucional, a nivel de diseño y discurso, la UNISON lo ha plasmado en sus planes de desarrollo institucional, así como también ha iniciado procesos de transformación y de elaboración de diagnósticos para avanzar en su función como institución educativa, dichos procesos han sido lentos si tomamos en cuenta que a partir de la aprobación de la Ley 4, en 1991<sup>4</sup>, tenía mucho por hacer y diseñar para hacer funcional lo referente a la nueva estructura de gobierno, organización administrativa y académica pudiera entrar en acción.

Estas transformaciones iniciadas han sido paulatinas y a diez años ha implicado no solo un cambio radical en el funcionamiento institucional de la UNISON, sino ha implicado la adaptación de los sujetos a este nuevo modelo, lo cual ha sido a través de la regulación de sus roles, mediante lineamientos, reglamentaciones aprobadas para normar y ordenar "la vida política, organizacional y académica de la Institución".

La percepción de que la institución ha ido a la zaga de las políticas públicas del Estado para las IES se relaciona con la no "preparación de escenarios Institucionales" para estas al ser acclonadas, por la administración universitaria.

Vemos pues que la valoración, sobre el modelo de universidad, procesos de evaluación institucional, por los académicos es de ausencia, lo que repercute en la implementación y cumplimiento de objetivos de la evaluación del desempeño docente, por no contar con procesos informativos que guíen estos programas, y se hace énfasis que la carencia de una evaluación institucional no solo afecta la evaluación al desempeño, sino recurrentemente hacen alusión al programa para el desarrollo de la profesionalización implementado a mediados de esta década que es el PROMEP.

#### **Institución y evaluación del desempeño.**

A nivel de discurso, se aceptan haberse diseñado políticas y acciones en los planes de desarrollo institucional para el mejoramiento de la calidad, así como el fortalecimiento de la institución y de los académicos para un futuro deseable de la Universidad y de su personal académico, no lográndose alcanzar los objetivos en los plazos que el personal académico considera, lo que relacionan con falta de interés institucional para la puesta en marcha de acciones tendientes a lograr los anteriores objetivos.

"La Universidad no ha asumido su responsabilidad en la cuestión de las becas al desempeño, los académicos debemos de ver la beca como un derecho y una obligación de la universidad, a participar en él, tenemos que saber exactamente cuánto está dispuesto

<sup>3</sup> Investigador de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular, "C"

<sup>4</sup> La Ley cuatro regula las diferentes dimensiones de esta institución.

a dar la universidad por el reconocimiento del trabajo de excelencia de esos académicos<sup>5</sup>

La institución es percibida como aquella que no vincula su proceso de innovación y desarrollo institucional con el programa de evaluación del personal académico.

La evaluación se implementa mas no hay un análisis en la institución de los procesos y de sus resultados, así como de su impacto cualitativo de ésta política en la comunidad beneficiada así como tampoco el logro de los objetivos del propio programa de evaluación, esto relacionado con el no impacto del programa en la productividad, calidad y excelencia de trabajo académico.

*"Para mí, lo que me sigue preocupando, que los programas ya casi cumplimos 10 años y no han impactado minimamente en la docencia, ni en la investigación, la Universidad de Sonora, no se ha preocupado por dar un seguimiento, de sistematizar la información producto de casi diez años de evaluación"*<sup>6</sup>

*"Realmente me lleva a pensar pues que en realidad no se está cumpliendo el propósito, la finalidad, de aumentar la productividad académica, no hay impacto académico."*<sup>7</sup>

Lo anterior tiene relación con el no logro de los objetivos de la evaluación en esta institución, pues a partir de los procesos de evaluación no se logran conocer las necesidades y deficiencias del desempeño docente, para hacer propuestas de mejora. El trabajo que se realiza anualmente se caracteriza por una sumatoria de las actividades desempeñadas, exigidas por la propia reglamentación<sup>8</sup>; lo que ha llevado a la no calidad de la producción del personal, así como también se refleja en la no existencia de un aumento en la productividad, por lo tanto la percepción de la evaluación es negativa en relación a la problemática que dio origen a su diseño como política que fue dirigida a las instituciones de educación superior para la excelencia y la calidad a través de mejoramiento del trabajo docente, incentivándolo con un estímulo económico.

Vemos la relación, en los testimonios, sobre la necesidad de un modelo Institucional que guíe el presente y futuro de la institución a partir de la evaluación institucional que permita conocer para mejorar y alcanzar la calidad requerida, y así poder impactar positivamente en la función de la institución, del profesorado y en la construcción futura de un escenario posible.

### **Percepción de la política de Evaluación a través del programa de estímulos al desempeño docente. *"Algo que nos llegó de afuera"***

Los académicos perciben la política pública de evaluación del personal académico que inicia en la década de los noventa, como una política gubernamental, "de afuera", "impuesta", a través de las agencias como la SESIC, y a través de éstas políticas de evaluación se les controla y

<sup>5</sup> Investigador de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular, "C"

<sup>6</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo de la División de Ciencias Sociales. Titular "A".

<sup>7</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales. Titular "B".

<sup>8</sup> La evaluación del desempeño académico se ubica en las denominadas de "deshomologación salvaje", por ser la sumatoria de las actividades a cambio de un monto económico. (Inclán, 1997; Rueda, 1999; Rizo, 2000).

ordena su producción, la cual es evaluada de manera cuantitativa (sumaria), a través del ingreso a un concurso convocado anualmente. El resultado de la evaluación es a través de la asignación de puntaje a las actividades realizadas con apego a la reglamentación que las IES implementan siguiendo los lineamientos de la SESIC y de la SHCP.

Una vez evaluada la producción de los académicos se les asigna el nivel que corresponde a la puntuación obtenida, beneficiando con ello, a los académicos con un estímulo o remuneración económica mensual con vigencia de un año.

*"... el proceso de la beca de estímulo es importante observar que el estímulo es algo que viene siendo diseñado, no por la universidad en sí misma, si no por el subsistema educativo superior, y que... exactamente se impuso como una opción para poder elevar el nivel de percepciones salariales de los profesores"*

*"Entonces esa sería mi percepción de algo que nos llegó de fuera y que no nos quedó más que aceptarlo e involucramos dentro de esa situación, más que nada por lo que significa en términos económicos"*<sup>9</sup>

La evaluación de los productos generados en el recinto universitario se regulan por normas y procedimientos, los cuales se exigen sean de excelencia, denominándose a este hecho: vigilancia a distancia, pues son las IES las que rinden cuentas al estado pero este es el que dice "cuáles son las prioridades" y a partir de éstas se elaboran los planes de desarrollo de las instituciones educativas quedando delineadas las actividades a desarrollar, los modos de hacerlas y cómo se deben evaluar. De aquí que las universidades solo tienen su autonomía regulada y su vigilancia a distancia.

Se observa que la política de evaluación es percibida por este personal como aquella que fue diseñada por instancias externas a la institución y ésta la implementa a través de sus reglamentos y mecanismos internos, tomando en cuenta los lineamientos generales para ello.

La implementación de la política, en la UNISON, fue parte de la macroimplementación de ésta en el sistema, presentándose una adopción de dicha política en la medida que fue dirigida a un sector específico que fueron las IES evaluando por separado al subsistema de formación y actualización docente, para profesores de educación básica, con el programa de carrera magisterial.

A nivel de microimplementación se observa que se acciona evaluando la productividad anual del profesorado, a partir de los lineamientos externos ya mencionados.

<sup>9</sup> Testimonio de Profesor Investigador de Ciencias Exactas y Naturales. Titular "C".

<sup>10</sup> Testimonio de Profesor Investigador, División Ciencias Sociales. Titular "B".

**Programa de estímulos al desempeño docente como salario.** *"La tartibeca es el incremento salarial"*

Como primera mención, de los académicos en relación con el programa es la de "sustitución del salario", es decir, lo relacionan principalmente con una forma de sustituir sus incrementos salariales a cambio de la evaluación de su desempeño.

*"El programa de evaluación, para mí no es otra cosa que un tratar de restituir un poco el salario que nos han estado quitando a lo largo de los últimos quince o veinte años. El salario se ha ido deteriorando, es una manera de aumento a través de estas apariencias de calidad académica."*<sup>11</sup>

Rueda (1999) manifiesta que las políticas de evaluación del personal académico tienen la función de recuperar el nivel salarial del sector académico de tiempo completo, por lo que se asocia con lo económico, de aquí que los denomine evaluación de los académicos de las universidades a través de los programas de recuperación salarial.

*"el programa es algo que se ha implementado prácticamente, en donde lo salarial nos ha ganado..."*<sup>12</sup>

*"No, en realidad la evaluación en este caso, no lo podemos negar, es sinónimo de remuneración..."*<sup>13</sup>

Podemos afirmar que las relaciones entre universidad y académicos se dan por la evaluación a cambio de una remuneración diferenciada, ante el grupo de académicos, lo que funciona como dispositivo de vigilancia del trabajo académico lo que es decidido por la institución no por el sujeto, ya que este solo tiene libertad de decidir, cómo hacerlo pero la institución le impone el esquema, pues si quiere recibir una remuneración más allá de su salario y concursar en los procesos de becas al desempeño, deberá trabajar acorde con las tareas estipuladas "en la tabla de evaluación", de los reglamentos que "ordenan" su trabajo académico.

Los cambios en la remuneración operan como mecanismos de diferenciación, vigilando, desde fuera, el trabajo académico y una inducción institucional de sus funciones, lo anterior conlleva a una percepción económica diferenciada a partir de la producción cuantificable de los académicos.

Considerándose que estos programas fueron la propuesta estatal de resolver en lo mínimo el rezago salarial implementando, con los programas de incentivos económicos, la diferenciación de los ingresos en los académicos lo que algunos autores denominan el proceso de deshologación de los salarios en Instituciones de Educación Superior (Fuentes Molinar, 1991; Díaz Barriga 1997, 1999).

<sup>11</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular "A"

<sup>12</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo, División de Humanidades y Bellas Artes, Asociado "C"

<sup>13</sup> Testimonio de Profesor Investigador, División de Ingeniería, Titular "A"

### **Transformaciones en el trabajo académico con la incorporación de los programas de evaluación.**

El trabajo académico de las universidades públicas esta determinado por los rasgos de la institución, de las disciplinas y por el contexto por lo que se presentan diferencias en la organización del trabajo entre las distintas instituciones que forman el sistema al igual que por los rasgos propios de cada disciplina, por lo que el abordaje del trabajo académico desde alguna de sus directrices es complejo y más aún el hecho de la expansión de las disciplinas en las universidades que influyen en la conformación de las características específicas de la organización de las instituciones, la organización del trabajo de los académicos y el desarrollo diferenciado de las propias disciplinas (Clark, 1991, 1995, Ibarra, 1996).

En lo que se refiere al contexto institucional es relevante y en las universidades públicas mexicanas este influye directamente en el trabajo académico fundamentalmente por la relación Estado y sistema de educación superior, en el caso específico de los estímulos a los académicos de las IES vemos la clara relación entre políticas públicas de educación y universidad, lo que influye directamente en la organización y trabajo académico dentro de las IES en esta década.

En el caso de la Universidad de Sonora las transformaciones percibidas en el trabajo académico por aquellos beneficiados por el programa de estímulos al desempeño docente, las podemos clasificar en seis rubros que a continuación se describen

### **Ordenación del trabajo académico con base a la reglamentación y tabla de evaluación.**

*"Para sobrevivir, cuenta o no cuenta, trabajo legalizado y lo que se concluya en un año".*

*"Para sobrevivir en el programa".*

La ordenación el trabajo académico y planeación del mismo, a partir de la reglamentación y tabla de evaluación del reglamento vigente, es uno de los cambios que percibe, en su desempeño, el profesorado aunque señalan, contradictoriamente, que pese a ello continúan realizando las mismas funciones, pero de manera más "ordenada" e incorporan nuevas a su producción. Como una forma de resistencia, plantean, los académicos que ellos trabajarían con o sin programa de evaluación.

*"No se puede negar el impacto. Indudablemente que como digo en el entorno nacional el salario no es precisamente lo más que tenemos, entonces en definitiva los estímulos se convierten en un modo de sobrevivencia, no lo podemos negar (hasta el albaril te pregunta cuando nos pagan la "fortibeca"), entonces es típico que ya la tenemos en la mente y no podemos negar su impacto a lo que a nosotros compete de que hemos hecho adecuaciones a nuestra vida académica en función de los puntajes, no podemos negar que hemos asistido a cursos inútiles a veces y decimos qué es esta, pero son puntos, sin embargo tratamos de evitarlo conscientemente, tratar de bloquear esa situación, nosotros mismos hemos intentado organizar nuestra vida académica con una línea muy específica.*



por ejemplo el hecho de yo irme a una estancia a otra parte, es que yo tengo un plan yo preconcebido mucho antes, que esto, y lo mismo sucede con los compañeros, es decir ellos no cambian sus líneas de investigación, no cambian sus métodos de trabajo, solo afinan ciertas circunstancias, para poder sobrevivir que es lo que en realidad sucede"<sup>14</sup>

"si notamos un impacto en términos de la "legalización", por así decirlo de las actividades, certificamos las actividades que hacíamos de manera normal. nosotros no estábamos acostumbrados a asistir a cursos en general y ahora se da a caudales, preparamos cursos intersemestrales, si es cierto, si ocurre, nosotros lo que hacíamos cotidianamente era dar seminarios en el departamento, de repente los empezamos a hacer legalizados, es decir, con cartitas y todo, eso ni siquiera lo pensábamos, lo hacíamos de manera normal, cotidiana sea que hay un cambio en actitudes en términos de si cuenta o no cuenta."<sup>15</sup>

La ordenación de las actividades para tener posibilidad de ingreso al programa de evaluación es una de las transformaciones en la medida en que es una forma de "sobrevivir" ante el reglamento y tabla de evaluación de actividades.

Siendo otra de las transformaciones la legalización del trabajo realizado y cuenta o no cuenta en la medida que la producción pasa por procesos de certificación a través de la solicitud de constancias lo que le da legalidad al trabajo cotidiano de aquellos que ejercen la profesión académica.

*"Lo que se concluya en un año."*

Las actividades son planeadas por los académicos con inicio y término anual lo que no les permite involucrarse en proyectos con resultado a mediano y largo plazo, lo que ha tenido efectos muy desfavorables en la calidad de los procesos de investigación, así como en los de publicación y aquellas actividades que requieren de periodos más prolongados.

"Si es exactamente la misma situación en que términos se modifican el tipo de actividades que los docentes realizamos en nuestro departamento en que la gente busca hacer actividades que puedan ser evaluadas para el periodo para el que se esta abriendo la convocatoria, entonces se dejan de lado actividades sumamente importantes, como la modificación de los planes de estudio en el Departamento tenemos, digamos, una licenciatura que data de cuando surgieron los departamentos de 1978, entonces hay algunas personas que hemos insistido que hace falta una modificación a ese plan de estudios, por citar de los cosas que consideramos importantes hacer, pero que la gente duda mucho en involucrarse, precisamente porque son actividades que requieren un enorme

<sup>14</sup> Testimonio de Profesor Investigador, División de Ingeniería, Titular "A"

<sup>15</sup> Testimonio de Profesor Investigador, División de Ingeniería, Titular "A"

esfuerzo, de una enorme dedicación y que luego, a lo mejor en un año no se concluyeron cosas como esas se presentan con frecuencia.<sup>16</sup>

La transformación que se observa es de ordenamiento y de certificación de actividades, así como relevancia y significación que tienen para ellos las actividades que tienen posibilidad de ser "punteables" o "que cuenten" y se puedan concluir en el periodo que abarca la convocatoria, la cual es anual.

Debido a que se contemplan productos concluidos y no se aceptan avances parciales, así como también una transformación que se observa es la importancia de "legalizar" todo el quehacer académico para su posterior certificación por las academias y continuar el proceso de evaluación por las comisiones respectivas encargadas de evaluar la producción anual en este programa.

La evaluación del trabajo académico a través de accionar los programas de estímulo al desempeño, otorgando una remuneración salarial a la productividad, han traído como consecuencia que las IES pongan en marcha los programas propuestos por el estado con ese fin, en la UNISON se ha implementado a través de reglamentos los procedimientos para la evaluación, siendo miembros de la misma comunidad académica los encargados de evaluar a sus colegas, es decir aquí interviene la Institución y los propios sujetos de la evaluación y también las academias como un agente que incorpora a los docentes por disciplina, por líneas de investigación o por equipos de trabajo.<sup>17</sup>

Lo anterior no es garantía de que los procesos de evaluación sean de calidad, así como la producción que los académicos presentan con tal fin ya que diversos estudios señalan que los procesos de evaluación no implican un reconocimiento de autoridad académica entre colegas, así como también no se prueba lo que se sabe.

### **Dispersión de las actividades.**

#### **"Hacerle de todo"**

Otra de las transformaciones en la organización del trabajo académico es la dispersión de las actividades la que señalan como recurrente referida al gran número que les induce a desarrollar el reglamento y tabla de actividades, para poder aspirar al ingreso y a alguno de los niveles que se asignan.

*"en mi caso y los maestros de mi departamento nos hemos convertido en unos tadblogos por que la beca al desempeño nos obliga que siempre estemos haciendo cosas, nos obliga a hacerle de todo y en realidad yo siento que eso no es ser un buen académico, estamos haciéndole el juego a la política de entrarle, para lograr acceder a*

<sup>16</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "B"

<sup>17</sup> Las academias presentes en la estructura organizacional de universidades como la UAM, la Universidad de Sonora, surgen a nivel de las leyes orgánicas para coadyuvar en el desarrollo de la investigación, y a partir de los procesos de evaluación de los trabajos de los académicos, se transforman en "certificadoras" de la producción anual de los académicos que agrupa, debido a que los reglamentos de programas de estímulos al desempeño les dan la función de certificar dicha producción, convirtiéndose en instancias burocráticas en estos procesos y alejándolas de la generación, coordinación y desarrollo de la investigación.

los estímulos, y eso es realmente una falacia, realmente nos dedicamos a tantas actividades"<sup>18</sup> (Ver anexo 3)

"... la modificación es que ha ido en un cause de dispersión en la búsqueda de la cantidad de actividades y de papeles, y no en la calidad de un resultado..."<sup>19</sup>

Se relaciona la evaluación con el hecho de tener que hacer "de todo" lo que impide la realización de tareas específicas que impacten, en mayor medida, en la institución y el trabajo académico, y en el mejoramiento de la calidad, siendo una característica de los diversos reglamentos que se han aprobado el aumentar el número de actividades que debe desempeñar el personal académico para su evaluación en el factor que la tabla de evaluación señala en calidad. (Ver guías de evaluación en anexos)

### **Homogeneización de las funciones de los diferentes tipos de académicos.**

*"Son mejores maestros, otros son más investigadores"*

El reglamento pretende homogeneizar las funciones de los diferentes tipos de académicos sin tomar en cuenta que la categoría que posee cada académico define el tipo de actividad que preferentemente realiza por lo que es un reclamo de esta comunidad el hecho de que no se contemplen las diferencias de las prácticas académicas entre el profesorado.<sup>20</sup>

"en cambio si nosotros tenemos ciertas habilidades, ciertos conocimientos para lo cual somos mejores, más capaces y otros para otros, hay quienes pueden, por ejemplo, son mejores maestros, pueden producir muy buenas notas, son muy didácticos, hay otros son más investigadores, como en el caso de nosotros. Uno recibió cierta educación, podemos tener cierta vocación, hacemos actividades con agrado"<sup>21</sup>

"... porque hay gente que está habilitada para investigación y hay gente que se especializa en eso, y hay quienes se especializan en docencia, son buenos en el pizarrón, que toda su vida se han querido dedicar a esto y le han metido muy duro pero han olvidado la investigación y se vale, de alguna manera, porque la Universidad gana en ese sentido..."<sup>22</sup>

"Yo donde siempre salgo muy mal evaluada es en la asesoría de los alumnos, yo pregunto ¿a qué hora puedo asesorar a mis alumnos? Caminando, "ven sígueme, sígueme, sígueme", y así es la asesoría de mis alumnos, rápido y a mi ritmo porque tengo que llegar al otro edificio, hasta el tercer piso."<sup>23</sup>

<sup>18</sup> Testimonio de Profesor Investigador, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "A". En la reglamentación de Beca al Desempeño solo se evalúa la participación en revisión de planes de estudios si éstos están aprobados por el máximo órgano que es el Colegio Académico.

<sup>19</sup> Testimonio de Profesor Investigador de la División de Ciencias Sociales, Titular "A".

<sup>20</sup> Boyer (1997) realiza una aportación en este sentido de tomar en cuenta la diferenciación entre las disciplinas, las diferencias en la organización del trabajo y, los tipos diferenciados de académicos que se encuentran en las instituciones. Becher (1992) aborda la diferenciación disciplinar.

<sup>21</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "A".

<sup>22</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Económicas Administrativas Titular "B".

<sup>23</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Económicas y Administrativas Asociado "A". Las plazas de ajuste de contratación son profesoras de tiempo completo, pero su carga académica es de 25 horas aula.

El aspecto no tomado en cuenta, en estos procesos de evaluación, es la diferenciación de los tipos de académicos que conforman las instituciones de educación superior, así como las funciones que desempeñan en éstas por lo que se realizan evaluaciones con instrumentos estandarizados que se aplican de manera homogénea al profesorado<sup>24</sup>, habiendo inconformidad al respecto por no considerarse los estatutos internos que clasifican diferentes tipos de académicos así como una distinción en el desarrollo de su trabajo que tiene relación directa con categoría y nivel que en su trayectoria ha logrado el personal en la institución.<sup>25</sup>

Recordemos que la clasificación de maestros de tiempo completo es profesor, profesor investigador y de ajuste de contratación.

### **Diferenciación disciplinar por áreas de conocimiento de adscripción del profesorado.**

*"Se nos evalúa parejo a todos"*

En el campo académico de la Universidad de Sonora, se encuentra distribuido su personal por División, Departamento, disciplina y área de adscripción, encontrando que la evaluación no contempla ésta diferenciación en su proceso, así como el grado de consolidación de las diferentes áreas.

*"para nosotros Departamento de Lenguas extranjeras, todavía no es operante, a lo mejor un CICTUS o un DICTUS<sup>24</sup> o Física, no se, quizá departamentos que estén ya más consolidados, en los que si haya una planta docente dedicada a docencia / investigación o haya una distribución de tareas..."<sup>27</sup>*

*"que se concientizara la forma en que se evalúa a las distintas áreas, yo creo que es una queja muy particular de los que estamos en las áreas de ciencias exactas porque se nos evalúa por parejo a todos y no cuesta lo mismo, digamos, hacer un trabajo de investigación en matemáticas que uno en otra..."<sup>28</sup>*

Existe este problema en el reglamento vigente de no tomar en cuenta la diferenciación disciplinar y la diversidad de las áreas de adscripción. Si bien es cierto sabemos la dificultad de que exista un proceso de evaluación que contemple todos los casos creemos que es poco motivante la exclusión, factor que repercute en la disminución del índice de participación del personal de algunas Divisiones, sobre todo de aquellos académicos adscritos a áreas de nueva creación que están en un proceso de consolidación y donde la función que predomina son tareas

<sup>24</sup> Fuentes Molinar, Kent, (1991) prevén que uno de los problemas que se presenta era el querer evaluar con los mismos indicadores, actividades de investigación y docencia; otra aportación al respecto es la de Valero (1997) en UNAM, agregando ella el análisis anterior la diferencia disciplinar.

<sup>25</sup> Inclán (1997) señala como una problemática la no relación del programa de estímulos al desempeño con los programas internos de promoción de las IES.

<sup>26</sup> Centro de Investigación Científicas y Tecnológicas de la Universidad de Sonora (CICTUS), desaparecido con la ley No. 4 y pasó a ser el Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de la Universidad de Sonora, caracterizados por la consolidación de sus plantas académicas en investigación.

<sup>27</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo de la División de Humanidades y Bellas Artes, Asociado "D"

<sup>28</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Asociado "D".

de docencia implicando en muchas ocasiones que el hecho de no contar con una diversificación de actividades no le permite obtener puntajes mínimos de ingreso.

Por otra parte, aspectos no contemplados y que son desmotivantes son el hecho de no tomar en cuenta áreas de matrícula masiva (Lic. en Derecho, Contabilidad y Administración, Ingeniería Industrial y de Sistemas, Ciencias de la Comunicación, etc) y aquellas de escasa matrícula (Lic. en Historia, Física, Matemáticas, Geología, Sociología, etc.).

Una ausencia en los factores a evaluar es el hecho de que maestros de un mismo departamento pueden tener condiciones de docencia diferenciada, por ejemplo, un maestro del departamento de matemáticas puede estar adscrito a la licenciatura y tener un grupo de 4 alumnos, y otro maestro puede estar asignado a dar matemáticas en áreas de servicio donde sus condiciones varían porque puede ser asignado a la escuela de matrícula masiva y dar la misma materia a un grupo de 40 a 45 alumnos.

#### **Trabajo Individual vs. Colectivo.**

*"Cada quien se encierra a armar su estrategia y en beneficio por él"*

Dentro de los impactos al trabajo académico que los programas de evaluación han tenido se encuentra el proceso de individualización de los sujetos y de su producción.

Lo anterior como parte de las transformaciones de la universidad donde los cambios de roles de sus académicos están permeados por el individualismo y la competencia, lo anterior como un efecto del nuevo perfil de la universidad que inicia a fines de los noventa y se proyecta en la presente década.

En el campo académico las políticas de evaluación de la producción han repercutido en la disminución del desempeño de actividades colectivas, pese a que son estas las que se demandan a partir de la conformación de cuerpos académicos. (ANUIES, 2000, PNE, 2001-2005)

*"fundamentalmente esa cultura de la evaluación, porque si no lo estariamos, insisto, en la experiencia que se ha tenido estamos simplemente al pendiente de cómo cubrimos esos rubros de manera individual y donde ya el trabajo colectivo prácticamente no se está dando, cuando están exigiendo otras instancias de evaluación efectivamente la formación de grupos académicos, etc."<sup>29</sup>*

*"Yo pienso que una de las desventajas de estos sistemas de evaluación, es que han aumentado el trabajo individualizado, cada quien se encierra a armar su estrategia y en beneficio por él."<sup>30</sup>*

La individualización era uno de los cambios que se infería desde el inicio de las políticas de evaluación de la productividad individual, siendo un efecto negativo en la organización del trabajo académico dentro de las IES, a más de diez años de implementada la política.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Investigador de la División de Ciencias Sociales, Titular "C"

<sup>30</sup> Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "B"

**Calidad, y credibilidad del programa de evaluación al desempeño docente: efectos no esperados.**

Si bien los objetivos de la política de evaluación al desempeño docente se orientaron al mejoramiento de los ingresos del profesorado y a la evaluación de permanencia, dedicación y calidad, en el caso de la UNISON se observan, en la implementación, efectos no esperados en el diseño de esta política y que los relacionamos con la credibilidad del programa a partir de seis hallazgos que a continuación se presentan.

**Prestigio y autoridad académica.**

*"Sabemos quién es quién"*

Existe la no credibilidad en el programa por los académicos evaluados, aspecto que se relaciona con el no considerar su ingreso como indicador de prestigio, reconocimiento y autoridad académica, lo anterior se argumenta por el hecho de que se conocen como sujetos que desempeñan sus prácticas académicas en la Institución y en una determinada área de adscripción, así como conocen las trayectorias académicas de unos y otros siendo éstas las que pueden ser un factor de reconocimiento entre colegas.

*"Depende de las personas, si te puede dar prestigio, como te digo, si dices "fulanito" quedó en nivel 6, o fue el nivel más alto de la División pero al mismo tiempo en lugar de prestigio, te puede dar mofa, "fulano" quedó en nivel 5 o nivel 6, y de plano todo mundo sabemos qué es lo que hace"<sup>32</sup>*

*"Yo creo que no es un indicador de prestigio. Un indicador de autoridad académica, aquí sería la frecuencia con que es solicitado un académico para hacer actividades fundamentales en el Departamento se les llama a colaborar confiando en su calidad, en su capacidad, en su responsabilidad, en su criterio académico y eso es una distinción no remunerada"<sup>33</sup>*

El nivel asignado en su evaluación no es un factor de prestigio y autoridad por considerar que ha generado la perversión y simulación de la producción académica, así como el obtener un nivel alto el cual se relaciona con la capacidad de "sobrevivir" y la habilidad adquirida para "sortear" las diferentes actividades que te exige el proceso de evaluación.

<sup>31</sup> Fuentes Molnar, Kent, 1991, Ibarra Colorado, 2000; señalan esta transformación del trabajo académico en el cual impera la individualización y competencia entre las plantas docentes. Los primeros autores y el último también señalaban el efecto que tendría esta política en las organizaciones sindicales.

<sup>32</sup> Testimonio de Maestra de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "A"

<sup>33</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "B"

## **Simulación y Perversión.**

*"Aparentemente producimos"*

La simulación y perversión en la producción académica generada con la implementación de los programas de evaluación del desempeño a cambio de una remuneración económica ha generado la no valoración de la profesión académica dándose la simulación y perversión en las actividades propias del profesorado de esta Institución, de aquí lo citado anteriormente donde el hecho de tener un nivel en este programa es más indicador de simulación que de reconocimiento.<sup>34</sup>

*"pero realmente como esta ahorita la beca al desempeño académico, esta es una perversión, es decir en el sentido de que aparentemente nos hace trabajar, aparentemente producimos más pero los productos en realidad son en promedio no buenos"*<sup>35</sup>

El impacto del PEDD ha traído como consecuencia la falta de calidad del trabajo académico en docencia, generación y difusión de conocimiento, afectando con ello la calidad del desempeño, priorizando la cantidad, simulando los procesos de trabajo, lo que pervierte la actividad académica del personal docente.

## **Sancción social**

*"Se anuncia en qué nivel quedó."*

La sanción social se relaciona, al igual que el prestigio y autoridad académica, con el hecho de la no credibilidad del programa, dándose una sanción social entre los colegas al conocer la publicación de resultados, si ocupan niveles altos en el programa, lo que se relaciona no con reconocimiento sino con perversión y simulación, sabemos "quién es quien".

Por otra parte, existe sanción social por los colegas para aquellos que no participan y para quienes no logran ingresar por no cubrir requisitos, o bien están en niveles mínimos de puntaje, lo que se relaciona con "baja productividad".

En este caso la sanción social es realizada por los académicos que han aprendido las reglas de juego, de cómo ordenar y certificar para tener acceso como beneficiario, es decir, por aquellos que se han incorporado a la política de evaluación.

*"Uno ingresa al programa y se anuncia en qué nivel quedó y viene la terrible sanción social a lo mejor el docente se involucró en un proyecto de dos años de revisión curricular, pero como no está aprobado no le contó, pero la sanción social allí está, además publicado en Internet y además de que el maestro tiene currículum y es doctor o tiene grado es una sanción social muy fuerte"*<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Este hallazgo es recurrente en diferentes estudios sobre políticas de evaluación al desempeño docente realizados en varias universidades.

<sup>35</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular "A"

<sup>36</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Sociales, Titular "A"

El grupo de profesores y profesores investigadores coinciden con los dos aspectos anteriormente citados, sin embargo los académicos con nombramiento de Investigador opinan que la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores, tiene más validación y reconocimiento que el ingreso al programa de estímulo.

### **Programa de Estímulo al Desempeño Docente Vs. Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**

*"¿Cuánta lana recibes?, ¿Cuántos miembros del SNI tienes?"*

En el grupo de Investigadores al igual que el de profesores se considera que la trayectoria pudiera determinar quiénes "somos" o "quién es quien" en el campo académico en ésta institución.

Pero los investigadores coinciden con los maestros con el hecho de que el programa no es indicador de reconocimiento, prestigio y autoridad académica, sin embargo, se opina, entre el grupo de Investigadores, que el SNI sería más validado que el Programa de estímulos y hacen referencia al SNI como aquel que sí mide y evalúa la producción, la cual es implementada por externos, y emiten juicios de valoración positivos tomándolo como factor de comparación en relación al Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

*"Por desgracia compite contra el indicador número uno a nivel nacional entre nosotros, el SNI, entre nosotros cuenta más el decir soy miembro del SNI, nivel 1, nivel 2 o nivel 3, que ser 7 en el programa de estímulos, porque en cierta medida nosotros sabemos que entre nosotros mismos generamos vicios que hacen que parezca un nivel muy alto, en cambio en el SNI tenemos un poco más clara, aunque no toda la evaluación del SNI es correcta, tenemos muy claro que el ser nivel del SNI impacta inclusive a nivel de lo que te aprueban, de si te aprueban o no, de si el programa donde impartes clases se vuelve padrón de excelencia, es decir, se convierte en un indicador para ellos que impacta todo, es decir ¿cuántos miembros del SNI tienes?, no te preguntan ¿qué nivel de beca al desempeño tienes?, te preguntan ¿tienes miembros del SNI?, y tus niveles miembros del SNI más altos, ¿dan clases?, entonces entre nosotros no tienen competencia, quizás entre los profesores de otras unidades con otras actividades quizás tenga otro impacto, pero al menos entre nosotros tiene una competencia muy grande que es el SNI, entonces mucha gente lo ve como un indicador secundario e incluso no se convierte en prestigio, sino que se convierte en decir mira cuanta "lana" recibes. entonces en realidad no se le ha dado, quizás habría que modificar algo para que se convirtiera en un indicador que impactara, que te dijera oh, tú eres miembro de tal nivel, a la hora de evaluarte en alguna otra cosa, como tus proyectos internos de investigación se considera como un aliciente, pero mientras no sea así, no va a ser considerado, nunca va a tener el impacto que tiene el SNI, va a ser muy difícil".<sup>37</sup>*

<sup>37</sup> Testimonio de Profesor Investigador de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "A"



La diferenciación del SNI radica en el hecho de que la evaluación sea realizada por externos, en cambio el Programa de estímulos al desempeño docente se sigue responsabilizando a miembros de la propia comunidad académica de la UNISON para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Se observa la incorporación de la cultura de diferenciación, la cual fue introducida por el Estado en el mercado académico, vía política de estímulos diferenciados, siendo el SNI la primera implementada, en el caso de México, generando la conformación de "elites" en las IES, además de la inclusión, en este proceso de los grados académicos y la consolidación de las disciplinas con un desarrollo desigual, los anteriores han sido indicadores de calidad dentro del desarrollo de las políticas públicas en educación superior.

### **Profesores evalúan profesores. "Las comisiones"**

#### **"Somos juez y parte"**

Un factor que influye en la no validación y credibilidad del programa de evaluación al desempeño docente, para lograr la calidad y mejoramiento de la productividad, es el hecho de que la evaluación es interna, es decir, los académicos son evaluados por comisiones nombradas para ello, las cuales están conformadas de la siguiente manera: Presidente de academia y miembros de la academia a la que pertenece el docente, Jefe de departamento, Comisión de evaluación divisional, Comisión Institucional de revisión, Comisión de seguimiento; siendo prioritariamente evaluado el académico por colegas.

Por lo anterior, se considera que el proceso de evaluación puede ser un criterio que no valide el avance de la calidad a través de la evaluación del desempeño de los docentes.

*"Otra cuestión que aparece en esta cuestión es que la propia universidad, desde su estructura central, no tiene mecanismos de evaluación, de evaluarse a sí misma, mucho menos va a tener condición de evaluar a los académicos realmente si yo quiero evaluar un programa y lo quiero evaluar objetivamente con metodologías estadísticas confiables, no pongo a profesores a evaluar profesores"<sup>37</sup>*

*"Si, mira, aquí está lo que dice el maestro que realmente los que nos califican es nomás observar si cumples con los requisitos, pero no estás analizando la calidad que hay del trabajo; entonces como Institución no podemos generar o registrar una calidad, porque nosotros mismos seríamos juez y parte, no hay gente fuera que nos califique. Lo que estamos haciendo es viendo si cumplimos con los requisitos que establece la convocatoria de las becas al desempeño académica, pero no estamos viendo si esos documentos o esa información cumple con las características de calidad."<sup>37</sup>*

<sup>36</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Económicas Administrativas, Titular "B"

<sup>37</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular "B"

Aquí se observan dos aspectos, la crítica al proceso de evaluación, el cual se lleva a cabo internamente y no por pares externos; el otro aspecto está relacionado con el tipo de evaluación que se implementa, la cual es cuantitativa.

En general a diez años de accionar la política de evaluación de la productividad de los académicos en la UNISON, no han logrado generar una valoración de credibilidad en el programa, concebido como aquel que no genera indicadores de prestigio, reconocimiento y autoridad académica, así como la calidad en la productividad de los académicos.

### **Profesionalización**

La profesionalización de los académicos a parte de los programas de evaluación se ha acompañado de los apoyos de CONACYT y del Programa de Mejoramiento del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior (PROMEP) lo que permitirá renovar las plantas académicas existentes así como la formación y la obtención de grados de maestría y doctorado para la conformación del mercado académico nacional. En el presente se vinculan planes y programas de desarrollo Institucional de las IES, los programas de estímulo al desempeño y los objetivos del PROMEP, siendo esta una forma de regulación gubernamental a través de la formación del profesorado.<sup>40</sup>

En este caso la concepción de profesionalización la abordamos a partir de dos indicadores:

- La trayectoria escolar de los académicos que tiene que ver con la relación de grados obtenidos y su vinculación con la evaluación de su desempeño.
- Desde la actualización didáctica, pedagógica y disciplinar (seminarios, cursos, talleres).

Los hallazgos sobre profesionalización son referidos a cuatro relaciones que a continuación se desarrollan.

### **No motiva el pertenecer al programa la realización de estudios de maestría y doctorado**

No es un factor el PEDD que determine el ingreso a la realización de estudios de maestría y doctorado, tomando en cuenta, que la producción que se evalúa es anual y un requisito de ingreso es el estar en funciones y tener carga académica, por lo tanto la obtención de grados académicos no tiene vinculación con el programa.

El realizar estudios de posgrado se vincula a proyectos individuales de desarrollo personal y de avance en la profesionalización de la docencia.

<sup>40</sup> En el caso de la Universidad de Sonora el Reglamento de estímulo al desempeño docente, aprobado en noviembre del 2001, contempla como requisito de ingreso poseer título de maestría o doctor, perfil PROMEP. Gli Antón (2000) realiza un análisis crítico sobre el PROMEP (programa que inicia como tal en 1996) política dirigida a los profesores de educación superior en México, como parte del Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000. Magaña Echeverría y Lepe Aguayo (2000) abordan el análisis de PROMEP y su vinculación con la planeación y la evaluación Institucional vía la búsqueda de la calidad.

*"no, no influye en la profesionalización, uno lo hace simplemente por ir hacia adelante"<sup>41</sup>*

*"¿Qué si ha servido de estímulo esto?, yo digo que no, definitivamente no, inclusive el propio académico que sale a estudiar ahorita, pues uno de los detalles que tiene que considerar es que durante el tiempo que esté estudiando, que no va a dar clases, no va a poder acceder al estímulo, entonces eso de por sí es más que suficiente incluso para desalentarlo, no únicamente para no impulsarlo"<sup>42</sup>*

Si bien es cierto la tabla de evaluación le asigna puntaje a los grados académicos este no ha sido un factor determinante en el aumento de los índices de maestría y doctorado en la Institución.

### **Existe en prospectiva la relación grado de maestría o doctorado para ingresar al programa.**

Con la finalidad de mejorar los niveles de profesionalización de los académicos de las IES, se han implementado diferentes programas SUPERA/ANUIES y PROMEP<sup>43</sup>, contemplando el aumento de personal con grado de maestría y doctor que influiría en un mejor desempeño de las instituciones fortaleciendo la calidad en el presente y en el futuro de estas.

Es a partir de los cambios emitidos por la SHCP y la SESIC al PEDD en 1999 que vincula profesionalización (grados académicos) con la evaluación del desempeño docente, por lo que en la UNISON se incorporan estos cambios a partir del reglamento del 10 de diciembre del 2002, donde se señala que a partir del 2005 será requisito de ingreso al programa poseer título de maestría, título de doctor o perfil PROMEP, de aquí que se contemple en prospectiva los títulos de posgrado y el ingreso al programa.

Se señala, en el reglamento citado, un transitorio que del 2001 al 2005 se aceptará, como requisito de ingreso<sup>44</sup>, mínimo licenciatura, esperando que para el 2006 se vean cumplidos los objetivos de PROMEP, exigiendo, a partir de ese año, requisito mínimo maestría o equivalencia perfil PROMEP. (UNISON, 2002)

*"Yo creo que aquí, si nos hubieran dicho desde 1993 que para el 2006 teníamos que tener perfil PROMEP o doctorado, pues otra cosa sería, o si nos hubieran dicho en la*

<sup>41</sup> Investigadora de la División de Ingeniería, Asociada "C"

<sup>42</sup> Investigador de la División de Ciencias Químico Biológicas y de la Salud, Titular "C"

<sup>43</sup> Están vigentes el programa de becas pactado por STAES para estudios de especialidad, maestría y doctorado, los cuales se otorgan semestralmente.

<sup>44</sup> En los primeros reglamentos se contemplaba la licenciatura como requisito de ingreso, pero no se le asignaba puntuación, hasta 1994, se pedía especialidad, maestría y doctorado, candidato a maestro y candidato a doctor; a partir de 1999 se le asigna puntuación al título de maestría, de doctorado y especialidad, y a partir de enero del 2002 los requisitos de escolaridad son los siguientes: se le asignará puntuación a doctorado (mínimo de 3 años), maestría en área de conocimiento (mínimo 2 años), especialidad en el área de la salud (3 años o más), especialidad en artes o en ciencias del deporte, según PROMEP, maestría que no sea del área de conocimiento, siempre y cuando sea cursada antes de 1998. En el reglamento aprobado en diciembre del 2002 marca que se le asignará puntuación a doctorado (mínimo de 3 años), maestría en área de conocimiento (mínimo 2 años), especialidad en el área de la salud (3 años o más), especialidad en artes o en ciencias del deporte, según PROMEP, maestría que no sea del área de conocimiento, siempre y cuando sea cursada antes de 1998, incluyendo el doctorado en área del conocimiento diferente al área del docente, obtenida antes de 1998. (UNISON, 1994, 1999, 2002, 2003)

década de los '70, cuando uno todavía estaba en la licenciatura, que para 1990 tenía que ser ya doctor, bueno pues otra cosa sería en la orientación de este país.<sup>45</sup>

Señalando los académicos que de nueva cuenta la institución va a implementar disposiciones de política pública sin haber avanzado de manera sustancial en estos procesos.<sup>46</sup>

**No poseer el grado mínimo que es el de licenciatura limita el ingreso al programa.**

El diseño de la política de evaluación de los académicos a partir del programa de estímulos no toma en cuenta las trayectorias del profesorado en la institución y solicita los mismos requisitos de ingreso y evalúa con un instrumento homogéneo al personal de recién ingreso y al que posee antigüedad en el ejercicio de la profesión académica.

El personal que se ve afectado con lo anterior es el de trayectoria en la institución donde una mínima proporción no posee el grado de licenciatura y no se le toma en cuenta algún tipo de equivalencia, afectando con ello su ingreso al programa y por lo tanto su posible remuneración económica.

*La mayoría de los maestros hacemos actividades de difusión, salimos, hacemos un montaje de obra y la llevamos a toda la república, y eso no está dentro de las evaluaciones. Otros maestros que están dando clases, porque tienen una alta trayectoria, son personas reconocidas a nivel nacional, y te dan las conferencias pero a ellos no les sirve porque a la hora de presentar el título de licenciatura o maestría, pero no lo tienen, ellos están ahí dando clases por su trayectoria reconocida mundialmente, entonces desde ahí esa es una dificultad para Bellas Artes, y pues para nosotros esos reglamentos y este tipo de actividades, nunca vamos a poder aspirar a nada.<sup>47</sup>*

Las propuestas para aumentar los niveles de escolaridad y el número de doctores, en educación superior, han sido una de las políticas implementadas para el mejoramiento de la docencia a partir de 1996 con PROMEP, considerando que esto coadyuvaría en el mejoramiento de la calidad y desempeño del profesorado así como en la formación de profesionistas.

No solo la deshomologación salarial funciona como mecanismo de diferenciación de los académicos, sino la formación de profesores, donde la obtención de grados de maestría y doctorado son los referentes de diferenciación que determinan la contratación del personal en instituciones, principalmente a partir de la segunda mitad de los noventa, el acceso a bienes para equipamiento y apoyo a la Investigación, así como también es un criterio de autoridad dentro de las diferentes comunidades.<sup>48</sup>

<sup>45</sup> Testimonio de Profesor Investigador de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "C"

<sup>46</sup> Ver en capítulo III distribución de personal académico por nivel de estudios que pertenece al SNI y perfil PROMEP

<sup>47</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Humanidades y Bellas Artes, Asociado "C"

<sup>48</sup> Como son los apoyos PROMEP. Ibarra Colado realiza un análisis relacionado con éstos mecanismos implementados en el trabajo académico en la UAM, en varios artículos de 1999 al 2001.

### **Calidad y actualización didáctica, pedagógica y disciplinar.**

*"Cuántas horas valen"*

Si bien es cierto los diferentes reglamentos implementados consideran como rubros a evaluar la actualización didáctica, pedagógica y disciplinar se opina que la vigilancia y evaluación de ello ha sido de "sumatoria" de constancias, y no un análisis cualitativo de la repercusión real del tipo y calidad de la actualización, así como también no se analiza su relación con el mejoramiento del perfil académico de los docentes.

*"El programa de estímulos no influye en la formación profesional, no lo toma en cuenta, no, no lo está tomando en cuenta porque uno toma un curso y nunca se mide si ese curso realmente tuvo impacto en la formación profesional, simple y sencillamente por cuarenta horas, vale tantos puntos."<sup>49</sup>*

En el caso de los académicos, donde se les conduce su quehacer, en los programas de formación y actualización académica y programas al desempeño con remuneración económica, a cambio de evaluar "cuantitativamente" su producción, son parte de las transformaciones de la década implementadas en las IES y no solo trastocan la estructura organizacional y función de la universidad, sino conlleva a cambios en los roles de los individuos, estos cambios son solicitados a partir de la excelencia.

En el caso de la UNISON este aspecto también se relaciona con el rubro de credibilidad referido a la simulación y perversión, donde ha faltado una proyección sobre el rubro de la actualización de los académicos debido a que se ha dejado la responsabilidad de esta a las escuelas y departamentos, sobresaliendo la asistencia a éstas actividades organizadas a nivel departamental.<sup>50</sup>

### ***Insatisfacción del personal académico respecto al programa de estímulos.***

La insatisfacción sobre la evaluación del trabajo académico tiene relación con las expectativas no alcanzadas del personal, respecto a los procesos de evaluación, sobre los objetivos no logrados del programa, así como también por los reglamentos y los montos económicos que reciben a cambio de su productividad.

---

<sup>49</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ingeniería, Titular "A"

<sup>50</sup> Anteriormente la UNISON administraba la actualización didáctica, pedagógica y disciplinar (Programas de profesionalización), siendo la instancia pionera el Centro de Didáctica; creándose posteriormente el Departamento de Formación de Recursos Humanos de la UNISON, el cual a partir de 1991 se denomina Dirección de Desarrollo Académico, quién tenía como función prioritaria la oferta de programas de formación docente para las diferentes unidades académicas de la Institución; en los noventa administra programas dirigidos para el profesorado (SUPERA, FOMES, PROMEP).

## Inconformidad con los reglamentos.

*"No muestra lo que profesores excelentes hacen"*

La trayectoria de la evaluación en la UNISON ha tenido variaciones, principalmente, desde 1999 cuando el Colegio Académico aprueba reglamentos considerados "duros", a partir de las nuevas exigencias de la SHCP y la SESIC.

Existe una gran diferencia entre el perfil real del profesorado y las actividades que pretenden evaluar, por lo que ha ido en aumento el número de personal que participa y no ingresa, presentándose un descenso en las últimas convocatorias de aquellos que no cubren los requisitos mínimos para el ingreso.<sup>51</sup>

Por lo anterior son recurrentes las manifestaciones en contra de la exclusión de personal como en la convocatoria 2002, investigadores sin carga académica y académicos en puestos de confianza, así como también diversos problemas con la evaluación de las actividades que desempeña el personal.

*"el reglamento no es lo suficientemente bueno, y los métodos de evaluación tal vez no sean lo suficientemente buenos, como para reflejar lo que profesores muy bueno hacen, o sea que refleje realmente lo que profesores excelentes hacen, y que a la hora de la evaluación no salen tan bien, entonces no podemos tomar el criterio numérico que sale de ahí, es decir, este es el mejor profesor de la Universidad, el método de evaluación no permite visualizar, no es suficientemente sensible a eso".<sup>52</sup>*

*"En mi caso en particular, es insatisfactorio en todos los sentidos, la gente está insatisfecha de las características que tienen el programa, de los reglamentos, de la poca participación en la elaboración de dichos reglamentos que se han tenido, de lo difícil que es impugnar, qué vas a impugnar si no sabes cómo te evaluaron, el que va a impugnar va como a tientas, nomás a ver qué es lo que sucede, yo siento una insatisfacción total."<sup>53</sup>*

El reglamento ha sido uno de los problemas más recurrentes en la implementación de ésta política,<sup>54</sup> aumentando la insatisfacción los cambios constantes al reglamento en los últimos cuatro años, la no retroalimentación del proceso de evaluación, principalmente la evaluación realizada por los alumnos, la inconsistencia de las comisiones evaluadoras y los rubros que exigen como parte del trabajo académico, así como también "la comprobación burocrática" de cada actividad a evaluar.<sup>55</sup>

<sup>51</sup> Ver capítulo en este capítulo, apartado Personal académico beneficiado con el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, periodo 1995-2002.

<sup>52</sup> Testimonio de Profesor Investigador de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "A"

<sup>53</sup> Testimonio de Maestra de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "B"

<sup>54</sup> Ver capítulo No. II, se describe la trayectoria de la evaluación.

<sup>55</sup> Por ejemplo en artículo publicado se requiere presentación del producto terminado, donde se especifique fecha de la publicación, datos del editor, volumen, sección, capítulo y una constancia certificada por la academia de dicha actividad. En caso de participación en procesos de titulación se solicita la entrega de: carta de nombramiento de director, carta de nombramiento de sinodal, copia de acta de libro de titulación, copia de la portada del trabajo de titulación, y copia de carta que se le emite al Jefe de Departamento donde el director y los sinodales dan el visto bueno al trabajo para fecha de examen.

En la historia de los programas de estímulo al desempeño docente han sido constantes las manifestaciones, principalmente, en la insatisfacción que les proporciona el ser evaluados por un reglamento y una tabla que no evalúa "lo que y cómo debiera".<sup>56</sup>

Así como la no participación de la comunidad académica en la discusión previa a la aprobación de los reglamentos por el Colegio Académico.

Los reglamentos y la tabla de evaluación son los instrumentos que evalúan y regulan la rendición de cuentas de sus actividades académicas, las cuales ordenan con base en ello para concursar en la convocatoria anual que evaluará su productividad y se harán acreedores a un estímulo económico.

De aquí la centralidad de las opiniones de este personal en el reglamento y tabla de evaluación de actividades.

Lo anterior difiere con el hecho de que la legitimidad de los procesos de evaluación está dada por un conjunto de valores en los cuales deben de predominar los valores académicos, por lo que todo proceso de evaluación debe contar con *"transparencia, la existencia de criterios y mecanismos de evaluación implícitos y reconocidos como justos por la comunidad académica, la congruencia de tales criterios y mecanismos con los objetivos de la propia institución, la confianza en la calidad académica y en la integridad de los evaluadores, la existencia de instancias de apelación para los casos en los cuales existan dudas sobre el procedimiento seguido o desacuerdo con los juicios académicos emitidos"* (Fresán, Romo, Vera, 2000:92).

Pero debemos aclarar que la evaluación del trabajo académico, a cambio de una remuneración ha sido una de las pautas de modernización en las IES generando diferenciación, vigilancia y control, así como una dirección normativa a través de los reglamentos que estipulan las actividades del trabajo académico que se evaluará, es decir, se da una inducción a las tareas que se deben desempeñar, ya que se evalúa lo que señala el reglamento que deberías hacer en el año, es decir, el profesor o investigador de tiempo completo deciden sobre su ritmo de trabajo pero debe de rendir cuentas si pretende una mayor remuneración, sus ingresos estarán determinados por la cantidad y "calidad" de su trabajo anual.

Así como también una preocupación generalizada ha sido la estandarización del cuestionario aplicado a los alumnos para conocer el desempeño docente de los académicos (Arvesú, Luna Serrano, García Salord, 1999).

De aquí la insistencia de que los procesos de evaluación sean retroalimentados y que los instrumentos de "medición" del desempeño sean cualitativos (Rueda, 1999; Martínez Rizo, 2000).

---

<sup>56</sup> Ver en este capítulo trayectoria de la evaluación en la UNISON.

**No estimula el trabajo y un mejor desempeño.**

*"Todo promueve, menos el trabajo docente"*

De los objetivos no logrados y que causan insatisfacción respecto a estos procesos de evaluación es el que no motiva al trabajo y a un mejor desempeño, por lo tanto se infiere el no aumento de producción de los beneficiarios del estímulo, lo que puede tener relación con el hecho de que una gran mayoría de los que ingresan quedan ubicados, preferentemente, en los niveles inferiores del estímulo, teniendo en cuenta que de los rubros a evaluar son calidad, productividad y permanencia.

*"Pues también tengo la idea que todo promueve, menos el trabajo docente"<sup>57</sup>*

*"Satisfecho, no estoy es deficiente porque no cumple con el objetivo que debería ser: estimular el desempeño docente"<sup>58</sup>*

El no ser un incentivo para estimular el trabajo docente es visto como un factor de insatisfacción, lo que se relaciona con no incentivar un mejor desempeño de esta comunidad académica.

La pertenencia al PEDD no ha sido un indicador de satisfacción por no motivar cambios de conducta tendientes a mejorar el desempeño de los profesores por que es concebido más como un factor de desmotivación. Pero también se reconoce que se produce a pesar de ello.

*"fijese que yo creo que las actividades de los profesores generalmente siguen siendo las mismas, o sea, el reglamento no motiva el cambio de conducta del profesor, si no que simplemente es a pesar del reglamento, la actividad productiva y la calidad mismas se generan"<sup>59</sup>*

*"Entonces estímulo esta cosa... no tiene nada de estímulo, definitivamente ni estimula el crecimiento académico, ni estimula la competitividad en cuanto a calidad, ni estimula el crecimiento personal ni la autoestima, como lo decía ahorita... y es espantoso eso de los concursos."<sup>60</sup>*

En esta opinión se puede analizar la poca movilidad del personal beneficiado en los niveles del cuatro al siete, lo cual puede estar relacionado con el hecho de que el profesorado ingresa con la predeterminación que quedará en los niveles del I al III.<sup>61</sup>

Existe una relación entre el factor de insatisfacción señalado como "no estimula el trabajo", "como el no cambio de conducta para un mejor desempeño", porque dentro de un proceso de producción ambos están interrelacionados y son indispensables.

<sup>57</sup> Testimonio de Profesor Investigador de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Asociado "D"

<sup>58</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ingeniería Titular "A"

<sup>59</sup> Testimonio de Profesor Investigador de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "C"

<sup>60</sup> Testimonio de Maestro de tiempo completo, División de Ciencias Químico Biológicas y de la Salud Titular "A"

<sup>61</sup> En el capítulo II ver frecuencia de personal aceptado por nivel.



### **No cubre expectativas**

Este indicador de insatisfacción se relaciona, fundamentalmente, con el hecho de la no existencia de una vinculación entre la expectativa que el personal evaluado tiene de su proceso de producción, y los resultados que le son emitidos, lo que causa insatisfacción en éste personal.

*"no cumple realmente con las expectativas de la mayoría de los docentes que están dentro de la universidad, por qué, porque cada uno tiene características diferentes, cada departamento inclusive unos dan docencia, otros producen investigación, otros alternan los tres objetivos principales de la universidad, pero cada uno tiene características particulares, entonces nunca se va a cumplir con los requerimientos que establecen las becas del desempeño académico, igual unos quedan fuera, otros quedamos dentro"*<sup>42</sup>

*"Pues mira, yo te puedo decir que en general la "tortibeca", la beca al desempeño académico es insatisfactoria, ¿por qué razón? porque todo mundo piensa, o bien atinarle al máximo nivel cuando está en la competencia, y cuando ve sus resultados pues no cumple sus expectativas."*<sup>43</sup>

El grado de insatisfacción aumenta en la medida en que se alejan los resultados de la expectativa del sujeto y, en este caso, en los grados de insatisfacción ha influido el hecho de que año tras año es menor el número de los que ingresan al programa, así como el no aumento de los que quedan en niveles del cuarto al séptimo.

### **Inconformidad por los montos económicos que se asignan.**

Los montos económicos percibidos les parecen insuficientes, además de saber que una proporción muy elevada de éste personal queda ubicado en los niveles inferiores con el actual reglamento, que por primera vez se paga con salarios mínimos (2002), percibirían de uno a tres salarios mínimos mensuales.<sup>44</sup>

Se considera mínimo el monto percibido a cambio de la producción anual y además por lo burocrático de todo el proceso de evaluación y le agregamos la no recuperación de los incrementos salariales de los académicos de instituciones de educación superior desde finales de los ochenta.

*"Ahora desde el punto de vista económico, realmente esto no sirve, o sea "no es ni una aspirina", no es nada, a comparación con todo el trabajo que hace durante todo un año. Entonces para mí en lo personal, esto es nulo, es más ni lo tomo en cuenta, no son de las expectativas que uno hace para tener cierto nivel."*<sup>45</sup>

<sup>42</sup> Testimonio de Profesor Investigador de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "B"

<sup>43</sup> Testimonio de Maestra de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "B"

<sup>44</sup> Tomándose como base el del Distrito Federal, el cual asciende a 1,264.83 en pesos.

<sup>45</sup> Testimonio de Maestra de tiempo completo, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "B"

"Yo quisiera ver un buen programa de estímulos donde efectivamente sometámonos a la partida que da la Institución, pero también esto es lo que pone la universidad, en ese sentido muchas instituciones de educación superior realizan enormes pagos en las becas al estímulo por esta razón, y aquí nos damos cuenta que otra vez, que de nuevo la universidad no está asumiendo su responsabilidad y no da nada, entrega lo que la SEP le da, así si dan menos, pues da menos y si dan más pues da más."<sup>44</sup>

Las causas de insatisfacción del personal académico respecto a los programas de estímulos nos remiten a concluir que tienen la percepción de no haber avanzado en la pretensión del programa, donde los estímulos a la productividad se planteaban como una compensación al ingreso económico de los académicos a través de la evaluación de su desempeño con la finalidad de mejorar las instituciones consolidando las plantas académicas, así como iniciando los procesos de evaluación del trabajo para el logro de la calidad.

No se ha logrado estimular el trabajo ni ha influido en su mejoramiento, lo que ha generado insatisfacción en su desempeño y respecto a la compensación económica.

Lo anterior no es un hecho favorable y si partimos de la postura de López Monjarro (1999) quien considera que se puede llegar a la calidad de la educación a través de la evaluación, y concibe a la calidad como aquella que *"equivale a satisfacción en grado lo más alto posible, satisfacción de unos y de otros, de todos aquellos a quienes afecta la existencia de un centro docente en la medida de lo posible y lo que permiten los recursos"* (López Monjarro, 1999:11)

Respecto a la relación entre calidad y evaluación se considera a la calidad necesaria para recuperar algo tan esencial como la preocupación por el trabajo bien hecho y, la calidad se apoya en la evaluación *"en tanto conocimiento previo, simultáneo y posterior y son parte de una acción fiable y en dirección adecuada"* (López Monjarro, 1999: 12), por lo tanto es importante planificar e innovar y evaluar para mejorar la calidad, lo que aún no es percibido por los académicos de esta institución a 10 años de evaluación de su desempeño.

Dentro de la concepción de calidad académica los sujetos, sus funciones y roles son importantes para el logro de objetivos de calidad, siendo una prioridad el desempeño de los que realizan el trabajo de las instituciones y la satisfacción por el trabajo.

### **Fortalezas y debilidades**

La intención de plantear en este análisis la percepción que tienen los académicos sobre fortalezas y debilidades del programa, tenía como objetivo reafirmar lo positivo y negativo, para ellos, del Programa de Estímulos al Desempeño Docente del Personal Académico, en relación a los objetivos que nos planteamos conocer sobre las diferentes relaciones de esta política de evaluación en la Universidad de Sonora y los académicos.

---

<sup>44</sup> Testimonio Profesor Investigador, División de Ciencias Exactas y Naturales Titular "C"

Los académicos no encuentran fortalezas en esta política relacionándola con el no cumplimiento de los objetivos para la cual fue diseñada, por lo tanto, no han sido favorables los resultados obtenidos.

*Así como está no le veo fortaleza alguna, yo creo que estamos participando en este programa por que se nos ha venido arrojando pero yo en mi caso, digo que no andaríamos en este programa si el salario fuera más digno, es decir de alguna forma estamos obligados a entrarle, pero tal como está organizado el programa, no le veo más fortaleza que te den un bono en dinero por razones que el reglamento tiene claras y la comisión pero que uno finalmente no creo que este impulsando algún área importante de la universidad.<sup>67</sup>*

*Debilidades: a pesar de los cambios en las reglamentaciones hay una debilidad que se ha venido conservando en el programa y es el hecho de que no se ha encontrado una manera o no se ha querido encontrar una manera de reflejar en la reglamentación la evaluación del trabajo docente.<sup>68</sup>*

Por otro lado, hacen referencia a la política a partir de las debilidades y lo nocivo que ha sido para la institución, para el desarrollo de la profesión académica, para el académico y, principalmente, para el mejoramiento de la productividad, organización del trabajo, calidad y prestigio, así como para el desarrollo del trabajo colectivo.

El análisis cualitativo de los entrevistas y grupos focales con los académicos sobre la implementación de la política de evaluación de su desempeño, nos conducen a los siguientes hallazgos:

- ⇒ Respecto a la relación institución – evaluación se percibe que la institución ha ido a la zaga de las políticas públicas, además de no haber logrado una evaluación de su desempeño profesional que se vincule con la política de evaluación del desempeño docente. Lo anterior lo relacionan con la falta de escenarios institucionales que permitan accionar la políticas de evaluación de manera adecuada por la institución.
- ⇒ La política de evaluación a través del PEDD se percibe como la acción de vigilancia a distancia del estado, al cual la institución rinde cuentas dentro de los límites de un funcionamiento de autonomía regulada. La evaluación del desempeño, como adopción de una macropolítica.
- ⇒ Sobre la evaluación del desempeño para el mejoramiento de la calidad, considera no logrado este objetivo por no contar con diagnósticos que permitan mejorar la práctica docente.

<sup>67</sup> Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas, Asociado "D"

<sup>68</sup> Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas, Asociado "D"

- ⇒ El PEDD se relaciona, por esta comunidad académica, como incremento salarial a cambio de la evaluación de su desempeño.
- ⇒ Las transformaciones en el trabajo académico se ven reflejadas, principalmente, en la "ordenación" de su proceso de trabajo que le permite la sobrevivencia en el programa, a través de la producción de actividades para el ingreso al estímulo, cayendo en la inmediatez, dispersión, así como en la individualización del trabajo.
- ⇒ La evaluación del desempeño no ha logrado impactar en el mejoramiento y calidad de la Institución y del trabajo académico relacionándose, principalmente, con el aumento de las actividades que debe desempeñar el personal académico para ser evaluado.
- ⇒ Por otra parte, la homogenización de las actividades a evaluar sin tomar en cuenta la diferenciación de tipos de académicos de carrera, de igual manera, el no contemplar la diferenciación disciplinar es un factor que limita avanzar en la calidad, aumentando en la insatisfacción del personal evaluado, es decir no contempla la complejidad organizacional de la institución ni los diferentes rasgos de la comunidad académica.
- ⇒ Referente a la calidad y credibilidad del programa, se presentan los siguientes hallazgos:
  - Dentro de los efectos no esperados está la no relación del programa con la calidad, donde la credibilidad del programa es negativa en la medida en que no es un indicador de prestigio y autoridad académica, por percibir que ha conducido a la simulación del trabajo y perversión del profesorado; parte de ello es la sanción social para los que han sobrevivido en esta política, así como también el hecho de que sean profesores de la propia institución los que evalúan la productividad anual, es un factor de no credibilidad del programa en la medida que no logra la calidad.
- ⇒ Respecto a la profesionalización, se observa que no motiva el pertenecer al PEDD la realización de estudios de maestría y doctorado, pues éstos están vinculados con trayectorias personales, fundamentalmente, así como también se encuentra que no toma en cuenta la trayectoria del personal en la institución, ya que no poseer el grado mínimo de licenciatura limita el ingreso al programa, sin embargo, la institución a partir del 2005 plantea como requisito de ingreso al programa el título de maestría, de doctor o perfil PROMEP.
- ⇒ Sobre la actualización didáctica, pedagógica y disciplinar no encuentran relación de esta con el mejoramiento de la calidad, ya que se evalúa a partir

del número de horas y número de constancias recibidas.

- ⇒ Se encuentra insatisfacción del personal académico, respecto la programa de estímulos por el tipo de reglamentos que evalúan su productividad anual y la no retroalimentación de este proceso, así como también consideran que no motiva al trabajo y al mejoramiento del desempeño, a través del cual se ha evaluado la producción de los académicos.
- ⇒ También se encuentra insatisfacción por no cubrir expectativas del personal y la inconformidad por el estímulo económico percibido el cual consideran bajo e insuficiente si se relaciona con los mínimos incrementos salariales que se perciben.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS III

ANUIES (1999)	Estadísticas de Educación Superior. ANUIES; 1999. <a href="http://www.anui.es.mx">www.anui.es.mx</a>
ANUIES (2000)	La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUES. México 2000.
Arbesú García, María Isabel; (1999)	"Evaluación docente a través de la etnografía", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Becher, Tony (1992)	"Las disciplinas y la identidad de los académicos", en Universidad Futura No. 10 UAM-Azcapotzalco, 1992.
Boyer L., Ernest (1997)	Una propuesta para la educación superior del futuro. Fondo de Cultura Económica, UAM Azcapotzalco, México D.F. 1997. (Edición en Inglés 1990 Scholarship Reconsidered. Priorities or the Professoriate. A Special Report, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton, N.J. USA.)
Clark, Burton;	El sistema de Educación Superior. Una Visión Comparativa de la Organización Académica." UNAM. Edit. Nueva Imagen. México.
Clark, Paul (1995)	"Aseguramiento de la calidad de la educación superior en Gran Bretaña" en Revista de la Educación Superior. Vo. XXIV (4) No. 96, octubre-diciembre de 1995. ANUIES, México.
Cox, Cristián (1990)	"La producción de políticas públicas de educación superior: categorías para análisis comparativos". Chile: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (mimeo).
Daniel, John (2002)	"La megauniversidad: ¿la academia del nuevo milenio?" en Revista de la Educación Superior, No. 116, Vol. XXIX(4) Octubre-diciembre de 2000 ANUIES
Díaz Barriga, Ángel; (1997)	"Los académicos ante los programas Merit Pay" en Universitarios: institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.
Díaz Barriga, Ángel; (1997)	"La comunidad académica de la UNAM ante los programas de estímulos al rendimiento" en Universitarios: Institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.
Díaz Barriga, Ángel; (1999)	"Contexto Nacional y políticas públicas para la educación superior en México, 1950-1995" en Universidad Contemporánea. Política y Gobierno" Tomo II Hugo Casanova y Roberto Rodríguez Gómez, coordinadores. Colección Problemas educativos de México. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1999.
Díaz Barriga, Ángel; (1999)	"Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Fresán, Magdalena, Romo, Alejandra (2000)	"Evaluación de la trayectoria del personal académico" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie Investigaciones. ANUIES 2000.
Fresán, Magdalena, Romo, Alejandra (2000)	"La evaluación de la actividad docente" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie Investigaciones. ANUIES 2000.
Fresán, Romo Vera (2000)	"La calidad en la educación superior" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.

Fuentes Molinar, Olac. (1989)	"La educación Superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro", en Universidad Futura, Vo.1, No. 3, octubre 1989. Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.
Fuentes Molinar, Olac. (1991)	"Las cuestiones críticas de la política de educación superior en México. La agenda de los 90" Departamento de investigaciones educativas – CINVESTAV-IPN. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. 1991.
García Salord, Susana; (1999)	"Evaluación académica: recuento curricular y balance histórico", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Gil Antón, Manuel (2000)	"Un siglo buscando doctores", en Revista de la educación superior, enero marzo de 2000 vol. XXIX (1) ANUIES
Gil Antón, Manuel (2000)	"Un siglo buscando doctores", en Revista de la educación superior, enero marzo de 2000 vol. XXIX (1) ANUIES
Gobierno del Estado de Sonora (1991)	Ley Orgánica No. 4 de la UNISON, en Boletín Oficial. Gobierno del Estado de Sonora. Tomo CXLVIII, Hermosillo, Sonora, Noviembre de 1991.
Grediaga Kuri, Rocío (1999)	Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie Investigadores. ANUIES, 1999.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1998)	Plan de Desarrollo Institucional 1997-2000, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 2002. Universidad de Sonora.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1998)	Plan de Desarrollo Institucional 1997-2000, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 2002. Universidad de Sonora.
Kent Serna, Rollin, et. al.; (1991)	"Política Estatal para los Académicos" Universidad Futura. Vo. 2 No. 67. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco. México 1991.
López Monjarro, Miguel; (1999)	A la calidad por la evaluación. La evaluación de Centros docentes. Colección Gestión de Calidad. Ed. Escuela Española, Madrid España, 1999.
López Nogales, Armando (2001)	Sonora: Cuarto Informe de Gobierno. Octubre 2001.
López Nogales, Armando (2001)	Sonora: Cuarto Informe de Gobierno. Octubre 2001.
Magaña Echeverría, Martha Alicia (2001)	Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la forma de cuerpos académicos. Serie Biblioteca de la educación superior, serie investigaciones.
Magaña, Lepe (2000)	"El papel del PROMEP y su importancia como motor de la planeación y la evaluación institucional". En Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica.
Martínez Rizo (2000)	"Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie Investigaciones. ANUIES 2000.
Martínez Rizo (2000)	"La evaluación del personal académico. En busca de sistemas de orientación sintética" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie Investigaciones. ANUIES 2000.
Montes Barajas (1999)	"Análisis del nuevo Reglamento del Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico" (mimeo)
Montes Barajas (1999)	"Análisis del nuevo Reglamento del Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico" (mimeo)
Montes Barajas (1999)	"Análisis del nuevo Reglamento del Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico" (mimeo)

Montes Barajas, et. al. (2000)	Análisis de nuevo reglamento del estímulo al desempeño docente del personal académico. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Septiembre 2000.
Montes Barajas, et. al. (2000)	Análisis de nuevo reglamento del estímulo al desempeño docente del personal académico. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Septiembre 2000.
Moreno, Armando (1986)	"UNISON: 45 aniversario de vida" en Revista de la Universidad de Sonora, No. 6, abril de 1986
Ortega Romero, Pedro (2002)	Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 2002. Universidad de Sonora.
Rodríguez Jiménez, José Raúl. (2000)	"La agenda pendiente. Los temas no tratados en investigación de la educación sonorense". Documento Interno. Red de investigadores educativos de Sonora.
Rodríguez Jiménez, Raúl (1992)	Reporte de Investigación del Proyecto: Los académicos en Sonora. Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. 1994
Rodríguez Jiménez, Raúl (1999)	Mercado y profesión académica en Sonora, ANUIES. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. México, 1999.
Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Evaluación académica vía los programas de compensación salarial", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Rueda y Landesmann (1999)	¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Secretaría de Educación Pública (1996)	Programa de Mejora del Profesorado de las Institución de Educación Superior. Secretaría de Educación Superior. Secretaría de Educación Pública. Agosto de 1996.
SEP (1995)	Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, México.
SEP (1995)	Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, México.
SEP (2001)	Programa Nacional de Educación, 2001-2006. SEP, 2001.
SEP/SESIC, (1999),	Lineamientos generales para la elaboración de los reglamentos del programa de estímulos al desempeño docente, consistentes con el PROMEP y con los Lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Documento referencial dirigido a las instituciones de educación superior, marzo de 1999, México.
STAUS (1999)	Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, 1999.
STAUS (2002)	"Programa de conversión de plazas y plazas para personal de asignatura" en Convenio de revisión salarial 2002. Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1986)	Estatuto al Personal Académico. Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora 1986.
Universidad de Sonora (1994)	"Reglamento del programa Carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON Hermosillo, Sonora, Abril de 1994.
Universidad de Sonora (1999)	"Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, Septiembre 1999
Universidad de Sonora (2001)	Propuesta de estructura de estrategias y programas del PDI. Documento de Trabajo. Noviembre 2001
Universidad de Sonora (2002)	"Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, enero 2002.



Universidad de Sonora (2003)	"Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", <a href="http://www.uson.mx">www.uson.mx</a> , 2003
Universidad de Sonora (2003)	<a href="http://www.uson.mx">www.uson.mx</a>
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 196, Hermosillo Sonora, 7 de noviembre del 2003.
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 197, Hermosillo Sonora, 1 de febrero del 2003.
Universidad de Sonora. (1994)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994. Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Universidad de Sonora. (1994)	Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Universidad de Sonora. (1994)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994. Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Valencia Arvizu (1991)	Plan de Desarrollo Institucional 1990-1993. Universidad de Sonora.
Valero Chávez, Aída Imelda; (1997)	"Impacto de la Política de Estímulos en la organización del trabajo académico". Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Aguascalientes. 1997.

**CAPÍTULO IV. SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y  
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE**

---

#### CAPÍTULO IV. SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE

El presente capítulo tiene como objetivo conocer la política pública de evaluación académica en la Universidad de Sonora, a partir de globalización, prospectiva de la sociedad del conocimiento y educación superior, partiendo de la percepción de los académicos sobre:

La relación de los programas de evaluación del trabajo académico y su influencia en la conformación de un perfil académico profesional de los docentes para la sociedad del conocimiento.

##### ***Sociedad del conocimiento y programa de estímulos: la construcción de un perfil académico.***

En los últimos años se ha caracterizado el desarrollo de los sistemas económicos y de educación superior por una serie de transformaciones perfilando el futuro económico, social y político, y en este contexto, el desarrollo prospectivo de los sistemas e instituciones de educación superior.

Y dentro del actual contexto global se observan los cambios requeridos para los sistemas de educación terciario siendo uno de ellos el avanzar e innovar para contribuir al crecimiento económico y en el desarrollo de competencias emergentes para la producción, generación, difusión e intercambio del conocimiento.

La relevancia actual de las instituciones de educación superior es el hecho de que el conocimiento ha llegado a ser el factor más importante de competitividad, desarrollo y crecimiento económico de las naciones, de aquí el planteamiento de la imperiosa necesidad de avanzar e innovar su función y estructura, así como la generación de nuevos esquemas de financiamiento.

Dentro del contexto global una de las funciones que se le confiere a la educación superior es su participación en la construcción de la sociedad del conocimiento, por lo que serán las responsables de la formación de recursos humanos con competencias de creatividad, desarrollo y capacidad analítica y comprensiva, así como también serán las generadoras del nuevo conocimiento el cual será aplicado para la resolución de problemas sociales, tecnológicos y, por ende, económicos.

Otro aspecto que deberán innovar serán los procesos de enseñanza cuya conducción de aprendizajes estarán basados en procesos de autoaprendizaje, así como la generación de habilidades para la adquisición de aprendizaje continuo, conocimiento e información, además de contar con el desarrollo, uso y conocimiento de las nuevas tecnologías.

Ante el anterior contexto de la relación globalización, sociedad del conocimiento y educación superior las transformaciones que se han iniciado en los diferentes países han tenido relación con las propuestas de diagnósticos de los organismos internacionales, principalmente la UNESCO y Banco Mundial, pero también a partir del diseño de políticas públicas que los estados

han realizado para la educación superior, las cuales han influido en el funcionamiento de las instituciones y en los roles de los diferentes sujetos que en ellas coexisten.

En el caso de México, se han perfilado las políticas públicas para educación terciaria en las dos últimas décadas, donde se pone en el centro estrategias y acciones para el mejoramiento de la calidad de la educación y sobresaliendo las políticas dirigidas al profesorado como son la de profesionalización y mejoramiento de los cuerpos de académicos.<sup>1</sup>

A inicios de los noventa las políticas dirigidas para la profesionalización de los académicos de educación superior fueron las relacionadas con la formación disciplinaria a partir de la obtención de grados académicos de maestría y doctorado, iniciar procesos de consolidación de grupos disciplinarios y de la carrera académica, así como consolidar a nivel de las regiones los grupos de académicos iniciando procesos de intercambio interinstitucional y, como una política urgente y necesaria, se planteaba la necesidad de retribución salarial que permitiera mejorar los ingresos de los cuerpos de académicos para evitar, con ello, la emigración a otros mercados laborales, esto último a través de la implementación de la evaluación del desempeño a cambio de estímulos económicos (programas de evaluación del desempeño docente).

Lo anterior se planteaba con el objetivo de fortalecer la calidad y contar con sistemas de educación competitivos que pudieran participar en el desarrollo económico, pero también era una visión de futuro sobre el desarrollo de los SES.

A inicios de la presente década, se pone de nueva cuenta por el Plan Nacional de Educación 2001-2006 y por ANUIES (2000) para el avance hacia la consolidación de la calidad y la participación las IES en el desarrollo y crecimiento económico a los académicos, planteando de nueva cuenta la consolidación de éste actor a partir de formar cuerpos académicos que tendrán como finalidad la agrupación de académicos de carrera, de disciplinas comunes o de manera interdisciplinaria, a nivel de las Instituciones de los estados, así como en el contexto nacional e internacional, ya que los cuerpos académicos permitirán la generación, intercambio y difusión del conocimiento, pero también coadyuvará, principalmente, en la formación profesional requerida para que nuestros egresados participen en el desarrollo económico dentro del contexto global, así como coadyuvar en la perspectiva de la sociedad del conocimiento.

En este sentido, se plantea la relación entre las políticas de evaluación dirigidas a los académicos a través de los programas de estímulos al desempeño docente y su relación con la construcción de un perfil académico que permita la participación en la construcción de la sociedad del conocimiento.

---

<sup>1</sup> Ver capítulo II apartado de políticas públicas de académicos en IES en México.

### **Universidad de Sonora, evaluación de los académicos y Sociedad del Conocimiento.**

La implementación la evaluación académica, a través de los programas de estímulos al desempeño docente, a una década de implementación en la UNISON, no han contribuido a la formación de un perfil académico idóneo para la participación en la construcción prospectiva de la sociedad del conocimiento, por no contar, la institución, con los soportes necesarios para lograrlo.

La anterior afirmación, se sustenta en las ausencias que los académicos perciben sobre:

- ⇒ Interés Institucional por su recurso humano y por el conocimiento que éstos producen.
- ⇒ Condiciones adecuadas para el trabajo académico.
- ⇒ Inversión en la formación de programas docentes de apoyo al mejoramiento didáctico y pedagógico.
- ⇒ Apoyo a la difusión del conocimiento.
- ⇒ Apoyo a la docencia e Investigación.
- ⇒ Exclusión a partir de diciembre del 2002 de los generadores de conocimiento (investigadores).
- ⇒ Vinculación con sectores productivos.

Es indispensable, según los docentes, contar con los soportes necesarios para que el PEDD influya positivamente en la formación de un perfil de los académicos para la participación en la Sociedad del Conocimiento.<sup>2</sup>

### **Interés Institucional por su recurso humano y por su producción de conocimiento.**

La opinión al respecto es que la política de evaluación no se ha visto apoyada por iniciativas institucionales donde el recurso humano (académicos) se haya puesto en el centro como aquel que consolidará la calidad en la Institución y su desarrollo prospectivo.

A nivel de discurso y acción institucional se diseña la consolidación de las plantas de académicos con el apoyo de recursos externos para lograr este objetivo<sup>3</sup>, sin embargo no logran construir en la mentalidad del académico una percepción positiva sobre la relevancia de estos para la institución.

En la UNISON es a partir del plan institucional 1993-1997 que la participación de los académicos era prioritaria para el desarrollo futuro de las instituciones, en el contexto de globalización; en el plan institucional 1997-2000 se prevé que para avanzar hacia la calidad y el fortalecimiento académico se tendrían que consolidar las plantas académicas a través de la superación e infraestructura de apoyo a la docencia; de igual manera en el plan de desarrollo

<sup>2</sup> Brunner señala estos aspectos en las dimensiones que habría que innovar las IES y en las innovaciones.

<sup>3</sup> Ver capítulo II, apartado sobre transformaciones en la UNISON.

institucional 2000-2005 se prevé necesidad de su participación para avanzar hacia la sociedad del conocimiento.<sup>4</sup>

Vemos pues que pese al diseño e implementación de políticas para el desarrollo institucional, donde se pone en el centro al académico como recurso humano, así como el realizar gestiones para avanzar en los soportes necesarios e infraestructura que apoyen un mejor desempeño de las funciones de docencia, investigación y difusión, así como el de innovar sus procesos de enseñanza y de aprendizaje. La valoración de los académicos sobre ello es de que ha habido una ausencia al respecto.

*En ese sentido, la percepción que uno tiene como académico es que, no es tanto la sub-evaluación del sistema de becas al estímulo, si no que es general a la institución, a la institución formalmente le interesa un coraje la productividad y la calidad de lo que hacemos, es más, no tiene una idea exacta del nivel, relevancia, significancia y trascendencia de la productividad que hace el sujeto.<sup>5</sup>*

*Entonces yo creo que a las autoridades no les interesa realmente si tiene profesores académicos que publican en revistas de circulación internacional con estricto arbitraje de pares, de la más alta calidad, de hecho creo que no se percata de la significancia de la creación del conocimiento que hace su propio personal académico, luego entonces el descuido deliberado que se hace de un patrimonio que es el conocimiento que estamos generando, la Universidad no está incorporada en darle ese valor al conocimiento y en función de eso estamos sub-evaluados, realmente a nadie le interesa lo que hacemos institucionalmente hablando.<sup>6</sup>*

La percepción de los académicos sobre la no relevancia de ellos como recurso humano para la institución, así como el de su productividad y calidad de la misma y el no interés por la creación de conocimiento y su difusión lo relacionan con el descuido institucional no solo de este conocimiento, sino el valor que este tiene en la sociedad actual y por lo tanto como una de las características de la sociedad del conocimiento.

El anterior reclamo vendría a oponerse a los objetivos planteados en el plan de desarrollo institucional 2001-2005 donde se parte de que la universidad debe avanzar hacia la prospectiva de la sociedad del conocimiento y hacia el avance de las nuevas tecnologías de la comunicación e información. (Ortega, 2001)

Lo vertido en los anteriores testimonios se pudiera relacionar con lo señalado por la secretaria académica de la universidad cuando dice "estamos en un punto en donde no queremos decir que tan bien o que tan mal han funcionado las evaluaciones respecto al reglamento. . Lo que no se que tan benéfico haya sido esto, lo que tiene que pensar la

<sup>4</sup> Ver capítulo II, Incorporación de las políticas públicas de evaluación en la Universidad de Sonora.

<sup>5</sup> Testimonio de Profesor Investigador, de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular "C"

<sup>6</sup> Testimonio de Profesor Investigador, de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular "C"

universidad es si efectivamente esas actividades que están ahí marcan el rumbo futuro de la Universidad. la institución tiene un instrumento valioso para guiar el trabajo de sus académicos, nos hace falta mucho trabajo necesitamos ponernos de acuerdo en ello... no es suficiente que esté ahí plasmada.<sup>7</sup>

Lo anterior hace referencia al hecho de que la institución ha implementado el PEDD con actividades que evalúan la productividad, calidad y permanencia del personal, pero se desconoce, con certeza su impacto en los objetivos del programa, así como en el desarrollo futuro de la propia institución.

A partir de las segunda mitad de los ochenta en el diseño de políticas públicas para educación superior se pone en el centro la necesidad de profesionalizar los cuerpos de académicos, así como la necesidad de modernización institucional, por ser los académicos el recurso humano que se debería mejorar para lograr el avance prospectivo del sistema y de las IES, orientando ello hacia la calidad de la educación superior ante el nuevo contexto económico, social y político que se presentaba, y la necesidad del desarrollo de las IES para el crecimiento económico, en esta posición incursiona la UNISON pero la valoración sobre este aspecto, de parte de los académicos, es negativa

#### **Condiciones adecuadas para el trabajo académico.**

Respecto a condiciones son referidas, principalmente, a los tipos de académicos que conforman la planta de profesores de carrera, lo cual se vincula directamente con las oportunidades de participar en los procesos de evaluación de la productividad y por otra parte, las condiciones para participar en actividades diferentes a la docencia como son la generación y difusión del conocimiento.

De las condiciones adecuadas para un mejor desempeño se plantearon como políticas públicas el aumento del número de profesores de carrera y, el mejoramiento de la infraestructura para el desarrollo de actividades de docencia e investigación (PROMEP), lo anterior a partir de este programa y a través de fondos especiales para el desarrollo de la infraestructura de las IES.

En la implementación de este tipo de políticas la UNISON tuvo una activa participación de 1991 al 2000<sup>8</sup> donde el financiamiento ha sido preferentemente a partir de estos apoyos especiales del gobierno federal.

Referente al incremento de maestros de carrera hubo un aumento en la creación de nuevas plazas en el periodo señalado, pero aún sigue predominando, igual que a nivel nacional, el profesor de asignatura.

---

<sup>7</sup> Testimonio de Secretario General Académico UNISON, 2001-2005.

<sup>8</sup> ver capítulo III, apartado de transformaciones de la Universidad de Sonora

En el caso del tipo de profesor de carrera, en la UNISON, en esta década se ha venido diversificando, generando una diferenciación en esta comunidad por tipo de profesor de carrera, carga laboral e ingresos, diferencias no contempladas en las formas de evaluación con el PEDD.

#### **Por tipo de maestro**

Si bien es cierto la tendencia ha sido hacia las mejoras de condiciones para el desempeño de la docencia es un aspecto que aún se tiene que analizar en busca de nuevas estrategias que permita el desempeño de la profesión académica en condiciones más igualitarias y menos diferenciadas entre el gremio, ya que la diferenciación no solo agudiza la no consolidación de grupos Institucionales de trabajo, sino la conformación de élites y, la no incidencia en dos aspectos que son básicos para la participación en la construcción de la sociedad del conocimiento, una sería la formación de recursos humanos con capacidades y competencias emergentes y, el contar con condiciones adecuadas que permitan tanto la innovación de procesos de aprendizajes como la participación de un mayor número de académicos en actividades de generación, intercambio y difusión de nuevo conocimiento.

*"Entonces yo si quisiera que se hiciera una consideración ahí a la cuestión, porque estoy hablando por los "ajustes de contratación", que somos muchos, que es la salida que le dio la universidad porque no tenía tiempos completos, ayúdame en un futuro nos hicieran como los tiempos completos... que creo que no, al contrario, ahorita nos están cerrando los grupos, si he llegado a tener un grupo de veintitantos o 15 o 16, me lo cerraron y me mandaron a un grupo de 7 a 8 de la noche... o sea así está ahorita la universidad con nosotros, no tenemos gran oportunidad de hacer todo este tipo de investigación, publicación, desarrollo, participación en programas... no se puede porque no tenemos tiempo. Entonces yo si quisiera que se hiciera un ajuste a los ajustes, en contratación verdad."*

El tipo de profesor que predomina es el dedicado a las áreas de docencia y, en menor medida, aquellos dedicados a la producción de conocimiento y a la gestión.

#### **Apoyo para la docencia.**

De las innovaciones que se plantean en las IES para la participación en el crecimiento económico y en la propia sociedad del conocimiento es el de innovar los modelos de enseñanza, presentando un cambio hacia modelos basados en el aprendizaje, donde la función sea la transmisión del conocimiento del alumno, pero fundamentalmente el desarrollo de habilidades para el acceso de

---

<sup>9</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo "Ajuste de contratación", de la División de Ciencias Sociales, Titular "A". Las plazas de ajuste de contratación son profesores de tiempo completo, pero su carga académica es de 25 horas aula.



éste, por lo tanto, sería necesario no solo el cambio de modelo sino contar con los recursos de financiamiento necesarios para ello.

*"pero resulta que para encontrar un condenado proyector de transparencias en toda la escuela es "una lata" y resulta que el que está reprobado es el maestro... o sea, es lógico que quieran evaluar a un maestro en su desempeño docente, cuando no tiene ni siquiera un pizarrón bueno, y luego es alérgico al polvo del gis, el escritorio que tiene está en pésimas condiciones, los alumnos tienen que andar arrastrando los mesa-bancos porque se les caen las paletas, y luego estar a 40°C de temperatura sin refrigeración a las 2 y media de la tarde..."<sup>10</sup>*

*"El docente que demanda este contexto de sociedad de la información, del conocimiento, es un docente muy lejano dentro de las universidades, en general seguimos siendo los docentes tradicionales, el modelo centrado en el discurso y en el aula básicamente, muy lejos del modelo educativo donde el aprender sea la línea vertebral, este donde se centre en el alumno el modelo se centra en la enseñanza, estamos muy lejos de un modelo educativo donde la atención al alumnos sea la columna vertebral, creo que por ahí nos hace falta mucho construir, en términos de perfiles docentes, y creo más en que en términos institucionales no hay soportes serios que nos permitan avanzar hacia eso"*

La percepción es que no se podría avanzar hacia modelos basados en el aprendizaje, los cuales serían innovadores, si no se cuenta con las condiciones tanto laborales, como de infraestructura para lograrlo, por lo que dificultaría lograr la participación de los docentes en la formación de egresados con pensamiento estratégico y prospectivo requeridos para los actuales escenarios y futuros.

Como también no podrán incidir en el avance de los índices de desarrollo humano donde un indicador principal es el desarrollo de las capacidades de los individuos que les permita participar en el contexto económico.

### **Apoyo para la investigación**

El desarrollo del conocimiento científico, así como su aplicación y uso para el desarrollo social es esencial, por lo que dentro de la prospectiva de la sociedad del conocimiento, es indispensable para su avance no solo la innovación de las instituciones, sino debe ir a la par con el desarrollo de nuevo conocimiento, ya que es vital para ello el conocimiento que posean los individuos el cual debe estar en constante innovación y su principal relevancia será la aplicación del mismo, de aquí la prioridad de invertir en investigación al interior de estas instituciones.

*"A lo que he visto ahí en el departamento, que llegan maestros con sus doctorados, con sus maestrías, con todo lo nuevo que ellos han captado por esos estudios... y llegan*

<sup>10</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Químico Biológicas y de la Salud, Asociado "C"

<sup>11</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "A"

como muchas ganas y empiezan bien, y de repente no tienen el apoyo en la coordinación (que no hay dinero, que no hay esto, que no se puede), o simplemente que no estás dentro de proyectos que generen dinero, entonces no se te puede dar nada, no hay apoyo.<sup>12</sup>

*"La universidad no ha tomado su responsabilidad clara y como debería de ser, porque dentro de las tres actividades sustanciales: que es investigación, academia y difusión, pues no toma el papel como debería de ser, por ejemplo en el área de investigación como dice el maestro - no hay apoyos, tienes problemas hasta para encontrar un enchufe o una extensión que la necesitas para que el aparato funcione, cosas por el estilo, y desde el punto de vista docente"<sup>13</sup>*

El PEDD evalúa distinciones, siendo una de ellas el pertenecer al SNI y proyectos académicos de investigación, siempre y cuando tengan financiamiento, quedando clasificados en proyectos aprobados y con financiamiento por instancias nacionales o Internacionales, proyectos con financiamiento a través de convenios con organismos externos a la universidad, y proyectos con financiamiento interno, aprobado por Instancias de la UNISON. (UNISON, 2003)

Contempla los proyectos de colaboración o prestación de servicios con los sectores privado, público y social, además de incluir la obtención de patentes para la UNISON.

Si bien es cierto, se contempla la investigación y la creación de patentes en el proceso de evaluación, aspectos contemplados para el desarrollo de la sociedad del conocimiento, en la medida que ambos permiten la creación de nuevo conocimiento, así como el aprendizaje social (capacidad nacional de conocimiento de ciencia y tecnología), es necesario la inversión de las instituciones para ello

Se opina que los recursos no han sido los suficientes para avanzar en el desarrollo y generación del conocimiento por una parte, y por otra, el hecho de depender fuertemente de financiamiento a través de fondos a concurso para la investigación ha traído como consecuencia el no avanzar de manera adecuada en la generación de conocimiento y en la consolidación de los académicos encargados a las tareas de investigación, además de percibirse la no motivación para el desarrollo de esta función a partir de la institución y del propio programa de becas al desempeño académico.

### **Exclusión de los generadores de conocimiento (Investigadores)**

Las políticas reconocidas para estimular la investigación y la consolidación de generadores de conocimiento (investigadores) a través de procesos de evaluación de la productividad es el surgimiento en 1984 del SNI, así como apoyos a través de recursos especiales por programas como SUPERA/ANUIES, FOMES, PROMEP y el PEDD, dentro de éstas políticas para el desarrollo de la Investigación en Instituciones de educación superior se adscribe la UNISON, pero coincidimos

<sup>12</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo de la División de Ciencias Químico Biológicas y de la Salud, (María Elena)

<sup>13</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas, Titular "B"

con lo vertido en el punto anterior que los programas de apoyos especiales generan la diferenciación así como la insatisfacción en aquellos que no logran incorporarse a dichos programas, por no contar con los recursos financieros para la producción de conocimiento.

En relación a la falta de apoyo financiero que perciben los profesores y profesores investigadores y su relación con el programa de becas al desempeño académico es el hecho de que se les evalúa una actividad sin los soportes y recursos necesarios para llevarla a cabo.

Uno de los objetivos de el PEDD es el de estimular el desempeño de las tareas de docencia, investigación y gestión. Es a partir del reglamento aprobado en el 2001 que son excluidos los generadores de conocimiento que no tengan asignada carga docente, originando un problema más de interacciones entre la "élite" conformada, en este mercado laboral, la que es representada por aquellos académicos que tienen nombramiento de investigador, y el grupo que se dedican preferentemente a la docencia como es el maestro de asignatura, ya que ven invadido su espacio laboral si exigen los primeros carga docente.

Pero también esto último causa inconformidad y desmotivación en los investigadores por no recibir un estímulo del PEDD por su producción anual.

"Anteriormente nos daban la posibilidad de equivalencias, nos aceptaban un cierto número de proyectos de investigación por horas clase, teníamos equivalencias donde podíamos entrar o podíamos pertenecer a este proyecto, pero a partir de hace dos años ya de plano nos eliminaron de esas equivalencias que teníamos"<sup>44</sup>

"Por otra parte hay una especie de contradicción por una parte el reglamento como que pretende estimular mucho la investigación pero hay un caso contradictorio ahí en el departamento, donde una maestra precisamente por dedicarse a hacer investigación no tuvo acceso a grupos para dar clase, y a pesar de que hizo dos programas muy buenos para trabajar en Internet, para trabajar en larga distancia con alumnos desde cualquier parte, y además de haber publicado dos artículos, pues no tiene derecho ya de entrar al proceso de selección, no va a poder entrar, y me decía "bueno es que en realidad en lugar de estimular, parece que están desestimulando la investigación" o sea hacia donde va este programa."<sup>45</sup>

"y luego a los investigadores los sacan del programa porque no dan clase) ahorita decía la maestra que a los del DITUS, y los del DIPAF<sup>46</sup>, pues resulta que ellos también quedaron fuera porque no dan clases."<sup>47</sup>

Por otra parte, la incongruencia y contradicción que se señala es que no estimula la investigación y entonces si no aumenta la producción de conocimiento cómo se quieren consolidar

<sup>44</sup> Investigador de la División de Ciencias Químico Biológicas y de la Salud, Titular "C".

<sup>45</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Humanidades y Bellas Artes, Asociado, Asociado "C"

<sup>46</sup> Departamento de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de la Universidad de Sonora (DICTUS), Departamento de Investigación y Posgrado en Alimentos (DIPA), caracterizados por la consolidación de sus plantas académicas en investigación.

cuerpos académicos, que las IES participen a través de la generación de nuevo conocimiento en el desarrollo económico del país y si la base de la sociedad del conocimiento es éste, ¿cómo pueden incidir los académicos en ella?, y ¿cómo el PEDD pretende incidir en el desarrollo de la investigación a través de las actividades que exige a los académicos si los requisitos de ingresos están siendo excluyentes para los productores de conocimiento?

### **Nuevas Tecnologías para Innovar el desempeño docente**

De las transformaciones de los SES es innovar en las capacidades de desarrollo del conocimiento, así como su uso e intercambio, innovar sus modelos de aprendizaje, y en la innovación de las formas de adquirir, transmitir y difundir el conocimiento con el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías así como el incremento de recursos para lograrlo.

A partir de lo anterior se plantea como una característica para la construcción de la sociedad del conocimiento la necesidad de que la educación introduzca nuevas tecnologías de la información y redes informáticas, que le permita su avance de interconexión entre instituciones, centros generadores de conocimiento, así como la inmediatez del intercambio de éstos.

La Universidad de Sonora se planteó, desde inicios de los noventa el innovar en sus sistemas de comunicación interna, planteándose primeramente el contar con soportes tecnológicos que le permitieran agilizar sus procesos administrativos, posteriormente, proyecta el desarrollo de redes de información y adquisición de equipo para la agilización de uso de consulta de acervos, como fueron las innovaciones a nivel de sus centros bibliotecarios y posteriormente proyecta proporcionar equipo al alumnado a través de la iniciativa de centros cómputo colectivos y posteriormente el equipamiento individual (asignación de equipo cómputo) del personal académico con categoría de profesor de carrera, meta que no se ha cubierto y que se agudiza si tomamos en cuenta que a inicios del 2002 de un total de 2017 profesores se contaba con 1,321 equipo de cómputo<sup>17</sup>, y por otra parte, no han logrado avanzar en la introducción de las Nuevas Tecnologías de la información y Comunicación al interior de las aulas, donde se lleva a cabo, prioritariamente, el proceso de formación de los alumnos adscritos a esta institución.

*... ahora que estuvimos en una reunión el día viernes sobre los lineamientos para un nuevo modelo educativo y curricular, dice uno de los maestros precisamente de este departamental: "cómo hablar de nuevas tecnologías, si no tenemos ni siquiera pizarrones funcionales"; y yo digo: cómo ahorita soy consejera académica, soy presidenta de academia y soy maestra de seminario, y no tengo donde poner los libros, no tengo una computadora, me trajo la mía y tuve que comprar otra para mi casa..."<sup>17</sup>*

<sup>17</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Químico Biológicas y de la Salud, Asociado "C"

<sup>18</sup> Los equipos asignados muestran diferencias en cuanto a vigencia, si cuenta o no con impresora, tipo de impresora, si se está conectado o no Internet, etc. ver capítulo II, Innovaciones en Infraestructura en la UNISON.

<sup>19</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "B"

Si bien es cierto se presentó un avance en la introducción de tecnología de comunicación e informática para sus diferentes usos en la UNISON, adquirida principalmente con fondos especiales otorgados por FOMES y PROMEP de 1993 al 2002 hay mucho por avanzar en este aspecto para que el profesorado cuente con los soportes necesarios de este tipo de tecnología para el desarrollo de sus diferentes funciones pero, principalmente, para la innovación de los procesos de aprendizaje, y autoaprendizaje.

El PEDD evalúa, como una de las actividades, el diseño de programas de educación a distancia, el uso y elaboración de material de apoyo didáctico a través de paquetería computacional, pero no se ha cubierto esta necesidad para que esas funciones se desarrollen por todo el profesorado.

Y por otra parte se observa la no relación PEDD y la participación de los docentes en los procesos innovadores que se requieren para la formación profesional, así como también se percibe que con esta falta de soportes se influye escasamente en el perfil docente deseado para participar en la sociedad del conocimiento.

### **Inversión en la formación de programas docentes de apoyo al mejoramiento didáctico y pedagógico.**

La inversión en programas de formación tiene relación con el rubro analizado en el apartado anterior de profesionalización en el sentido de que si requerimos de un docente de alto nivel dedicado con excelencia y calidad a tareas de docencia, investigación y difusión, así como de su participación en la consolidación de cuerpos académicos y es preferentemente a través de los programas de estímulos al desempeño académico que se ha planteado en el pasado y para el futuro motivarlos a través del incremento económico de sus ingresos, se opina en el caso de la comunidad académica de la UNISON que no se ha incidido en ello.

En este apartado se cruzan varios aspectos:

1. No vinculación de una política de formación y actualización para el desarrollo de actividades de docencia de calidad con el programa de estímulos al desempeño.
2. Falta de financiamiento para inversión de programas de formación y actualización docente.
3. Falta de soportes para actividades de asesoría a alumnos, como una de las actividades de apoyo a la docencia.

### **No vinculación de una política de formación y actualización para el desarrollo de actividades de docencia de calidad con el programa de estímulos al desempeño.**

El PEDD evalúa la actualización didáctica y disciplinaria en modalidades de diplomados o cursos. De acuerdo a la formación docente, incluye los cursos recibidos dentro del programa institucional de tutorías, el cual se implementa en la UNISON a partir del 2002.

A partir del proceso anterior se evalúa la actualización de los académicos, pero también son evaluados por los alumnos quienes designan puntuación al desempeño docente, con una guía de evaluación, la cual señala como instrucción lo siguiente "con el propósito de asegurar una información correcta que pueda conducir el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje, le pedimos que emita su opinión, de la manera más honesta, sobre el desempeño docente". (UNISON, 2003:7) Donde el maestro es evaluado por sus alumnos sobre metodologías de aprendizaje, utilización de nuevas tecnologías educativas, asesorías extraclase, etc. (Ver anexo 7)

Haciendo explícito, este personal, la no vinculación de una política de formación y actualización para desarrollar la docencia de calidad que el programa de estímulos evalúa.

"por una parte se nos exige "tienes que ser buen académico", ser buen académico con ciertos rubros que son muy dudosos a veces, se nos dice que nos va a dar cierto incremento salarial o puede darte una beca, pero por otra parte se ha descuidado también el que se nos facilite tener acceso a cursos que en realidad nos hagan mejores académicos."<sup>20</sup>

"Entonces entramos aquí por una formación pero no como maestros. nuestra formación no es como docentes, sino del área específica, eso no garantiza que seamos buenos docentes, podremos ser buenos investigadores en esa área, pero no significa que la manera de transmitir nuestros conocimientos sea la adecuada."<sup>21</sup>

Por lo tanto se debe invertir en programas que permitan la consolidación de un buen desempeño docente coadyuvando en los procesos de aprendizaje del recurso humano en formación (alumno).

#### **Falta de financiamiento para inversión de programas de formación y actualización docente.**

La urgencia de financiamiento destinado a programas de formación y actualización es una recurrencia en los testimonios vertidos al respecto, lo que es necesario si queremos mejorar los perfiles del personal académico de esta institución y pretender que impartan formación de calidad.

"Está el programa de evaluación, están los estímulos, pero hay muchos huecos lo que se ve es otra cosa pero no en términos reales y formales, ya que no hay una estructura de soporte, ahí se mencionaban los cursos de actualización docente en la universidad como plan institucional [desaparecieron] y se dejaron que los departamentos organizaran con los pocos recursos del presupuesto del departamento, organizaran cursos de formación esta es una de las grandes incongruencias donde estamos orientando al

<sup>20</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Humanidades y Bellas Artes, Asociado "D"

<sup>21</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas, "Titular "B"

perfil docente a hacernos menos competitivos que nos pone en desventaja como docentes con otras universidades.<sup>22</sup>

... no podemos estar por un lado exigiendo que los maestros publiquen libros, cuando lo primero que no hay es recursos para publicar libros, no se nos puede estar pidiendo que desarrollemos materiales didáctico-pedagógicos, cuando no tenemos tal vez alguien que nos asiste en lo didáctico y en lo pedagógico.<sup>23</sup>

Si queremos construir un perfil académico de primer nivel con competencias y habilidades que le permitan difundir e intercambiar prácticas y conocimiento se tendrá que analizar los requerimientos para lograrlo.

### **Falta de soportes para actividades de asesoría a alumnos, como una de las actividades de apoyo a la docencia.**

El trabajo de asesoría al alumno como parte de su formación profesional, es una de las actividades que realiza el académico y es evaluada dentro del rubro productividad docente por el programa, las cuales se dividen en asesorías de procesos de titulación, asesorías de programas de extensión, asesoría extra clase y se señala que se carece de las condiciones adecuadas para llevarlas a cabo.

Lo anterior también se advierte en el caso del programa de tutorías que se inicia asignándole un determinado número de alumnos a cada profesor de carrera, partiendo de que se implementa dicho programa sin preparar los escenarios para llevarlo a cabo, para el académico, y también para el alumno.

Lo anterior repercute en el desempeño del profesorado, en su evaluación, en la formación de calidad de los futuros profesionistas y, por lo tanto, en la consolidación de un perfil académico requerido.

...y a nosotros no se nos toma en cuenta, a pesar de que estamos constantemente en el laboratorio, que llegan muestras, que hay que realizar técnicas o proyectos de tesis de licenciatura o de maestría, y estamos encargados de ayudar al estudiante, está bien yo no digo que no, pero... no tanto un estímulo personal para mí, sino que viera yo que mi laboratorio donde estoy trabajando estuviera mejor, tuviera mejores condiciones.<sup>24</sup>

Por último insistimos se observa una relación entre lo que se pretende evaluar en términos de actividades de apoyo a la docencia, como es el diseño y uso de material de apoyo didáctico, así como la evaluación que el alumnado realiza a través del uso del cuestionario donde preferentemente se le evalúan al académico los aspectos didácticos y pedagógicos; y en la percepción del académico está la manifestación de inconformidad en el hecho de que le piden

<sup>22</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo "Ajuste de contratación", de la División de Ciencias Económicas Administrativas, Asociado "A"

<sup>23</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "B"

<sup>24</sup> Testimonio de Profesora Investigadora de la División de Químico Biológicas y de la Salud, Titular "A"

rendir cuentas de una actividad para la cual considera no tener el apoyo institucional para su buen desempeño.

Finalmente lo anterior es un problema si relacionamos que el recurso humano que forman principalmente las IES será de vital relevancia para el desarrollo económico y el avanzar en el crecimiento de las sociedades y del conocimiento.

### **Falta de apoyo a la difusión del conocimiento.**

La publicación artículos, libros es una de las actividades que evalúa el programa de estímulos, en el rubro, productividad, dicha actividad debe estar relacionada con docencia e investigación.

El tipo de publicación solicitada se divide en con arbitraje y sin arbitraje, además se clasifican por ediciones internacionales, nacionales, y editorial UNISON, variando los puntajes según el tipo y clasificación del producto publicado. Lo anterior prueba que se evalúa la difusión del conocimiento a través de la publicación del mismo pero opinan los académicos que hace falta un programa de difusión y extensión del conocimiento generado a través de la práctica docente y productos de investigaciones.

*... yo creo que ya es necesario si queremos tomar con seriedad estos programas de estímulos al desempeño, se acompañen de otros soportes, de otros apoyos donde el maestro que realmente tenga una producción publicada, sea a través de lo que podrá hacer en la medida que existan las facilidades para ello.<sup>25</sup>*

*...pero no tuvo un programa editorial, el investigador dónde publica, anda buscando dónde publicar en otras partes, dónde.<sup>26</sup>*

Por lo tanto se requiere de la infraestructura y soportes necesarios que permitan la difusión constante del conocimiento generado en la institución, lo que facilitará los intercambios de este entre redes de profesores e investigadores a nivel institucional, interinstitucional tanto nacional como internacionalmente.

### **Vinculación con sectores productivos**

La institución ha venido planeando el consolidar la vinculación y el intercambio, a través de varias acciones:

- ⇒ Intercambio con instituciones y cooperación con éstas en el contexto nacional e internacional.
- ⇒ Firma de convenios interinstitucionales para el fortalecimiento del profesorado, a través de educación continua, asesorías y estancias.

<sup>25</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, (Ramírez Leyva)

<sup>26</sup> Testimonio de Maestro de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, (Ramírez Leyva)



⇒ Firma de convenios de colaboración académica y cultural, convenios de intercambio académico y de cooperación científica, así como vinculación con sectores sociales y productivos.

El objetivo de la vinculación ha sido fortalecer la actividad académica con los sectores sociales, así como con los productivos y, por otra parte, que ello impacte en la formación profesional.

Se opina que el objetivo de vinculación no se logra, por lo tanto, la producción de conocimiento, así como el servicio que se puede prestar en la solución de problemas en los diferentes sectores no se logra alcanzar.

Siendo fundamental para esta comunidad el vincular su práctica de docencia e investigación con el sector productivo y este influya en la formación práctica del estudiantado.

*"Entonces no se, generando compromisos ante la universidad de diplomados por ejemplo, de qué manera podría apoyar a las diferentes instituciones que hacen investigación dentro de las escuelas y nosotros también como universidad, también nos podemos vincular con el sector social, porque estamos sacando muchos estudiantes que no tienen trabajo, y son subempleados. Entonces no estamos viendo ninguna de las actividades sustanciales que nosotros hacemos como maestros de la universidad."*

Se plantea la necesidad de vinculación, a través de convenios, con la prestación de diferentes servicios, de parte de los académicos, haciendo alusión a la importancia de vincularse con empleadores para la formación de los estudiantes, pues estas actividades son vistas como aquellas que no contempla, de manera general, la institución.

En el cuadro No. 76 se describe, claramente, la relación del perfil docente requerido para la sociedad del conocimiento con las actividades de los académicos que evalúa el PEDD en la UNISON, así como también señalamos los soportes y financiamiento que según los académicos de la UNISON son necesarios para lograr conformar, a partir de la evaluación del desempeño docente, un perfil académico que les facilite participar en la construcción de la sociedad del conocimiento como actores centrales en este proceso en las IES.

UNIVERSIDAD DE SONORA: PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE, PERFIL ACADÉMICO Y SOPORTES PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.  
 CUADRO NO.76

<p>PERFIL DOCENTE PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un docente de primer nivel.</li> <li>• Un investigador competente.</li> <li>• Difundir su producción.</li> <li>• Promover y practicar la libertad de cátedra e investigación.</li> <li>• Uso de nuevas tecnologías e innovación en los procesos de enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Desarrollar el uso y conocimiento de las nuevas tecnologías.</li> <li>• Innovar los procesos de transmisión de conocimiento.</li> <li>• Participar en la formación de recursos humanos con capacidades creativas.</li> <li>• Capacidad analítica y de comprensión de los sujetos.</li> <li>• Poseer pensamiento estratégico prospectivo.</li> <li>• Mejorar la calidad y la excelencia de su desempeño académico.</li> <li>• Participar en la generación de procesos de aprendizaje social los cuales deben basarse en la Investigación y en el mejoramiento continuo e innovación.</li> <li>• Participar en la gestión de redes y consolidación de cuerpos académicos para la generación, intercambio y difusión del conocimiento.</li> </ul>
<p>SOPORTES QUE SE REQUIEREN (1) (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción de tecnologías de la información</li> <li>• Servicios de información</li> <li>• Redes electrónicas para la transferencia y difusión inmediata del conocimiento.</li> <li>• Movilidad académica y profesional mediante redes y uso de nuevas tecnologías.</li> <li>• Financiamiento:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la producción de conocimiento, intercambio y difusión.</li> <li>• Para innovación de infraestructura</li> <li>• Para el mejoramiento de las tareas de docencia (infraestructura).</li> <li>• Conexión de plantas académicas.</li> <li>• Formación y actualización docente, pedagógica y disciplinaria.</li> </ul> </li> <li>• Formación para el intercambio, cooperación y colaboración con sectores productivos e instituciones.</li> </ul>
<p>ACTIVIDADES DEL PEDD<sup>3</sup></p>	<p>Escolaridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doctorado</li> <li>• Maestría</li> <li>• Especialidad.</li> </ul> <p>Productividad docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y actualización de planes y programas de estudio.</li> <li>• Elaboración y actualización de planes y programas de estudio de educación a distancia.</li> <li>• Elaboración de material didáctico con nuevas tecnologías educativas.</li> <li>• Elaboración de notas de clase, fuertemente editadas y manuales.</li> <li>• Elaboración y actualización de material didáctico con nuevas tecnologías, paquetes didácticos, manuales de prácticas y notes de clase.</li> <li>• Autoría de libro relacionado con el área de conocimiento del profesor y aplicable al plan de estudios de la carrera.</li> <li>• Traducción de libro de interés del área del conocimiento donde se desenvuelve el académico publicado por editoriales de reconocido prestigio.</li> <li>• Impartición de cursos o diplomados de actualización disciplinaria o didáctica.</li> <li>• Diplomado de actualización didáctica recibida.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos recibidos de actualización docente.</li> <li>• Cursos recibidos dentro del programa institucional de tutorías.</li> <li>• Premios y distinciones recibidas por trayectoria y productividad.</li> <li>• Producción y participación en programas de radio y televisión.</li> <li>• Producción de materiales para actividades de difusión (difusión del conocimiento).</li> <li>• Donación de lenguas.</li> </ul>
ACTIVIDADES DEL PEDUO <sup>PI</sup>	<p><b>Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinciones.</li> <li>• Premio anual de Investigador distinguido.</li> <li>• Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores.</li> <li>• Pertenecer al Sistema Nacional de Creadores.</li> <li>• Premios en Investigación o creación artística.</li> </ul> <p><b>Publicaciones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación de artículos en revistas de catálogo.</li> <li>• Publicación de artículos en revistas con arbitraje en el área del conocimiento del docente.</li> <li>• Publicación en revistas sin arbitraje, en el área del conocimiento del docente.</li> <li>• Publicación de memorias con arbitraje en congresos o eventos académicos en la especialidad del docente.</li> <li>• Participación como invitado en publicaciones.</li> <li>• Clases a publicaciones en revistas de catálogo donde el docente sea referido como autor.</li> <li>• Ponencias y conferencias en eventos académicos.</li> <li>• Conferencias por invitación.</li> <li>• Participación con ponencia en congresos o eventos académicos de la especialidad del docente.</li> <li>• Proyectos académicos de investigación o creación de obra artística.</li> <li>• Responsable de proyectos de investigación.</li> <li>• Colaborador de proyectos de investigación.</li> <li>• Proyecto de colaboración o de prestación de servicios con el sector privado, público o social.</li> <li>• Patentes y otras actividades.</li> <li>• Obtención de patentes para la UNMSOM.</li> <li>• Elaboración de software con aplicación en el área de desempeño del docente.</li> <li>• Miembro de cuerpo académico registrado ante SESIC.</li> <li>• Dirección de proyectos para la creación de obra artística original.</li> <li>• Presentación o exposición de obras artísticas escolares que cursan temporalmente.</li> <li>• Presentación o exposición de obras artísticas escolares en festivales artísticos u otro tipo de eventos académicos.</li> </ul>
ACTIVIDADES DEL PEIDU <sup>PI</sup>	<p><b>Tutoría a ESTUDIANTES.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoría dentro del programa institucional.</li> <li>• Tutor académico de estudiantes de posgrado.</li> <li>• Premios otorgados a estudiantes por labor realizada bajo supervisión del profesor.</li> <li>• Formación de estudiantes en proyecto de investigación.</li> <li>• Tutoración de estudiantes.</li> <li>• Librería</li> <li>• Mensajes</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Doctorado</li> <li>* Otras actividades.</li> <li>* Asesor de grupos de estudiantes en programas de extensión y vinculación.</li> <li>* Impartición de seminarios o talleres extracurriculares dirigidos a estudiantes.</li> <li>* Dirección de proyectos de servicio social.</li> <li>* Preparación de alumnos para la presentación del EGEI.</li> </ul>
<p>ACTIVIDADES DEL PEDD<sup>29</sup></p>	<p><b>GESTIÓN</b>  Integrante de comisiones u órganos colegiados.</p> <p>Organización de congresos y eventos académicos.</p> <p>Otras actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Pertenecer a un comité editorial de publicación.</li> <li>* Evaluador de proyectos académicos.</li> <li>* Miembro o evaluador de organismos acreditadores de programas y/o profesionistas.</li> <li>* Miembro de jurado en exámenes de ingreso del personal académico.</li> <li>* Miembro del jurado para el otorgamiento de distinciones o premios de reconocimiento académico o profesional.</li> </ul>

Fuentes: (1) Clark, 1987, citado en Ornelas, 1998; UNESCO 1988a y UNESCO 1988b; AMULES 2000; UNEC-SE 2001; (2) Testimonios del personal de carrera de la Universidad de Sonora; (3) Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Sonora, 2002.

Respecto a la sociedad del conocimiento y Programa de Estímulos al Desempeño Docente podemos concluir:

La evaluación del personal académico de la Universidad de Sonora, se orienta a partir del contexto de globalización, los lineamientos y propuestas de los organismos internacionales, planteándose el mejoramiento de la calidad a través del desempeño de los académicos.

A diez años de evaluación del trabajo académico a partir de los programas de estímulos se percibe que no ha habido el proceso de evaluación adecuado que permita conocer la productividad de los académicos para su mejoramiento.

Estos programas de evaluación no influyeron en la conformación de un perfil profesional del académico que le permita participar en la construcción de la sociedad del conocimiento.

Se observa el hecho de que se han evaluado actividades relacionadas con la formación prospectiva de un perfil académico para la sociedad del conocimiento, pero han faltado los soportes necesarios para avanzar hacia el con un mejor desempeño de la docencia, investigación, difusión y gestión, así como en la innovación de los procesos de enseñanza aprendizaje que coadyuven en una mejor formación profesional del futuro egresado.

La Institución ha iniciado procesos de transformación e innovación con apoyos de recursos extraordinarios, sin embargo no han impactado en la magnitud que los académicos desearían en la transformación de su perfil y mejoramiento del proceso de trabajo.

Esta comunidad académica posee conocimiento sobre el perfil docente requerido para su participación en la sociedad del conocimiento, por lo tanto señala los soportes y la necesidad de financiamiento como dos factores fundamentales para lograr que la evaluación del desempeño docente incida en la formación del perfil académico que les permita participar en la prospectiva de la sociedad del conocimiento a partir de las IES.

Por último, podemos señalar que la pregunta inicial sobre la relación productividad de los académicos, a partir de la incorporación de las políticas públicas de evaluación, y su impacto en la formación de un perfil docente para la sociedad del conocimiento queda resuelta de la siguiente manera:

- Se implementó la política de evaluación del desempeño docente incluyendo la productividad a actividades relacionadas con un perfil deseado para la sociedad del conocimiento, no lográndose conformar en esta década de evaluación del desempeño por la falta de financiamiento que solventara soportes e infraestructura necesarios para un mejor desempeño del académico evaluado.

La universidad, como institución que implementa la política de evaluación, ha logrado avanzar en el mejoramiento de condiciones de trabajo, estabilidad laboral, introducción de nuevas tecnologías de la comunicación y en la profesionalización del personal docente, pero no a la par de la implementación del proceso de evaluación, por lo tanto se percibe, por esta comunidad, falta de requerimientos vitales para lograr una producción de calidad y la conformación del perfil académico deseado para la sociedad del conocimiento.

Citas Bibliográficas

ANUIES (1999)	Estadísticas de Educación Superior. ANUIES; 1999. <a href="http://www.anui.es.mx">www.anui.es.mx</a>
ANUIES (2000)	La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUES. México 2000.
Brunner, José Joaquín (2000a)	"Notas sobre educación superior" Conferencias de la Universidad de Antioquia. Medellín, Febrero 2000. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2000b)	"Educación superior: Desafíos y tareas" Discurso de incorporación a la Academia Chilena de Ciencias Sociales, Políticas y Morales. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín; (1997)	"Educación superior, integración económica y globalización" en Perfiles educativos. Vol. XIX, Números 76-77. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1997.
ST AUS (1999)	Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, 1999.
ST AUS (2002)	"Programa de conversión de plazas y plazas para personal de asignatura" en Convenio de revisión salarial 2002. Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1985)	Estatuto de Personal Académico de la UNISON (EPA), Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1992)	Estatuto General de la Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1994)	"Reglamento del programa Carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON Hermosillo, Sonora, Abril de 1994.
Universidad de Sonora (1999)	"Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, Septiembre 1999
Universidad de Sonora (2001)	Propuesta de estructura de estrategias y programas del PDI. Documento de Trabajo. Noviembre 2001
Universidad de Sonora (2002)	"Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, enero 2002.
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 196, Hermosillo Sonora, 7 de noviembre del 2003.
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano Informativo de la dirección de comunicación, No. 197, Hermosillo Sonora, 1 de febrero del 2003.
Universidad de Sonora, (1994)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994. Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Universidad de Sonora, (1994)	Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.

**CAPÍTULO V. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA  
IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN AL  
DESEMPEÑO DOCENTE.**

---

## CAPÍTULO V. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE.

Los objetivos de este capítulo tienen relación con dos aspectos, uno de ellos es el hecho de que el PEDD ha influido en la pérdida de capacidad de negociación con relación a la obtención de alzas salariales para los académicos, quitándole poder e influencia a la organización sindical; el otro aspecto es la falta de respuestas políticas de los académicos hacia la implementación de la evaluación de su desempeño, por lo que nos planteamos conocer la percepción de los académicos sobre:

- o La participación del sindicato respecto a las mejoras salariales.
- o La participación del STAUS en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PEDD) de la Universidad de Sonora.

Y la percepción de los líderes sindicales del periodo 1993-2002 respecto a:

- o Su gestión para mejorar los salarios de sus agremiados y la influencia de la política de evaluación de los académicos en la participación sindical, esto a partir de la entrevista a los representantes sindicales y revisión documental.
- o La participación colectiva en la vida sindical de sus agremiados a partir del ingreso al PEDD.
- o La relación evaluación académica, a través de los programas de estímulos, y la construcción de un perfil docente para la sociedad del conocimiento.

### **Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) y su participación en el Programa de estímulos al desempeño docente. 'Los académicos'**

El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, se funda el 09 de diciembre de 1976 ganando su titularidad a través de un recuento en 1984. El número de agremiados fue en aumento a partir de 1982 con la salida de la rectoría del Lic. Alfonso Castellanos Idiáquez agrupando en la actualidad aproximadamente 2,000 agremiados.

A más de 25 años de trayectoria, el STAUS en el presente es la única organización sindical que representa a los trabajadores académicos en la UNISON.

Los académicos tienen una percepción positiva sobre la participación de los diferentes Comités Ejecutivos del STAUS en relación a la implementación de programas de evaluación docente, sin embargo, se realizan algunas propuestas para STAUS, pues se percibe que ésta organización requiere de creatividad e innovación para participar en la transformación de los procesos de evaluación de sus agremiados.



Los antecedentes de participación del STAUS, son a partir del surgimiento de ésta política de evaluación, pese a que uno de los lineamientos de la SESIC era que recomendaba a las IES no involucrar a las organizaciones sindicales en estos procesos. La participación del STAUS ha ido en aumento a partir de los reglamentos de 1999 a la fecha.

Respecto a la participación, es señalada de la siguiente manera:

- ⇒ Se percibe que el salario ha estado en el centro de la lucha sindical en las revisiones contractuales, y en segundo lugar la estabilidad laboral y lo académico.
- ⇒ A participado a través de comisiones en la realización de propuestas a las autoridades universitarias sobre los reglamentos y procesos de evaluación del personal académico.
- ⇒ Difusión de información sobre comportamiento del programa.
- ⇒ Se señala la necesidad de que el sindicato se involucre en la elaboración de propuestas de evaluación de los programas de estímulos, así como la necesidad de innovarse como institución.

***El salario ha estado en el centro de la lucha sindical en las revisiones contractuales, en segundo lugar la estabilidad laboral y lo académico.***

*"El salario"*

El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) en el contexto de sindicatos universitarios quedó ubicado en la política de topes salariales al igual que otros sectores y es a partir de los ochenta que su lucha sindical ha sido orientada hacia la necesidad de avanzar en el salario más allá de los topes salariales que estipula el gobierno no habiendo avance en este aspecto centrandose en el logro de prestaciones que impacten en mejores niveles de vida de sus agremiados, condiciones de trabajo, así como en la estabilidad laboral.

En su trayectoria se han pactado a nivel del contrato colectivo demandas que coadyuvan el mejoramiento académico como son los reglamentos de ingreso, promoción y permanencia, apoyo a eventos académicos, programa de becas

**Limitaciones.** *"Los sindicatos están fuera"*

Por disposición y sugerencias de la SHCP y SEP se prohíbe la participación de los organismos sindicales en la política de evaluación de la productividad de los académicos, a partir de ello los rectores de las instituciones proporcionan esta información a los sindicatos de académicos de las diferentes IES.

La anterior disposición pasa a formar parte de la reglamentación que se les solicita elaborar a cada institución para señalar en ésta la exposición de motivos, disposiciones generales, requisitos para solicitar el ingreso, así como los factores a evaluar, y montos económicos.

En el caso de la Universidad de Sonora, queda estipulado en el reglamento de estímulos (periodo 1992-2002), en su artículo 6 "Los recursos asignados al Programa de Estímulos al Personal Docente de la Universidad de Sonora, se aplicarán como beneficios independientes a las remuneraciones y prestaciones establecidas contractualmente; por lo tanto no forman parte del salario, no implica ni afecta en ningún sentido, ninguna otra prestación y no estarán sujetos a ningún tipo de negociación con organismos sindicales o estudiantiles" (UNISON, 2002:12)

A diez años de difusión y puesta en marcha este tipo de programas en la UNISON los académicos tienen conocimiento de la exclusión de la organización sindical en el programa de estímulos.

*"Esta asignación presupuestal igual que FOMES, PROMEP, PROADU, entran por otra vía de financiamiento, al sindicato no lo toman en cuenta no tiene vela en el entierro"*

*"Como principio, los sindicatos están fuera, no tienen ingerencia y autoridad en gestión, reglamentos, por ejemplo, proponer niveles"*

*"Yo creo que por ahí el sindicato tiene que ser más creativo porque si bien los condados son así el sindicato no va a participar, porque si no se pone en peligro la bolsa otorgada por Hacienda, pero si trabajar en otros sentidos para que las restricciones no sean tan fuertes"*

Existe pues el conocimiento de parte de los agremiados de que las partidas especiales para las instituciones de educación superior no tiene participación la organización sindical, aspecto que se ha interiorizado en esta comunidad en la medida de que la UNISON se ha incorporado a la política de rendición de cuentas a cambio de recibir recursos de los diferentes programas que han surgido.

*"Salario estímulos a la productividad no son salarios"* Representación sindical.

Por otra parte, las diferentes administraciones sindicales (Comités Ejecutivos) consideran que esta política de estímulos a la productividad fue diseñada por el gobierno e implementada por la institución como una forma de no aumentar los salarios y de la cual la organización sindical no participaría con propuestas y análisis.

*"Las políticas excluyentes para las organizaciones sindicales en los estímulos, productividad y FOMES; aspectos que se han tomado por la administración...se han reducido los"*

<sup>1</sup> Testimonio de Profesor de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "A"

<sup>2</sup> Testimonio de Profesor de Tiempo Completo de la División de Ciencias Económicas y Administrativas, Titular "B"

<sup>3</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo, Ajuste de contratación, Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "A"

incrementos directos al salario, que es donde nosotros tenemos participación directa.” (Villanueva,1994:12)

“Una manera más sutil de inhibir la presencia sindical es a través de los llamados “estímulos académicos” que se traducen en una vía alterna individualizada para mejorar los ingresos, es decir una especie de reemplazo parcial de la negociación colectiva de los salarios” (Aragón, 1994:9)

“Ellos tienen el control, o sea, ahí desde que se crearon todos los estímulos siempre han tenido un lineamiento de la SEP en el sentido de que esos estímulos no son negociables...” a parte su origen de estos programas de evaluación docente son para limitar los incrementos salariales a los académicos, a través de ingresos adicionales a concurso.<sup>4</sup>

“Buena, creo que tiene muchos ángulos para analizarse, por un lado está el aspecto legal donde, en el caso de los estímulos en donde claramente, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, son parte del salario y debieran repercutir, digamos lo que es aguinaldo, prima vacacional, etc, sin embargo se otorgan al margen fuera del contrato, por lo que no tienen nada que ver con este tipo de prestaciones, ese es el ángulo legal, no se aborda por los sindicatos debido al riesgo que implica el pelear que formen parte del salario, en ese sentido el gobierno, digamos, podría retirar esos recursos económicos, y los sindicatos hemos sido cautelosos en ese tipo de lucha.”<sup>5</sup>

Ambos sectores agremiados y dirigencias sindicales están conscientes de las limitaciones para incidir en el diseño e implementación de los programas de estímulos por las disposiciones impuestas a nivel federal desde su iniciación, sin embargo argumentan que debe ser parte de la percepción salarial porque legalmente lo es.

Estos programas vienen a sustituir los incrementos salariales, donde las percepciones son gestadas a nivel de los individuos a través de su ingreso a los programas de estímulos afectando el trabajo colectivo y la lucha sindical para la obtención de mejores salarios a través de negociaciones colectivas<sup>6</sup> (Muñoz García, 2002).

### **Repercusiones de las políticas de estímulos en la gestión sindical.**

“La gente pierde interés por los sindicatos”

Uno de los aspectos que ha repercutido de la implementación de programas de estímulos a la productividad es el desinterés del académico de tiempo completo de carácter indeterminado para participar en las acciones colectivas tendientes a mejorar lo salarial, laboral y lo académico, y

<sup>4</sup> Testimonio de Secretario General STAU, periodo 1995-1997.

<sup>5</sup> Testimonio de Secretario General STAU, periodo 1999-2001, 2001-2003.

<sup>6</sup> Humberto Muñoz señala la importancia de analizar la no participación de los académicos en la organización sindical, así como la poca resistencia a la adaptación de políticas públicas que las IES implementan.

a participar en la organización sindical en acciones como asistencia a asambleas generales, así como querer formar parte del Comité Ejecutivo.<sup>7</sup>

Los testimonios del personal académico y de los líderes sindicales coinciden en el hecho de la repercusión negativa de estos programas en la vida sindical aumentando con ello un desinterés por participar en diferentes comisiones, así como en elecciones de comité ejecutivo, por considerar que afectaría su dedicación a actividades que les reditúan un determinado puntaje y que les permiten incorporarse al programa.

*"Es evidente que la participación de la mayoría de los agremiados al STAUS no ha sido a lo mejor en este periodo, apostándole todo a la negociación, creando con esto una gran inmovilidad de la gran mayoría de los compañeros, repercutiendo en contra nuestra y eso se puede observar en las declaraciones de la administración, de que la tranquilidad de la Institución se debe a su gestión y no a la disponibilidad y prudencia de nuestra organización de resolver la problemática..."*(Villanueva, 1994:13)<sup>8</sup>

Las repercusiones que han tenido en el trabajo académico y las relaciones entre los propios académicos por un lado se individualiza el trabajo el querer ingresar a los estímulos ha sido una lucha personal, y se ha visto acompañado de una resistencia a realización de actividades por los sindicatos en la medida que los aumentos salariales están fijados por los tope, fijados por los gobiernos y la gente se limita a hacer su trabajo para acceder a este tipo de estímulos, repercutiendo, por otro lado, en las relaciones de los académicos ya que estos están más concentrados en su trabajo individual teniendo pues una incidencia fuerte en que la gente pierda interés por los sindicatos.<sup>10</sup>

*"El problema es que uno se siente impotente por lo que se ha visto, desde 1992, es que un sindicato se puede lanzar a huelga para lograr algo más de lo que el tope salarial y el ofrecimiento no se mueve un ápice, o sea, no se razona y es que no tengamos nuestras razones, sino que éstas no son válidas ante el poder del gobierno, esto es lo que te voy a dar y háganle como puedan... los aumentos salariales no logran resarcir tu salario en la medida que deben hacerlo, sino que la opción que plantean SEP y Hacienda es a través de los estímulos... no accediendo todos los maestros a ellos"*<sup>11</sup>

Los representantes sindicales y los académicos hacen alusión al hecho de que la organización sindical ha puesto en el centro de la lucha el salario en las revisiones salariales, pero también se argumenta que no logra avanzar más allá de los tope salariales, así como también los

<sup>7</sup> El sindicato tiene pactado en la cláusula 178 del contrato colectivo que los profesores de tiempo completo indeterminado ocupen un puesto en el Comité Ejecutivo podrán recibir el nivel último obtenido. Esto se pactó con el fin de motivar al personal académico a participar en puestos de dirección sindical.

<sup>8</sup> La problemática se refiere a la no creación de plazas, no sustitución de licencias, escasa inversión y actualización y profesionalización docente y la no regulación del personal de asignatura.

<sup>9</sup> Se refiere con negociación a las revisiones contractuales y salariales que cada abril realiza STAUS-UNISON.

<sup>10</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1999-2001, 2001-2003.

<sup>11</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1995-1997.

líderes sindicales que en la medida en que no hay avances en la obtención de mejores salarios más allá de los topes impuestos por el gobierno ha sido uno de los factores que ha influido para que los académicos se alejen de la participación sindical y busquen, en los programas de apoyo extraordinario, dirigido al profesorado, opciones de incrementos económicos.

Los académicos parten del reconocimiento de que la participación sindical se ha deteriorado y las manifestaciones de los agremiados respecto a los reglamentos y formas de evaluar su productividad a partir del PEDD, no ha sido manifestada la inconformidad de manera colectiva, pues siendo un sindicato que aglutina a más de 2,000 afiliados las resistencias, respecto al programa de evaluación han sido a partir de sectores minoritarios, siendo las manifestaciones más generalizadas, las de oposición al reglamento de 1999, y es recurrente, en sus testimonios, la alusión a esta participación.

Ejemplo de lo anterior es la participación que los investigadores han tenido durante el año 2003 donde realizan propuestas como "elite" para ser incluidos en el programa aceptando otras actividades académicas como equivalentes a las de docencia; otra manifestación ha sido la poca movillización del colectivo para solicitar el remanente de la convocatoria 2002-2003 que la institución les debe por no haberse gastado el total de la bolsa en esos periodos, por haberse pagado con salarios mínimos y quedar un remanente que equivale, aproximadamente, al 85% de lo que percibieron como estímulo económico.

*"Sin embargo yo quiero hacer una reflexión pequeña, con respecto a la responsabilidad por esto, la inclusión que hubo hace un año, por ejemplo, desde el sindicato la estuvimos impulsando vigorosamente, dedicamos mucho tiempo, mucho esfuerzo, muchas reuniones, mucho trabajo de escribir, de tratar de alentar a la gente para que participara... la participación fue nula, entonces, lo que se está viendo por parte de la autoridad es eso, si uno llama a reuniones para discusión y para tratar de llevar a otras alternativas y demás y aparecen 10, 15 gentes en una reunión en la que debieran estar de perdida 100..."<sup>12</sup>*

Una de las transformaciones que en la vida laboral y de las organizaciones sindicales traen consigo los programas de estímulos es la construcción de individualidades alejando no solo el trabajo académico colectivo, sino el debilitamiento del movimiento sindical, haciendo con ello más fácil el fortalecimiento de estos programas como políticas de remuneración económica por el trabajo de los académicos al margen del salario y de la negociación sindical.

Por otra parte los ingresos salariales vía negociación sindical por más de una década se han otorgado en base a la política de topes salariales a nivel nacional.

Existe mínima participación de los agremiados en la elaboración de alternativas para mejorar las propuestas que la institución incorpora para la evaluación del trabajo académico,

<sup>12</sup> Testimonio Investigador de Tiempo Completo de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, Titular "C". Miembro del Comité Ejecutivo STAUS periodo 1999-2001.

hablando evidencias, desde 1995, de propuestas elaboradas a nivel de los comités ejecutivos pero no se ha contado con la participación colectiva de los afiliados y principalmente del personal de tiempo completo indeterminado que es el beneficiado con esos programas de evaluación al desempeño.

Debemos de reconocer que los programas de diferenciación salarial se han desarrollado en México orientados al personal académico, lo que permite el incremento en los ingresos de los académicos de tiempo completo y contratación de carácter indeterminado con funciones de docencia e investigación pero también acentúa la diferenciación, competencia y la individualización del trabajo académico; y por otra parte se acompaña no necesariamente de una producción con calidad y otra de las consecuencias ha sido la desactivación del movimiento sindical académico para la lucha salarial fundamentalmente. (Aboites, 1999, Rueda, 1999, Ibarra, 2000)

### ***Programa de estímulos al desempeño docente y percepción de la dirigencia sindical.***

#### **Organización del trabajo, calidad y productividad.**

Respecto al impacto del PEDD sobre la organización del trabajo, la productividad, calidad y el reconocimiento prestigio y autoridad académica existe una relación entre lo vertido por los académicos y los líderes sindicales<sup>13</sup>, así como también en lo referido a la relación entre el PEDD y la construcción de un perfil docente para participar en la sociedad del conocimiento.

La dirigencia sindical percibe que los estímulos económicos no han contribuido de manera favorable en la organización del trabajo académico, así como tampoco en el mejoramiento de la productividad y calidad *"objetivamente los estímulos académicos no han contribuido a mejorar la calidad de los docentes, sino a estimular la simulación en el trabajo, a la búsqueda anárquica y en ocasiones deshonestas de los puntos necesarios para gozar una beca... Los intereses generales de la institución y la dignidad del trabajo universitario seden su lugar a la competencia en el mal sentido de la palabra entre compañeros en busca de acumular puntos"* (Aragón, 1994:9)

*"Los programas que se han estructurado en las universidades para "mejorar" el salario mediante los estímulos al personal académico han sido utilizados para contener las solicitudes salariales de los sindicatos y han sido aplicados con criterios individualistas que no producen el efecto esperado en el desarrollo del trabajo académico, lo que producen son efectos adversos en el personal académico, al confundir la productividad académica con la realización de múltiples y variados trabajos de corte inmediatista"* (Montesinos, 1995:8)

*"Lo nuevo en las transformaciones son estos instrumentos y debes hacer de todo, docente, investigador, difusor pero a lo mejor en un año eres más difusor y no te cuenta porque tienes que hacerla de todos no de una cosa de manera general no hay calidad y productividad y como se manejan los factores de evaluación - otro es que el sistema de*

<sup>13</sup> Ver apartado sobre estos aspectos en el capítulo No.III.

topes, por ejemplo no más de dos manuales, un determinado tipo de artículos publicados, etc. porque se te satura el rubro, hace que el trabajo académico sea muy pulverizado y nos ponen a hacer de todo.<sup>44</sup>

"No genera el trabajo colectivo sino individual eso me parece muy negativo, otro es que "molea" el trabajo académico porque el trabajador generalmente busca puntos y no solucionar problemas, sino más bien obtener puntos a través de diferentes trabajos, cuando no, incluso a la simulación de trabajos, en ese sentido creo que han sido poco provechosos en el aspecto académico. es muy difícil decir si ha aumentado la productividad en la medida de que lo que se evalúa son constancias, podría afirmar que veo más actividad, pero no veo que incida en la problemática de la institución, los cambios en la organización del trabajo mas bien han tendido a la individualización del trabajo, repito, se concentra más en observar el puntaje que le da cierta actividad más que en la importancia que debiera tener en otras palabras el reglamento lo obliga a ser medio carpintero, a ser medio pintor, medio mecánico, con un afán de ingresar al estímulo, yo preferiría un especialista en resolver problemas de docencia, o un especialista en resolver problemas de investigación, mas que un académico de "hacelotodo" que trata de abarcar muchos aspectos pero no resuelve nada en particular."<sup>45</sup>

La organización del trabajo se ve afectada a partir del PEDD con la realización de múltiples actividades apegadas a tabla de puntajes lo que les proporciona un determinado número de constancias, así como la "pulverización" a través de ello del trabajo académico dando lugar a un académico "hacelotodo", y donde la calidad no es observable en la medida que se evalúa constancias no productos y la productividad equivale a acumulación de estas, y la simulación de la producción, esto en aras de poder participar en el concurso de evaluación de la productividad a cambio de un estímulo económico.

### **Reconocimiento, Prestigio y Autoridad Académica.**

*"Un nivel elevado puede ser fuente de sospecha."*

Respecto al reconocimiento, prestigio y autoridad académica, lo vertido anteriormente sobre la no calidad de la producción de los académicos tiene relación directa con la opinión de que la pertenencia al PEDD no es un factor de reconocimiento, prestigio y autoridad académica.

El no reconocimiento, prestigio y autoridad percibido así por la representación sindical de los diferentes periodos tiene que ver con el hecho de que perciben que lo que estimula es la simulación en el trabajo, la búsqueda de puntos, la dispersión de las actividades y la individualización del trabajo académico.

<sup>44</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1996-1997.

<sup>45</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1999-2001, 2001-2003.

*"Principalmente en lo que se convierten los estímulos al desempeño y a la productividad en nuestro caso es una carrera para acumular puntos, con fin de lograr llegar a los niveles más altos sin importar la calidad de los trabajos realizados; es decir se ha estado premiando la inmediatez con los estímulos"* (Villanueva, 1994:12)

*"El obtener un nivel alto en la beca al desempeño no es factor de prestigio y reconocimiento...si eres nivel alto sabes cómo meter las cosas... mucho consiste en saberse mover aunque hay de todo, pero yo no conozco a alguien que se dedique a la pura docencia y lo logre, o un ajuste de contratación con 25 horas porque te tienes que dedicar a docencia, investigación, gestión, no es factor de prestigio...cuesta más trabajo sacar un nivel en los estímulos que en el SAI"*<sup>16</sup>

*"Yo creo que no, creo que cuando una persona queda en un nivel elevado puede ser fuente de sospecha, de ser una persona que se dedica a cazar constancias, este en un afán de quedar en un nivel elevado, creo yo que el reconocimiento de un académico se da más a través del trabajo que se observe que desarrolla cotidianamente, más no a través del nivel que obtiene en el estímulo, la gente identifica quién es buen académico porque lo conoce, sabe qué hace y cómo se comporta... se le reconoce por el trabajo académico cotidiano"*<sup>17</sup>

Vinculan la producción con simulación y acumulación de constancias por actividades realizadas a corto plazo además que éstas son muy diversas en la medida que así lo solicita el reglamento y la tabla de evaluación.

El pertenecer al PEDD y obtener un nivel, sobre todo, alto no es un indicador de prestigio, reconocimiento y autoridad académica, sino por el contrario se asocia con la perversión y simulación. Y lo que sí es visto como un factor de prestigio y reconocimiento académico es el trabajo cotidiano que es validado por los propios colegas.

Si bien es cierto en los testimonios vertidos por el personal académicos sobre estos aspectos fueron negativos<sup>18</sup>, es sorprendente que a través de la trayectoria de este programa que evalúa la productividad de los académicos, las dirigencias sindicales tengan una opinión similar, por lo tanto como política para la cual fueron diseñadas no han logrado en los académicos de esta Institución, sus objetivos, que fue el aumento a la productividad, mejora de la calidad y mejora de los ingresos del personal académico.

<sup>16</sup> Testimonio de Secretario General STAU, periodo 1995-1997.

<sup>17</sup> Testimonio de Secretario General STAU, periodo 1999-2001, 2001-2003.

<sup>18</sup> Ver en el capítulo No. III, prestigio, reconocimiento y autoridad académica a partir de la percepción de los docentes.



## **Satisfacción.**

*"No está satisfecha la planta con el programa."*

Los grados de satisfacción del personal que labora en los centros docentes tiene una relación directa con el trabajo bien hecho, lo que se relaciona con la calidad y el mejoramiento de la productividad de los académicos, desde esta postura nos interesó saber la satisfacción del personal evaluado a partir de los propios académicos y desde la visión de la representación sindical, en este caso percibe insatisfacción del gremio en referencia a las expectativas no alcanzadas a través del PEDD.

*"Bueno, creo que hay mucha insatisfacción por varias razones, por el tipo de reglamentos donde se evalúa a un individuo que hace de todo y que los traen juntando constancias por todos lados, y además es año con año, noto que los individuos no están satisfechos con el tipo de reglamento que rige el programa pero además hay una gran insatisfacción porque en nuestro caso ingresan alrededor de 500 académicos, teniendo con ello solo incidencia del estímulo económico en el 25% de la planta, quedando insatisfecha la otra proporción por no ingresar al programa, no está satisfecha la planta con el programa, ya sea por el reglamento, ya sea porque simple y llanamente no puede disfrutar de los beneficios del mismo."<sup>18</sup>*

La insatisfacción es vinculada, por los líderes sindicales, con la rigidez del reglamento, por la exclusión y por la diversidad de actividades que se le exigen al académico, así como por la remuneración no alcanzada al no cumplir con los requerimientos mínimos de Ingreso, o bien de llegar a los niveles del IV al VII, creciendo el grado de insatisfacción por lo reducido de los salarios en la última década. Por último, creemos que este factor es muy importante analizar porque de los grados de satisfacción dependerá el desarrollo del presente y del futuro de estos centros de trabajo.

## **Profesionalización**

La profesionalización es entendida, por los representantes sindicales, desde la perspectiva de la actualización y superación académica (cursos, talleres de actualización pedagógica y disciplinar), y a través de los estudios de posgrados.

En 1994, se consideraba la negativa de la administración en no invertir en superación y especialización de su recurso humano, considerando que descuidaba este aspecto por la inversión que realizaba en una estructura administrativa demasiado voluminosa e ineficiente y, se preveía que esto repercutiría a futuro en la academia, la investigación y el extensionismo. (Villanueva, 1994)

Siendo una propuesta de la organización sindical en este periodo 1993-1995 el avanzar a través del incremento de financiamiento para la actualización didáctica, pedagógica y disciplinar de

---

<sup>18</sup> Testimonio de Secretario General STAES, periodo 1999-2001, 2001-2003.

los académicos, así como en el aumento de los índices de académicos con título de maestría y de doctorado en las diferentes áreas.

En la administración 1995-1997 se planteó, en diferentes propuestas, este aspecto, como en fue en 1996 con el surgimiento de PROMEP y análisis de las características del personal académico, tomando en cuenta los niveles de escolaridad y los requerimientos a futuro a nivel de maestría y doctorado, para incidir en la profesión académica, en el proyecto de desarrollo institucional y en el futuro deseable para que el personal pudiera participar no solo en el desarrollo del sistema, sino poder participar en el desarrollo económico requerido para el país. (STAUS, 1994; Montesinos, 1995; Montes, 1996).

Se afirma que durante la década pasada no había relación entre el decidir realizar cursos de actualización, principalmente estudios de posgrado, con el ingreso al programa de estímulos, e inicia un cambio en esa tendencia a partir de que se vinculan los diferentes programas de apoyo al profesorado, ya sea para recibir estímulos económicos, o equipamiento e infraestructura para la docencia e investigación.

*Las razones por las que la gente se va a estudiar han cambiado, la gente dice: porque me tengo que ir al doctorado o maestría, se tienen que ir porque ahora ya no te apoyan nada, proyectos externos por CONACYT u otro si no tienes el grado académico - eso ha forzado a obtener un grado porque se ha convertido en una limitante no tenerlo, en el pasado no existía esto, porque ahora se ve un poco más agravado porque ahora te piden ser perfil PROMEP y para ser perfil PROMEP ahora te piden que hayas tenido estímulo al desempeño docente, esto es una aberración porque esto no es un programa obligatorio. perfil PROMEP y beca al desempeño es a concurso de los que quieran.<sup>20</sup>*

*Al principio no había relación entre el ingreso a programas de formación y actualización ya que en el caso de STAUS/UNISON se tiene pactado un programa de becas que hasta mediados de los ochenta fue dinámico e independiente de las políticas de estímulos, pero posteriormente se han iniciado transformaciones cuando se pretende vincular la pertenencia al PEDD con perfil PROMEP, FOMES y apoyos CONACYT, impulsando con ello varios mecanismos de control del personal académico a partir de ingresar a estos programas, para la obtención de un mayor ingreso o mejores condiciones de trabajo, ambos deteriorados y la gente busca por ello hallar opciones, ya que la institución no lo proporciona, "yo te doy en la medida que tu solicitud cumpla con los requisitos que te pongo", siendo estos últimos los niveles de escolaridad.<sup>21</sup>*

Se observa una modificación en el hecho de que el PEDD se ha vinculado a partir de 1999 con otros como ha sido PROMEP y, posteriormente, con los apoyos CONACYT, por lo tanto, se ve a futuro que va a predominar la necesidad de alcanzar grados de maestría y doctor para poder

<sup>20</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1995-1997.

<sup>21</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1999-2001, 2001-2003.

acceder a estos apoyos extraordinarios que se incorporan al mejoramiento de los ingresos económicos del personal académico, así como equipamiento para la docencia e investigación.

### **Sociedad del conocimiento**

Desde la perspectiva de los representantes sindicales, no ha habido repercusión de la participación al PEDD en la construcción de un perfil de los docentes que aporte elementos que les permitan intervenir en la conformación de la sociedad del conocimiento.

Lo anterior es porque el reglamento induce a hacer proyectos y actividades de corto plazo y no actividades que resuelvan problemas de la institución y de la sociedad, se tiene el recurso humano, pero se percibe la falta de planeación de la institución para lograr avanzar hacia la sociedad del conocimiento, y por otra parte la ausencia de estímulos remitidos a condiciones para el trabajo y recursos económicos de apoyo a la investigación y el mejoramiento de la docencia.

Aspecto en el que coinciden con los académicos y con la propia institución si partimos de que los actuales planes de desarrollo se orientan hacia avanzar a la sociedad del conocimiento pero sí se reconoce por la administración universitaria que se requiere conocer con qué se cuenta en el presente para proyectar el futuro, además de que las necesidades y rezagos podrán solventarse solo con apoyos de partidas extraordinarias, fundamentalmente con recursos de PROMEP.<sup>22</sup>

*No, porque precisamente esta diseñado el instrumento, no es para que la institución en su conjunto se enfrente a esa, o incida...<sup>23</sup>*

*Creo que tiene muy poco que ver el programa con este tipo de necesidades... lo que hace es inducir a proyectos y actividades de corto plazo, no actividades profundas que se resuelvan a mediano o a largo plazo, si el académico observa que una actividad va a durar demasiado y no va a tener una constancia para la evaluación, prefiere dejarla para una evaluación a más corto plazo, en ese sentido si no buscan actividades que correspondan con las necesidades, sino que buscan actividades que reditan puntos, se desliga la necesidad con el propio programa... si se sigue así no va a tener nada que ver con las necesidades de la institución ni con las necesidades de la sociedad con las que establece el programa.<sup>24</sup>*

Se percibe que la institución, como encargada de planear el desarrollo presente y futuro no ha vinculado éste con el tipo de actividades que evalúa en la productividad de los docentes, las cuales sí tienen que ver con la formación de un perfil para la sociedad del conocimiento, pero las formas, los tiempos en que son evaluadas no han permitido consolidar la calidad de la

---

<sup>22</sup> "La Universidad de Sonora es una institución que cuenta con una estabilidad y una condición tal, que le permite pensarse dentro de la construcción de una sociedad del conocimiento, resolviendo el rezago para la consolidación de cuerpos académicos que permitan el avance en la generación y aplicación del conocimiento" (Gutiérrez Rohán, 2001) –Declaración del vicerrector de la Universidad de Sonora. 15 de Octubre del 2001.

<sup>23</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1995-1997.

<sup>24</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1999-2001, 2001-2003.

productividad, así como tampoco incidir en la resolución de problemas de la institución, de la sociedad y por lo tanto, de un perfil de los académicos para participar en la construcción de la sociedad del conocimiento.

### **Transformaciones y financiamiento**

Sobre las transformaciones, lo que más ha permeado en esta década, en la UNISON, es la existencia de programas de recursos especiales, la falta de un proyecto institucional que sea valorado por los académicos de manera positiva y, pese a incorporación de programas de fondos especiales, se sigue percibiendo, por la administración sindical, falta de recursos para el mejoramiento de las actividades de los profesores y profesores investigadores, como son docencia, investigación, difusión y gestión.

Entre las transformaciones para el mejor desempeño del trabajo académico, el sindicato ha tenido intervención en este tipo de asuntos.

Sobre las transformaciones del proyecto modernizador para mejorar la calidad del trabajo se percibía que no existía para ello incentivos materiales como salario suficiente, condiciones adecuadas de trabajo y seguridad en el empleo, dándose, por otro lado, un "ahorcamiento" presupuestal que imposibilita la transformación de las IES y cambios de actitud de sus actores. (Aragón, 1994)

*"Mira, lo de nuevo que hay en las universidades, son estos instrumentos el problema fundamental es que, para hacer todo esto se necesitan recursos, aquí lo que ellos dijeron es démosle estas pequeñas bolsas, pero esas cosas no se adquieren con el puro instrumento necesita algo atrás y eso es el financiamiento"<sup>25</sup>*

*"Hemos peleado para que se mantenga el programa de becas para estudios de posgrado, en las condiciones del trabajo para el personal académico no hemos logrado todo lo que quisiéramos pero al menos nuestra lucha porque los académicos tengan un cubículo, hemos hecho propuestas de corte académica, pero de parte de la universidad, creo yo que muy pocas transformaciones que hayan tenido repercusión importante en el desarrollo del trabajo, la universidad no le entra a lo que son los trabajos más importantes que puedan incidir en esa transformación."<sup>24</sup>*

Se percibe el no avance hacia una transformación de la institución, así como la no relación evaluación del profesorado, con la solución de problemas de la institución y de la sociedad, por el tipo de instrumento con que se les evalúa su productividad, además de influir para ello la no suficiencia de los recursos económicos para optimizar las condiciones en que se desempeñan y se ejercen las prácticas académicas.

<sup>25</sup> Testimonio de Secretario General STAU, período 1995-1997.

<sup>26</sup> Testimonio de Secretario General STAU, período 1999-2001, 2001-2003.

## Los soportes

Se percibe que el académico no cuenta con los soportes necesarios para lograr un trabajo de calidad que le permita participar en un futuro deseable en la sociedad del conocimiento, lo anterior relacionado con el problema de financiamiento y con la diferenciación que ha generado el concursar el académico por apoyos para mejorar condiciones de trabajo, equipamiento e infraestructura, como son el perfil PROMEP, dejando de lado la responsabilidad la Institución referente a la obligación que tiene de proveer al trabajador académico de los requerimientos necesarios para un mejor desempeño de sus actividades.

*"No, creo que no. si se observa ahora las condiciones de trabajo o para tener buenas condiciones de trabajo se requiere tener un cierto perfil para que le den apoyo complementario y pueda tener un buen cubiculo y una buena computadora, y creo que eso está mal, creo que todos los trabajadores académicos deberán contar con un mínimo y claro tener beneficios adicionales a través de cierto tipo de programas, pero no podemos dividir a los académicos de dos tipos: uno los que tienen condiciones pésimas para el desarrollo del trabajo y el resto que tiene condiciones más o menos apropiadas, porque tuvo el reconocimiento del perfil PROMEP, creo que como trabajadores tenemos el derecho de tener condiciones mínimas a mi juicio existe una falta de identificación de la autoridad universitaria con sus trabajadores académicos y la realidad es que, se tiene que luchar demasiado para que el trabajador tenga un cubiculo digno, una computadora, etc, etc es decir me parece a mi que la autoridad debiera tener una identificación más con la realidad de los académicos y que pueda pelear a través del presupuesto que puedan tener condiciones dignas."<sup>27</sup>*

Las diferentes gestiones analizadas perciben esa ausencia de la Institución en relación a proporcionar los soportes necesarios de manera igualitaria para el profesorado y, con la política de apoyos especiales a concurso se viene a agudizar más la diferenciación entre esta comunidad dada, principalmente, por el grado académico, "si tiene grado entonces puedes concursar por perfil PROMEP", lo que implicaría mejorar la infraestructura y contar con equipo mínimo, pero si posees únicamente licenciatura no tienes el perfil preferente para solicitar este tipo de apoyo y otros

A partir de ello, la universidad ha hecho extensiva esta propuesta al personal académico, por lo tanto cuando solicitas mejorar las condiciones, principalmente, las de infraestructura para la docencia e investigación te dicen "has la maestría para que te apoye PROMEP" lo que se agudiza, en el caso de la UNISON, si sabemos que un 51.31% es personal de carrera y en este predominan los que poseen título de licenciatura, por lo tanto una proporción elevada no podrá obtener este tipo de apoyos extraordinarios para mejorar sus condiciones, este aspecto tiene relación con el de profesionalización, pues ambos se relacionan con las nuevas políticas para estimular el mejoramiento del profesorado.

<sup>27</sup> Testimonio de Secretario General STAU, periodo 1999-2001, 2001-2003.

Se encuentra que no únicamente se carece de los soportes para el trabajo de la docencia e investigación, sino para la gestión y difusión del conocimiento, explicitándose que la institución incorpora la política de evaluación sin que el profesorado cuente con las condiciones adecuadas para desarrollar actividades como publicación y difusión del conocimiento, se implementa un programa de tutorías sin tener las condiciones que permitieran su funcionamiento, por lo que existe la opinión de que primero se implementan los cambios en los rubros a evaluar y, posteriormente se trata, de manera muy lenta, de ir solventando las necesidades que permiten llevarlas a cabo. Concluyéndose que el problema más fuerte con que han topado las transformaciones para el desarrollo de la universidad, de los académicos y para avanzar hacia la sociedad del conocimiento es y será la carencia de financiamiento.

### **Participación del sindicato en la implementación de la política de estímulos**

Se encuentra constancia de la participación de las dirigencias sindicales de los periodos 1993-1995, 1995-1997, 1997-1999 y 1999-2002 a partir de documentos, publicaciones y correspondencia elaborada por STAUS, así como diferentes manifestaciones escritas sobre la problemática referida a la implementación del programa de estímulos lo cual no se había agudizado hasta la aprobación del reglamento en 1999, donde un sector de agremiados de ésta organización sindical consideraban "riesgoso" implementar dicho reglamento.

A continuación exponemos las diferentes propuestas que el STAUS ha dirigido a las autoridades universitarias sobre el PEDD.

### **Periodo 1993-1995. Inicio de la evaluación.**

En 1993 en que se evalúa al personal académico se percibía este programa como aquel que ordenaría a este personal y delinearía su proceso de trabajo, presentándose resistencias de parte de la comunidad por no haberse tomado en cuenta a la organización sindical y a los beneficiarios en el diseño de la política y principalmente en lo que se iba a evaluar.

Lo anterior se cruzaba con un contexto politizado donde aún se dejaba sentir la inconformidad latente de académicos y estudiantes por la implementación en 1991 de la Ley 4, en este ambiente y argumentando que la evaluación y el programa de estímulos estaban plasmados en la Ley orgánica recién aprobada, se inician los procesos de evaluación del trabajo académico, con un reglamento emitido por rectoría y con la resistencia fuertemente de los académicos de las ciencias exactas y naturales, de los cuales una proporción se negó a ingresar al programa por considerarlo una política "unilateral".

Se emiten cambios en 1993 a los reglamentos, iniciando con ello, una primera fase de incorporación del personal académico a los programas de estímulos, manifestando, la dirigencia sindical, que este programa no tendría eficacia porque no estaban resueltos los aspectos materiales de: salarios suficientes, las condiciones adecuadas para el desempeño del trabajo,

impliando con ello que se fortalecieran para el mejoramiento del desempeño de los académicos reeditando en una mejor evaluación de su trabajo. (Aragón, 1994)

#### **Periodo 1995-1997. Inician las comisiones de análisis STAUS.**

En el periodo 1995-1997 Se forma comisión de análisis de los estímulos, los cuales en 1995 aún no se posesionaban y el ingreso no era generalizado en el personal de carrera.

El programa de becas pasa al programa de carrera docente, y para 1997 se denominaba Programa de Estímulos al Desempeño Docente del Personal Académico, siendo las principales gestiones las siguientes:

Los lineamientos de Hacienda contemplaban que el estímulo pudiera ser cada dos años, así como la posibilidad de permanencia en el estímulo a través de la continuidad tenida en el programa, se tomaba en cuenta años de antigüedad en la institución en relación a conservar el estímulo, tanto para personal de 20 años en adelante de antigüedad, como aquellos que tenían menos de 5 años.

*Lo que nosotros hicimos a través de constituir una comisión que el sindicato requiera para negociar con la universidad, se retrabajaron aspectos como la vigencia del estímulo, que se hiciera cada dos años, aquí siempre fue de un año desde que se impuso, haciendo el reclamo que si Hacienda lo permitía porque la universidad no. El otro aspecto fue en que estábamos en desacuerdo con los topes, donde se saturaban actividades en los diferentes rubros, lo que convertía el trabajo del académico en algo muy pulverizado, lo pones a hacer de todo.<sup>28</sup>*

No se logró incidir en evaluar cada dos años la productividad, así como tampoco la permanencia en el estímulo, esto último fue modificado después por SHCP y SEP.

#### **Periodo 1997-1999. Se consolida el programa y la Inconformidad**

Durante el periodo 1997-1999 se continuó con una comisión de análisis del programa de estímulos la cual no pertenecía al Comité Ejecutivo, sino estaba constituida por miembros de la delegación de ciencias exactas y naturales, de química biológicas y de la salud, quienes presentan varios análisis de los reglamentos y tablas de puntaje, demostrando que estos eran lesivos para el personal de tiempo completo de carácter indeterminado en la medida de que se beneficiaban una reducida proporción de ellos.<sup>29</sup>

La comisión expone el análisis en Consejo General de Delegados mandatando dicho órgano al Secretario General y Comité Ejecutivo hacer una propuesta, a partir de dicho análisis, y dialogar con las autoridades, no logrando incidir en modificaciones en el reglamento.

<sup>28</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1995-1997.

<sup>29</sup> Uno de los documentos de análisis fue el titulado "Análisis del nuevo reglamento de estímulos al desempeño docente del personal académico", Mancir, Montes, Montesinos, Grijalva (1999) y otro fue el "Programa de Carrera Docente", en 1995 de la División de Ciencias Sociales.

### Periodo 1999-2001. Derogación del reglamento de 1999 y acuerdos pactados.

En el periodo 1999-2001 inicia con la aprobación del reglamento de estímulos al desempeño docente del personal académico de septiembre de 1999, manifestándose de manera aguda la resistencia en contra de la implementación de dicho reglamento, nombrándose de nueva cuenta una comisión mixta entre autoridades y miembros del Comité Ejecutivo del STAUS para discutir en las diferentes delegaciones las ventajas y desventajas para el profesorado de este reglamento.

Se manifestaba que sería injusta la aplicación del nuevo reglamento de manera retroactiva, ya que evaluaría actividades que en el reglamento de 1998 no se contemplaban, por lo tanto se solicitaba que se evaluara en esta ocasión con el reglamento anterior, o bien deberían incluir en la tabla de actividades acreditables del reglamento de 1999 formas de acreditación y actividades del programa anterior.

Por lo anterior se encuentra que la intervención del sindicato y comité ejecutivo fue de manera más amplia en el año citado haciendo una propuesta de modificaciones al reglamento con la finalidad de hacer más flexible el instrumento de evaluación y, de esta forma, el programa beneficiara a un mayor número docentes.

La propuesta sindical consistió en proponer que se evaluara un perfil profesional académico menos ideal y que fuera más compatible con el perfil real de esta comunidad, y por otra parte se cumpliera el objetivo de motivar al trabajo académico de calidad, se discutió de nueva cuenta por Colegio Académico habiéndose formado una comisión revisora y de enlace entre STAUS y autoridades, presentándose en diversas reuniones análisis de reglamento así como los cambios que se solicitaban hasta culminar con la incorporación de algunos aspectos al reglamento y a aprobarse por Colegio Académico a fines de 1999.

Participando el sindicato en la discusión a través de generar documentos, aunado a visitas delegacionales donde se les explicaba: las nuevas formas de evaluar, lo nocivo, lo riesgoso de implementar el nuevo reglamento y lo más problemático era la exclusión de personal por no cubrir nuevos requerimientos.

Los resultados de las gestiones de la comisión y de algunos miembros del sindicato, principalmente delegados, influyó en dos cosas, cambios en el reglamento y la aprobación de estos por el Colegio Académico, no implementándose el anterior que se había aprobado. (STAUS, 2000)

*"Los sindicatos en la práctica hemos tratado de incidir al menos en que llegue el beneficio a una mayor cantidad de gente, en que el reglamento no sea tan lesivo para los académicos, etc."<sup>30</sup>*

Continúa el diálogo entre autoridades y organización sindical sobre la necesidad de cambiar el reglamento y realizando recomendaciones de flexibilidad.

<sup>30</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1999-2001, 2001-2003.



Al inicio de la dirigencia sindical 2001-2003 se agenda con autoridades universitarias varios problemas que se tendrían que abordar para contribuir al desarrollo de los académicos, de STAUS y de la propia universidad, poniendo, como primer problema a abordar, el PEDD solicitando su análisis general y discusión del reglamento vigente (enero, 2001).

De las solicitudes continúa la del hecho de que es necesario que ingrese un mayor número de académicos, por haberse observado un descenso en el número de los que ingresan, que la evaluación fuera más apegada al trabajo de investigación, docencia y difusión que se realiza en el presente en la Institución y, de nueva cuenta, se solicita una evaluación diferenciada para aquel personal que decidió dedicarse preferentemente a la docencia y los que gran parte de su carga académica la dedican a la investigación, y aquellos dedicados a la difusión y extensión.

Otra intervención sindical es sobre la periodización del pago del estímulo económico, el cual se realizaba en tres pagos durante el año y no mensual, como se establecía en el reglamento y como se efectúa en otras Instituciones de Educación Superior del país y de la región, por lo que autoridades y sindicato pactaron que se deberá pagar cada dos meses de aquí que el periodo evaluado 1998-1999 se pagó de esta manera.<sup>31</sup> Se acuerda también el derecho a la Información, donde la Universidad se compromete a proporcionar toda la información referida a este programa, a la organización sindical, a la cual están agremiados los académicos de la UNISON quedando pactada en la cláusula 175 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en abril del 2001, lo que ha permitido acceso a la información sobre especificidades del Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

En lo sucesivo fueron en aumento los problemas, así como la insatisfacción del profesorado, por los procesos de evaluación y resultados obtenidos en este programa.

Para el 2002 el STAUS se enfrenta a un nuevo problema, el cual se refiere a la exclusión del personal académico que no tuviera asignado 4 horas, semana, mes de docencia, no permitiendo, el reglamento, equivalencias y el personal más afectado es el de los centros de investigación.

Conformándose a partir de la problemática citada anteriormente la comisión mixta especial de STAUS que tendría como objetivo realizar un estudio sobre la situación de la programación de la carga académica de los Departamentos de Investigación y Posgrado en Alimentos (DIPA) y de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de la Universidad de Sonora. Dicha comisión se conformó por el Secretario General del STAUS y los delegados de ambos centros.

En el mes de febrero le envía la comisión propuesta a la UNISON donde se le solicitaba:

---

<sup>31</sup> Si bien es cierto la recomendación de SEP es la exclusión de los sindicatos de este programa de estímulos por no considerarlo salario, en el caso de la Universidad de Sonora, el STAUS ha intervenido haciendo propuestas de modificaciones al reglamento y otro tipo de soluciones a la problemática generada, de los más relevante ha sido el estímulo pactado para maestros de horas sueltas, los cuales reciben un estímulo semestral de 1,000 a 2,000 pesos aumentando en el 2001 de 2,000 en el nivel uno y 4,000 al nivel dos (solo son dos niveles y se paga en una ocasión al año, no existen puntajes mínimos para su ingreso. En el 2001 había 250 lugares para el estímulo y sólo ingresaron 175).

- o La dispensa a los investigadores que no hubieran impartido 4 horas, semana mes, por un periodo transitorio, mientras se buscaba una solución al respecto.
- o Que la universidad presentara ante SEP, que los investigadores fueran contemplados en la medida de su relevancia para la consolidación de los cuerpos académicos.
- o De no haber una solución positiva, la universidad apoye a los investigadores con recursos propios. (STAUS, 2002a)

A la anterior solicitud, el mes de marzo, las autoridades universitarias informan a la dirigencia sindical "lo solicitado no está sujeto a la relación bilateral" (Ortega, 2002)

Si bien es cierto les recordaba a la Instancia sindical que en los programas de estímulos está prohibida la participación de esta organización, le hacía la siguiente propuesta para los investigadores:

Que gestionaría ante la SEP lo solicitado y de ser la respuesta negativa la universidad gestionará recursos económicos para que reciban un estímulo, aclarando que sería por única ocasión.

En abril se les resuelve el estímulo con recursos independientes del programa a los investigadores.

Durante el mismo año continúa manifestándose la problemática del personal excluido, en la convocatoria 2002 no se aceptan 31 investigadores y 68 académicos que ocuparon puestos directivos de confianza o no tenían asignada hora aula, a estos últimos se les otorga la equivalencia al nivel I.

En Julio del 2002 se paga por primera vez el estímulos con salarios mínimos, tomando como base el del D.F (1,264.83 pesos).

En la convocatoria del 2002, por las características del reglamento se observa un descenso en la trayectoria del personal que ingresa al programa, pues únicamente se beneficiaron 430 académicos, trayendo como consecuencia un sobrante en el monto económico que se le asignó a la universidad para el programa, aspecto que se le informa a la dirigencia de STAUS el mes de agosto.

En noviembre del 2002 comisión del STAUS envía las "Consideraciones sobre posibles modificaciones al reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente", a las autoridades, partiendo el análisis de los resultados de la convocatoria 2002, señalando que el reglamento requiere de reforma a fondo y de estructura en la medida de que se debe de evaluar su impacto en dos sentidos, respecto a los beneficiarios y respecto al logro de los objetivos planteados por el programa.

De las principales propuestas de modificación del reglamento son:

- ⇒ Que se revise la incongruencia entre objetivos del programa y actividades evaluadas.
- ⇒ La asimetría de pasar de un nivel a otro.
- ⇒ Es necesario que la tabla de asignación de niveles a los académicos sea más apegada a los lineamientos de la SHCP.
- ⇒ Corregir la subevaluación de actividades académicas.
- ⇒ Revisar las contradicciones entre el reglamento de becas de estímulos y el Estatuto del Personal Académico de la UNISON.
- ⇒ La revisión de los becarios que no gozan de beca PROMEP, por el hecho de que para participar en el PEDD tienen que tener asignada carga docente, por lo tanto no se dedican de tiempo completo a sus estudios de posgrado (STAUS 2002b)

Durante este año continúa la comisión especial para tratar soluciones para los investigadores y la comisión STAUS – autoridades universitarias para el análisis para el programa de estímulos al desempeño docente, modificando en diciembre del 2002, de nueva cuenta, el reglamento de estímulos el Colegio Académico, el que evaluará la convocatoria 2003.

En el presente continúan las pláticas bilaterales tratando STAUS de incidir, dentro de sus limitaciones, en la implementación del programa, principalmente en dos aspectos; el relacionado con los requisitos de ingreso y su tabla de evaluación; y el caso de la exclusión de los investigadores.

*"Si bien es cierto existen las comisiones y, bueno, existe relación entre el sindicato y la universidad, la universidad trata de que no sean acuerdos bilaterales, sin embargo, si tenemos pláticas sobre el estímulo, aunque repito, la autoridad trata de basarse en gran medida en lo que establecen los lineamientos de SEP-Hacienda, en esas pláticas hemos incidido un poco en que el reglamento no lesione tanto a los trabajadores académicos, sin embargo no estamos conformes porque nosotros queremos cambios más a fondo...si tenemos relación aunque no con acuerdos firmados entre sindicato y autoridades..."<sup>32</sup>*

Estos programas de "recuperación salarial" presentan cambios en su implementación en los rubros a evaluar, en modificación de reglamentos que permitan adaptar los rubros y actividades de los docentes, al perfil real de los académicos de la UNISON con la pretensión de garantizar mayor producción y calidad, por ello se han realizado constantes modificaciones, siempre dentro de los marcos de las bases señaladas por la Secretaría de Educación Pública, y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, vigentes a partir del 01 de abril de 1997 y de las políticas académicas establecidas por la Secretaría de Educación Pública, por lo que los reglamentos

<sup>32</sup> Testimonio de Secretario General STAUS, periodo 1999-2001, 2001-2003.

establecen las normas y procedimientos para el otorgamiento de estímulos al desempeño del personal docente, a partir de ello.<sup>33</sup>

A continuación describimos la trayectoria de la participación del sindicato en el proceso y acciones de la implementación del programa citado desde 1992 al 2002 en la UNISON.<sup>34</sup>

**Cronología de la participación del STAU S en los estímulos al desempeño académico en la Universidad de Sonora. Período 1982-2002**  
**Cuadro No. 77**

1992	Inicio de la evaluación de los académicos de tiempo completo de carácter indeterminado.
1992	Reglamento expedido por rectoría y evaluación a través de comisiones.
1992	Resistencias de ingreso
1993	Siguen las resistencias de Ingreso al programa por considerarlo unilateral, sin participación del sindicato.
1993	La dirigencia sindical señala la poca eficacia del programa por no haber resuelto con anterioridad, la institución, las condiciones adecuadas para el desempeño docente.
1994	Se evalúa al personal académico con cambios en el reglamento.
1995	Se forma la comisión STAU S de análisis del programa
1995-1997	Pugna STAU S porque la Institución evalúe a sus agremiados cada dos años, quite los topes de las actividades a evaluar y gestione la permanencia del estímulo.
1997	Inicia el Programa de Estímulos al Desempeño Docente del Personal Académico (PEDD)
1997-1999	Aumenta el número de personal que ingresa al programa. Continúa la comisión de análisis de STAU S con agremiados de las ciencias exactas y químico biológicas y de la salud.
1998	Inconformidad de los académicos por los montos y procesos de evaluación.
1999	Aprobación por Colegio Académico del reglamento con las nuevas disposiciones de SEP y SHCP.
1999	Presenta la comisión STAU S, ante Consejo General de Delegados, análisis del nuevo reglamento.
1999	El Consejo General de Delegados solicita, al Comité Ejecutivo, hacer una propuesta a las autoridades universitarias sobre el programa.
1999-2001	Continúan las manifestaciones de Inconformidad con el reglamento aprobado. Se constituye una nueva comisión de revisión del reglamento de 1999 con integrantes del Comité Ejecutivo.
1999	Se visitan 15 delegaciones por la comisión, explicando el análisis del programa y los efectos para los beneficiados si se les evalúa con el nuevo instrumento.
1999	Los delegados informan, en las diferentes divisiones, sobre la poca posibilidad de ingreso por haber una diferencia entre el perfil real y el perfil a evaluarse de los académicos.

<sup>33</sup> Ver resultados en capítulo II y III.

<sup>34</sup> Se han presentado modificaciones en 1993, 1995, 1997 a principios y a finales de 1999 y en noviembre del 2001, en diciembre del 2002 en la Universidad de Sonora, así como también en otras instituciones como la UNAM, la UAM y la Universidad Autónoma del Estado de México.

1999-2000	<p>Continúa el diálogo entre autoridades y organización sindical sobre cambios y flexibilidad al reglamento en los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil a evaluar.</li> <li>• Contraposición a estatuto de personal y contrato colectivo.</li> <li>• El ingreso de personal becario y de sabático y de investigadores sin horas/aula.</li> <li>• Vigencia de actividades de investigación, diseño curricular y publicación (Cambios en la organización del trabajo) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incertidumbre de montos económicos.</li> <li>• Despolitización de las comisiones.</li> </ul> </li> <li>• Heterogeneidad de criterios en la comisiones evaluadoras (duras y blandas. Ciencias Exactas Vs. Ciencias Sociales.)</li> </ul>
1999	Se incorporan propuestas de cambio de STAUS al reglamento y son aprobadas por Colegio Académico.
2000	Pacta STAUS – UNISON, pago bimestral del estímulo.
2001	Pactan cláusula 175 de derecho a la información, donde la institución se compromete a hacer entrega de toda la información del PEDD, cuando lo solicite STAUS.
2001	A partir de la cláusula 175, inicia la difusión de los resultados de la evaluación al desempeño, a través de publicaciones y folletos dirigidos a los afiliados de STAUS.
2000-2001	Continúan las inconformidades fuertemente por los académicos de la División de Ciencias Exactas y, en menor medida, los de Ciencias Sociales.
2001	Continúan las impugnaciones sobre resultados de la evaluación.
2001-2003	STAUS agenda con autoridades universitarias como una prioridad el análisis de reglamento de Programa de Estímulos al Desempeño Docente a solicitud de sus afiliados. (Correspondencia STAUS-Rectoría)
2001	<p>Solicitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que ingrese el mayor número de académicos.</li> <li>• Que se apegue a las formas de trabajo de investigación y docencia.</li> <li>• Que sea una evaluación diferenciada entre los dedicados preferentemente a docencia o investigación.</li> </ul>
Mayo del 2001	Pugna entre Comisiones evaluadoras de Ciencias exactas y Ciencias sociales. Regresan a evaluar de nuevo a los académicos de Ciencias Sociales, los resultado fueron puntajes mínimos ocasionando malestar en los académicos y pugnas entre las Divisiones.
Noviembre del 2001	Se aprueban nuevos cambios al reglamento por el Colegio Académico sin considerar, en la discusión, a la Comisión del STAUS, por lo que considera la dirigencia sindical una decisión unilateral por parte de las autoridades universitarias.
Diciembre 2001	Denuncia en boletín informativo de STAUS de carta enviada al Rector, Pedro Ortega por la no consulta al personal académico en los cambios y aprobación del nuevo reglamento de estímulo al desempeño académico.
Febrero – Marzo 2002	<p>Manifestaciones de los maestros investigadores por ser excluidos aquellos que no poseen horas aula.</p> <p>Autoridades universitarias proponen inclusión transitoria de los investigadores, pagándoseles estímulo por esta ocasión con recursos de la institución.</p>
Febrero 2002	Se forma la Comisión Mixta Especial STAUS, para analizar la posibilidad de carga académica para profesores investigadores.
Febrero 2002	Elabora propuesta comisión STAUS y es enviada autoridades.

Marzo 2002	Responden autoridades aclarando que este programa no es bilateral.
Julio del 2002	Quedan excluidos por el reglamento actual 31 investigadores por no cubrir el requisito de docencia, así como también 68 académicos que ocupan puestos directivos o de confianza en la Institución. A los 31 académicos se les incluye en un programa especial y se les asignará una compensación económica, por ésta ocasión, al margen del programa.
Julio del 2002	Se informa que ingresan al programa, con el nuevo reglamento del 2001, solo 430 beneficiarios El pago fue con salarios mínimos tomando como base el del Distrito Federal 1264.83
Agosto del 2002	Se informa a representante sindical sobrante de monto económico de estímulos (de la convocatoria 2001) por ser menor el número de beneficiarios y por los bajos niveles obtenidos en el programa, ya que solo se ejercieron 14,900,866.00
2002	Se forma nueva comisión de análisis del programa de estímulos y reglamento, formada por académicos del STAU y autoridades universitarias.
Noviembre 2002	Envía Comisión del STAU las "Consideraciones del STAU sobre las posibles modificaciones al reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente"
Diciembre 2002	Se aprueban modificaciones al reglamento aprobado en enero del 2001.
Febrero 2003	Siguen excluidos los Investigadores sin hora/aula.
Febrero 2003	Solicitan, los Investigadores, que se revise su caso por autoridades y STAU en el marco de la revisión contractual que se lleva a cabo en este momento, pues consideran que se les debe estimular por ser ellos indispensables en la producción de conocimiento, y para la conformación de cuerpos académicos. Proponen la equivalencia de horas/aula asignadas a un plan curricular por docencia en programas de educación continua.
Febrero 2003	La comisión de análisis del STAU presenta su posición respecto a los cambios aprobados en diciembre del 2002 al reglamento y tabla de evaluación, considerando de nueva cuenta: la dispersión de las actividades, el hecho de no contar con las condiciones y soportes el personal académico para llevarlas a cabo. Lo que implicaría desmotivar el trabajo académico si se evalúa con este instrumento.
Marzo – Abril 2003	Continúa la Comisión de Análisis de STAU, Secretario General y Secretaría Académica de la Universidad en pláticas sobre reglamentos y remanente del periodo correspondiente abril 2003 a marzo 2003, por haber sobrado de la bolsa a partir del pago en salarios mínimos.
Abril 2003	STAU solicita pago de remanente comprometiéndose las autoridades pagar el mes de junio.
Junio 2003	Autoridades le comunican a STAU que el pago de remanente será en dos partes, una la primera quincena de septiembre, y otra en la primera del noviembre del 2003.
Junio 2003	STAU lanza un comunicado a los afiliados sobre la situación del remanente de la bolsa del estímulo 2002-2003.

02 de Julio del 2003	Comité Ejecutivo y afiliados de STAUS (aproximadamente 80 participantes) realizan plantón entre Colegio Académico de la Institución, planteando el problema de pago de remanente y la problemática de los reglamentos aprobados para la evaluación del desempeño docente.
03 de Julio del 2003	Se publica desplegado de parte del STAUS en un medio de comunicación regional sobre la problemática del estímulo al desempeño y el no pago del remanente.

Fuente: Correspondencia autoridades universitarias –STAUS, STAUS – autoridades universitarias. Correspondencia de académicos a STAUS, Correspondencia de Comisión STAUS UNISON de la beca al desempeño; Aragón Figueroa, Salvador, "Los retos del proceso de la modernización para la universidad pública, en Boletín de Discusión No. 2 STAUS, Diciembre de 1994; Villanueva, Octavio, "La nueva estructura de la administración universitaria y la situación laboral actual" en Boletín Discusión No. 2 STAUS, Diciembre de 1994; "Programa de Carrera Docente", División de Ciencias Sociales, 1995; "Análisis del nuevo reglamento de estímulos al desempeño docente del personal académico" Mancir, Montes, Montasinos, Grjalva, STAUS, 1999; "Reglamento del programa Carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON Hermosillo, Sonora, Abril de 1994; "Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, Septiembre 1999; "Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, enero 2002; "Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", 2003, Comunicado STAUS, 27 de Junio del 2003; Desplegado STAUS en periódico El Imparcial 03 de Julio del 2003, [www.uson.mx](http://www.uson.mx).

Sobre la trayectoria de los programas de estímulos al desempeño docente y la participación del Sindicato de Trabajadores Académicos, podemos concluir que ha habido avance en lo que respecta a el nombramiento de comisiones de enlace entre STAUS y autoridades, quienes tienen como objetivo analizar el programa y hacer propuestas en torno al reglamento y tablas de evaluación, siendo una de las demandas logradas los cambios al reglamento de 1999, así como también el haberse pactado el pago de montos, el cual ha sido más estable y es bimestral la cláusula de derecho a la información, así como la negociación en el 2002 sobre los investigadores, que se les contempló con pago de un estímulo mientras se soluciona el problema de carga docente.

A pesar de lo informado por SEP de que el estímulo era independiente de los sindicatos, donde quedan excluidos por no ser salario, en el caso de la UNISON, el STAUS ha venido participando y coadyuvando de manera paulatina, haciendo propuestas a través de sus agremiados y formando comisiones de académicos que permiten vincularse con las autoridades de la Institución para discutir propuestas que conlleven a resolver inconformidades que año tras año se plantean por el personal evaluado y algunas son retomadas por los miembros de la Comisión del Colegio Académico encargados de la elaboración de cambios al reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

Lo anteriormente señalado nos proporciona un primer acercamiento a las acciones que se han puesto en marcha con la implementación de estas políticas de evaluación de la productividad del profesor de tiempo completo, a cambio de un estímulo económico en la UNISON.

Consideramos que deben participar conjuntamente autoridades universitarias, organización sindical, sus agremiados en el análisis del pasado y presente de la evaluación de la producción de los académicos a través de los programas de estímulos al desempeño docente para conocer su impacto y los cambios que se han generado en las IES, así como en la organización del trabajo y la productividad de los académicos y su influencia en la calidad, como también en la construcción

de un perfil de los académicos requerido en la universidad del presente y en la nueva función que esta tendrá dentro del desarrollo y crecimiento económico de nuestro país.

### **Participación del sindicato con respecto al PEDD, según los académicos.**

La participación del STAU ha sido a través de comisiones, elaborando análisis y propuestas a las autoridades universitarias sobre los reglamentos y procesos de evaluación del personal académico, aspecto socializado en los agremiados y que tiene relación con los testimonios de los representantes sindicales.

Si ha habido participación, pero ésta aún no está consolidada en la medida que hace falta participación más colectiva y no por pequeños sectores.

*La participación del sindicato ha sido a través de varias gestiones, y ha sido por la incapacidad de la universidad para hacer gestión y presión para llegar a acuerdos.<sup>35</sup>*

*De hecho, algo que se debía reconocer al sindicato en términos de gestión ante las tortibecas, es el reglamento anterior y este, los cambios han sido tan rápidos que el sindicato ha tenido que gestionar y por ahí presionar para generar criterios de flexibilidad para la aplicación del reglamento que es una de las cosas que se está discutiendo muy en serio, ahorita la gente hizo puntos en relación a los procesos de certificación del reglamento anterior, y la certificación en algunos rubros que más puntúan son distintas, entonces el docente a lo mejor tenga que volver a recertificarse, o no se, pero sí por ahí el sindicato está haciendo una buena gestión en términos de mediar esos criterios de flexibilidad.<sup>36</sup>*

*A nivel sindical, el sindicato ha vertido opiniones muy claras, incluso se ha opuesto a uno de los reglamentos; decía que era virtualmente imposible llegar a ser 7, y es cierto, no hay casi niveles 7 o yo no conozco a ninguno, ahora van a ser los funcionarios cuando salgan, está mal; y el sindicato impactó alguna vez en la cuestión de la manera de repartir, porque al analizar el reglamento nos dimos cuenta (porque era parte del consejo de delegados), nos dimos cuenta de que en realidad el impacto que iba a tener a nivel monetario, podían quedarse arriba y algunas gentes se iban a quedar sin estímulo. El sindicato ha intervenido, pero quizás debe ser más fuerte todavía.<sup>37</sup>*

Percebe el personal que sí ha habido participación, pero propone que ésta sea más generalizada e inclusiva.

<sup>35</sup> Testimonio de Profesor Investigador de tiempo completo, de la División de Ingeniería, Titular "A"

<sup>36</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo, Ajuste de contratación, de la División de Ciencias Sociales, Titular "A"

<sup>37</sup> Testimonio Investigador de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular "B"



### **Difusión de Información sobre comportamiento del programa.**

La difusión de información es en dos sentidos, por un lado los documentos de análisis dirigidos por la dirigencia sindical y comisiones durante la trayectoria del estímulo; por otro la información emitida a partir del 2000, donde se han elaborado análisis cuantitativos del comportamiento del PEDD respecto a la planta académica beneficiada, y a su vez se relaciona con la cláusula 175, la cual a partir de ser pactada, permite al ST AUS solicitar la información sobre los resultados de las convocatorias evaluadas que incluye montos, y distribución de los académicos por nivel y otros datos, los cuales se analizan y se difunden, siendo esta una práctica del 2000 al 2002.

*"tanto en la revista del sindicato Crítica"<sup>37</sup> como en algunos insertos especiales que el sindicato sacaba, creo que los académicos si tuvimos oportunidad de revisar artículos donde el sindicato hacía un análisis sobre situaciones que tenían que ver con reglamentación, hasta valoraciones o percepciones que tenían que ver sobre cómo andábamos en relación con otras universidades en términos de cómo nos movemos en las becas al desempeño."<sup>37</sup>*

La participación del ST AUS en la difusión y análisis de resultados de los programas de estímulos ha sido una constante en los últimos tres años, incrementando el número de publicaciones por la conformación de comisiones de análisis del PEDD y, por el otorgamiento de información pactada con la universidad.

### **Propuestas de evaluación de los programas de estímulos e innovación institucional.**

Concientes de que la participación sindical tiene mucho por avanzar, los académicos plantean la necesidad de realizar propuestas a través de un modelo orientado hacia el vínculo laboral-académico.

Lo cual se tendría que asumir como parte de las propuestas de cambio de la organización sindical.

*"una sugerencia o como algo magnífico que nuestro sindicato asumiera, ahora si "sabes qué, somos responsables del desarrollo académico de esta institución, lo hemos hecho", "que porque nos avisaste que no es competencia nuestra como sindicato meternos en materia académica... y les hemos demostrado históricamente que tenemos más incidencia y mejores programas que los que la misma institución desarrolla. En ese sentido, si el sindicato tomara esto como actitud y lo pusiera en la mesa, sería interesante muy interesante, porque obviamente no se puede dar de ninguna otra manera."<sup>40</sup>*

*"Respecto al trabajo del sindicato, yo pienso que hay implementar esto de lo académico, sindicato-personal académico, se trabaja más lo laboral, creo que ahorita ya*

<sup>37</sup> La revista Crítica y el boletín ST AUS al día, son los órganos de difusión de ST AUS.

<sup>38</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo, Ajuste de Contratación de la División de Ciencias Sociales, Titular, "A"

<sup>40</sup> Testimonio Investigador de Tiempo Completo de la División de Ciencias Exactas y Naturales, Titular "C"

es oportuno trabajar más en lo académico, y hay modelos interesantes en ese sentido... tenemos que ser muy creativos, para trabajar a ese nivel, y tener armados nuestras propuestas y también fortalecer... porque no es posible que los procesos nada más sucedan en el sindicato a nivel de las revisiones, es lo que ya se trata de trabajar, eso, en muchos sentidos...<sup>41</sup>

La anterior propuesta de Innovación considera que el STAU debe modificar su modelo y pasar a uno laboral – académico. Pues se percibe en la trayectoria de la organización sindical que su prioridad ha sido la lucha salarial, seguida por estabilidad laboral y en última instancia ha quedado su participación en el desarrollo académico.

Y solo así poder avanzar conjuntamente sindicato, institución y los diferentes actores en el desarrollo académico y en la perspectiva futura de esta institución.

Se concluye que la participación de la organización sindical ha estado presente desde la implementación de la política de evaluación del desempeño de los académicos, ubicando su mayor participación a partir de 1997 donde se consolida el programa con el aumento de académicos que ingresan, pero también aumenta la inconformidad por el tipo de actividades que se evalúa las cuales no consideran se relacionen con las funciones que ellos desempeñan como académicos, es decir, las perciben como "el deber ser". Por otra parte se manifiesta Inconformidad por el aumento en las actividades a evaluar.

La participación del sindicato a nivel de los comités ejecutivos ha sido constante, habiendo una diferenciación cuantitativa entre las diferentes dirigencias, siendo una constante la continuidad de la comisión de enlace STAU – Autoridades académicas para la revisión de la política de evaluación a través de los programas de estímulos donde la participación se ha orientado a la revisión de los reglamentos que guían la implementación de la política y la realización de propuestas de modificación.

Uno de los hallazgos sobresalientes es el proceso de resistencia de los académicos a la implementación de la política de evaluación, de la cual se encuentran manifestaciones en el periodo de incorporación de la política 1993-1995, donde se negaban a incorporarse a ella, principalmente, grupos de académicos de las ciencias exactas por considerar que era una propuesta unilateral donde no habría participación de los académicos y organización sindical.

De 1995 a 1998 podemos considerar la disminución de resistencia de los agremiados a la política y se da una adaptación a ella y queda mostrado por la participación de académicos en este periodo y donde las inconformidades siguen manifestando pero de manera individualizada, principalmente, por el "endurecimiento" de los reglamentos, no tanto en los puntajes asignados, sino en el tipo de actividad que se les exige realizar en aras de la calidad y mejoramiento de la productividad.

---

<sup>41</sup> Testimonio de Maestra de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales, Titular "A"

La participación del STAES avanza de manera acelerada de 1999 al 2002, participando en la firma de acuerdos, así como en la elaboración de propuestas tendientes a mejorar la evaluación del profesor y profesor investigador.

A partir de 2002 una de las principales tareas del sindicato ha sido el análisis y difusión de información sobre el comportamiento del programa, a través de publicaciones periódicas dirigidas a sus agremiados.

Por otro lado, sobre la repercusiones de las políticas de estímulos en la gestión sindical, se percibe la pérdida de interés de los académicos por la participación sindical, ya que esto los "distrae" de la realización de actividades "punteables" que los beneficiaría con un estímulo económico.

La dirigencia sindical tiene percepción negativa sobre el impacto del PEDD en la organización del trabajo, en la calidad y productividad, así como también considera que este no es un indicador de reconocimiento, prestigio y autoridad académica.

Así como también opinan que ha generado insatisfacción, que no ha impactado en la profesionalización, ni en la conformación de un perfil necesario de los académicos para la sociedad del conocimiento.

Por último, los agremiados consideran que la participación del sindicato se debe innovar a partir de un cambio hacia un modelo que vincule lo laboral – académico como una forma de innovar su función, donde la prioridad ha estado en la lucha salarial, estabilidad laboral, quedando en última instancia su participación en el desarrollo académico.

### Citas Bibliográficas

Aboltes Agullar, Hugo; (2000)	"Examen único y cultura de la evaluación en México" en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Aragón Figueroa, Salvador (1994)	"Los retos del proceso de la modernización para la universidad pública, en Boletín de Discusión No. 2 STAUS, Diciembre de 1994.
División de Ciencias Sociales UNISON, (1995)	"Programa de Carrera Docente", División de Ciencias Sociales, UNISON.
Ibarra Colado, Eduardo (2000a)	"Claroscuros de la evaluación de los académicos ¿Qué sabemos? ¿Qué nos falta?." Texto elaborado para la presentación del libro ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000b)	"Políticas de docencia de la UAM: cuestiones críticas y propuestas de readecuación" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000c)	"Presente y porvenir de la universidad en México: notas para una caracterización de sus cuestiones críticas". Ponencia preparada para el II Coloquio de Egresados Metropolitano: "México y su realidad social al filo del siglo" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000d)	"Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto?" Ponencia presentada en el Encuentro de Especialistas en Educación Superior. Re-conocimiento de la universidad, de sus transformaciones y su por-venir. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000e)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al trabajo académico". Ponencia presentada en la mesa Formas de organización de la Universidad y trabajo académico, del foro ¿A dónde va la Universidad Pública? Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2001a)	"Los desafíos de la educación superior en México", en Educación 2001 Revista de educación moderna para una sociedad democrática. No. 71, abril 2001.
Mancir, Montes, Montesinos, Grijalva, 1999	"Análisis del nuevo reglamento de estímulos al desempeño docente del personal académico" STAUS
Montes Barajas (1999)	"Análisis del nuevo Reglamento del Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico" (mimeo)
Muñoz García, Humberto (2002)	"La política en la universidad y el cambio institucional, en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Ortega Romero, (2002)	Oficio dirigido a STAUS, 7 de marzo del 2002, oficio No.00/2002
Rueda Beltrán, Marlo; (1999)	"Evaluación académica vía los programas de compensación salarial", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.

Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Notas para una agenda de discusión sobre la evaluación de la docencia en las universidades", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Rueda y Landesmann (1999)	¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Secretaría de Educación Pública (1996)	Programa de Mejora del Profesorado de las Institución de Educación Superior. Secretaría de Educación Superior. Secretaría de Educación Pública. Agosto de 1996.
SEP (1989)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994.
SEP (2001)	Programa Nacional de Educación, 2001-2006. SEP, 2001.
STAUS (1999)	Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, 1999.
STAUS (1999)	STAUS...al día, Año XV, No. 283, 8 de septiembre del 1999.
STAUS (1999)	STAUS...al día, Año XV, No. 283, 29 de octubre de 1999.
STAUS (2000c)	"Sobre el Programa de Estímulos al Desempeño Docente", en STAUS...al día, Año XV, No. 302, 8 de septiembre del 2000.
STAUS (2001)	STAUS...al día, Año XVI, No. 321, 8 de septiembre del 2001.
STAUS (2002)	"Programa de conversión de plazas y plazas para personal de asignatura" en Convenio de revisión salarial 2002. Hermosillo, Sonora.
STAUS (2002)	Oficio de la dirigencia de STAUS a UNISON, 21 de mayo del 2002.
STAUS (2002a)	Oficio de la dirigencia de STAUS a UNISON, 28 de febrero del 2002.
STAUS (2003)	Comunicado, 27 de junio del 2003.
STAUS (2003)	Desplegado, en periódico El imparcial 03 de julio del 2003.
STAUS, (1996)	Los académicos de la Universidad de Sonora, Algunas características. STAUS, 1996.
STAUS, (1996)	Resumen del Programa de mejora del profesorado, STAUS, 1996.
STAUS, (1999)	Oficio de la dirigencia de STAUS a UNISON, 05 de octubre del 2002.
STAUS, (1999)	Oficio de la dirigencia de STAUS a UNISON, 14 de diciembre de 1999.
STAUS, (2000)	Oficio de la dirigencia de STAUS a UNISON, 01 de febrero del 2000.
STAUS, (2002b)	Consideraciones del STAUS sobre las posibles modificaciones al reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del personal Docente, 14 de Noviembre del 2002.
Universidad de Sonora (1985)	Estatuto de Personal Académico de la UNISON (EPA), Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1986)	Estatuto al Personal Académico. Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora 1986.
Universidad de Sonora (1992)	Estatuto General de la Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1994)	"Reglamento del programa Carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON Hermosillo, Sonora, Abril de 1994.
Universidad de Sonora (1999)	"Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, Septiembre 1999
Universidad de Sonora (2001)	Propuesta de estructura de estrategias y programas del PDI. Documento de Trabajo. Noviembre 2001
Universidad de Sonora (2001)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 180, Hermosillo Sonora, 15 de octubre del 2001.
Universidad de Sonora (2002)	"Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", en Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, enero 2002.

Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 196, Hermosillo Sonora, 7 de noviembre del 2003.
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 197, Hermosillo Sonora, 1 de febrero del 2003.
Universidad de Sonora, (1994)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994. Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Universidad de Sonora, (1994)	Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Villanueva, Octavio, (1994)	"La nueva estructura de la administración universitaria y la situación laboral actual" en Boletín Discusión No. 2 STAU, Diciembre de 1994

## CONCLUSIONES FINALES

---

## CONCLUSIONES FINALES

La presente investigación denominado "Sociedad del conocimiento y políticas públicas del trabajo académico en educación superior: Programa de Estímulos al Desempeño Docente en la Universidad de Sonora, periodo 1993-2002", se planteó como objetivo aportar conocimiento sobre la globalización y su relación con la construcción de la sociedad del conocimiento, a partir de las políticas públicas de evaluación educativa, para lograr la calidad, a través de los programas de evaluación del desempeño docente, como tendencias globales, impulsadas a nivel mundial por los organismos Internacionales y los Estados, para los sistemas de educación superior, tanto de Europa, como de América Latina y México; y a partir de ello, comprender el diseño, implementación y evaluación de esa política general en el contexto de la Universidad de Sonora (México).

El transcurso de la investigación da respuesta a las principales interrogantes que guilaron el proceso, así como a nuestros objetivos generales que fueron los siguientes:

- **¿Cuáles son las transformaciones en la organización del trabajo académico y productividad de los académicos a través de los programas de estímulos al desempeño docente a partir de la incorporación a las políticas públicas de evaluación y su relación con la formación de un perfil docente para la sociedad del conocimiento?**
- **¿Qué tanto la política de evaluación académica se concretiza en una universidad y con académicos particulares, partiendo de que la tendencia general supone que la educación superior promueve el desarrollo económico que ayudaría a lograr los objetivos de la globalización y construcción de la sociedad del conocimiento?**
- **¿Cuáles han sido las principales transformaciones de la Universidad de Sonora con la incorporación de las políticas públicas de evaluación?**
- **¿Cómo ha contribuido el programa de estímulos al desempeño docente, en la conformación de un perfil académico de los profesores e investigadores, acorde a las necesidades de la sociedad contemporánea, al crecimiento económico y a las nuevas funciones de la universidad, dentro del contexto de la sociedad del conocimiento?**

Los objetivos específicos aportan conocimiento sobre la percepción de los académicos respecto a:

- Las transformaciones de la Universidad de Sonora a partir del cambio de la relación Universidad – Estado y la implementación de las políticas de evaluación.
- La contribución del Programa de estímulos al desempeño docente en la conformación de un perfil profesional de los académicos, en funciones de docencia e investigación, acorde a las necesidades actuales de la sociedad, del crecimiento económico y las nuevas funciones de la universidad dentro del contexto de globalización y sociedad del conocimiento.



Los referentes teóricos metodológicos que permiten el análisis y comprensión de nuestro objeto de estudio son las aportaciones de la sociología de las organizaciones y en el análisis de políticas públicas, así como la conceptualización de calidad, evaluación y programas de incentivos.

Consideramos los anteriores referentes teóricos como idóneos debido a que permitieron el análisis, comprensión de nuestros objetivos y preguntas de investigación lo cual se tornaba como una tarea difícil por las múltiples relaciones de las que se tenía que dar fe en el proceso empírico y a partir de su análisis teórico.

Nuestro principal hilo conductor es la sociedad del conocimiento como una perspectiva innovadora para la cual la universidad deberá transformarse e innovarse para su participación en la generación, transferencia, Intercambio y difusión del conocimiento, con el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), toda vez que en la sociedad global el conocimiento es el principal factor de riqueza.

La perspectiva de la sociedad del conocimiento y su relación con los procesos de transformación e innovación que ante el contexto de globalización se le exigen a la universidad para su participación en el desarrollo económico, y por lo tanto, que ésta pueda coadyuvar en la construcción de la sociedad del conocimiento. Se realiza el análisis desde la sociología de las organizaciones, donde ubicamos el modelo de Brunner (2000) en el que señala la necesidad de transformar la educación superior en las dimensiones de: acceso a la información, acervo de conocimiento, mercado laboral, disponibilidad de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC) y mundos de vida. Respecto a las innovaciones que a nivel global se han iniciado son las interfaces, comunicación y competencia.

Respecto a las transformaciones señaladas (Brunner, 2000) nos interesó conocer su concreción, a partir de una institución específica que fue la Universidad de Sonora y con ello se contribuye al aporte de conocimiento sobre éste aspecto dentro del sistema de educación superior caracterizado por su complejidad en nuestro país (México).

El modelo de análisis de políticas públicas permitió relacionar sociedad del conocimiento, transformaciones de dimensiones e innovaciones con la implementación de programas estatales que impactan el ingreso o remuneración salarial a través de la evaluación del desempeño académico, a partir de la productividad con el objetivo de mejorar la calidad de las instituciones tomando como base la política de programas estímulo al desempeño docente en educación superior y su relación con las transformaciones en la organización del trabajo y productividad de los académicos y con la formación de un perfil docente para la sociedad del conocimiento.

El proceso metodológico se realizó, preferentemente, a partir de la perspectiva cualitativa, haciendo uso de las metodologías del grupo focal y entrevista a profundidad, ya que nuestro interés estaba en las percepciones de los académicos sobre el objeto investigado.

Se hace uso de la perspectiva cuantitativa para el análisis del contexto de la educación superior en México, en el estado de Sonora y en el caso de la UNISON fue importante para aportar conocimiento sobre las características laborales y trayectoria académica profesorado, así como para conocer los resultados de la implementación del programa al desempeño y el comparativo de las convocatorias 2000, 2001 y 2002.

A continuación se exponen las principales conclusiones que se desprenden de esta investigación y se desarrollan en el transcurso de los cinco capítulos que conforman este trabajo:

A partir de la agenda Internacional, la crisis económica, cambio del Estado, y la necesidad de transformación del Sistema de Educación Superior en México, el Programa de Modernización Educativa 1988-1994 propone como política pública la evaluación permanente de la educación superior en México, con el objetivo de transformar el sistema educativo acorde a las necesidades del país.

Se considera que la calidad de la educación se podría lograr a través de la evaluación, por lo que se implementa como política educativa con la finalidad de conocer, de manera diagnóstica, la situación del sistema de educación superior, y poder plantearse modelos de desarrollo futuro, orientados a fortalecer la productividad, la calidad y excelencia del sistema educativo.

En el caso de México, la política educativa de evaluación está vigente desde finales de los ochenta, continuando los siguientes periodos gubernamentales debido a que el aspecto central es el mejoramiento de la educación superior con la finalidad de que contribuya esta al desarrollo económico y del conocimiento. Surgiendo PRONAES, PROIDES, así como la Comisión Nacional de Evaluación de Educación Superior (CONAEVA) y la Coordinación Nacional de Planeación de la Educación Superior (CONPES), aunado al surgimiento de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de Educación Superior (CIEES), al igual que fondos y programas que otorgaban financiamientos especiales para el mejoramiento del sistema de educación como fue el Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), el Programa de Apoyo a la Ciencia en México (PACIME), y el surgimiento de agencias reguladoras de evaluación y financiamiento como son SESIC, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siendo de los programas de mayor impacto el Programa de Superación (SUPERA) y el Programa de Mejora del Profesorado (PROMEP), así como los Programas de Estímulos al Desempeño del Personal Docente implementados desde inicios de la década de los noventa.

Por otra parte, continúan como parte de la política para educación superior las propuestas de ANUIES, así como las de los programas y planes nacionales de educación superior que señalan para la evaluación de las funciones de las IES y sus actores en aras de avanzar hacia la calidad, y la necesidad de innovar el SES para el desarrollo económico e incluir en la construcción de la sociedad del conocimiento.

Es la década de los noventa, en la que la evaluación, como política pública educativa, se acciona de manera generalizada, teniendo como objetivo lograr la calidad del sistema de educación superior, vinculando la evaluación al financiamiento para el sistema y relacionando la evaluación de la productividad de los académicos con el pago de incentivos.

El antecedente de evaluación de desempeño en el campo académico fue el Sistema Nacional de Investigadores en 1984, el cual evalúa la producción de los investigadores, incentivando económicamente al personal dedicado a la producción de conocimiento, iniciando el proceso de diferenciación y de percepción económica.

En 1989 surgen los programas de incentivos para el profesorado. La propuesta gubernamental, diseñada para la evaluación del desempeño docente estableció que los criterios a evaluar serían dedicación y calidad en la formación y actualización disciplinaria y pedagógica, calidad en la productividad, dedicación y calidad en el desempeño de las actividades docentes, dedicación y calidad en la realización de otras tareas, la anterior evaluación, a través de accionar programas de estímulos al desempeño docente, que tendrían como objetivo implementar un cambio a nivel de sistema basado en la excelencia y calidad, introduciendo las nociones de productividad y rendimiento al mercado académico.

La responsabilidad que se les confiere a las IES no es en el diseño de la política, sino la implementación de ésta, a través de reglamentos previamente establecidos, cuya evaluación se ejecuta por comisiones evaluadoras constituidas por personal académico de las IES.

El concepto de evaluación que predomina en la implementación de los PEDD es de tipo sumario, cuyos resultados se certifican y premian con un estímulo económico, más no se retroalimentan para su mejoramiento no logrando mejorar la calidad, ni evita el deterioro de los ingresos de las plantas académicas.

En la década de los noventa, el gobierno mexicano pone, en su proyecto educativo, la evaluación, y a partir de ello, estos procesos avanzan y se implementan a nivel de sistema, continuando en la presente década la política de evaluación para las IES y la producción de los académicos, así como también, los resultados de los procesos de evaluación vinculados al financiamiento y a fondos especiales que permitan el desarrollo y calidad de la educación superior, incrementando los programas del gobierno federal a través de la SEP para el mejoramiento del perfil del personal académico de plaza de tiempo completo.

Dicha política se orienta al logro de transformaciones del sistema y del trabajo académico, y ha tenido efectos diferenciados a nivel de las IES.

Se encuentra que el **desarrollo de la educación superior en Sonora**, en la última década, se ubica en las transformaciones de los sistemas de educación superior, dentro del contexto de globalización y las tendencias internacionales del diseño e implementación de políticas públicas, donde se ubica la participación de las IES en el desarrollo económico y prospectiva de la sociedad del conocimiento.

La educación superior en Sonora presenta un crecimiento que se vincula al contexto socioeconómico y de modernización del estado, así como también con los cambios que se han presenciado en el contexto internacional y nacional a partir de los ochenta. El mayor crecimiento del sistema se ubica en las tres últimas décadas, siendo la Universidad de Sonora la de mayor transformación y crecimiento de la entidad, planteándose un crecimiento de las IES tecnológicas cuyas ofertas educativas se relacionarán con el sector productivo.

**En el caso de la Universidad de Sonora se presentan las transformaciones y hallazgos sobre la implementación de la política de evaluación académica, de 1993 al 2002:**

- Las políticas de evaluación para la calidad, vinculadas al financiamiento, en el caso de su implementación en la Universidad de Sonora, propician transformaciones que se observan a través de diferentes dimensiones e innovaciones (según esquema de Brunner) las cuales son necesarias para la participación de los SES en el desarrollo económico y en la prospectiva de la sociedad del conocimiento.
- Se observó que las transformaciones se han llevado a cabo, principalmente, con apoyo de recursos federales y estatales, priorizándose este financiamiento con apoyos especiales del gobierno federal para su innovación en infraestructura, así como fondos dirigidos al mejoramiento del profesorado durante el periodo 1993-2002, considerando, la propia institución no haber avanzado lo suficiente, planteándose en prospectiva al 2011 avanzar en innovaciones y dimensiones, que conlleven a participar en un contexto de globalización al desarrollo económico y en la sociedad del conocimiento, escenarios futuros en los que se desenvolverá la educación superior y sus principales actores, los académicos.
- Se notan los avances, en el caso de la UNISON, en uno de los principales requerimientos que son las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
- Respecto a los académicos se propone alcanzar un perfil deseable que les permita innovar su desempeño académico; lo anterior será posible si se cuenta con el financiamiento necesario, principalmente, a través de fondos especiales como PROMEP
- En 1991, la Universidad de Sonora, fue una de las primeras del país que pasa por una fase de transformación, iniciando este proceso con el cambio de la ley que regía el funcionamiento universitario, en la cual queda plasmada la evaluación del personal académico a través de otorgar reconocimientos y estímulos por su productividad y contribución a la calidad y excelencia, iniciando los procesos de evaluación del personal académico en 1993.
- Se encuentra una adaptación mutua de la política y a los instrumentos "que cuentan" su productividad anual, en la medida que retoma acciones dictadas por la SESIC y la SHCP y las implementa a través de la elaboración y modificaciones constantes de reglamentos, dándose ajustes de la política diseñada, y a su vez cambiando reglas de acción que impactan en las transformaciones del trabajo académico, cuyos efectos no se conciben como positivos ni relacionados con los objetivos de diseño de la política.
- A una década de evaluación del desempeño docente a cambio de una remuneración económica no se ha logrado estimular y reconocer al académico, así como tampoco han influido estos procesos en el mejoramiento de su desempeño.
- Por otra parte, no se ha logrado coadyuvar en los niveles de calidad y mejoramiento de las percepciones económicas de esta comunidad, en el sentido de que la evaluación obtenida en el rubro de calidad es mínima, lo que repercute en asignaciones de niveles inferiores y que por ende representa baja remuneración a la productividad.

- La implementación de la política ha sido adaptada por la institución con resistencias aisladas de los actores a quienes va dirigida, los académicos, ésta como una tendencia que se ha generalizado el sistema de la falta de respuestas políticas de los académicos universitarios hacia los procesos y transformaciones que a partir de políticas públicas implementadas a las IES y a la profesión académica las últimas cuatro décadas.
- El esquema de evaluación se implementa de manera homogénea al personal académico que ingresa al concurso del programa, no relacionando la mayoría de las actividades solicitadas que se evalúan con aquellas que desarrollan por áreas de adscripción en la estructura académica de la UNISON. Se incorporan al programa, preferentemente, los dedicados a la transmisión de conocimiento así como aquel que tiene contratación de carácter indeterminado y beneficiando, en menor escala, al de categoría de investigador.
- Siendo las comunidades de académicos complejas y altamente diferenciadas por disciplina, área de conocimiento, así como por los tipos existentes de académicos y por las diferencias en su trayectoria académica es poco viable el éxito de evaluar su quehacer con un instrumento homogéneo
- Un aspecto que beneficia los resultados de la evaluación obtenida es el grado académico y el nivel en el tabulador de categorías de la UNISON, así como los que poseen Sistema Nacional de Investigadores y perfil PROMEP, por lo que se encuentra una relación de mayor beneficio del programa y en la remuneración que perciben en aquel grupo de académicos que poseen el perfil antes señalado. Esto tiene relación con el hecho de que las características que poseen se relacionan más con el perfil deseable que fundamentalmente, a partir de 1997, se evalúa y está vinculado con el perfil que se prevé debe poseer a futuro el personal de carrera.
- Otro de los hallazgos es que se evalúa un perfil deseable (sociedad del conocimiento), sin haber cubierto en su totalidad las necesidades en cuanto soportes para el desarrollo de las actividades "innovadoras" que en el rubro de calidad señala el reglamento.
- La evaluación sumaria se realiza a través de puntajes mínimos y máximos, del cual depende el nivel asignado a la producción, traduciéndose, a partir del 2001, en un número determinado de salarios mínimos, pues anteriormente se pagaba con criterios de proporcionalidad.
- Los datos del comparativo analizado (2000,2001 y 2002) muestran que a un número elevado de personal que ingresa al programa se le asignan puntajes mínimos, quedando un alto porcentaje de los participantes en los primeros tres niveles de los siete existentes en el programa de aquí que en el 2000 el 87.64% se ubicó del primero al tercer nivel; en el 2001 aumenta este porcentaje acumulado a un 88.31%, continua un aumento en la convocatoria del 2002 donde el porcentaje acumulado es de un 91.16%. Queda mostrada la baja producción en actividades relacionadas con calidad no lográndose, por ende, su mejoramiento a partir de ésta política de evaluación.

- **Sobre la percepción del personal académico respecto a la evaluación de su desempeño, es que la institución ha implementado, a nivel de micropolítica, la evaluación sin tener un diagnóstico institucional previo, por lo que se implementa la política de evaluación sin contar con los requerimientos que coadyuvan en el logro de los objetivos para los cuales fue diseñada.**
- Se vincula el PEDD con ingreso salarial no con calidad por no ser una evaluación educativa, diagnóstica que les permitiera conocer las deficiencias y fortalezas, así como tampoco no es evaluación formativa que pudiera retroalimentar sus procesos.
- Referente al PEDD y las transformaciones en la organización del trabajo académico y en la producción se presentan las de ordenación del proceso de trabajo a través de las actividades a evaluar, inmediatez de los productos (productos anuales), dispersión entendida como la realización de múltiples actividades, e individualización del trabajo.
- Como un hallazgo relevante se presenta la relación de calidad y credibilidad en el programa, en la medida de que no se logra la calidad, la credibilidad del programa es negativa, no siendo un indicador de prestigio y autoridad académica, por haber generado un efecto no esperado que es la simulación del trabajo y perversión del profesorado, así como también, la no credibilidad se genera por el hecho de que son evaluados por colegas y no por pares externos.
- Respecto a la profesionalización, no motiva la pertenencia al PEDD la realización de estudios de maestría y doctorado, se relaciona, en mayor medida, con iniciativas individuales.
- Referente a la actualización didáctica, pedagógica y disciplinar, no impacta en el mejoramiento de la calidad, pues no evalúa esta relación sino el número de horas y cantidad de cursos que el reglamento estipula.
- Por otra parte se encuentra que la política de estímulos al desempeño docente ha generado insatisfacción del personal académico generada por los reglamentos, por el proceso de evaluación sumaria, razones por las cuales consideran que el proceso de evaluación no motiva el trabajo ni el mejoramiento de éste, siendo otro factor de insatisfacción los bajos montos económicos que perciben al pertenecer al programa.
- **Un aspecto central que nos planteamos conocer, fue la relación de los programas de evaluación del trabajo académico y su influencia en la formación de un perfil académico profesional de los docentes para la sociedad del conocimiento, y encontramos que a una década de implementación de éstos en la UNISON, no han contribuido a la formación de dicho perfil, ya que los académicos consideran que la institución:**
  - No cuenta con los soportes necesarios para lograrlo.
  - Tienen la valoración de ausencia sobre:

- Falta de interés de la institución por el recurso humano y el conocimiento que se produce,
  - Se percibe el que la institución no ha avanzado lo necesario para el mejoramiento de las condiciones para el trabajo académico,
  - Falta de mayor inversión en formación, en programas de actualización docente y disciplinar.
- Por otra parte se señala la falta de financiamiento para la difusión del conocimiento, apoyo a la docencia e investigación y la falta de vinculación con sectores productivos, sumando a esto la exclusión del PEDD de los investigadores que no posean carga docente.
- Por lo que concluimos que la evaluación del personal académico de la Universidad de Sonora, se orienta a partir del contexto de globalización, de los lineamientos y propuestas de los organismos internacionales, planteándose el mejoramiento de la calidad a través del desempeño de los académicos, por lo que se observó que se han evaluado actividades relacionadas con la formación prospectiva de un perfil académico para la sociedad del conocimiento (perfil deseado), pero han faltado los recursos necesarios para lograrlo, si tomamos en cuenta que la incorporación de éstos inicia de manera paulatina y no a la par con el proceso de evaluación.
- En relación con la participación sindical en la implementación de la política de evaluación al desempeño docente, se reconoce por académicos y líderes sindicales la incidencia de la organización sindical en la elaboración de propuestas, difusión de resultados, participación en comisiones y pacto de algunos acuerdos, reconociéndose, por otra parte, que esta incidencia no ha sido a través de la participación colectiva, sino preferentemente vía de las negociaciones logradas por Comité Ejecutivo con autoridades universitarias y por comisiones formadas por miembros del Comité Ejecutivo y académicos de algunas divisiones. Por lo tanto si bien los sindicatos, según los lineamientos SHCP y SEP, debieran estar fuera, en este caso, desde la implementación de la política, ha permanecido la participación con los límites señalados de la organización sindical y en el proceso de evaluación del personal académico.
- De las repercusiones de las políticas de evaluación, en la participación de los académicos en la vida sindical se encuentra la pérdida de interés de los agremiados por participar en acciones colectivas, así como presentándose dificultades para la conformación de los comités ejecutivos, trayendo como consecuencia el debilitamiento del movimiento sindical, fortaleciendo con ello las políticas de remuneración económica por el trabajo de los académicos al margen del salario y de la negociación sindical. Recordemos que los salarios a estas comunidades, por más de una década se han otorgado en base a la política de toques salariales a nivel nacional.

- **La dirigencia sindical coincide con el personal académico sobre los efectos del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en la organización del trabajo, calidad y productividad** el cual es conducido hacia la pulverización y dispersión, no teniendo efectos positivos sobre calidad y productividad.
- **También relacionan que el reconocimiento, prestigio y autoridad académica no se da a través de la evaluación**, en la medida que lo que estimula es la simulación del trabajo, búsqueda de puntos, así como la dispersión de las actividades y la individualización del trabajo académico.
- **Respecto a la satisfacción perciben, los líderes sindicales**, que la planta no está satisfecha con el programa, fundamentalmente, por las expectativas no alcanzadas por el PEDD. Dicha insatisfacción es vinculada con la rigidez del reglamento, por la exclusión, por la dispersión de actividades y por la remuneración recibida.
- **Sobre profesionalización**, consideran que existía desvinculación entre el PEDD y ésta, presentándose un cambio en la medida que las diferentes políticas para el profesorado, como son PROMEP, CONACYT y a partir de 1999 el PEDD solicitan como requisito grados de maestría y de doctor para acceder a apoyos extraordinarios para la docencia, investigación y para el mejoramiento de los ingresos del personal académico.
- **Respecto a la relación PEDD y la construcción de un perfil docente para intervenir en la construcción de la sociedad del conocimiento**, coinciden con los académicos en el no impacto de la evaluación en la conformación del perfil señalado por considerar que la institución requiere de mayores recursos económicos para sus transformaciones y para el mejoramiento de las actividades de los profesores y los profesores investigadores, como son docencia, investigación, difusión y gestión; y confieren a la Institución la responsabilidad de gestionar los soportes necesarios para el trabajador académico y el mejoramiento de su desempeño.

Por último en este proceso de investigación concluimos que no se da la ausencia de la política de evaluación, sino su implementación a través del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en la Universidad de Sonora el cual se acclonó pasando por las diferentes fases de implementación (Bermann, 1993) como fue la cooptación, aprendizaje tecnológico, hasta llegar a la fase de adaptación mutua, ésta a través de las transformaciones e innovaciones, así como los cambios diseñados en los planes institucionales de desarrollo de la UNISON, institucionalizándose la práctica de la evaluación desde inicios de los noventa y se proyecta su continuidad.

Respecto a los resultados, la política de evaluación del desempeño implicó cambios (Cecych y Sabatier, 1986) generados por la implementación de la política, se considera que fue radical en la medida que el desempeño docente se incorporaba a la lógica de su evaluación a cambio de un incentivo económico; el cambio fue amplio en la medida que abarcó a los académicos con categoría de profesor, profesor investigador, profesor de medio tiempo



(suspendida la participación de este último en el 2000 ) y técnico académico. Y en la medida que abarcó a ese sector del sistema los efectos se observan en éste grupo.

Por lo tanto, la política citada se implementa a través de las acciones de la burocracia universitaria y, en menor medida, con la participación y resistencia de los actores a quien iba dirigida, en este caso, los académicos.

Se observan la ingerencia paulatina y en aumento de la organización sindical a nivel de comisiones y de comité ejecutivo, además de la disminución de la participación colectiva en la elaboración de propuestas o en manifestaciones de resistencia a la política dándose una adaptación de los agremiados a la nueva forma de conducción de su desempeño a través de la implementación de la política de evaluación de su productividad.

Los resultados de esta investigación aportan conocimiento sobre un recorte de la realidad del Sistema de Educación Superior y políticas públicas en México, así como sus transformaciones e innovaciones generando nuevos interrogantes que se señalan para proyectos posteriores en la agenda de investigación y donde es recomendable basarse en el esquema de Brunner que permite conocer el grado de avance de las transformaciones de las IES en el contexto de globalización y en la perspectiva de la sociedad del conocimiento.

**PROPUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LOS  
ACADÉMICOS A PARTIR DE LOS ACTORES: INSTITUCIÓN,  
ACADÉMICOS, ORGANIZACIÓN SINDICAL**

---

**PROPUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LOS ACADÉMICOS A PARTIR DE LOS  
ACTORES: INSTITUCIÓN, ACADÉMICOS, ORGANIZACIÓN SINDICAL**

Las propuestas que se presentan se enlistan en orden de recurrencia (de mayor a menor mención) a partir de las menciones de los diferentes actores, las cuales se agrupan de manera general por la similitud encontrada en estas.

- Se prevé la necesidad de realizar una evaluación educativa diagnóstica que permita conocer las deficiencias y fortalezas de la institución y del profesorado, que lleve a la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad.
- Que la evaluación del desempeño docente sea de tipo formativa por la necesidad existente de retroalimentación, fundamentalmente la tarea de docencia. Una evaluación que valore lo que "se hace" no lo que "se cuenta".
- El proceso de evaluación del desempeño docente se deberá acompañar de las condiciones y recursos necesarios para el trabajo académico y para la evaluación del perfil deseado que plantea el PEDD.
- Diseñar un programa adecuado de evaluación que contemple las cuatro actividades que desarrollan los académicos en la institución: docencia, investigación, difusión y gestión.
- Elaborar un reglamento flexible:
  - Que pueda evaluar a aquellos que se dedican preferentemente a la docencia.
  - Estimular a los dedicados a la Investigación.
  - Evaluar la productividad de acuerdo a las actividades propias del área de adscripción del académico.
  - Tomar en cuenta las trayectorias de las licenciaturas de adscripción (de nueva creación, en proceso de consolidación y consolidadas), pues esto repercute en las prioridades del trabajo académico, así como el tipo de atención que preferentemente se desarrolla en la licenciatura (docencia o investigación).
  - Evaluar a los investigadores sin carga docente con equivalencias de asesorías, seminarios de formación y actualización, etc.
  - Que exista relación entre las actividades que evalúa el reglamento del PEDD, Sistema Nacional de Investigadores, PROMEP, Estatuto de Personal Académico y reglamentos de promociones (asignación de niveles tabulares de la UNISON).

- Aceptar equivalencias de licenciatura, ejemplo, reconocimientos, maestros eméritos, etc.
  - Evaluación por áreas de conocimiento (Divisiones) determinando criterios e indicadores de evaluación de la productividad y calidad, lo que implicaría tener diversos instrumentos de evaluación.
  - Evaluación flexible en cuanto a asignación de niveles fijos para comisiones específicas como son: diseño y elaboración de planes de estudios, diseño de laboratorios, desarrollo de infraestructura para el aprendizaje, etc. Garantizando con ello la calidad en los productos, evitando la dispersión.
  - Los puntajes en rubros de producción y calidad se asignen según su pertinencia por área de adscripción del personal evaluado estimulando, así, la producción académica por área de conocimiento.
  - Evaluar el trabajo académico relacionado con las prioridades de los planes de trabajo departamental y divisional, que coadyuven en el desarrollo de la institución, cuyas actividades deberá valorar y estimular el reglamento.
- Otras propuestas son las referidas a la necesidad de evaluar la productividad en plazos de tres años que permitan concluir actividades de calidad y producir conocimiento aplicado.
  - El estímulo económico se incorpora al salario y ésta percepción sea mayor.
  - Que exista una especie de "stop" en el nivel obtenido para aquel personal que solicita sabático o licencias para realizar estudios de maestría y doctorado, de tal forma que a su reincorporación se le otorguen el nivel que había obtenido, éste con la duración de un año, con el fin de cubrir de nueva cuenta los requisitos de docencia y de estar en funciones para poder incorporarse de nuevo al programa.
  - Que las evaluaciones sean realizadas por comisiones externas, donde las autoridades sean las administradoras del proceso y las academias funcionen como certificadoras de la productividad, siendo las comisiones externas las que evalúen la producción.
  - Fomentar la actualización docente a partir de la nueva perspectiva donde el proceso educativo se centra en los aprendizajes.
  - Los alumnos deberán evaluar al maestro en el PEDD en periodos que no coincidan con la acreditación semestral, evitando con ello conflictos de intereses.
  - La institución deberá implementar un programa de seguimiento continuo de la evaluación del personal académico, con el fin de retroalimentar el proceso.

## AGENDA DE INVESTIGACIÓN

---

## AGENDA DE INVESTIGACIÓN

En esta se enlistan los principales temas que sobre nuestra línea de Investigación surgieron y se indican para profundizar e iniciar en nuevos procesos de investigación.

- Análisis de transformaciones e innovaciones de las diferentes instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior a partir del esquema de Brunner.
- Análisis de las relaciones de transformaciones de los SES y políticas públicas implementadas con esa finalidad.
- Abordar la política de evaluación del desempeño docente a partir de:
  - Estudio comparativo de esta política en el sistema de educación superior en México, tomando en cuenta los diferentes sectores.
  - Con los resultados obtenidos, en estos procesos se inician estudios comparativos con otras IES de los estados.
  - Conocer la vinculación de la política de evaluación al desempeño docente con PROMEP en la formación de un perfil académico para la sociedad del conocimiento.
  - Gestionar estudios comparativos por áreas de conocimiento dentro de las estructuras académicas de las instituciones.
  - A partir de la percepción de las comisiones evaluadoras, conocer las transformaciones en la producción académica y el impacto en la calidad a través del PEDD, y su percepción sobre la formación de un perfil académico para la sociedad del conocimiento.
  - Abordar la relación género y resultados obtenidos en el PEDD.
  - Realizar estudios comparativos de profesores y profesores investigadores y su perfil académico a través de su incorporación al PEDD, PROMEP y SNI.
  - Profundizar en la implementación de la política de evaluación al desempeño docente y la participación de la organización sindical.
  - Conocer la relación de la no participación colectiva de los académicos y su incorporación a las políticas públicas de evaluación.

## **BIBLIOGRAFÍA GENERAL**

---

### Bibliografía General

Aboites Aguilar, Hugo; (2000)	"Examen único y cultura de la evaluación en México" en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Acosta Silva, Adrián (2000)	"La ANUIES: una fructífera marcha para el mejoramiento de la educación superior" en Revista de la Educación Superior, No. 116, Vol. XXIX(4) Octubre-diciembre de 2000 ANUIES
Acosta, Adrián; (2000)	Estado, políticas y universidades en un periodo de transición, México, 2000, ed., FCE- U de G.
Aguilar Villanueva, Luis, F.(1992)	"Estudio introductorio", en La hechura de las políticas públicas., México, ed. Miguel Ángel Porrúa, 1992.
Aguilar Villanueva, Luis, F.(1998)	Problemas públicos y agenda de gobierno. México 1998, ed. Miguel Ángel Porrúa, 1992.
Allende, C.M. de, Díaz, G. y Gallardo C. (1999)	La educación Superior en México y en los países en vías de desarrollo desde la óptica de los organismos internacionales, México: ANUIES (Serie documentos)
Altimir, Oscar (1994)	Distribución del ingreso e incidencia de la pobreza a lo largo del ajuste. Revista de la CEPAL, No. 52, abril.
Álvarez Aragón, Virgilio (1997)	"La educación superior Brasileña en el umbral del siglo XXI. Los cambios recientes en el sistema de educación superior en Brasil", en G. Valenti y A. Mungaray (coords) Políticas públicas y educación superior, en México, ANUIES 1997
ANUIES	Anuarios estadísticos 1982, 1983, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, México.
ANUIES (1999)	Estadísticas de Educación Superior. ANUIES; 1999. <a href="http://www.anui.es.mx">www.anui.es.mx</a>
ANUIES (2000)	La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES. 2000
Aragón Figueroa, Salvador (1994)	"Los retos del proceso de la modernización para la universidad pública, en Boletín de Discusión No. 2 STAU, Diciembre de 1994.
Arbesú García, María Isabel; (1999)	"Evaluación docente a través de la etnografía", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Banco Mundial (1994)	Las Lecciones derivadas de la experiencia. Banco Mundial. 1994. Examen del Banco Mundial, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Banco Mundial (1994)	Las Lecciones derivadas de la experiencia. Banco Mundial. 1994
Banco Mundial (1995)	Prioridades y estrategias para la educación. Banco Mundial 1995.
Banco Mundial (2000)	"La enseñanza superior. Las lecciones derivadas de la experiencia" Banco Mundial 1994., en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Banco Mundial (2000)	"Prioridades y estrategias para la educación". Examen del Banco Mundial, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
Becher, Tony (1992)	"Las disciplinas y la identidad de los académicos", en Universidad Futura No. 10 UAM-Azcapotzalco, 1992.
Benassini Félix, Claudia (1994)	Entre la rutina y la innovación: los egresados de nuestra carrera. Universidad Iberoamericana. México, D.F.



Berman, Paul (1993)	"El estudio de la macro y micro-Implementación". En la Implementación de las políticas (Antologías de Política Pública 4), L. F. Aguilar Villanueva (ed). México: Porrúa.
Berry, Albert (1997)	The Income distribution threat in Latin America. Latin American Research Review. Vol. 32, No.2.
Bienaymé, Alain (1992)	"Problemas de la educación superior francesa: la evaluación como una necesidad y una ayuda para el mejoramiento de la calidad", en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.
Boyer L., Ernest (1997)	Una propuesta para la educación superior del futuro. Fondo de Cultura Económica, UAM Azcapotzalco. México D.F. 1997. (Edición en Inglés 1990 Scholarship Reconsidered. Priorities of the Professoriate. A Special Report, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton, N.J. USA.)
Bravo Cisneros, Ángel (1997)	"Arribo a la crisis y nuevas exigencias a la educación superior" en La Universidad Mexicana en el Umbral del siglo XXI, Visiones y Proyecciones. ANUIES.
Brennan, Jhon (1997)	"La política de educación superior en el Reino Unido. La convergencia de dos tradiciones", en G. Valenti y A. Mungaray (coords) Políticas públicas y educación superior, en México, ANUIES 1997
Brunner, José Joaquín (1999)	"Educación superior en una sociedad global de la información" Universidad Piloto-ASCUN Bogotá. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2000a)	"Notas sobre educación superior" Conferencias de la Universidad de Antioquia. Medellín, Febrero 2000. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2000b)	"Educación superior: Desafíos y tareas" Discurso de incorporación a la Academia Chilena de Ciencias Sociales, Políticas y Morales. <a href="http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html">http://geocities.com/brunner_cl/bogota.html</a>
Brunner, José Joaquín (2001)	Peligro y Promesa, Educación en América Latina. Santiago de Chile, Mayo 2001. (Documento producido por un grupo de tarea convocado por la UNESCO y el Banco Mundial). (mimeo)
Brunner, José Joaquín, (1994)	"Estado y educación superior en América", en Neave, Guy, Van Vught, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
Brunner, José Joaquín; (1997)	"Educación superior, Integración económica y globalización" en Perfiles educativos. Vol. XIX, Números 76-77. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1997.
Camberos, Castro, Mario (2000)	"Pobreza, desempleo y deuda pública: expectativas para Sonora en el siglo XXI", en Almada Bay, Ignacio (comp.), Sonora 2000 a debate. Problemas y soluciones, riesgos y oportunidades. Ediciones Cal y Arena/El Colegio de Sonora.
Canales Sánchez, Alejandro, (2002)	"La evaluación del trabajo académico y el reto de su implementación" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Canales, Alejandro (2002)	"Compensar y compensar, el dilema de los programas de estímulo" en Educación Superior, cifras, hechos. No. 2, año 9-10, Boletín bimestral del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Julio- Octubre del 2002.
Casanova Cardiel, Hugo, (2002)	"La universidad hoy: idea y tendencias de cambio", en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Casillas García de León, (1992)	"Los compromisos de las instituciones de educación superior", en Universidad Futura, Vol. 4, No. 10, 1992.

Castañón-Lomnitz, Heriberta; (2000)	"Sistemas de valoración de la actividad académica en México" " en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Castillo Ochoa, E, Oliveros Rodríguez, L (1995)	Perfil de Egreso (deseado) de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora; desde la percepción de los docentes, Hermosillo, Sonora.
Castillo Ochoa, Emilia (1999)	Los Académicos de la Licenciatura en Ciencias de la Universidad de Sonora, periodo: 1982-1995., Universidad de Sonora, 1999.
Castillo Ochoa, Emilia (2002)	"Programa de estímulos al desempeño docente", en Crítica No.6 , revista de análisis educativo y sindical, STAU.S. Mayo de 2002.
Castillo Ochoa, Madueño Escobosa (2001)	"Mujer académica de la Universidad de Sonora. Condiciones socioeconómicas, laborales, profesionales y de credibilidad", Investigación, Licenciatura en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora.
Castillo, Soto, Peralta, Tapia, Trujillo, Estupifán (1995)	Seguimiento de matrícula de la generación 1994-1998 de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora; desde la percepción de los docentes, Hermosillo, Sonora.
Chaves de Resende Martins Ricardo (1992)	"El sistema de seguimiento de evaluación de la CAPES de Brasil: Notas críticas sobre su evaluación", en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.
Chiroleu, Chiroleu (2000)	"La educación superior en los países del MERCOSUR. El reconocimiento de las singularidades como punto de partida de la integración regional" en Revista de la Educación Superior No. 115. Julio - septiembre del 2000. Vol. XXIX (3)
Chomsky, Noam, (1997)	El nuevo orden mundial, (y el viejo), Barcelona: Crítica.
Clark R., Burton;(1998)	"Crecimiento sustantivo y organización innovadora: nuevas categorías para la investigación en educación superior", en Perfiles Educativos, tercera época, Vol. XX, No. 81. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1998.
Clark, Burton (1987)	(1987) (ed.): The Academic Profession: Nationalism, Disciplinaym, and Institutional Settings; Unversly of California. (1987) "The problem of complexity in modern higher education"; Comparative Hingher Educación Research Group, University of California, Los Angeles, Working Paper.
Clark, Burton R.; (1997)	Las universidades modernas: espacios de investigación y docencia. Colección Problemas educativos de México. Coordinación de Humanidades, UNAM, 1997.
Clark, Burton;	El sistema de Educación Superior. Una Visión Comparativa de la Organización Académica." UNAM. Edit. Nueva Imagen. México.
Clark, Paul (1995)	"Aseguramiento de la calidad de la educación superior en Gran Bretaña" en Revista de la Educación Superior. Vo. XXIV (4) No. 96, octubre-diciembre de 1995. ANUIES, México.
Comisión de las Comunidades Europeas (1997)	Evaluación de la aplicación del libro blanco "enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento.
Coombs (1992)	"Conferencia Introductoria. Una perspectiva internacional sobre los retos de la educación superior" en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.

Coombs, - Phillips (1991)	Estrategia para Mejorar la Calidad de la Educación Superior en México. Informe para el Secretario de Educación Pública realizada por el Consejo Internacional para el Desarrollo de la Educación. SEP y FCE.
Cox, Cristián (1990)	"La producción de políticas públicas de educación superior: categorías para análisis comparativos". Chile: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (mimeo).
Crozier, Michael y Erhard Friedberg (1990).	El actor y el sistema. México: Alianza Editorial.
Daniel, John (2002)	"La megauniversidad: ¿la academia del nuevo milenio?" en Revista de la Educación Superior, No. 116, Vol. XXIX(4) Octubre-diciembre de 2000 ANUIES
Díaz Barriga, Ángel (2002)	"El futuro de la educación superior en México. Las tensiones entre tradición y modernización" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Díaz Barriga, Ángel; (1997)	"Los académicos ante los programas Merit Pay" en Universitarios: institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.
Díaz Barriga, Ángel; (1997)	"La comunidad académica de la UNAM ante los programas de estímulos al rendimiento" en Universitarios: Institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.
Díaz Barriga, Ángel; (1999)	"Contexto Nacional y políticas públicas para la educación superior en México, 1950-1995" en Universidad Contemporánea. Política y Gobierno" Tomo II Hugo Casanova y Roberto Rodríguez Gómez, coordinadores. Colección Problemas educativos de México. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1999.
Díaz Barriga, Ángel; (1999)	"Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Didou Aupetit Sylvie (2000)	Sociedad del conocimiento e internacionalización de la educación superior en México. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES, México, D.F. 2001.
Didou Aupetit, Sylvie (2000)	"Macrorregionalización y políticas de educación superior: México ante el Tratado de Libre Comercio de América del Norte" , en Revista de la Educación Superior Vol. XXIX (3)No. 115, Julio-Septiembre de 2000. ANUIES.
Didou Aupetit, Sylvie; (1999)	"Gestión de los sistemas de educación superior en México. Las dinámicas espaciales y urbanas" en Universidad Contemporánea. Política y Gobierno" Tomo II Hugo Casanova y Roberto Rodríguez Gómez, coordinadores. Colección Problemas educativos de México. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1999.
Didriksson, Axel (1997)	"Educación superior, mercado de trabajo e integración económica del MERCONORTE: El caso de México" , en Revista Perfiles educativos, Tercera época, Vol. XIX, No. 76/77, 1997. Centro de Estudios sobre la Universidad/UNAM.
Didriksson, Axel (2000)	Universidad de la Innovación, una estrategia de transformación para la construcción de universidad del futuro. UNESCO. Gobierno de Zacatecas Universidad Autónoma de Zacatecas/ COBACH de Zacatecas. México, 2000. México 2000

Didriksson, Axel (2002)	"Planeación y prospectiva de la educación superior. El itinerario de la ANUIES" en Revista de la Educación Superior, No. 116, Vol. XXIX(4) Octubre-diciembre de 2000 ANUIES
Dieterich, Heinz. (Coordinador). (1997)	Globalización, Exclusión y Democracia en América Latina. Ed. Joaquín Mortiz. México, D.F.
División de Ciencias Sociales UNISON, (1995)	"Programa de Carrera Docente", División de Ciencias Sociales, UNISON.
Domínguez Martínez, Raúl (2002)	"La reforma universitaria: el sentido del cambio" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Estupiñán Munguía, Jorge (1998)	Práctica Profesional y mercado de Trabajo de los egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora; desde la percepción de los docentes, Hermosillo, Sonora.
Fernández Pedro Muncio (2000)	"Evaluación de la Calidad", en Hacia una educación de Calidad, gestión, instrumentos y evaluación. Ediciones Narces, Madrid España, 2000.
Filmus, Daniel (1994)	"El Papel de la Educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas. Organización de Estados Iberoamericanos
Fresán, Magdalena, Romo, Alejandra (2000)	"La evaluación de la actividad docente" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Fresán, Magdalena, Romo, Alejandra (2000)	"Evaluación de la trayectoria del personal académico" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Fresán, Romo Vera (2000)	"La calidad en la educación superior" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Fuentes Molinar, Olac, (1989)	"La educación Superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro", en Universidad Futura, Vo.1, No. 3, octubre 1989. Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco.
Fuentes Molinar, Olac, (1991)	"Las cuestiones críticas de la política de educación superior en México. La agenda de los 90" Departamento de Investigaciones educativas - CINVESTAV-IPN. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. 1991.
Fuentes Molinar, Olac, Gago, Antonio, Ortega, Sylvia; (1991)	"El sentido de la evaluación institucional. Un debate", en Universidad Futura, Vol. 2, No. 6-7. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco, 1991.
Furián, Alfredo (1999)	"La evaluación de los académicos", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Gacel Ávila, Jocelyn (2000)	"La dimensión Internacional de las universidades mexicanas", en Revista de la Educación Superior Vol. XXIX (3)No. 115, Julio-Septiembre de 2000. ANUIES.
Gago Huguet, Antonio. (1991)	Ejes de la Reforma: Calidad y Pertinencia, Revista Universidad Futura, Volumen 4, Número 10. UAM, México.
García Guadilla, Carmen (1997)	"Integración y Contextualización en el ámbito de la globalización" en Perfiles Educativos, Vol XIX No. 76-77 abril-septiembre 1997.

García Salord, Susana; (1999)	"Evaluación académica: recuento curricular y balance histórico", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann, coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Gibbons, Michael, et. al.	La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas.
Giddens, Anthony (2001)	La tercera vía. La renovación de la Sociedad. Taurus, México, D.F. 2001.
Gil Antón, Manuel (1994)	Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos, UAM, México D.F.
Gil Antón, Manuel (2000)	"Un siglo buscando doctores", en Revista de la educación superior, enero marzo de 2000 vol. XXIX (1) ANUIES
Gobierno del Estado de Sonora (1991)	Ley Orgánica No. 4 de la UNISON, en Boletín Oficial. Gobierno del Estado de Sonora. Tomo CXLVIII, Hermosillo, Sonora, Noviembre de 1991.
Grediaga Kuri, Rocio (1999)	Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie investigadores. ANUIES, 1999.
Hammersley, Martín y Atkinson (1994)	Etnografía: Métodos de investigación, Editorial PAIDOS.
Hernández Yáñez, María Lorena (1996)	Actores y políticas para educación superior, 1950-1990. Su implementación en la Universidad de Guadalajara. ANUIES
Hinkelammert J. Franz. (1997).	América Latina y la Globalización de los Mercados" en Globalización, Exclusión y Democracia en América Latina. Ed. Joaquín Mortiz S.A de C.V. México, D.F.
Ianni, Octavio, (1995);	Las Ciencias Sociales y la Sociedad Global. 71-01 Red en pompeya.cis-sua.unam.mx (Ghoper)
Ianni, Octavio; (1996)	Teorías de la Globalización. Ed. Siglo XXI. México, D.F. 1996.
Ibarra Colado, Eduardo (1994)	"La casa de los espejos", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Ibarra Colado, Eduardo (1999)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al desarrollo académico" en Revista Sociológica del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana No. 41
Ibarra Colado, Eduardo (1999a)	"La universidad en México hoy: ordenamiento institucional, profesionalización académica y reinención de subjetividades". Documento elaborado para el panel: Reformas y poder en la Universidad Pública Mexicana. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (1999b)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al desarrollo académico". Ponencia preparada para la mesa de trabajo "Las condiciones para el desarrollo de los académicos de las ciencias sociales en el fin de siglo: transformaciones, dilemas y retos" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000a)	"Claroscuros de la evaluación de los académicos ¿Qué sabemos? ¿Qué nos falta?." Texto elaborado para la presentación del libro ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.

Ibarra Colado, Eduardo (2000b)	"Políticas de docencia de la UAM: cuestiones críticas y propuestas de readecuación" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000c)	"Presente y porvenir de la universidad en México: notas para una caracterización de sus cuestiones críticas". Ponencia preparada para el II Coloquio de Egresados Metropolitanos: "México y su realidad social al filo del siglo" Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000d)	"Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto?" Ponencia presentada en el Encuentro de Especialistas en Educación Superior. Re-conocimiento de la universidad, de sus transformaciones y su por-venir. Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2000e)	"Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al trabajo académico". Ponencia presentada en la mesa Formas de organización de la Universidad y trabajo académico, del foro ¿A dónde va la Universidad Pública? Área de Estudios Organizacionales. Departamento de Economía. UAM Iztapalapa. Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales. (BIVIDEO). Serie Ponencias.
Ibarra Colado, Eduardo (2001a)	"Los desafíos de la educación superior en México", en Educación 2001 Revista de educación moderna para una sociedad democrática. No. 71, abril 2001.
Ibarra Colado, Eduardo (2001b)	La Universidad en México hoy: gobernabilidad y modernización. UNAM, UAM, ANUIES.
Ibarra Colado, Eduardo (2002)	"De la evaluación del trabajo académico al reconocimiento de las trayectorias: por un nuevo modelo de carrera académica" en Educación Superior Boletín bimestral del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en ciencias y humanidades de la UNAM, Año No. 2, núm. 9-10, Julio-octubre de 2002.
Ibarra Colado, Eduardo; (2000f)	"Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico" en Evaluación Académica. Pacheco Méndez y Díaz Barriga coordinadores. Centros de Estudios sobre la Universidad. UNAM; Fondo de Cultura Económica.
Ibarra Mendivil (1999)	Oficio dirigido a STAUS, 04 de octubre de 1999.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1994)	Plan de Desarrollo Institucional 1993-1997, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 1994. Universidad de Sonora.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1994)	Primer informe, Junio de 1993- Junio de 1994, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1994.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1995)	Segundo informe, Junio de 1994- Junio de 1995, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1995.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1996)	Tercer informe, Junio de 1995- Junio de 1996, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1996.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1997)	Cuarto Informe, Junio de 1996- Junio de 1997, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1997.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1998)	Plan de Desarrollo Institucional 1997-2000, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 2002. Universidad de Sonora.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1998)	Primer informe, Segundo periodo, Junio de 1997- Junio de 1998, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1998.

Ibarra Mendivil, Jorge Luis (1998)	Primer informe, Segundo periodo, Junio de 1997- Junio de 1998, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 1998.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (2000)	Tercer informe, Segundo periodo, Junio de 1999- Junio de 2000, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 2000.
Ibarra Mendivil, Jorge Luis (2001)	Cuarto Informe, Segundo periodo Junio de 2000- Junio de 2001, Universidad de Sonora, Hermosillo Sonora, Noviembre de 2001.
Inclán Espinosa, Catalina; (1997)	"Una aproximación a las distintas versiones de los programas de estímulos de la UNAM" en Universitarios: Institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.
Inclán Espinosa Catalina (1990)	Perspectivas de la investigación Etnográfica en México. Un estudio exploratorio. UNAM-CEU (Doc. Prensa)
Inclán Espinosa, Catalina; (1997)	"Estudio del impacto de los programas de estímulos en el trabajo decente. El caso de la UNAM" en Universitarios: Institucionalización académica y evaluación. Ángel Díaz barriga y Teresa Pacheco Méndez, coordinadores. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 86. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1997.
Inclán, Catalina	"Doce años de programas de estímulos en la UNAM" en Educación Superior, cifras, hechos. No. 2, año 9-10, Boletín bimestral del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Julio- Octubre del 2002.
Izquierdo Sánchez, Miguel Angel, (2001)	"Una llaga de estudio", en Revista Crítica, No. 4, enero del 2001. STAUS
Kent Serna, Rollin (1997)	"Las políticas de evaluación", en Los temas críticos de la educación superior en América Latina. Vol. 2: Los años 90. Expansión privada, evaluación y posgrado. México 1997.
Kent Serna, Rollin, De Vries Wietse (1994)	"Evaluación y financiamiento de la educación superior en México", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Kent Serna, Rollin, et. al.; (1991)	"Política Estatal para los Académicos" Universidad Futura. Vo. 2 No. 87. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco. México 1991.
Kent, Rollin (1995)	Regulación de la Educación Superior en México. Colección Temas de Hoy en la Educación Superior. No. 3. ANUIES
Kent, Rollin (2000)	"El conocimiento en la sociedad del aprendizaje", Revista de la Educación Superior en Línea. No. 117.
Kent, Rollin; (1999)	"Cambios emergentes en las universidades públicas ante la modernización de la educación superior" en Universidad Contemporánea. Política y Gobierno" Tomo II Hugo Casanova y Roberto Rodríguez Gómez, coordinadores. Colección Problemas educativos de México. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1999.
Klikberg, Bernardo (2000)	"Diez falacias sobre los problemas sociales de América Latina", en Revista Venezolana de Gerencia, Año 5, No. 12, septiembre-diciembre de 2000, pp 305-335
Kohn, Alfie; (1994)	"Por qué no funcionan los programas de incentivos", en Universidad Futura, Vol. 5 No. 15, otoño de 1994. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.
Krotz, Esteban (1993)	"Evaluación, puntos y sobresueldos en la Universidad Autónoma de Yucatán", en Universidad Futura, Vol. 4, No. 11, Pág. 58-68.

Krotz, Esteban (comp.) (1992)	La problemática de la evaluación académica, México, universidad Autónoma de Yucatán.
Krugman, Paul (1993)	"Toward a Counter-Counterrevolution In Development Theory", en Proceedings of the World Bank annual Conference on Development Economics 1992. World Bank, Washington, D.C., pp. 15-38.
Latín Barómetro (2000)	Encuesta 1999. Santiago de Chile
López Monjarro, Miguel; (1999)	A la calidad por la evaluación. La evaluación de Centros docentes. Colección Gestión de Calidad. Ed. Escuela Española, Madrid España, 1999.
López Nogales, Armando (2001)	Sonora: Cuarto Informe de Gobierno. Octubre 2001.
Loredo Enríquez, Javier; (1999)	"Evaluación docente en la Universidad Anáhuac", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Lucas, R.E.	"On the mechanics of economic development", en Journal of monetary economics, núm. 22 pp. 3-22.
Luna Serrano, Edna; (1999)	"Opinión de los maestros y estudiantes respecto a las dimensiones de evaluación docente en posgrado", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Magaña Echeverría, Martha Alicia (2001)	Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos. Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie Investigaciones. ANUIES, México D.F. 2001.
Magaña, Lepe (2000)	"El papel del PROMEP y su importancia como motor de la planeación y la evaluación institucional". En Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica.
Manclr, Montes, Montesinos, Grijalva, 1999	"Análisis del nuevo reglamento de estímulos al desempeño docente del personal académico" STAUS
Martín Barbero, J. (1985)	"Sentido de una reforma curricular" en CHASQUI, 13 Quito: CIESPAL, enero-marzo 1985.
Martín del Campo, Enrique (1998)	"La cooperación científico-tecnológica en América Latina y el Caribe", en La Ciencia y la Integración Latinoamericana, Memoria, Ciencia y Desarrollo, Serie Encuentros México, CONACY, pp. 32-37.
Martínez Rizo (2000)	"Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Martínez Rizo (2000)	"La evaluación del personal académico. En busca de sistemas de orientación sintética" en Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Colección Biblioteca de la Educación Superior, serie investigaciones. ANUIES 2000.
Martínez Rizo, Felipe (1995)	"El financiamiento de la universidad pública mexicana. Algunas ideas a partir de la experiencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes" en Políticas de financiamiento para la educación superior en México, CESU, UNAM, Ed. Miguel Angel Porrúa, México D.F. 1995.
Mendoza Rojas, et al. (2000)	"Financiamiento y gestiones en la educación superior en América Latina y el Caribe" en Diversidad y convergencia. Estrategias de financiamiento, gestión y reforma de la educación superior, CESU, UNAM. 2000.



Mendoza Rojas, Javier (1997)	"Evaluación, acreditación, certificación: instituciones y mecanismos de operación", en G. Valentí y A. Mungaray (coords.), Políticas públicas y educación superior, en México, ANUIES, 1997.
Mendoza Rojas, Javier (1999)	"La acreditación como mecanismo de regulación de la educación superior en México" en Universidad Contemporánea. Política y Gobierno" Tomo II Hugo Casanova y Roberto Rodríguez Gómez, coordinadores. Colección Problemas educativos de México. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. 1999.
Mendoza Rojas, Javier (2001)	"Crecimiento y diferenciación en el gobierno de Fox", en Educación 2001, No. 71, abril 2001.
Mendoza Rojas, Javier (2002)	"Las políticas de educación superior y el cambio institucional" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Montes Barajas (1996)	Los Académicos de la Universidad de Sonora. Algunas características. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Agosto 1996.
Montes Barajas (1999)	"Análisis del nuevo Reglamento del Estimulo al Desempeño Docente del Personal Académico" (mimeo)
Montes, Barajas, et. al.; (2000)	Análisis de nuevo reglamento del estímulo al desempeño docente del personal académico. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), Hermosillo, Sonora, Septiembre 2000.
Moreno Moreno, Prudenciano (1992)	Crisis y Modernización de la Educación en Sonora, El Colegio de Sonora, Hermosillo, Sonora.
Moreno Moreno, Prudenciano (1993)	Sonora, Posgrado y los Centros de Investigación Científica y Tecnológica ante la Modernización educativa: 1982-1993, México D.F. 1993. Mimeo para revista Universidad Futura, UAM.
Moreno Moreno, Prudenciano (2001)	El Sistema Educativo en Sonora 1980-2000. La política educativa en la modernización y globalización. Universidad Pedagógica Nacional, colección Los trabajo y los días. Hermosillo, Sonora, 2001.
Moreno, Armando (1986)	"UNISON: 45 aniversario de vida" en Revista de la Universidad de Sonora, No. 6, abril de 1986
Muñoz García, Humberto (2002)	"La política en la universidad y el cambio institucional, en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Muñoz García, Humberto (2002)	"Orientaciones y respuestas políticas de los académicos universitarios" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Neave, Guy, (1990)	"La educación superior bajo la evaluación estatal." Tendencias en Europa occidental, 1986-1998", en Universidad Futura, Vol. 2, No. 5. Pág. 4-16.
OCDE (2000)	Seguimiento de las reseñas de políticas educativas nacionales. La educación superior en México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
OCDE (1996)	Seguimiento de las reseñas de políticas educativas nacionales. La educación superior en México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo.
OCDE (1997)	Exámenes de las políticas nacionales de educación. México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
Omelas, Carlos (1996)	El sistema educativo mexicano. La transición de fin de siglo. Fondo de Cultura Económica, 1996.

Ornelas, Carlos (1998)	"Extenuación y arreglo institucional. 25 años de rutinas en la Universidad de Puebla". En Adrián Acosta S. (coordinador). Historias Paralelas, un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998, México, 1998, ed. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, pp. 131-163.
Ortega Romero, (2002)	Oficio dirigido a STAUS, 7 de marzo del 2002, oficio No.00/2002
Ortega Romero, Pedro (2001)	Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, 2002. Universidad de Sonora.
Ortega Salazar, Silvia (1997)	"El sistema de educación superior en México y la nueva dimensión Internacional: una visión sobre el intercambio y la cooperación académica", en Revista Perfiles educativos, Tercera época, Vol. XIX, No. 76/77, 1997. Centro de Estudios sobre la Universidad/UNAM.
Pérez Juste, Ramón; (2000)	"La Calidad de la educación", en Hacia una educación de Calidad, gestión, Instrumentos y evaluación. Ediciones Narcea, Madrid España, 2000.
Psacharopoulos, E. Velez, (1996)	A panagides and h. Yang. "Returns to education during economic boom and recession: México 1984, 1989 and 1992, En Education economics, vol 4 num. 3, 1996.
Richet (1992)	"La evaluación de la educación superior en Francia", en Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, México.
Rodríguez Angulo, Armando; (1992)	"Panorama general de los actuales sistemas de evaluación académica" en La Problemática de la evaluación académica. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, Yucatán, 1992.
Rodríguez Gómez Guerra Roberto (2002)	"Transformaciones del sistema de enseñanza superior en México en la década de los noventa" en Universidad: política y cambio institucional, coord. Muñoz García Humberto CESU, UNAM.
Rodríguez Gómez, Roberto (1995)	"El financiamiento de la Educación Superior en México, elementos para la discusión", en Políticas de financiamiento a la educación superior en México. Rafael Cordera Campos, David Pantoja Morán coordinadores. Colección Problemas educativos en México. Centro de Estudios Superiores sobre la Universidad. UNAM, 1995.
Rodríguez Gómez, Roberto (1999)	"La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES." en Revista de la Educación Superior. Vol. XXIX, No. 113, Enero-Marzo de 2000. Anules.
Rodríguez Gómez, Roberto (2000)	"La reforma de la educación superior. Reseñas del debate internacional a fin de siglo" en Revista electrónica de investigación educativa REDIE, Vo. 2 No. 1, Mayo 2000. <a href="http://redie.ens.uabc.mx/vol2no1/contenido-rogo.html">http://redie.ens.uabc.mx/vol2no1/contenido-rogo.html</a> .
Rodríguez Gómez, Roberto (2000)	La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégica de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES. en Revista de la educación superior, enero marzo de 2000 vol. XXIX (1) ANUIES
Rodríguez Jiménez, José Raúl. (2000)	"La agenda pendiente. Los temas no tratados en investigación de la educación sonorense". Documento interno. Red de investigadores educativos de Sonora.
Rodríguez Jiménez, Raúl (1992)	Reporte de Investigación del Proyecto: Los académicos en Sonora. Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. 1994
Rodríguez Jiménez, Raúl (1999)	Mercado y profesión académica en Sonora, ANUIES. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. México, 1999.
Roldán Dávila, Genoveva (2001)	"La educación y el desarrollo sustentable y sostenible", en Relaciones internacionales" Septiembre 2000 – abril 2001, No. 84-85.
Romer Paul M. (1986)	"Increasing returns and Long-run growth" en Journal Political Economy núm 5, vol. 94, October, The University of Chicago, pp. 1002-1037, 1986.

Rodríguez Jiménez, José Raúl. (2000)	"La agenda pendiente. Los temas no tratados en investigación de la educación sonoreña". Documento Interno. Red de investigadores educativos de Sonora.
Rodríguez Jiménez, Raúl (1992)	Reporte de Investigación del Proyecto: Los académicos en Sonora. Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. 1994
Rodríguez Jiménez, Raúl (1999)	Mercado y profesión académica en Sonora, ANUIES. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. México, 1999.
Roldán Dávila, Genoveva (2001)	"La educación y el desarrollo sustentable y sostenible", en Relaciones Internacionales" Septiembre 2000 – abril 2001, No. 84-85.
Romer Paul M. (1986)	"Increasing returns and Long-run growth" en Journal Political Economy núm 5, vol. 94, October, The University of Chicago, pp. 1002-1037, 1986.
Romer Paul M. (1994)	"The Origins of endogenous growth", en Journal of Economic perspectives, núm. 8(1), pp. 3-22, 1994.
Romero Hicks, Juan Carlos(1999)	"Los retos de la educación superior ante la globalización." En México y el Mundo. Memoria de la IX Reunión ANUIES-PRODMEX. Biblioteca de la Educación superior, Serie Memorias. 1999.
Rostow, W.W. (1960)	The process of economic growth, Cambridge University Press, Cambridge, 1960
Royero, Jaim,	Contexto mundial sobre la evaluación de las Instituciones de educación superior en OEI, Revista Iberoamericana de Educación, edición en línea.
Rubio (2000)	Participación de apertura, en Foro de debate de las políticas públicas para la educación superior. Universidad Iberoamericana 14 y 15 de junio del 2001. Cd. de México
Rueda Beltrán, Mario (2002)	"Los programas de estímulo a la productividad: ¿Evolución o compensación salarial?" en Educación Superior, cifras, hechos. No. 2, año 9-10, Boletín bimestral del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Julio- Octubre del 2002.
Rueda Beltrán, Mario; (1999a)	"Evaluación académica vía los programas de compensación salarial", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Rueda Beltrán, Mario; (1999)	"Notas para una agenda de discusión sobre la evaluación de la docencia en las universidades", en ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Rueda y Landesmann coordinadores. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Rueda y Landesmann (1999)	¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?. Colección Pensamiento Universitario, tercera época No. 38, Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, 1999.
Ruiz Durán, Clemente (1997)	El Reto de la educación superior en la sociedad del conocimiento. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES., México D.F.
Ruiz Nápoles, Pablo (2000)	"La universidad latinoamericana y el crecimiento económico: Los retos del siglo XXI", en Revista de la Educación Superior. Vol. XXIX, No. 113, Enero-Marzo de 2000. ANUIES
Schwartzman, Simón (1992)	"La evaluación de la Universidad en Brasil", en Universidad Futura, Vol. 4, No. 10 México, 1992.
SEC (2001)	"Subprograma sectorial de educación superior", en Programa Nacional de educación 2001-2006. SEC
Secretaría de Educación Pública (1996)	Programa de Mejora del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior. Secretaría de Educación Superior. Secretaría de Educación Pública. Agosto de 1996.

Segura Lazcano, Gustavo Antonio (1997)	"Modelo de desarrollo institucional a través de la calidad académica" La Universidad Mexicana en el Umbral del siglo XXI, Visiones y Proyecciones. ANUIES.
Segura Lazcano, Gustavo Antonio (1997)	"Modelo de desarrollo institucional a través de la calidad académica" La Universidad Mexicana en el Umbral del siglo XXI, Visiones y Proyecciones. ANUIES.
SEP (1989)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994.
SEP (1995)	Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, México.
SEP (1995)	Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, México.
SEP (2001)	Programa Nacional de Educación, 2001-2006. SEP, 2001.
SEP (2001)	"Subprograma sectorial de educación superior", en Programa Nacional de educación 2001-2006. SEC
SEP/ANUIES/ CONACYT (1996)	Programa de mejoramiento del profesorado de las Instituciones de Educación Superior, México, SEP.
SEP/CONACYT (2001)	Programa Nacional de Ciencia y Tecnología 2001-2006.
SEP/SESI (1990),	La Carrera Docente del personal académico, Documento referencial dirigido a las instituciones de educación superior. México.
SEP/SESI, (1999),	Lineamientos generales para la elaboración de los reglamentos del programa de estímulos al desempeño docente, consistentes con el PROMEP y con los Lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Documento referencial dirigido a las Instituciones de educación superior, marzo de 1999, México.
SESI (1997a),	Programa de mejoramiento del profesorado de las Instituciones de educación superior, Propuesta, Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica; México.
SESI (1997b)	Programa de mejoramiento del profesorado de las instituciones de educación superior, Propuesta, Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, Integración de varios documentos, México.
SHCP (1994),	Lineamientos generales para el establecimientos y operación del programa de estímulos al desempeño del personal docente de educación media superior y superior, Documento oficial emitido por la SHCP y la Subsecretaría de Egresos y la Dirección general de Normatividad y Desarrollo Administrativo, abril, México.
SHCP (1997),	Lineamientos generales para el Establecimiento y Operación del Programa de Estímulos al desempeño del personal docente de educación media superior y superior, Documento oficial emitido por la SHP, abril, México.
Silvo, José (2000)	La virtualización de la Universidad. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe IESALC, 2000.
Solow, Robert, M. (1956)	"A Contribution to the Theory of Economic Growth" En Quarterly Journal of Economics, LXX 1956.
Solow, Robert, M. (1979)	"Alternative Approaches to macroeconomic theory, a partial View", en Canadian Journal of economics, Agosto, 1979.
Stelling, Barbara (1999)	Conferencia, VII Congreso de Economistas de América Latina y el Caribe, Río de Janeiro.
ST AUS (1999)	Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, 1999.
ST AUS (1999)	ST AUS...al día, Año XV, No. 282, 8 de septiembre del 1999.
ST AUS (1999)	ST AUS...al día, Año XV, No. 283, 29 de octubre de 1999.
ST AUS (1999)	Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, 1999.
ST AUS (2000c)	"Sobre el Programa de Estímulos al Desempeño Docente", en ST AUS...al día, Año XV, No. 302, 8 de septiembre del 2000.

STAUS (2001)	STAUS...al día, Año XVI, No. 321, 8 de septiembre del 2001.
STAUS (2002)	"Programa de conversión de plazas y plazas para personal de asignatura" en Convenio de revisión salarial 2002. Hermosillo, Sonora.
STAUS (2002)	Oficio de la dirección de STAUS a UNISON, 21 de mayo del 2002.
STAUS (2002a)	Oficio de la dirección de STAUS a UNISON, 28 de febrero del 2002.
STAUS (2003)	Comunicado, 27 de junio del 2003.
STAUS (2003)	Desplegado, en periódico El imparcial 03 de julio del 2003.
STAUS, (1996)	Los académicos de la Universidad de Sonora, Algunas características. STAUS, 1996.
STAUS, (1996)	Resumen del Programa de mejora del profesorado, STAUS, 1996.
STAUS, (1999)	Oficio de la dirección de STAUS a UNISON, 05 de octubre del 2002.
STAUS, (1999)	Oficio de la dirección de STAUS a UNISON, 14 de diciembre de 1999.
STAUS, (2000)	Oficio de la dirección de STAUS a UNISON, 01 de febrero del 2000.
STAUS, (2002b)	Consideraciones del STAUS sobre las posibles modificaciones al reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del personal Docente, 14 de Noviembre del 2002.
Susies Rada, T. Zubieta Iruin, J.C.(1992)	Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Ministerio de Educación y Ciencia Centro de Investigación, Documentación y Evaluación C.I.D.E. Madrid, España 1992.
Taylor, Desmond D. (1994)	"La cambiante política de la educación" , en Neave, Guy, Van Vugh, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
Tünnermann Bernhelm, Carlos; (1999)	La Universidad de cara al siglo XXI. Universidad Autónoma de México, México, D.F. 1999.
UNEC-SE (2001)	Sociedad del conocimiento <a href="http://www.biomedicina.org.ve/UNE/Sociedad/Sociedad.htm">http://www.biomedicina.org.ve/UNE/Sociedad/Sociedad.htm</a>
UNESCO (1995)	"Documento de política para el cambio y el desarrollo en el educación superior" UNESCO, 1995. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1995)	Documento de política para el cambio y el desarrollo en la educación superior. UNESCO París 1995.
UNESCO (1996)	"Declaración sobre la educación superior en América Latina y el Caribe", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1996)	"Guía para la elaboración de un plan de acción", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1996)	"Informe final", UNESCO 1996. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1997)	Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. París, 1997.
UNESCO (1998)	Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. UNESCO 1998.
UNESCO (1998)	Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. UNESCO 1998. en Disyuntiva actual de la Educación Superior. Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.

UNESCO (1998a)	Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. UNESCO 1998. en <i>Disyuntiva actual de la Educación Superior</i> . Documentos. Campos Sánchez J. Rafael Compilador. Universidad Autónoma de México, Editorial Praxis, México, D.F. 2000.
UNESCO (1998a)	Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. <i>Visión y acción</i> . UNESCO 1998.
UNESCO/CRESAL C (1998)	Plan de acción para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe. Bogotá, Colombia, 1998.
Universidad de Sonora (1988)	Estatuto al Personal Académico. Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora 1988.
Universidad de Sonora (1992)	Estatuto General de la Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora.
Universidad de Sonora (1994)	"Reglamento del programa Carrera docente del personal académico, Universidad de Sonora", en <i>Gaceta UNISON Hermosillo, Sonora, Abril de 1994</i> .
Universidad de Sonora (1999)	"Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora", en <i>Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, Septiembre 1999</i>
Universidad de Sonora (2001)	Propuesta de estructura de estrategias y programas del PDI. Documento de Trabajo. Noviembre 2001
Universidad de Sonora (2001)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 180, Hermosillo Sonora, 15 de octubre del 2001.
Universidad de Sonora (2002)	"Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", en <i>Gaceta UNISON, Hermosillo, Sonora, enero 2002</i> .
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 197, Hermosillo Sonora, 1 de febrero del 2003.
Universidad de Sonora (2003)	"Reglamento del Programa de Estímulos del Personal Docente de la Universidad de Sonora", <a href="http://www.uson.mx">www.uson.mx</a> , 2003
Universidad de Sonora (2003)	<a href="http://www.uson.mx">www.uson.mx</a>
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 196, Hermosillo Sonora, 7 de noviembre del 2003.
Universidad de Sonora (2003)	Gaceta, órgano informativo de la dirección de comunicación, No. 197, Hermosillo Sonora, 1 de febrero del 2003.
Universidad de Sonora, (1994)	Programa de Modernización Educativa 1989-1994. Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Universidad de Sonora, (1994)	Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Sonora, febrero de 1994, Hermosillo, Sonora, México.
Valencia Arvizu (1991)	Plan de Desarrollo Institucional 1990-1993. Universidad de Sonora.
Valero Chávez, Alda Imelda; (1997)	"Impacto de la Política de Estímulos en la organización del trabajo académico". Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Aguascalientes. 1997.
Villa Lever, Lorenza (2001)	"El mercado académico: la incorporación, la defintividad y las promociones, pasos para una misma trayectoria de formación", en <i>Revista Mexicana de Investigación Educativa Vol. VI, No. 11, enero - abril, 2001</i> .
Villanueva, Octavio, (1994)	"La nueva estructura de la administración universitaria y la situación laboral actual" en <i>Boletín Discusión No. 2 STAUS, Diciembre de 1994</i>
Vries de, Wietse; (1998)	"El contexto internacional de las políticas de educación superior en México durante los años noventa: reformas en evaluación y financiamiento", en Adrián Acosta S. (coordinador) <i>Historias paralelas, un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998, ed., Universidad Autónoma de Ciudad Juárez pp. 19-43</i> .

Vries de, Wietse;(2000)	"La evaluación en México: una década de avances y paradojas" en Divergencia y convergencia. Estrategias de financiamiento, gestión y reforma de la educación superior. Colección Pensamiento Universitario, tercera época 90. Centro de Estudios sobre la Universidad. UNAM, México, D.F.
Wilemans, Willy, Vanderhoeven, Johan L. (1994)	"La influencia del Mercado y la orientación política de la educación superior belga," en Neave, Guy, Van Vugth, Prometeo encadenado. Estado y educación en Europa. Ed. Gedisa, Debate socioeducativo DSE Barcelona, España, 1994.
World Economic Forum (2002)	Global Competitiveness Report 2001-2002
Zorrilla, Juan Fidel; (1995)	"Las políticas de financiamiento de la educación superior y la moral académica", en Políticas de financiamiento a la educación superior en México. Rafael Cordera Campos, David Pantoja Morán coordinadores. Colección Problemas educativos en México. Centro de Estudios Superiores sobre la Universidad. UNAM, 1995.

# APARTADO METODOLÓGICO

---



## APARTADO METODOLÓGICO

La perspectiva cualitativa fue la que se priorizó como metodología utilizándose el grupo focal y la entrevista a profundidad.

### **Grupo focal:**

Los antecedentes de las sesiones de grupos son a partir de los años treinta, cuando las utilizaron investigadores de las ciencias sociales Europa, E.U. y Canadá principalmente y en la última década se han empezado a utilizar, como técnica cualitativa, en procesos de investigación en América Latina, principalmente en estudios de opinión.

Los grupos focales como técnica cualitativa ha tenido para diferentes autores distintas connotaciones, de ahí que se le ha denominado, paquete técnico, como sesión de grupo, grupos de discusión (sociología española), grupos de enfoque (focus groups) en Estados Unidos; las sesiones de grupo como paquete y técnicas propuesta desde la perspectiva de la metodología cualitativa, la han abordado Ibáñez, Jesús (1995) García, Ibañez, Alvira (1995), Russi Alzaga (1998), López Mojarro (1999).

Su relevancia ha ido en aumento ya que facilitan ir más allá del uso del cuestionario y permiten "entender mejor a la gente", así como conocer la opinión del informante sobre el objeto investigado, facilita eliminar la influencia del entrevistador en las respuestas del entrevistado, y obtener información primaria del informante.

Por otra parte el grupo focal (focus groups) permite acceder a la opinión del entrevistado de manera libre. El uso de esta técnica va en aumento en investigación social porque a través de una sesión grupal "se puede entender mucho mejor la opinión, percepción, actitud y conocimiento de la gente acerca de programas sociales, gubernamentales, así como también productos y servicios" (Namakforoosh, 2001:16)

Su objetivo es conocer ideas, opiniones o actitudes sobre algún aspecto en particular, que puede ser desde el consumo de un producto, un servicio, aspectos políticos, organización, evaluaciones de impacto, etc.

Debemos saber que el grupo de discusión permite la obtención de discusiones generales, a partir de los planteamientos individuales surgidos del debate, por lo que conlleva a una aproximación de la realidad del problema que se aborda, así aportan representaciones sociales del tema.

La importancia del grupo de discusión es que se logra observar, justificaciones, modos de pensar y defender, adecuaciones del propio discurso, por interacción con los demás de ahí la riqueza de esta técnica cualitativa para la investigación social. (López Mojarro:1999)

Por lo anterior consideramos que el grupo focal nos sirvió de guía metodológica ya que se define como "una discusión cuidadosamente planeada, diseñada para obtener percepciones sobre

un área definida de interés, en un medio ambiente permisivo y no amenazante" (Hurdelson, 1994:54)

Dentro de la perspectiva de investigación cualitativa, el paradigma de la investigación social de la sociología crítica española, plantea tres niveles que diferencian los tipos de investigación en cuanto a diseño y son: epistemológico, metodológico y tecnológico.

El nivel epistemológico, en la perspectiva dialéctica, describe las relaciones entre estructuras o cambios del sistema pueden ser cambios sociales, técnicos, socioanálisis.

El metodológico, desde la perspectiva estructural "se observan las relaciones que se dan entre los elementos, o relaciones entre individuos o grupos de individuos que nos reflejan las estructuras sociales" (Russi, 1998:85)

El nivel tecnológico, desde la perspectiva distributiva, trabaja con elementos y en el caso de investigación social trabaja con individuos y la técnica de uso es la encuesta.

En el nivel metodológico es la de los grupos de discusión donde se centra en las relaciones de los sujetos y en la comunicación entre ellos, por lo tanto se define el grupo de discusión como un dispositivo conversacional. Donde un grupo de personas conversan sobre un tema, problema, en un espacio diseñado previamente para ello, cuya discusión grupal tendrá como objetivo aportar opinión y conocimiento sobre un determinado objeto de estudio.

Por lo tanto los grupos focales se consideran como aquella herramienta que permite construir discursos a través del diálogo entre un grupo de sujetos. Nos lleva a conocer opiniones, percepciones sobre diferentes temáticas, de aquí la idoneidad de esta metodología para nuestro proceso de investigación.

Describimos las fases de la metodología de grupo focal donde partimos de la *planeación* del grupo a partir de tener delimitados nuestros objetivos de investigación así como el porqué era necesario este proceso de investigación y la información que se requería y quiénes serían nuestros posibles participantes en esta metodología donde definimos que eran los profesores e investigadores de tiempo completo que habían sido beneficiados con el estímulo al desempeño docente. A partir de ello se planeo la guía de tópicos, en relación con nuestro objetivo, que serviría al moderador para llevar a cabo la discusión, así como también se definió quién sería el moderador que dirigiría la discusión.

Recordemos que la regulación de la reunión será responsabilidad del moderador quién tendrá la guía previa a la reunión. La función del grupo focal es que nos aporte información sobre el porqué los individuos piensan, opinan, creen, etc, en la forma en que lo hacen, es decir, nos proporciona datos cualitativos que orientan el conocimiento de nuestro objeto de estudio. (Hurdelson 1994)

Posteriormente se procede a las fases de reclutamiento, aplicación, procesamiento de información, análisis y presentación de resultados.

**Fase de reclutamiento** la cual se vincula con el inicio de la aplicación, se tomó en cuenta aspectos como: disciplina, división a la que pertenecen, antigüedad, tipo de contratación, sexo. En

lo que respecta a tipo de contratación y sexo se partió de la proporcionalidad de académicos en cada bloque (MTC/MI; Femenino/Masculino) a partir del número de beneficiarios por bloque, aunque no se pretendió que fueran una muestra representativa para lo que fue necesario realizar invitación previa al grupo focal la cual se consideró pertinente fuera firmada por la Secretaría de Educación de Cultura del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora, y Jefe de Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación, lugar en que se citaba a los participantes (Ver anexos No. 1, 2,3,y 4)

La fase de *aplicación* se refiere a la realización de los grupos focales, pasando posteriormente a la fase de *procesamiento* de información con apoyo de las transcripciones, así como de las notas de moderador, apuntador, para seguir con la de *análisis* de información a partir de la construcción de categorías lo que condujo a la agrupación de los hallazgos, facilitando el *análisis e interpretación* de resultados para su posterior interpretación teórica.

#### ***Características del grupo focal:***

- El grupo se selecciona a partir de las características que define el Investigador y se recomienda que lo conformen de 8 a 12 personas, lo que permite conocer la opinión sobre el objeto tratado, así como también es el número ideal para evitar saturar canales de comunicación y a su vez controlar el número de participaciones. Un número menor de ocho no garantiza obtener la información suficiente para su comprensión, interpretación y análisis. De aquí que se vigiló que, previo a la sesión, los participantes confirmaran vía telefónica su asistencia.
- Para organizar el grupo se debe de seleccionar por similitudes entre participantes, por conocimiento del tema y dependiendo del objeto se seleccionan los sujetos a participar. Siendo en nuestro caso los académicos que habían sido beneficiados con el programa de estímulos.
- La duración es de una hora a hora y media para evitar se pierda el interés y se desvíe la centralidad de la discusión. La guía de tópicos tuvo la función de orientar a la temática la discusión de los académicos pese a que la duración de los grupos rebasó las tres horas.
- La planeación a parte de conocer la temática y tener la guía de discusión donde se detallan preguntas generales que se introducirán para la participación del grupo, se deben contemplar aspectos que garanticen obtener los "porqués" de los diferentes tópicos de la discusión de parte de los participantes, por lo que se insistió, por el moderador, sobre la guía de tópicos planeada, lo que garantizó obtener información relacionada con los objetivos de investigación.
- Convocar por escrito a las personas que van a participar, para lo cual se elaboró una invitación con un análisis previo de quién era la Instancia más recomendable para hacer la

Invitación por lo que se decidió por la Instancia sindical y jefatura de departamento de adscripción del responsable de la investigación.

- Se insistió vía telefónica sobre la importancia de su participación en el grupo focal, así como para corroborar su asistencia, etc., en nuestro caso facilitó la elaboración de la lista el tener una relación muy detallada de los posibles participantes pues se tenía los beneficiados con el programa por División.
- Después del reclutamiento se configura la lista de los que confirmaron su asistencia a partir de sus características generales, como son nombre, ocupación, lugar de trabajo o función que desempeña, teléfonos, direcciones, etc.
- La función del moderador es seleccionar a los participantes, convocar, provocar la participación a la temática y quien decide el tiempo y lugar en que se realiza el grupo focal. Es importante que el moderador tenga conocimiento del tema, experiencia en la técnica y nivel educativo el cual se recomienda nivel profesional, así como también tener personalidad y liderazgo que le permitan lograr el objetivo planeado para la sesión grupal. Aquí fue de utilidad la experiencia del moderador en estudios cualitativos y en la conducción de grupos de discusión, así como el conocimiento de la temática.
- Se señala también la necesidad de contar con un apoyo logístico y un apuntador, el primero estará vigilando las necesidades del moderador y del grupo, por ejemplo, tarjetas, hojas, lápices, cambio de posición de las grabadoras y apoyo técnico en el audio y video; y el apuntador apoya con notas sobre la sesión que posteriormente contribuyen al análisis. El apoyo logístico y de apuntador fue a través de dos egresadas de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación con experiencia en investigación cualitativa y fue de gran utilidad su participación en la fase de conducción del grupo, pero principalmente en la fase de transcripción de la información obtenida.
- En el procedimiento el ambiente permisivo que allente la participación de los participantes lo que facilite compartir percepciones y puntos de vista, que se persiga una participación homogénea de los miembros del grupo y que la discusión motive influenciar unos a otros mediante sus respuestas, comentarios, opiniones, percepciones.
- Para el espacio e infraestructura se requiere una sala con equipo de video y audio, mesas y sillas, y un acondicionamiento de esta sala que facilite el ambiente de conversación. Si bien es cierto se recomienda acudir a renta de espacios, salas de reservados, la infraestructura con la que contamos fue óptima en la medida que está diseñada en las instalaciones de la Universidad una sala interactiva que cuenta con el equipo de video y audio necesario, así como la infraestructura necesaria.
- Por último es importante elaborar el reporte, con apoyo del audio, y videos haciendo la transcripción de las conversaciones del grupo que nos conducirán a partir del objetivo planeado a conocer, de manera detallada, las percepciones y opiniones, sugerencias así

como las conclusiones sobre los principales tópicos que el moderador señalará. Dicho reporte debe tener fecha, nombre del grupo, dirección, hora y fecha, datos de las características de los participantes, objetivo del grupo, guía de discusión, para pasar al detallado de la conversación hasta llegar a las conclusiones, es muy importante que este reporte se realice en las primeras 24 horas, una vez terminada la sesión, pues esto permitirá mayor objetividad y precisión en el detallado, sugerencias, opiniones. Facilitó la elaboración del reporte el tener las transcripciones de la información y en los casos en que se dudaba de alguna verbalización en las conversaciones se recurría a revisar el material videográfico .

- La fase de procesamiento de información y la de análisis son indispensables para la realización de reportes y conclusiones y de esto dependerá el éxito de esa última fase.
- Estos reportes, de resultados del grupo, deben de ser cuidadosamente explícitos ya que facilitará su comprensión y análisis posterior y llegar a nuestros hallazgos de investigación.

### ***Ventajas y limitaciones de los grupos focales.***

De las ventajas la validez es interna y no permite generalizar los hallazgos, la discusión sobre una temática es con un determinado grupo de sujetos en una situación de la vida real, lo que nos lleva a una representación social de un determinado objeto. El tipo de discusión y de guía de preguntas da flexibilidad y permite indagar tópicos que no es posible a través de una entrevista o cuestionario, se caracterizan por ser de bajo costo, se realizan en un tiempo reducido, implica la planeación, ejecución y elaboración del reporte de la información (tenemos la información rápida)

Respecto al tamaño de grupo se puede incrementar el número de participantes, para cubrir los mínimos y los máximos de los sujetos que participarán y esto no aumenta los costos.

Entre las limitaciones se encuentran la no generalización de los hallazgos, en ocasiones se puede desviar o perder el control de las respuestas, se requieren moderadores con experiencia, el análisis de la información es más difícil, se deben evitar conclusiones sin sustento, variación en las características del grupo, por lo que se recomienda hacer más de uno ya que podemos tener participativos, intermedios o aquellos que dan respuestas lacónicas y que no nos permiten conocer los "porqués".

Los grupos de discusión son difíciles de reunir en el lugar en el que se les invita a la sesión es por ello que en ocasiones se nos "pueden caer" si no contamos con el mínimo de participantes.

Otra limitante es cuando contamos con el ambiente, en la sala de discusión, que motive a la conversación, se tiene que incentivar a los participantes para que compartan sus percepciones con "otros del mismo grupo". (Krueger:1988)

Una de las preguntas previas al decidir esta metodología fue el saber hasta donde queríamos llegar, por las propias limitantes de ésta, por lo que sabemos que los resultados obtenidos muestran un recorte de la realidad y no la totalidad, y en ningún momento podemos

generalizar "lo encontrado", pero sí aportar conocimiento sobre nuestro objeto de estudio referido a un determinado grupo social que fueron los académicos de la Universidad de Sonora.

Así como también partimos de un análisis de los recursos financieros, humanos e infraestructura con que contábamos, lo que tenía que ver con la objetividad y éxito del uso de la metodología de grupo focal en el proceso de investigación.

### ***Entrevista a profundidad:***

La entrevista a profundidad, es otra de las técnicas cualitativas de gran relevancia para la investigación social, y en este caso se utilizaron con la finalidad de buscar las formas personales de respuesta a las situaciones analizadas en los grupos de discusión, es decir, nos interesó el conocimiento profundo de nuestros primeros referentes, producto de los grupos de discusión.

La entrevista nos lleva "a la búsqueda de una reflexión sobre los problemas habidos, desde la perspectiva personal, en relación con las formas concretas de afrontar dichas situaciones por el entrevistado". (Mojarro,1999:179)

Por su parte Galindo (1987, 1997) considera a la entrevista como una técnica cualitativa y la define como el lugar, tiempo y encuentro entre el sujeto investigador y el sujeto social, donde el objeto de la entrevista se transforma en el punto de vista, lugar social y la historia del entrevistado, esta supone que permite obtener una descripción de los más detallado posible sobre la vida y la historia de los actores sociales en relación al objeto de conocimiento que de estos informantes nos interesa.

La entrevista permite conocer lo que hace el entrevistado respecto al objeto de investigación, y la entrevista se recomienda sea vinculada con los grupos de discusión y que esta se realice con un guión a partir del grupo de discusión.

La entrevista se caracteriza por una conversación libre entre entrevistador y entrevistado y nos proporciona opiniones sobre el aspecto investigado, las cuales son una gran aportación en cuanto información cualitativa.

En el proceso de entrevista se parte también de un guión que servirá de apoyo al entrevistador, se realizan en un tiempo breve que va de 30 minutos a una hora una vez que se realiza es- sumamente importante la transcripción de esta, en limpio o bien si es grabación magnetofónica transcribirla, para pasar a una lectura general y a un análisis posterior que permita categorizar los hallazgos e interpretarlos que facilite la sistematización que guíe el cumplimiento de nuestros objetivos de la investigación.

La metodología de la entrevista a profundidad se llevó a cabo de manera complementaria con la de grupo focal. Se entrevistan a académicos, administrativos y secretarios generales del sindicato STAUS que hubieran estado en dicho cargo de 1993 al 2002. (Ver anexo No. 4,5 ,6, 7 y 8)

La entrevista nos proporcionó información sobre la percepción de los académicos respecto a los programas de estímulos al desempeño académico, y la relación de éstos con las transformaciones en su producción, en la organización de su trabajo, así como su grado de satisfacción y su repercusión en la formación de un perfil académico requerido para el nuevo contexto social, sociedad del conocimiento, universidad, así como también nos permite profundizar en aspectos de interés detectados en la información obtenida en los grupos focales.

Se partió, en el proceso de entrevista, por detectar quién sería el personal entrevistado para pasar a la fase de contacto con éstos vía telefónica donde se realizaban las citas en los tiempos y horarios que el entrevistado decidía, en todos los casos fue directa y en su centro de trabajo.

Una vez realizada la entrevista se pasó al proceso y análisis de la información apoyado de las transcripciones del material de audio de manera general para un segundo análisis focalizado que se relacionó con categorías ya elaboradas en la fase de los grupos focales.

Posterior a proceso de análisis e Interpretación se elabora conclusiones y relaciones de los testimonios de nuestros informantes enriqueciendo así el proceso de indagación con lo encontrado en los grupos focales y lo hallado en las entrevistas.

Por otra parte de gran apoyo fue la información que se nos proporcionó de parte de las autoridades universitarias a través del Sindicato de Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS), con el que se tiene pactado el derecho a la información de todos los aspectos relacionados con los académicos, por lo que obtuvimos el número total de profesores con sus principales características proporcionados a partir de la nómina de salarios, elaborándose una base de datos que permitió conocer datos cuantitativos de cuáles son los académicos de la Universidad de Sonora; otra información fue la de los resultados del programa de estímulos de las convocatorias 2000, 2001 y 2002, las cuales se entregaron de manera general y en impresos, elaborándose, posteriormente, bases de datos que facilitarían su posterior análisis cualitativo; otra información proporcionada fue la de los académicos pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores y los beneficiados con perfil PROMEP.

La anterior información, en una primera fase, se tomaba desorganizada y general por lo que fue necesario su organización, sistematización para pasar a una fase de análisis cualitativo que conduce a la comprensión e interpretación.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Por la información proporcionada de las autoridades universitarias a través del STAUS en torno a los académicos, se pactaron compromisos verbales y escritos en que una vez sistematizada se les proporcionaría de esta forma tanto a la administración de la UNISON como a la organización sindical (STAUS). Elaborándose las siguientes publicaciones:

- ⇒ Castillo, Ochoa, Emilia. "Evaluación: Programa de Estímulos al Desempeño Docente de los Académicos", en Comunicación: Un campo multidisciplinar. UNISON, STAUS, 2001, Hermosillo, Sonora.
- ⇒ "Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) y el Programa de Estímulo al Desempeño Académico". STAUS-UNISON. Revista Crítica No. 6, Mayo del 2002. Hermosillo, Sonora.
- ⇒ Análisis de los resultados obtenidos en el "Programa de Estímulos al Desempeño Docente" de la Universidad de Sonora: Convocatoria 2002. STAUS, Septiembre del 2002. Hermosillo, Sonora.



# ANEXOS

ANEXO NO. 1

Conformación de los grupos focales:

Se realizaron tres grupos focales, dos de académicos de tiempo completo con nombramiento de profesor, el primero de 7 y el segundo de 6 participantes; y uno de profesores investigadores con 6 participantes, total 21 académicos, con una duración en tiempo total de 10 horas con 20 minutos los cuales fueron registrados en audio y video.

Duración del grupo 1: 3 horas

Duración del grupo 2: 4 horas 10 minutos

Duración del grupo 3: 3 horas 10 minutos

Estos grupos focales estuvieron conformados de la siguiente manera.

Conformación del grupo No. 1

Profesores

DIVISIÓN	DEPARTAMENTO	ESPECIALIDAD	SEXO	EDAD	NOMBRAMIENTO	CATEGORÍA	NIVEL	PROFESIÓN DE ORIGEN	ÚLTIMO GRADO OBTENIDO
CS	PSICOM	Comunicación	F	48	Profesor	Titular	B	Comunicación	Maestría
CS	Historia	Historia	M	52	Profesor	Titular	A	Historia	Maestría
CBS	Agronomía	Agronomía	M	49	Profesor	Titular	A	Agronomía	Maestría
CEA	ECA	Administración	F	38	Profesor	Asociado	A	Administración	Licenciatura
HBA	Lenguas Extranjeras	Lic. en enseñanza del Inglés	F	45	Profesor	Asociado	D	Lic. en Inglés	Licenciatura
HBA	Bellas Artes	Lic. en Artes	M	31	Profesor	Asociado	C	Lic. en arte	Licenciatura
HBA	Letras y Lingüística	Lingüística	M	38	Profesor	Asociado	C	Lingüística	Maestría

Conformación del grupo No. 2

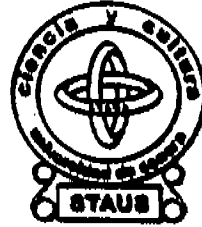
Profesores

DIVISIÓN	DEPARTAMENTO	ESPECIALIDAD	SEXO	EDAD	NOMBRAMIENTO	CATEGORÍA	NIVEL	PROFESIÓN DE ORIGEN	ÚLTIMO GRADO OBTENIDO
CS	PSICOM	Comunicación	F	35	Profesor	Titular	A	Comunicación	Licenciatura
CS	PSICOM	Comunicación	M	42	Profesor	Titular	A	Comunicación	Licenciatura
CS	PSICOM	Psicología	M	46	Profesor	Titular	B	Psicología	Maestría
CS	Derecho	Derecho	M	62	Profesor	Titular	A	Derecho	Maestría
CBS	DICTUS	DICTUS	M	38	Profesor-Investigador	Titular	B	Biología Marina	Maestría
CEN	Física	Física	M	47	Profesor	Asociado	D	Física	Doctor
CEN	Matemáticas	Matemáticas	F	43	Profesor	Asociado	D	Matemáticas	Maestría
CEA	Economía	Economía	M	39	Profesor	Titular	A	Economía	Maestría

Conformación del grupo No. 3  
Profesores Investigadores

CS	Historia	Historia	M	55	Profesor Investigador	Titular	B	Historia	Candidato a Doctor
CBS	DIPA	DIPA	M	47	Profesor Investigador	Titular	C	Químico Biólogo	Doctorado
CEN	CIFUS	CIFUS	M	49	Profesor Investigador	Titular	C	Física	Doctorado
CEN	Geología	Geología	F	41	Profesor Investigador	Asociado	D	Geología	Maestría
Ingeniería	Ingeniería Industrial	Ingeniería Industrial	F	42	Profesor Investigador	Asociado	D	Ingeniería Industrial	Maestría
Ingeniería	Polímeros y materiales	Polímeros y materiales	M	38	Profesor Investigador	Titular	A	Ingeniería Química	Doctorado

ANEXO No. 2



Hermosillo, Sonora a 19 de Febrero del 2002.

Estimada maestra

Presente.-

Por este conducto le informamos que ha sido seleccionado por su trayectoria académica para participar en grupos de discusión sobre Académicos en la Universidad de Sonora.

Para lo anterior, la coordinación de Psicología y Ciencias de la Comunicación, conjuntamente con el Sindicato de Trabajadores Académicos a través de la Secretaría de Educación y Cultura le extiende la invitación a asistir a reunión que se llevará a cabo el día 21 de Febrero a las 10:30 en aula Interactiva de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación en edificio 9E planta alta.

La reunión tendrá una duración de hora y media, por lo que le recordamos que su participación y valiosa colaboración será de gran importancia para la temática tratada.

Sin otro particular y esperando su colaboración, quedamos de Usted.

ATENTAMENTE

**JOSÉ PERALTA MONTOYA**  
Jefe del Departamento de Psicología  
y Ciencias de la Comunicación.

**FRANCISCO ZARAGOZA ORTEGA**  
Secretario de Educación y Cultura  
del STAES.

**ANEXO NO. 3**  
Guía de Tópicos de Grupo focal

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del grupo: \_\_\_\_\_

Objetivo: Conocer las percepciones de los académicos de tiempo completo, maestro investigador y técnico académico, del programa de estímulo al desempeño del personal docente implementados en la Universidad de Sonora, a partir de 1993.

Dirección: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Participantes: \_\_\_\_\_

Guía de discusión:

1. Percepción sobre el Programa de Estímulos al Desempeño Docente como política de evaluación de los académicos a nivel nacional
2. Percepción del Programa de Estímulos al Desempeño Docente a partir de su ingreso como personal académico de la Universidad de Sonora.
3. ¿Consideran que su ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño Docente está relacionado con cambios en su trayectoria académica?
4. Percepción sobre los cambios en las funciones que desempeña como docente e investigador y técnicos académicos.
5. Impacto del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en la organización de su trabajo y su producción
6. ¿Cómo valoran el grado de satisfacción personal respecto a la política de estímulos al desempeño?
7. Señalen aspectos de satisfacción, señalen aspectos de insatisfacción.
8. Opinión sobre qué funciona y qué no funciona del programa.
9. Percepción sobre la evaluación docente.
10. Percepción sobre la calidad de su productividad y cómo se evalúa su trabajo académico.
11. Opinión sobre programas de estímulos y su relación con prestigio, reconocimiento y autoridad académica.
12. Percepción sobre la gestión sindical dentro del contexto de la evaluación y remuneraciones económicas.
13. Contribución del Programa de estímulo al desempeño docente en la conformación de un perfil académico acorde con el contexto actual de globalización, sociedad del conocimiento, y transformaciones de la universidad.
14. ¿Qué propuestas se deberían instrumentar para la mejora de procesos de evaluación del trabajo de los académicos que permitan alcanzar niveles de excelencia de la producción académica?

**ANEXO NO. 4**  
**Tarjeta de pregunta 3**  
**Para grupo focal y entrevista**

**PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN LA DOCENCIA.**

- Distinciones académicas recibidas.
- Elaboración o evaluación de proyectos de reforma curricular.
- Diseño de programas de asignatura.
- Trabajos dirigidos para la titulación.
- Producción y elaboración de materiales didácticos.
- Publicaciones relacionadas con la docencia, investigación y extensión.
- Proyectos académicos de investigación.
- Calidad en el desempeño docente.

**DEDICACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

- Carga de trabajo docente.
- Formación impartida: cursos, diplomados.
- Participación en proyectos de tutoría a alumnos, servicio social.
- Organización de eventos.
- Comisiones académicas.
- Cursos de didáctica y pedagogía recibidos.
- Idiomas.
- Orientación educativa.

**PERMANENCIA EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA.**

- Evaluación de jefe de departamento.
- Evaluación por presidente de academia.
- Asistencia y permanencia en el desempeño docente evaluado por alumnos.

## Anexo No. 5

Número de académicos entrevistados por división:

División de Humanidades y Bellas Artes (HBA)	2
División de Ciencias Sociales (CS)	5
División de Ciencias Exactas y Naturales (CEN)	7
División de Ingeniería (Ingeniería)	4
División de Ciencias Económicas y Administrativas (CEA)	3
División de Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	5
<b>Tota</b>	

Entrevistas a Informantes claves:

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora.</b> (quienes ocuparon el puesto en el periodo: 1993-2002)<ul style="list-style-type: none"><li>• M.C. Rosa María Montesinos.</li><li>• Ing. Osvaldo Landavazo</li><li>• Fis. Francisco Montes Barajas</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Secretario de Dirección Académica de la Universidad de Sonora, periodos 1993-2000.</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Dr. Castellanos</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Secretario de Dirección Académica de la Universidad de Sonora, año 2001.</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Dr. Castellanos</li><li>• Dr. Enrique Velásquez.</li></ul></li></ul>

LISTADO DE ACADÉMICOS DE LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

INSTITUCIÓN	DEPARTAMENTO	CARRERA	SEXO	EDAD	CATEGORÍA	TÍTULO	GRUPO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN	ÚLTIMO GRADO OBTENIDO
CS	PSICOM	Comunicación	M	40	Profesor	Titular	B	Comunicación	Licenciatura
CS	PSICOM	Comunicación	M	42	Profesor	Titular	A	Ciencias Políticas	Pasante de Maestría
CS	Sociología y Administración Pública	Sociología	M	43	Profesor	Titular	A	Sociología	Candidato a Doctor
CS	Trabajo Social	Trabajo Social	F	52	Profesor	Titular	A	Trabajo Social	Licenciatura
CS	Sociología y Administración Pública	Sociología	M	43	Profesor	Titular	B	Sociología	Maestría
CBS	Enfermería	Enfermería	F	42	Profesor	Titular	A	Enfermería	Licenciatura
CBS	DICTUS	DICTUS	M	42	Profesor-Investigador	Titular	B	Agronomía	Maestría
CBS	DICTUS	DICTUS	M	39	Profesor-Investigador	Asociado	C	Químico	Maestría
CBS	DICTUS	DICTUS	M	38	Profesor-Investigador	Titular	B	Biología Marina	Maestría
CBS	DICTUS	DICTUS	M	38	Profesor-Investigador	Titular	A	Químico Biólogo	Maestría
CEN	Matemáticas	Matemáticas	M	43	Profesor	Asociado	D	Matemáticas	Maestría
CEN	Geología	Geología	M	42	Profesor-Investigador	Titular	C	Geología	Doctorado
CEN	Física	Física	M	50	Profesor	Asociado	C	Física	Licenciatura
CEN	Geología	Geología	F	43	Profesor	Asociado	C	Geología	Pasante de Maestría
CEN	Matemáticas	Matemáticas	F	39	Profesor	Asociado	D	Matemáticas	Maestría
CEN	Matemáticas	Matemáticas	M	46	Profesor	Titular	A	Matemáticas	Maestría
CEN	Matemáticas	Matemáticas	F	38	Profesor	Asociado	D	Matemáticas	Maestría
CEA	ECA	Contabilidad	M	47	Profesor	Titular	B	Administración	Maestría
CEA	Economía	Economía	M	39	Profesor	Titular	B	Economía	Maestría
CEA	ECA	Administración	M	60	Profesor	Titular	A	Administración	Licenciatura
Ingeniería	Polímeros y materiales	Polímeros y materiales	F	36	Profesor-Investigador	Asociado	C	Química	Doctorado
Ingeniería	Polímeros y materiales	Polímeros y materiales	M	38	Profesor-Investigador	Titular	A	Químico Biólogo	Doctorado
Ingeniería	Ingeniería Industrial	Ing. Industrial y de Sistemas	M	43	Profesor	Titular	A	Ingeniero Industrial Administrador	Maestría
Ingeniería	Ingeniería Química	Ingeniería Química y Metalurgia	M	50	Profesor	Titular	B	Ingeniero Químico	Doctorado
HBA	Letras y Lingüística	Letras	F	48	Profesor	Titular	A	Letras	Maestría
HBA	Letras y Lingüística	Lingüística	M	45	Profesor-Investigador	Titular	C	Letras	Doctorado



**ANEXO No. 6**  
**Guía de Entrevista**

**Tema:** Políticas públicas de evaluación del trabajo académico en la Universidad de Sonora.  
**Objetivo:** Conocer las percepciones de los académicos de tiempo completo, maestro investigador y técnico académico, del programa de estímulo al desempeño del personal docente Implementados en la Universidad de Sonora, a partir de 1993.

Número \_\_\_\_\_  
Unidad \_\_\_\_\_  
Departamento \_\_\_\_\_  
Escuela \_\_\_\_\_

**Datos Generales**

1. Indique Usted su lugar de nacimiento:

Localidad: \_\_\_\_\_

Entidad Federativa: \_\_\_\_\_

País: \_\_\_\_\_

2. Indique Usted su lugar de residencia:

Localidad: \_\_\_\_\_

Entidad Federativa: \_\_\_\_\_

3. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

4. Año de nacimiento: \_\_\_\_\_

5. Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( )

Unión libre ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

Tipo de contratación: \_\_\_\_\_

Categoría y nivel: \_\_\_\_\_

Profesión de origen: \_\_\_\_\_

Ultimo grado obtenido: \_\_\_\_\_

1. Percepción sobre los Programas de Evaluación Docente que se implementan a nivel Nacional desde los 90's.
2. Percepción como académico de la situación actual de la evaluación de su productividad, a través del Programa de estímulo al desempeño docente, en la Universidad de Sonora.
3. Aportación de la implementación del Programa de estímulo al desempeño docente en la organización de su trabajo, productividad y calidad, dedicación en el desempeño docente, y permanencia en la actividad académica.
4. Identificación de las fortalezas y debilidades de los programas de evaluación de su trabajo académico.
5. Valoración del programa de evaluación.
6. Principales expectativas en relación con la evaluación de su trabajo.
7. Satisfacción respecto a la evaluación.
8. A partir de la evaluación, considera que influye de manera general en la calidad y productividad de su desempeño.
9. Ha influido su ingreso al programa de becas al desempeño, en el desarrollo de su formación profesional.
10. Opinión sobre la formación de un perfil académico acorde a las necesidades actuales de la sociedad, sociedad del conocimiento y función de la universidad, a partir de su ingreso al Programa de estímulo al desempeño docente.
11. Es factor de prestigio, reconocimiento y autoridad académica el ingresar al Programa de estímulo del desempeño docente.
12. Opinión sobre la gestión sindical respecto a la implementación de la política de evaluación de los académicos
13. Opinión sobre la gestión sindical en la remuneración salarial en la última década.
14. Mejoras deseables para la evaluación del trabajo académico.

## ANEXO No. 7

### **Guía de Entrevista a Informantes claves (Secretarios Generales STAUS)**

Tema: Políticas públicas de evaluación del trabajo académico en la Universidad de Sonora.

Objetivo: Conocer las percepciones de los académicos de tiempo completo, maestro investigador y técnico académico, del programa de estímulo al desempeño del personal docente implementados en la Universidad de Sonora, a partir de 1993.

Número \_\_\_\_\_  
Unidad \_\_\_\_\_  
Departamento \_\_\_\_\_  
Escuela \_\_\_\_\_

#### Datos Generales

1. Indique Usted su lugar de nacimiento:

Localidad: \_\_\_\_\_

Entidad Federativa: \_\_\_\_\_

País: \_\_\_\_\_

2. Indique Usted su lugar de residencia:

Localidad: \_\_\_\_\_

Entidad Federativa: \_\_\_\_\_

3. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

4. Año de nacimiento: \_\_\_\_\_

5. Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( )

Unión libre ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

Tipo de contratación: \_\_\_\_\_

Categoría y nivel: \_\_\_\_\_

Profesión de origen: \_\_\_\_\_

Ultimo grado obtenido: \_\_\_\_\_

Periodo de gestión como Secretario General (STAUS): \_\_\_\_\_

1. Percepción sobre los Programas de Evaluación Docente que se implementan a nivel Nacional desde los 90's.
2. Percepción como dirigente sindical de la situación actual de la evaluación de su productividad, a través del Programa de estímulo al desempeño docente, en la Universidad de Sonora.
3. Aportación de la implementación del Programa de estímulo al desempeño docente en la organización de su trabajo, productividad y calidad, dedicación en el desempeño docente, y permanencia en la actividad académica.
4. Identificación de las fortalezas y debilidades de los programas de evaluación de su trabajo académico.
5. Valoración del programa de evaluación.
6. Principales expectativas, como dirigente sindical, en relación con la evaluación del trabajo de los sindicalizados.
7. Valoración de la satisfacción respecto a la evaluación de los agremiados.
8. A partir de la evaluación, considera que influye de manera general en la calidad y productividad de su desempeño.
9. Ha influido el ingreso al programa de becas al desempeño, en el desarrollo de su formación profesional de los agremiados.
10. Opinión sobre la formación de un perfil académico acorde a las necesidades actuales de la sociedad, sociedad del conocimiento y función de la universidad, a partir de su ingreso al Programa de estímulo al desempeño docente.
11. Es factor de prestigio, reconocimiento y autoridad académica el ingresar al Programa de estímulo del desempeño docente.
12. Opinión sobre la gestión sindical respecto a la implementación de la política de evaluación de los académicos
13. Opinión sobre la gestión sindical en la remuneración salarial en la última década.
14. Mejoras deseables para la evaluación del trabajo académico.
15. Las principales transformaciones de la UNISON en beneficio de los académicos.

## ANEXO NO. 8

### **Guía de Entrevista a Informantes claves (Secretarios Académicos UNISON)**

Tema: Políticas públicas de evaluación del trabajo académico en la Universidad de Sonora.

Objetivo: Conocer las percepciones de los académicos de tiempo completo, maestro investigador y técnico académico, del programa de estímulo al desempeño del personal docente implementados en la Universidad de Sonora, a partir de 1993.

Número \_\_\_\_\_  
Unidad \_\_\_\_\_  
Departamento \_\_\_\_\_  
Escuela \_\_\_\_\_

#### Datos Generales

1. Indique Usted su lugar de nacimiento:

Localidad: \_\_\_\_\_

Entidad Federativa: \_\_\_\_\_

País: \_\_\_\_\_

2. Indique Usted su lugar de residencia:

Localidad: \_\_\_\_\_

Entidad Federativa: \_\_\_\_\_

3. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

4. Año de nacimiento: \_\_\_\_\_

5. Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( )

Unión libre ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

Tipo de contratación: \_\_\_\_\_

Categoría y nivel: \_\_\_\_\_

Profesión de origen: \_\_\_\_\_

Último grado obtenido: \_\_\_\_\_

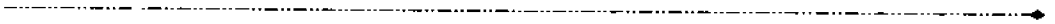
Período de gestión como Secretario Académico(UNISON): \_\_\_\_\_

1. Percepción sobre los Programas de Evaluación Docente que se implementan a nivel Nacional desde los 90's.
2. Percepción como Secretario Académico de la situación actual de la evaluación de su productividad, a través del Programa de estímulo al desempeño docente, en la Universidad de Sonora.
3. Aportación de la implementación del Programa de estímulo al desempeño docente en la organización de su trabajo, productividad y calidad, dedicación en el desempeño docente, y permanencia en la actividad académica.
4. Identificación de las fortalezas y debilidades de los programas de evaluación de su trabajo académico.
5. Valoración del programa de evaluación.
6. Principales expectativas que la UNISON se plantea con el programa en relación con la evaluación del trabajo de los académicos.
7. Valoración de la satisfacción del personal académico respecto a la evaluación.
8. A partir de la evaluación, considera que influye de manera general en la calidad y productividad de su desempeño.
9. Ha influido el ingreso al programa de becas al desempeño, en el desarrollo de su formación profesional de los académicos.
10. Opinión sobre la formación de un perfil académico acorde a las necesidades actuales de la sociedad, sociedad del conocimiento y función de la universidad, a partir de su ingreso al Programa de estímulo al desempeño docente.
11. Es factor de prestigio, reconocimiento y autoridad académica el ingresar al Programa de estímulo del desempeño docente.
12. Opinión sobre la gestión sindical respecto a la implementación de la política de evaluación de los académicos
13. Opinión sobre la gestión sindical en la remuneración salarial en la última década.
14. Mejoras deseables para la evaluación del trabajo académico.
15. Cuáles serían las principales transformaciones de la Universidad para los académicos.

## BIBLIOGRAFÍA

Galindo Cáceres, Jesús; (1997)	"Sabor a ti. Metodología cualitativa de la Investigación social". Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz. 1997
Galindo Cáceres, Jesús; (1997)	"Metodología, métodos y técnicas, encuentro de subjetividades, objetividad descubierta: La entrevista como encuentro de trabajo etnográfico", en Revista de Estudios sobre culturas populares contemporáneas. Universidad de Colima. 1987, Vo. 1 No. 3.
Hudelson, Patricia, M (1994)	Qualitative Research for Health Programmes. Division of Mental Health.
Ibáñez, Jesús (1994)	"El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden. Ed. Siglo XXI, Madrid, 1994.
Krueguer, R.A. (1988)	Focus Groups. A practical guide for applied research. Newbury Park: SEGE Publications
López Monjarro, Miguel; (1999)	A la calidad por la evaluación. La evaluación de Centros docentes. Colección Gestión de Calidad. Ed. Escuela Española, Madrid España, 1999.
Namakforoosh, Marnad Naghi (2001)	Metodología de la Investigación. Ed. Limusa, Noriega editores.
Russi Alzaga, Bernardo (1998)	"Grupos de discusión. De la investigación social a la Investigación reflexiva." en Galindo Cáceres, Jesús (coord.) Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación. Ed. Addison Wesley Longman. México 1998.

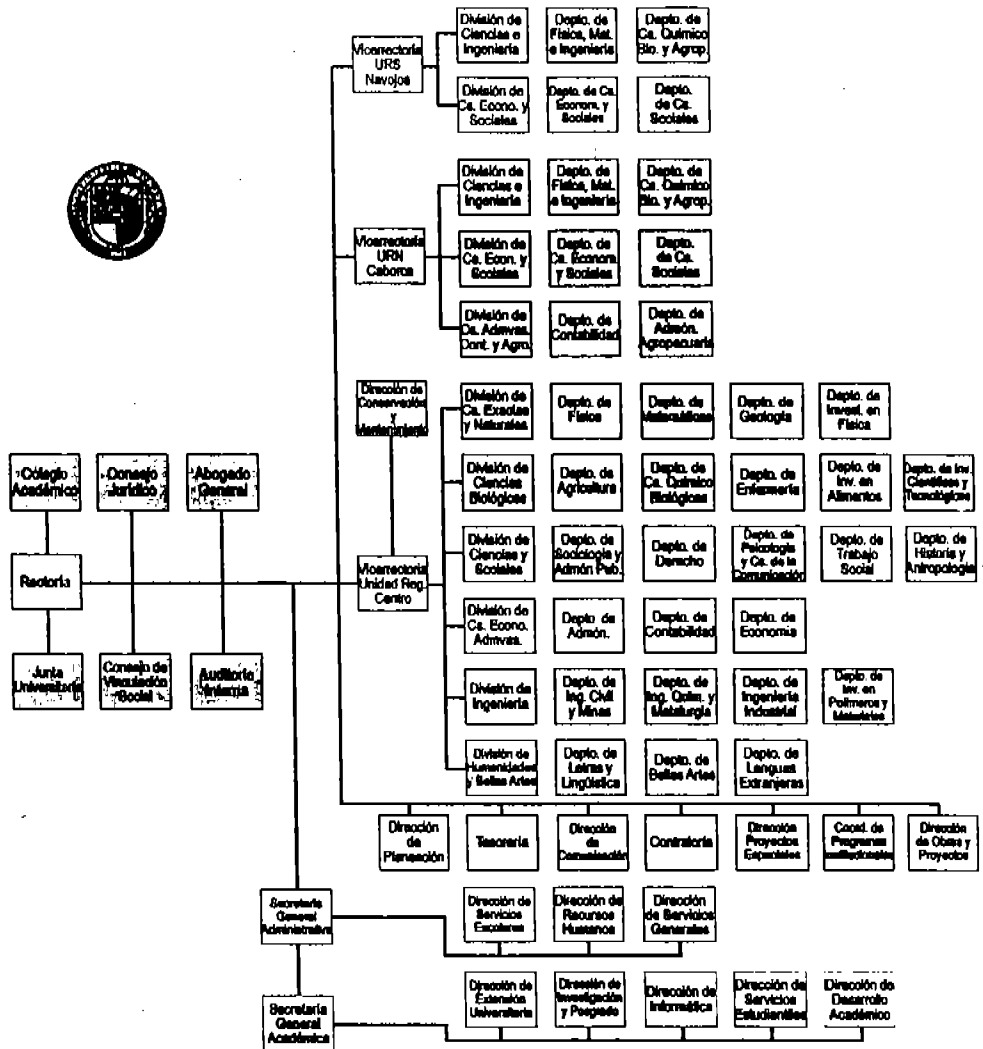
# Anexos



# Anexo 1

## Organigrama Universidad de Sonora

---



Fuente: Página en Internet de la Universidad de Sonora.  
[www.uson.mx](http://www.uson.mx)

## **Anexo No. 2**

**Convocatoria del programa de estímulos al desempeño  
del personal docente. Promoción 1998-1999.**

---



**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**SECRETARÍA GENERAL ACADÉMICA**  
**PROGRAMA DE ESTÍMULO AL DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE**

**CONVOCATORIA**

**PROMOCIÓN 1998 - 1999**

La Universidad de Sonora convoca al Personal de Carrera de Tiempo Completo a participar en las convocatorias a través de los comités de selección en los temas de Reconocimiento a la Carrera Docente. La promoción correspondiente al período 1998 - 1999 se llevará a cabo bajo las siguientes:

**B A S E S**

1. Al solicitar la Beca de Reconocimiento al Desempeño Docente, el integrante del Personal Académico deberá cumplir con los siguientes requisitos:
  - A) Haber laborado como personal académico de carrera en la Universidad de Sonora en los semestres 98-2 y 99-1.
  - B) Haber presentado con oportunidad al Jefe del Departamento respectivo, los programas de trabajo individual correspondientes a los semestres 98-2 y 99-1, así como el informe de las actividades académicas desarrolladas en el semestre 98-2.
  - C) Si se tiene reconocimiento de profesor de tiempo completo, haber dedicado al menos cinco horas/semana/mes a la impartición de asignaturas de los planes de estudio vigentes en cada uno de los semestres 98-2 y 99-1 o a actividades académicas equivalentes.
  - D) Si se tiene reconocimiento de investigador, de científico académico o se ocupa un cargo en la administración, haber atendido cursos regulares por al menos tres horas/semana/mes, en cada uno de los semestres 98-2 y 99-1 o bien haber realizado actividades relativas a la Docencia.
2. El personal académico de tiempo completo que se encuentre en periodo sabático o disfrutando de una beca para la formación de profesores, podrá solicitar participar en el programa, siempre y cuando haya cumplido con su plan de trabajo y presentado los informes correspondientes al Director de División.
3. Las solicitudes deberán incluir documentos o productos que comprueben la realización de actividades en los rubros que incluye la Guía General de Evaluación, anexa a esta convocatoria, a partir del 1 de Junio de 1998 al 31 de Septiembre de 1999.
4. Las solicitudes deberán presentarse en la Dirección de la División a la que está adscrito el Departamento al cual pertenece el solicitante, a más tardar a las 15 horas del día 15 de Junio de 1999.
5. Los aspectos no previstos en esta convocatoria serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico.

**DR. ALEJANDRO CASTELLANOS VILLEGAS**  
**SECRETARIO GENERAL ACADÉMICO**  
 Hermosillo, Sonora, a 26 de Abril de 1999.

L. REMUNERACIÓN Y CARGA DE TRABAJO EN ACTIVIDADES DE DOCENCIA		20.00
UTILIDAD DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN Y EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. <i>prestado susceptible por cada año de permanencia en la docencia. Un punto por año.</i>	20	
CARGA DE TRABAJO DEL DOCENTE. <i>Punto susceptible por cada hora-completa que de actividad docente en el mes. Un punto por hora-completa-mes.</i>	15	
Tiempo dedicado a la dirección de trabajos de titulación	10.0	
IMPARTICIÓN DE CURSOS, SEMINARIOS, TALLERES EXTRA-CURRICULARES, DE EDUCACIÓN CONTINUA O DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PROFESORES.	7	
II. DEDICACIÓN Y CALIDAD EN LA DOCENCIA	179.86	
A) DESARROLLO EN LA ACTIVIDAD DOCENTE	100	
CALIDAD DEL DESARROLLO DOCENTE EVALUADA POR LOS ESTUDIANTES	85.0	
CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJOS DEBIDOS PARA LA TITULACIÓN DE ESTUDIANTES	35.0	
RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE DOCENCIA. <i>Indicador administrado mediante plan de Seguimiento y Planificación de Acciones.</i>	20	
CALIDAD DE CURSOS, SEMINARIOS, ETC., EXTRA-CURRICULARES DE EDUCACIÓN CONTINUA, DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE PROFESORES	20	
COORDINACIÓN, CALIDAD Y PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE REFORMA CURRICULAR GENERAL, parciales y integrales de los planes de estudio	20	
CARGOS, COMISIONES Y RESPONSABILIDADES ACADÉMICAS	10.8	
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA	10.0	
PROMOCIONES, RECONOCIMIENTOS Y DISTINGUIMIENTOS RECIBIDOS POR EL DOCENTE	10.0	
MEMBERÍA A SOCIEDADES ACADÉMICAS O PROFESIONALES	3.06	
DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DE PROGRAMAS DE MATERIA	3.00	
B) PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA DEL PROFESOR	35.0	
CANTIDAD Y CALIDAD DE PUBLICACIONES ACADÉMICAS (LIBROS, ARTÍCULOS, MANUALES, ETC.)	20.0	
ESTUDIOS, INVESTIGACIONES SOBRE LA DISCIPLINA O LA DOCENCIA EN GENERAL	15.0	
TRABAJOS E INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	20.0	

**DR. ALEJANDRO CASTELLANOS VILLEGAS**  
**SECRETARIO GENERAL ACADÉMICO**  
 Montevideo, Uruguay, a 26 de Abril de 1999.

I.- PERMANENCIA Y CARGA DE TRABAJO EN ACTIVIDADES DE DOCENCIA		30.00
ANTUÑEDAD DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN Y EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. <small>porcentaje acumulado por cada año de permanencia en la docencia. Un punto por año.</small>	20	
CARGA DE TRABAJO DEL DOCENTE. Puntaje acumulativo por cada hora-convencional de actividad docente en el mes. Un punto por 6 horas-convencionales.	15	
TIEMPO DEDICADO A LA DIRECCIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN	10.0	
DIRECCIÓN DE CURSOS, SEMINARIOS, TALLERES EXTRA-CURRICULARES, DE EDUCACIÓN CONTINUA O DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PROFESORES	5	100.00
II.- DEDICACIÓN Y CALIDAD EN LA DOCENCIA		
A) DESARROLLO EN LA ACTIVIDAD DOCENTE	100	
CALIDAD DEL DESARROLLO DOCENTE EVALUADA POR LOS ESTUDIANTES	40.0	
CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJOS DEDICADOS PARA LA TITULACIÓN DE ESTUDIANTES	30.0	
RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE DOCENCIA. <small>Tal como documentados enviados por el jefe del Departamento y Presidente de Asesoría.</small>	30	
CALIDAD DE CURSOS, SEMINARIOS, ETC., EXTRA-CURRICULARES DE EDUCACIÓN CONTINUA O DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTES DEPARTAMENTOS	20	
COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE REFORMA CURRICULAR, CARRERAS, ESPECIALIZACIONES Y REPERCUSIONES DE LOS RESULTADOS.	30	
CARGOS, COLABORACIONES Y RESPONSABILIDADES ACADÉMICAS	10.0	
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA	10.0	
PROMOCIONES, RECONOCIMIENTOS Y DISTINGUIONES RECIBIDAS POR EL DOCENTE	10.0	
MEMBERÍA A SOCIEDADES ACADÉMICAS O PROFESIONALES	3.00	
DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DE PROGRAMAS DE MATERIA	3.00	
B) PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA DEL PROFESOR	30.0	
CANTIDAD Y CALIDAD DE PUBLICACIONES ACADÉMICAS, LIBROS, ANTOLOGÍAS, MANUALES, ETC.	20.0	
ESTUDIOS, INVESTIGACIONES SOBRE LA DISCIPLINA O LA DOCENCIA EN GENERAL	30.0	
TRABAJOS E INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	20.0	
PRODUCCIÓN Y ELABORACIÓN DE PROGRAMAS Y MATERIALES DIDÁCTICOS O EDUCATIVOS	10.0	
C) FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DISCIPLINARIA Y PROFESIONAL	20.0	
ESCOLARIDAD DEL DOCENTE	15.0	
ASISTENCIA Y ACREDITACIÓN DE CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS DE ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL	10	
ASISTENCIA Y ACREDITACIÓN DE CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA O PEDAGÓGICA	5	
PARTICIPACIÓN EN CONFERENCIAS Y EVENTOS ACADÉMICOS EN LA ESPECIALIDAD DEL DOCENTE	5.00	

## **Anexo 3**

**Reformas al reglamento del Programa de Estímulos al  
Desempeño al Personal Docente de la Universidad de  
Sonora, aprobadas el 15 de diciembre de 1999**

---



## REFORMAS AL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

En sesión celebrada los días 3, 4 y 9 de junio de 1999, el Colegio Académico aprobó el nuevo Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente del Personal Académico, publicado en edición especial de la Gaceta Verisitaria del mes de septiembre. El reglamento establece,

Artículo 9.- El estímulo se otorgará en siete niveles, conforme a la siguiente tabla:

PUNTAJACION	PUNTAJACION MINIMA EN PROD. Y CALIDAD EN EL DESEMPE. DE LA DOCENCIA	NIVEL	SALARIOS MINIMOS
301	180	I	1
401	240	II	2
501	300	III	3
601	360	IV	4
701	420	V	5
801	480	VI	7
851	510	VII	9

En dicho artículo, las dos primeras columnas de la tabla indican las respectivas puntuaciones mínimas para acceder a cada nivel del estímulo, de acuerdo con la Guía General de Evaluación que se incluye en el Reglamento como Anexo 1.

Atendiendo inquietudes de la comunidad académica y con el propósito de facilitar la correcta aplicación del reglamento respectivo, el Colegio Académico aprobó, en sesión celebrada el día 15 de diciembre de 1999, precisiones y reformas al Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, en los siguientes términos:

Primero: Para el requisito de las puntuaciones mínimas en productividad y calidad en el desempeño de la docencia señaladas en la segunda columna de la tabla

del Artículo 9 del Reglamento se sumarán los puntajes acumulados en los rubros de Productividad y Calidad en la Docencia (1) y Dedicación en el Desempeño Docente (2), previstos en el Anexo 1, denominado Guía de Evaluación de la Carrera Docente.

Segundo: Se sustituye el título de la columna cuarta de la tabla del Artículo 9, salarios mínimos, por el de factores de proporcionalidad, y el monto asignado al programa será distribuido en base a factores de proporcionalidad definidos por la puntuación y el nivel obtenidos, en los términos establecidos en el reglamento.

Como consecuencia de lo acordado por el Colegio Académico, la tabla del Artículo 9 quedará de la siguiente manera:

PUNTAJACION	PUNTAJACION MINIMA EN PROD. Y CALIDAD EN EL DESEMPE. DE LA DOCENCIA	NIVEL	FACTORES DE PROPORCIONALIDAD
301	180	I	1
401	240	II	2
501	300	III	3
601	360	IV	4
701	420	V	5
801	480	VI	7
851	510	VII	9

A efecto de su conocimiento se publica en la Gaceta de la Universidad de Sonora para que estas precisiones y reformas entren en vigor el día de su publicación.

*Aprobadas por el Colegio Académico en sesión celebrada el día 15 de diciembre de 1999.*

## **Anexo 4**

**Guía de evaluación de la carrera docente: del reglamento  
de junio de 1999.**

**Guía de desglose de puntuación de actividades.**

**Guía de evaluación al desempeño docente: alumnos.**

**Guía de evaluación de la academia.**

**Guía de evaluación por el Jefe de Departamento.**

---





COMISIONES DE APOYO		REPRESENTACION GENERAL	1
		REPRESENTACION REGIONAL	1
		REPRESENTACION LOCAL	1

19 PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE OTRAS ORGANIZACIONES  
 Participacion en actividades de otras organizaciones de la comunidad educativa, de la comunidad y de otras instituciones de la ciudad y del extranjero.

20	20	20	20
----	----	----	----

21 CARRERA DE MAESTRO DOCTOR EN EDUCACION  
 Carrera de Maestría en Educación, con especialidad en el área de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura, y de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura en el Extranjero. Se imparte en el nivel de Maestría y Doctorado. El programa de estudios comprende 120 créditos académicos. El tiempo estimado para la obtención del título es de 3 años.

PRESENCIA ACADÉMICA	120
REQUISITOS	120
REQUISITOS	120

22 CARRERA DE MAESTRO DOCTOR EN EDUCACION  
 Carrera de Maestría en Educación, con especialidad en el área de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura, y de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura en el Extranjero. Se imparte en el nivel de Maestría y Doctorado. El programa de estudios comprende 120 créditos académicos. El tiempo estimado para la obtención del título es de 3 años.

23	23	23	23
----	----	----	----

24 ORGANIZACION DE COMISIONES O COMITES ACADÉMICOS DE LA ESPECIALIDAD DEL DOCTOR EN EDUCACION  
 Organización de comisiones o comités académicos de la especialidad del Doctor en Educación, con el fin de promover y coordinar las actividades académicas de la especialidad.

COMITE ORGANIZACION	1
COMITE ORGANIZACION	1
COMITE ORGANIZACION	1

25

COMISIONES DE APOYO		REPRESENTACION GENERAL	1
		REPRESENTACION REGIONAL	1
		REPRESENTACION LOCAL	1

26 PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE OTRAS ORGANIZACIONES  
 Participacion en actividades de otras organizaciones de la comunidad educativa, de la comunidad y de otras instituciones de la ciudad y del extranjero.

27 CARRERA DE MAESTRO DOCTOR EN EDUCACION  
 Carrera de Maestría en Educación, con especialidad en el área de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura, y de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura en el Extranjero. Se imparte en el nivel de Maestría y Doctorado. El programa de estudios comprende 120 créditos académicos. El tiempo estimado para la obtención del título es de 3 años.

PRESENCIA ACADÉMICA	120
REQUISITOS	120
REQUISITOS	120

28 CARRERA DE MAESTRO DOCTOR EN EDUCACION  
 Carrera de Maestría en Educación, con especialidad en el área de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura, y de la Enseñanza de la Lengua y la Literatura en el Extranjero. Se imparte en el nivel de Maestría y Doctorado. El programa de estudios comprende 120 créditos académicos. El tiempo estimado para la obtención del título es de 3 años.

29	29	29	29
----	----	----	----

30 ORGANIZACION DE COMISIONES O COMITES ACADÉMICOS DE LA ESPECIALIDAD DEL DOCTOR EN EDUCACION  
 Organización de comisiones o comités académicos de la especialidad del Doctor en Educación, con el fin de promover y coordinar las actividades académicas de la especialidad.

COMITE ORGANIZACION	1
COMITE ORGANIZACION	1
COMITE ORGANIZACION	1

31





**ANEXO 4**  
**PROYECTA DE GUÍA DE EVALUACIÓN DE LA ASISTENCIA Y**  
**PERMANENCIA EN EL CAMPAMENTO DE LAS LABORES DE**  
**DOCENCIA POR EL JEFE DE DEPARTAMENTO**

PROFESOR: \_\_\_\_\_  
DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_  
SEMESTRE: \_\_\_\_\_

**Indicaciones:** Con el objeto de garantizar la asistencia del jefe del Departamento respecto a la asistencia y permanencia en el campamento de las labores de docencia, se elabora esta Guía de Evaluación de la Asistencia y Permanencia en el Campamento de las Labores de Docencia por el Jefe de Departamento. La misma se fundamenta en lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de la Ley de la Universidad Tecnológica de Costa Rica.

1. Asistencia y puntualidad a las clases impartidas.
  2. Permanencia y puntualidad a las clases impartidas.
  3. Cumplimiento de la jornada laboral normal.
- Presencia:

\_\_\_\_\_  
Jefe del Departamento

# Anexo 5

**Convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño  
del Personal Docente, promoción 2000.**

---



## **Anexo 6**

**Convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño  
del Personal Docente, promoción 2001,2002**

**Guías de evaluación:**

**Guía de evaluación de la carrera docente: reglamento de  
Junio de 2001.**

**Guía de desglose y puntuación de actividades.**

**Guía de evaluación al desempeño docente: alumnos.**

**Guía de evaluación de la academia.**

**Guía de evaluación por el Jefe de Departamento.**

**Diagrama de flujo del proceso del Programa de Estímulos  
al Desempeño del Personal Docente.**

---



ANEXO 1  
GRUPO BARRAJÓN

Fuentes		14.000000 MATERIA	
1.1	1.1.1	1	1
1.1	1.1.2	1	1
1.1	1.1.3	1	1
1.1	1.1.4	1	1
1.1	1.1.5	1	1
1.1	1.1.6	1	1
1.1	1.1.7	1	1
1.1	1.1.8	1	1
1.1	1.1.9	1	1
1.1	1.1.10	1	1
1.1	1.1.11	1	1
1.1	1.1.12	1	1
1.1	1.1.13	1	1
1.1	1.1.14	1	1
1.1	1.1.15	1	1
1.1	1.1.16	1	1
1.1	1.1.17	1	1
1.1	1.1.18	1	1
1.1	1.1.19	1	1
1.1	1.1.20	1	1
1.1	1.1.21	1	1
1.1	1.1.22	1	1
1.1	1.1.23	1	1
1.1	1.1.24	1	1
1.1	1.1.25	1	1
1.1	1.1.26	1	1
1.1	1.1.27	1	1
1.1	1.1.28	1	1
1.1	1.1.29	1	1
1.1	1.1.30	1	1
1.1	1.1.31	1	1
1.1	1.1.32	1	1
1.1	1.1.33	1	1
1.1	1.1.34	1	1
1.1	1.1.35	1	1
1.1	1.1.36	1	1
1.1	1.1.37	1	1
1.1	1.1.38	1	1
1.1	1.1.39	1	1
1.1	1.1.40	1	1
1.1	1.1.41	1	1
1.1	1.1.42	1	1
1.1	1.1.43	1	1
1.1	1.1.44	1	1
1.1	1.1.45	1	1
1.1	1.1.46	1	1
1.1	1.1.47	1	1
1.1	1.1.48	1	1
1.1	1.1.49	1	1
1.1	1.1.50	1	1
1.1	1.1.51	1	1
1.1	1.1.52	1	1
1.1	1.1.53	1	1
1.1	1.1.54	1	1
1.1	1.1.55	1	1
1.1	1.1.56	1	1
1.1	1.1.57	1	1
1.1	1.1.58	1	1
1.1	1.1.59	1	1
1.1	1.1.60	1	1
1.1	1.1.61	1	1
1.1	1.1.62	1	1
1.1	1.1.63	1	1
1.1	1.1.64	1	1
1.1	1.1.65	1	1
1.1	1.1.66	1	1
1.1	1.1.67	1	1
1.1	1.1.68	1	1
1.1	1.1.69	1	1
1.1	1.1.70	1	1
1.1	1.1.71	1	1
1.1	1.1.72	1	1
1.1	1.1.73	1	1
1.1	1.1.74	1	1
1.1	1.1.75	1	1
1.1	1.1.76	1	1
1.1	1.1.77	1	1
1.1	1.1.78	1	1
1.1	1.1.79	1	1
1.1	1.1.80	1	1
1.1	1.1.81	1	1
1.1	1.1.82	1	1
1.1	1.1.83	1	1
1.1	1.1.84	1	1
1.1	1.1.85	1	1
1.1	1.1.86	1	1
1.1	1.1.87	1	1
1.1	1.1.88	1	1
1.1	1.1.89	1	1
1.1	1.1.90	1	1
1.1	1.1.91	1	1
1.1	1.1.92	1	1
1.1	1.1.93	1	1
1.1	1.1.94	1	1
1.1	1.1.95	1	1
1.1	1.1.96	1	1
1.1	1.1.97	1	1
1.1	1.1.98	1	1
1.1	1.1.99	1	1
1.1	1.1.100	1	1

1.1	1.1.101	1	1
1.1	1.1.102	1	1
1.1	1.1.103	1	1
1.1	1.1.104	1	1
1.1	1.1.105	1	1
1.1	1.1.106	1	1
1.1	1.1.107	1	1
1.1	1.1.108	1	1
1.1	1.1.109	1	1
1.1	1.1.110	1	1
1.1	1.1.111	1	1
1.1	1.1.112	1	1
1.1	1.1.113	1	1
1.1	1.1.114	1	1
1.1	1.1.115	1	1
1.1	1.1.116	1	1
1.1	1.1.117	1	1
1.1	1.1.118	1	1
1.1	1.1.119	1	1
1.1	1.1.120	1	1
1.1	1.1.121	1	1
1.1	1.1.122	1	1
1.1	1.1.123	1	1
1.1	1.1.124	1	1
1.1	1.1.125	1	1
1.1	1.1.126	1	1
1.1	1.1.127	1	1
1.1	1.1.128	1	1
1.1	1.1.129	1	1
1.1	1.1.130	1	1
1.1	1.1.131	1	1
1.1	1.1.132	1	1
1.1	1.1.133	1	1
1.1	1.1.134	1	1
1.1	1.1.135	1	1
1.1	1.1.136	1	1
1.1	1.1.137	1	1
1.1	1.1.138	1	1
1.1	1.1.139	1	1
1.1	1.1.140	1	1
1.1	1.1.141	1	1
1.1	1.1.142	1	1
1.1	1.1.143	1	1
1.1	1.1.144	1	1
1.1	1.1.145	1	1
1.1	1.1.146	1	1
1.1	1.1.147	1	1
1.1	1.1.148	1	1
1.1	1.1.149	1	1
1.1	1.1.150	1	1
1.1	1.1.151	1	1
1.1	1.1.152	1	1
1.1	1.1.153	1	1
1.1	1.1.154	1	1
1.1	1.1.155	1	1
1.1	1.1.156	1	1
1.1	1.1.157	1	1
1.1	1.1.158	1	1
1.1	1.1.159	1	1
1.1	1.1.160	1	1
1.1	1.1.161	1	1
1.1	1.1.162	1	1
1.1	1.1.163	1	1
1.1	1.1.164	1	1
1.1	1.1.165	1	1
1.1	1.1.166	1	1
1.1	1.1.167	1	1
1.1	1.1.168	1	1
1.1	1.1.169	1	1
1.1	1.1.170	1	1
1.1	1.1.171	1	1
1.1	1.1.172	1	1
1.1	1.1.173	1	1
1.1	1.1.174	1	1
1.1	1.1.175	1	1
1.1	1.1.176	1	1
1.1	1.1.177	1	1
1.1	1.1.178	1	1
1.1	1.1.179	1	1
1.1	1.1.180	1	1
1.1	1.1.181	1	1
1.1	1.1.182	1	1
1.1	1.1.183	1	1
1.1	1.1.184	1	1
1.1	1.1.185	1	1
1.1	1.1.186	1	1
1.1	1.1.187	1	1
1.1	1.1.188	1	1
1.1	1.1.189	1	1
1.1	1.1.190	1	1
1.1	1.1.191	1	1
1.1	1.1.192	1	1
1.1	1.1.193	1	1
1.1	1.1.194	1	1
1.1	1.1.195	1	1
1.1	1.1.196	1	1
1.1	1.1.197	1	1
1.1	1.1.198	1	1
1.1	1.1.199	1	1
1.1	1.1.200	1	1





327	<p>1) Personal</p> <p>2) Personal</p> <p>3) Personal</p> <p>4) Personal</p> <p>5) Personal</p> <p>6) Personal</p> <p>7) Personal</p> <p>8) Personal</p> <p>9) Personal</p> <p>10) Personal</p> <p>11) Personal</p> <p>12) Personal</p> <p>13) Personal</p> <p>14) Personal</p> <p>15) Personal</p> <p>16) Personal</p> <p>17) Personal</p> <p>18) Personal</p> <p>19) Personal</p> <p>20) Personal</p> <p>21) Personal</p> <p>22) Personal</p> <p>23) Personal</p> <p>24) Personal</p> <p>25) Personal</p> <p>26) Personal</p> <p>27) Personal</p> <p>28) Personal</p> <p>29) Personal</p> <p>30) Personal</p> <p>31) Personal</p> <p>32) Personal</p> <p>33) Personal</p> <p>34) Personal</p> <p>35) Personal</p> <p>36) Personal</p> <p>37) Personal</p> <p>38) Personal</p> <p>39) Personal</p> <p>40) Personal</p> <p>41) Personal</p> <p>42) Personal</p> <p>43) Personal</p> <p>44) Personal</p> <p>45) Personal</p> <p>46) Personal</p> <p>47) Personal</p> <p>48) Personal</p> <p>49) Personal</p> <p>50) Personal</p> <p>51) Personal</p> <p>52) Personal</p> <p>53) Personal</p> <p>54) Personal</p> <p>55) Personal</p> <p>56) Personal</p> <p>57) Personal</p> <p>58) Personal</p> <p>59) Personal</p> <p>60) Personal</p> <p>61) Personal</p> <p>62) Personal</p> <p>63) Personal</p> <p>64) Personal</p> <p>65) Personal</p> <p>66) Personal</p> <p>67) Personal</p> <p>68) Personal</p> <p>69) Personal</p> <p>70) Personal</p> <p>71) Personal</p> <p>72) Personal</p> <p>73) Personal</p> <p>74) Personal</p> <p>75) Personal</p> <p>76) Personal</p> <p>77) Personal</p> <p>78) Personal</p> <p>79) Personal</p> <p>80) Personal</p> <p>81) Personal</p> <p>82) Personal</p> <p>83) Personal</p> <p>84) Personal</p> <p>85) Personal</p> <p>86) Personal</p> <p>87) Personal</p> <p>88) Personal</p> <p>89) Personal</p> <p>90) Personal</p> <p>91) Personal</p> <p>92) Personal</p> <p>93) Personal</p> <p>94) Personal</p> <p>95) Personal</p> <p>96) Personal</p> <p>97) Personal</p> <p>98) Personal</p> <p>99) Personal</p> <p>100) Personal</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>52</p> <p>53</p> <p>54</p> <p>55</p> <p>56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p> <p>60</p> <p>61</p> <p>62</p> <p>63</p> <p>64</p> <p>65</p> <p>66</p> <p>67</p> <p>68</p> <p>69</p> <p>70</p> <p>71</p> <p>72</p> <p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>77</p> <p>78</p> <p>79</p> <p>80</p> <p>81</p> <p>82</p> <p>83</p> <p>84</p> <p>85</p> <p>86</p> <p>87</p> <p>88</p> <p>89</p> <p>90</p> <p>91</p> <p>92</p> <p>93</p> <p>94</p> <p>95</p> <p>96</p> <p>97</p> <p>98</p> <p>99</p> <p>100</p>
-----	---	---

328	<p>1) Personal</p> <p>2) Personal</p> <p>3) Personal</p> <p>4) Personal</p> <p>5) Personal</p> <p>6) Personal</p> <p>7) Personal</p> <p>8) Personal</p> <p>9) Personal</p> <p>10) Personal</p> <p>11) Personal</p> <p>12) Personal</p> <p>13) Personal</p> <p>14) Personal</p> <p>15) Personal</p> <p>16) Personal</p> <p>17) Personal</p> <p>18) Personal</p> <p>19) Personal</p> <p>20) Personal</p> <p>21) Personal</p> <p>22) Personal</p> <p>23) Personal</p> <p>24) Personal</p> <p>25) Personal</p> <p>26) Personal</p> <p>27) Personal</p> <p>28) Personal</p> <p>29) Personal</p> <p>30) Personal</p> <p>31) Personal</p> <p>32) Personal</p> <p>33) Personal</p> <p>34) Personal</p> <p>35) Personal</p> <p>36) Personal</p> <p>37) Personal</p> <p>38) Personal</p> <p>39) Personal</p> <p>40) Personal</p> <p>41) Personal</p> <p>42) Personal</p> <p>43) Personal</p> <p>44) Personal</p> <p>45) Personal</p> <p>46) Personal</p> <p>47) Personal</p> <p>48) Personal</p> <p>49) Personal</p> <p>50) Personal</p> <p>51) Personal</p> <p>52) Personal</p> <p>53) Personal</p> <p>54) Personal</p> <p>55) Personal</p> <p>56) Personal</p> <p>57) Personal</p> <p>58) Personal</p> <p>59) Personal</p> <p>60) Personal</p> <p>61) Personal</p> <p>62) Personal</p> <p>63) Personal</p> <p>64) Personal</p> <p>65) Personal</p> <p>66) Personal</p> <p>67) Personal</p> <p>68) Personal</p> <p>69) Personal</p> <p>70) Personal</p> <p>71) Personal</p> <p>72) Personal</p> <p>73) Personal</p> <p>74) Personal</p> <p>75) Personal</p> <p>76) Personal</p> <p>77) Personal</p> <p>78) Personal</p> <p>79) Personal</p> <p>80) Personal</p> <p>81) Personal</p> <p>82) Personal</p> <p>83) Personal</p> <p>84) Personal</p> <p>85) Personal</p> <p>86) Personal</p> <p>87) Personal</p> <p>88) Personal</p> <p>89) Personal</p> <p>90) Personal</p> <p>91) Personal</p> <p>92) Personal</p> <p>93) Personal</p> <p>94) Personal</p> <p>95) Personal</p> <p>96) Personal</p> <p>97) Personal</p> <p>98) Personal</p> <p>99) Personal</p> <p>100) Personal</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>52</p> <p>53</p> <p>54</p> <p>55</p> <p>56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p> <p>60</p> <p>61</p> <p>62</p> <p>63</p> <p>64</p> <p>65</p> <p>66</p> <p>67</p> <p>68</p> <p>69</p> <p>70</p> <p>71</p> <p>72</p> <p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>77</p> <p>78</p> <p>79</p> <p>80</p> <p>81</p> <p>82</p> <p>83</p> <p>84</p> <p>85</p> <p>86</p> <p>87</p> <p>88</p> <p>89</p> <p>90</p> <p>91</p> <p>92</p> <p>93</p> <p>94</p> <p>95</p> <p>96</p> <p>97</p> <p>98</p> <p>99</p> <p>100</p>
-----	---	---



ANEXO 2

QUILA DE BALBUENA AL DEPARTAMENTO DE COCHABAMBA

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: SEBASTIEN CRUJO  
 CATEGORIA: CRUJO  
 INSTITUCION: \_\_\_\_\_

Indicadores:

Con el propósito de asegurar una información correcta, que pueda acreditar el cumplimiento del proceso evaluado, se aplican las preguntas que están presentadas a continuación, basadas sobre el desempeño docente de al menos 10 docentes en el ámbito de estudio que conforma el grupo de estudio a seguir:

0. Opciones      10. Escala de

1	Correspondencia de las actividades de la clase con el contenido del programa de estudio	
2	Dominio de los contenidos de la materia que enseña	
3	Seguridad técnica y calidad en el manejo de los temas tratados en el curso	
4	Capacidad de seleccionar los contenidos de la materia con la correspondencia de otros temas del plan de estudios	
5	Orientación de métodos de la enseñanza y utilización de nuevas tecnologías educativas	
6	Preparación para estimular la investigación en biblioteca, Internet y otros medios	
7	Organización y entrega oportuna de los materiales de los estudiantes	
8	Asistencia y puntualidad para asistir a clase	
9	Primer horario para brindar asistencia extra clase	
10	Respeto con el tiempo de los alumnos	

SUMA \_\_\_\_\_

CUADRO DE PUNTOS ACUMULADOS \_\_\_\_\_

ANEXO 3

EVALUACION DE LA ACADEMIA

NOMBRE DEL ACADEMICO: \_\_\_\_\_  
 CATEGORIA Y NIVEL: \_\_\_\_\_  
 DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_  
 ACADEMIA DE INVESTIGACION: \_\_\_\_\_

ACTIVIDAD	PUNTAJE	
	MAXIMO	ASIGNADO
1. Asistencia a las sesiones de la academia	20	
2. Investigaciones o trabajos asignados por la academia	40	
3. Participación docente en las actividades académicas en el plan de estudio del Departamento y el Deseño de Investigación	20	
4. Participación docente en las actividades académicas en la Comisión y nivel del profesor o Investigador	20	
TOTAL		

EVALUACION DEL SEBASTIEN: \_\_\_\_\_  
 FECHA DE LA EVALUACION: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma del Investigador de Academia

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma del profesor Investigador de Academia

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma del profesor Investigador de Academia

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma del profesor Investigador de Academia





## **Anexo 7**

**Convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño  
del Personal Docente, promoción 2003**

**Guías de evaluación:**

**Guía de evaluación de la carrera docente: del reglamento  
aprobado el 10 de diciembre del 2002.**

**Guía de desglose y puntuación de actividades.**

**Guía de evaluación al desempeño docente: alumnos.**

**Guía de evaluación de la academia,**

**Guía de evaluación por el Jefe de Departamento.**

---



1.1.2.8	Elaboración de paquete educativo que deberá incluir: actas, sesiones, material impreso complementario y el guía correspondiente al uso de paquete.		20
	a) Responsable	10	
	b) Colaborador	5	
1.1.2.9	Actualización de material didáctico con nuevos contenidos, paquetes didácticos, materiales de ejercicios y tests de clase		15
	a) Responsable	10	
	b) Colaborador	5	
1.1.2.10	Asesoría de Bases relacionadas con el área de conocimiento del profesor y aplicadas al plan de estudios de la carrera.		180
	a) Interaccional	100	
	b) Medial	60	
	c) Regional	40	
1.1.2.11	Asesoría de capítulos de libro relacionados con el área de conocimiento del profesor y aplicadas al plan de estudios de la carrera		80
	a) Interaccional	40	
	b) Medial	30	
	c) Regional	20	
1.1.2.12	Traducción de Bases de datos del área del conocimiento donde se desarrollan el desarrollo publicado por editores de reconocido prestigio		80
	a) Interaccional	40	
	b) Medial	30	
	c) Regional	20	
1.1.2.13	Traducción de capítulos de Bases de datos en el área de conocimiento donde se desarrollan el conocimiento, publicaciones por editores de reconocido prestigio.		40
	a) Interaccional	20	
	b) Medial	15	
	c) Regional	10	
1.1.2.14	Preparación de Análogías matriciales en los cursos del plan de estudios		20
	Autor	10	
1.1.2.15	Elaboración de exámenes departamentales		40
	a) Autor de la comisión responsable	20	
	b) Participación en la elaboración	10	
1.1.2.16	Actualización de exámenes departamentales		20
	a) Autor de la comisión responsable	10	
	b) Participación en la elaboración	5	
1.1.2.17	Impartición de cursos o diplomados de actualización disciplinaria o didáctica		40



	Profesor = punto por cada hora impartida	1		
1.1.2.14	Expendio de evaluación docente o desempeño docente		120	
	Oblación del diploma		80	
1.1.2.15	Cursos recibidos de actualización docente		20	
	Puntos por cada hora recibida		0,5	
1.1.2.16	Cursos recibidos de actualización docente		20	
	Puntos por cada hora recibida		0,5	
1.1.2.17	Cursos recibidos dentro del Programa Institucional de Substancias		20	
	Puntos por cada hora recibida		0,5	
1.1.2.21	Prerrogas		80	
	a) Prerrogas internacionales		50	
	b) Prerrogas nacionales		40	
	c) Prerrogas Regionales		30	
	d) Prerrogas anuales de profesor distinguido (art. 58 Ley Orgánica)		40	
	e) Prerrogas anuales de excelencia académica (art. 65 Ley Orgánica)		40	
1.1.2.23	Distinciones recibidas por trayectoria y productividad		80	
	a) Internacional		40	
	b) Nacional		30	
	c) Regional		20	
	d) Reconocimiento por el PROAMEP		30	
	e) Certificación Profesional por Organismo Acreditado		30	
1.1.2.24	Producción y Participación en programas de radio y televisión		30	
	a) Miembro del equipo de producción		15	
	b) Participación como invitado en horas de conocimiento del docente		5	
1.1.2.25	Producción de materiales para actividades de difusión		30	
	a) Responsables		10	
	b) Colaborador		5	
1.1.2.26	Director de grupos adscritos universitarios (actividad exclusiva para personal del programa de la Licenciatura en Artes)		40	
	a) Director		20	
	b) Colaborador		10	
1.1.2.27	Domnio de lenguas extranjeras		20	
1.1.2.28	Evaluación de las Escuelas (Anexo 2)		30	
1.1.2.29	Evaluación de la Academia (Anexo 3)		30	
1.1.2.30	Evaluación del Jefe de Departamento (sección 4.2 al Anexo 4)		20	
1.2	INVESTIGACION			150
1.2.1	DISTRIBUCIONES		80	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Premio anual al investigador distinguido (Art. 55 Ley Orgánica)</li> <li>b) Premio al Sistema Nacional de Investigadores</li> <li>c) Premio al Sistema Nacional de Científicos</li> <li>d) Premios de Investigación o creación científica               <ul style="list-style-type: none"> <li>d-1) Internacional</li> <li>d-2) Nacional</li> <li>d-3) Regional o local</li> </ul> </li> </ul>	40 40 40 50 40 30		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exámenes para el personal académico de la Licenciatura en Artes.</li> </ul>			
	<b>PUBLICACIONES</b>			<b>159</b>
1.2.2	Publicación de artículos en revistas de catálogo	30	159	
1.2.2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Internacional</li> <li>b) Nacional</li> </ul>	30 15		
1.2.2.2	Publicaciones de artículos en revistas con subcategoría en el área de conocimiento del docente	15	50	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Internacional</li> <li>b) Nacional</li> <li>c) Regional o Local</li> </ul>	15 10 5		
1.2.2.3	Publicación en revistas sin subcategoría, en el área del conocimiento del docente	10	25	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Internacional</li> <li>b) Nacional</li> <li>c) Regional o Local</li> </ul>	10 5 5		
1.2.3	Publicación de resúmenes con subcategoría en congresos o eventos académicos en la especialidad del docente.	15	50	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Internacional</li> <li>b) Nacional</li> <li>c) Regional o Local</li> </ul>	15 10 5		
1.2.2.5	Participación como árbitro en publicaciones	15	30	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Internacional</li> <li>b) Nacional</li> <li>c) Regional o Local</li> </ul>	15 10 5		
1.2.6	Citas y publicaciones en revistas de catálogo donde el docente sea referido como autor	15	100	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Internacional</li> <li>b) Nacional</li> </ul>	15 10		
1.3	<b>CONFERENCIAS Y CONFERENCIAS EN EVENTOS ACADÉMICOS</b>			<b>59</b>
1.3.1	Conferencias por invitación:	20	30	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) En evento internacional</li> <li>b) En evento nacional</li> </ul>	20 15		



	b) Proyecto a realizar con financiamiento mediante convenio con organismos adscritos a la Universidad de Sonora.	30		
1.2.7	Proyecto con financiamiento interno aprobado mediante de la Universidad de Sonora PRESENTACION O EXPOSICION DE OBRAS ARTISTICAS ESCENICAS DE CUMPLIAN TERMINADA (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes) a) Dependir residencia, artistico o conceptual a.1) Internacional a.2) Nacional a.3) Regional o local b) Espectaculo b.1) Internacional b.2) Nacional b.3) Regional o Local	15	60	
1.2.8	PRESENTACION O EXPOSICION DE OBRAS ARTISTICAS ESCENICAS EN FESTIVALES ARTISTICOS U OTRO TIPO DE EVENTOS ACADÉMICOS (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes) a) Dependir residencia, artistico o conceptual a.1) Internacional a.2) Nacional a.3) Regional o local b) Espectaculo b.1) Internacional b.2) Nacional b.3) Regional o Local	25 20 15 20 10 5	60	
1.2.9	EXPOSICION PLASTICA (exclusivo para el personal de la licenciatura en artes) a) Individual a.1) Internacional a.2) Nacional a.3) Regional o local b) Colectiva b.1) Internacional b.2) Nacional b.3) Regional o Local	25 20 15 20 15 10		
1.3	<b>TUTORIA A ESTUDIANTES</b>			120
1.3.1	<b>TUTORIA DENTRO DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL</b>			120
1.3.1.1	Coordinador Docente del Programa Institucional de Tareas (PIT) (cuotas por semestre)	30		
1.3.1.2	Responsable en el programa de licenciatura del PIT (cuotas por semestre)	60		

1.3.1.3	Tutor académico de estudiantes de licenciatura 10 puntos por semestre más: a) Por alumno por semestre en labora individual. b) Por alumno por semestre en labora grupal.	3 1	60
1.3.1.4	Integrante de la Comisión de Seguimiento del PFI	25	
1.3.2	TUTOR ACADÉMICO DE ESTUDIANTES DE POSGRADO a) Tutor: Puntos por alumno Por semestre. b) Alumno del Control lateral Puntos por semestre	10 5	30
1.3.3	PROMOTOR OTORGADOS A ESTUDIANTES POR LABOR REALIZADA BAJO SUPERVISION PROFESOR a) Internacional b) Nacional c) Regional	25 20 15	40
1.3.4	FORMACION DE ESTUDIANTES EN PROYECTO DE INVESTIGACION a) Pagarado (Puntos por estudiante por semestre o evento). b) Licenciatura (Puntos por estudiante por semestre o evento). c) Bachillerato (Puntos por estudiante por semestre o evento).	10 8 5	30
1.3.5	TITULACION DE BACHILLERES		120
1.3.5.1	Dirección del trabajo de Titulación: a) Tesis Doctorado b) Tesis Maestría c) Dirección de especialización d) Tesis Licenciatura e) Otros trabajos de titulación establecidos en el Reglamento Escolar	40 30 25 20 10	120
1.3.5.2	Asesoría de Tesis a) Doctorado b) Maestría c) Especialización d) Licenciatura	30 20 15 10	60
1.3.5.3	Miembro del Jurado de exámenes profesional o de grado a) Doctorado b) Maestría c) Especialización d) Licenciatura	15 10 8 5	40
1.3.6	OTRAS ACTIVIDADES		50
1.3.6.1	Asesor de grupos de exámenes en programas de extensión y vinculación a) Responsable = Puntos por programa b) Colaborador = Puntos por programa	10 5	25

1.3.8.2	Impartición de seminarios o talleres estructurados dirigidos a estudiantes Seminario o Taller = Por hora impartida	0.5	50	
1.3.8.3	Dirección de proyectos académicos de servicio social a) Puntos por cada alumno que lleve su servicio social		30	
1.3.8.4	Preparación de estudiantes para competencias académicas y/o artísticas o exámenes de ingreso a Instituciones de Educación Superior	6	25	
1.3.8.5	a) Coordinador del campo de sesiones b) Asesor = Puntos por hora de asesoría	25	0.5	
1.3.8.6	Preparación de alumnos para la presentación del ECEI a) Coordinador del campo de sesiones b) Asesor = Puntos por hora de asesoría	25	25	
1.4	<b>GESTIÓN</b>	25	0.5	
1.4.1	<b>INTEGRANTE DE COMISIONES U ORGANOS COLIGADOS</b>		80	80
1.4.1.1	Integrante de Comisiones Dictaminadoras Miembro de Comisiones Dictaminadoras = Puntos por semestre (trimestre 4 meses en funciones como miembro de la comisión)		30	
1.4.1.2	Presidente de Academia = Puntos por semestre (trimestre 4 meses en funciones como presidente de academia)		30	
1.4.1.3	Integrante de órganos colegiados internos a) Miembro del cuerpo colegiado b) Miembro de Comisión		20	60
1.4.1.4	Integrante de comisiones internas y externas Miembro de Comisión		20	40
1.4.1.5	Miembro de comisiones internas para la preparación de evaluación de CIEES y la acreditación de programas. Miembro de comisión		20	50
1.4.2	<b>ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS Y EVENTOS ACADÉMICOS</b>		30	
1.4.2.1	Organización de Congresos académicos: a) Internacional Miembro comité organizador Coautorizador b) Nacional Miembro comité organizador Coautorizador c) Regional o local Miembro comité organizador Coautorizador		40	
			30	40
			15	7

2.2	Organización de eventos académicos:		40	
	a) Internacional	Miembro comité organizador	20	
		Colaborador	10	
	b) Nacional	Miembro comité organizador	15	
		Colaborador	7	
	c) Regional o local	Miembro comité organizador	10	
		Colaborador	5	
3	OTRAS ACTIVIDADES			50
3.1	Participar a un comité editorial de publicación:		20	
	a) con subtipo		20	
	a.1) Editor		10	
	a.2) Miembro del comité		10	
	b) sin subtipo		10	
	b.1) Editor		5	
	b.2) Miembro del comité		5	
3.2	Evaluar de proyectos académicos			40
	a) Internacionales		20	
	b) Nacionales		15	
	c) Regional o local		10	
3.3	Adelantar o evaluar de organismos certificadoras de programas por profesionales.			40
	a) Miembro de Comité Directivo		20	
	b) Evaluador a puntos por programas evaluado		10	
3.4	Miembro de jurado en exámenes de ingreso del personal académico.			40
	a) Exámenes por especialidad		15	
	b) Exámenes por especialidad curricular		10	
3.5	Miembro del jurado para el otorgamiento de distinciones o premios de reconocimiento académico o profesional			40
	a) Intermedios		20	
	b) Nacionales		15	
	c) Regional o Local		10	
<b>DEDICACION</b>				
CARGA DE TRABAJO DOCENTE				300
Docencia frente a grupo. (Puntos por cada hora docente al requisitar mínimo de 4 horas-semanales durante el periodo a evaluar)				125
				300

III		PREMIUM			100
III.1	ANTIGÜEDAD :				50
	Puntos por cada año 1-10	1	10		
	Puntos por año de 11 - 20	1.5	30		
	Puntos por año 21 en adelante	2	50		
III.2	EVALUACION DEL JEFE DE DEPARTAMENTO (anexo 4) (sección 4.1 del anexo 4)				50





10	Respeto en el trato de los alumnos.	
----	-------------------------------------	--

SUMA \_\_\_\_\_

COMENTARIOS ADICIONALES : \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

## ANEXO 3

### EVALUACIÓN DE LA ACADEMIA

NOMBRE DEL ACADÉMICO: \_\_\_\_\_  
 CATEGORÍA Y NIVEL: \_\_\_\_\_  
 DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_  
 ACADEMIA DE ADSCRIPCIÓN: \_\_\_\_\_

ACTIVIDAD	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
1. Asistencia a las reuniones de la academia.	20	
2. Participación en actividades organizadas por la academia	40	
3. Participación del docente en las actividades consideradas en el plan de trabajo del Departamento y la División correspondiente	20	
4. Correspondencia de las actividades desarrolladas con la categoría y nivel del profesor o investigador.	20	
<b>TOTAL</b>		

EVALUACIÓN DEL SEMESTRE: \_\_\_\_\_  
 FECHA DE LA EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_

Nombre y firma del  
Presidente de Academia

Nombre y firma del profesor  
integrante de academia

Nombre y firma del profesor  
integrante de academia

Nombre y firma del profesor  
integrante de academia.

### ANEXO 4

#### CUMPLIMIENTO Y PARTICIPACION DEL DOCENTE EN LAS LABORES ACADEMICAS EVALUADOS POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO

NOMBRE DEL ACADEMICO \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

SEMESTRE: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Con el objeto de considerar la opinion del Jefe del Departamento respecto a la asistencia y permanencia del profesor en el cumplimiento de sus labores de docencia; asimismo, para evaluar la participacion del profesor en el desarrollo de los planes de trabajo, de los proyectos y comisiones academicas promovidos y supervisados por el Departamento, anote en el cuadro de la derecha el numero que corresponda a la puntuacion otorgada, de acuerdo al sistema de control de asistencia y de seguimiento de actividades establecidos por el Departamento.

#### 4.1 PERMANENCIA

		Puntaje máximo	Puntaje asignado
1.	Asistencia y puntualidad a las clases impartidas	25	
2.	Cumplimiento de la jornada laboral	25	
TOTAL			

3.-	Participación del docente en las en las actividades consideradas en el Plan de trabajo del Departamento, División y Plan de Desarrollo Institucional.	10	
4.-	Cumplimiento del plan de trabajo presentado al inicio del semestre,	10	
5.-	Gestión y participación del docente en programas convocados por instituciones u organismos que apoyan con recursos actividades científicas, tecnológicas, culturales y/o humanísticas.	10	
<b>TOTAL</b>			

# **Anexo 8**

## **Ubicación de los académicos en los niveles del Programa por División**

---

## ANEXO 8

### Ubicación de los académicos en los niveles del Programa por División

Los siguientes cuadros nos muestran la distribución de los académicos en los niveles del Programa para cada una de las Divisiones que componen la Universidad:

**Cuadro 1. División de Ciencias Biológicas y de la Salud (URC)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	33	27	16
II	40	35	35
III	25	22	26
IV	9	14	4
V	4	4	1
VI	0	0	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>102</b>	<b>82</b>

**Cuadro 2. División de Ciencias Económicas y Administrativas (URC)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	16	18	9
II	18	15	23
III	18	17	12
IV	3	6	1
V	4	3	4
VI	0	2	2
VII	1	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>51</b>

**Cuadro 3. División de Ciencias Exactas y Naturales (URC)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	32	35	10
II	33	36	30
III	23	21	44
IV	4	6	6
V	1	4	3
VI	0	1	3
VII	1	0	0
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>103</b>	<b>96</b>



**Cuadro 4. División de Ciencias e Ingeniería (URC)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	27	28	16
II	33	31	25
III	16	20	20
IV	16	7	3
V	3	0	0
VI	0	0	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>86</b>	<b>64</b>

**Cuadro 5. División de Ciencias Sociales (URC)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	21	29	23
II	19	24	22
III	15	15	7
IV	8	5	1
V	7	3	4
VI	1	1	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>57</b>

**Cuadro 6. División de Humanidades y Bellas Artes (URC)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	14	15	17
II	11	10	5
III	4	4	6
IV	4	1	1
V	0	2	1
VI	0	0	1
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>31</b>

**Cuadro 7. División de Ciencias e Ingeniería (URN)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	10	2	3
II	4	8	1
III	0	4	1
IV	0	1	0
V	0	0	0
VI	0	0	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>5</b>

**Cuadro 8. División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias (URN)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	5	5	0
II	1	1	2
III	6	3	2
IV	0	1	1
V	0	0	0
VI	0	0	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>6</b>

**Cuadro 9. División de Ciencias Económicas y Sociales (URN)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	1	2	0
II	2	1	1
III	2	2	0
IV	0	0	0
V	0	0	0
VI	0	0	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

**Cuadro 10. División de Ciencias Económicas y Sociales (URS)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	3	5	4
II	13	11	10
III	5	6	4
IV	0	1	1
V	0	0	1
VI	0	0	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>20</b>

**Cuadro 28. División de Ciencias e Ingeniería (URS)**

Nivel	Año 2000	Año 2001	Año 2002
	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos	Cantidad de académicos
I	6	4	7
II	9	10	7
III	4	5	4
IV	0	1	0
V	0	0	0
VI	0	0	0
VII	0	0	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>18</b>