

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**"PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DOCENTE" EN EL
SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA: 1994-2003
DESARROLLO Y PERSPECTIVAS**

**TESINA QUE PARA OBTENER
EL TÍTULO DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA PRESENTA:
RUTH ELIZABETH DÁVILA CANCINO**

ASESOR: MTRO. ARTURO CHÁVEZ LÓPEZ

MÉXICO, D.F.

SEPTIEMBRE 2005

0601947



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Avioncel's is a business general de administracion de la
Unidad a difusion en formato estadístico e impreso el
contenido de los niveles respectivos.

ALUMNOS: Ruth Elizabeth
Daviela Cardozo

FECHA: 19/09/15

TITULO: Faith Family Course

de Cuenta: 9055358 - 5

tel: 56733413 o 56-77-88-83

electrónico: ruthel170@hotmail.com
ruthutu@gmail.com

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo fue posible gracias al apoyo otorgado por el **Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica** en el marco del **Programa de Becas** que esta Institución proporciona para la capacitación y mejoramiento del personal académico de las Instituciones del Sistema Nacional de Educación Tecnológica.

Agradezco sinceramente la conducción, críticas y sugerencias que el Mtro. Arturo Chávez López realizó como asesor de la tesis, asimismo las aportaciones de los miembros de sínodo, quienes atentamente aceptaron revisar el texto para su aprobación en el examen profesional.

A mis padres, el reconocimiento y dedicatoria de los logros alcanzados y los objetivos pendientes, en los que siempre ha estado y seguirá presente la gratificante imagen del recuerdo y porvenir del amor que me han brindado.

Y por último, mi profundo agradecimiento a Leonardo, eterno compañero y padre de mi hija Sofía.

INDICE

INTRODUCCIÓN.	1
GLOSARIO	7
CAPÍTULO I.	
SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA	
1. Antecedentes de la educación tecnológica	9
2. Conformación del Sistema Nacional de Educación Tecnológica	19
3. Educación tecnológica y programas de educación	25
CAPÍTULO II	
PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SNET (1994-2003).	
1. La evaluación como política, como propósito, como estrategia	32
1.1. La evaluación como política	32
1.2. La evaluación como propósito	34
1.3. La evaluación como estrategia	37
2. Desarrollo del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en el SNET (1994-2003)	41
CAPITULO III.	
PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS EN EL SNET.	
1. Realidad y perspectivas del programa de estímulos	82
2. Los permanentes: la otra realidad del programa de estímulos en el SNET	86
3. El programa de estímulos y la investigación en el sistema tecnológico	89
4. Sistemas de evaluación: clasificación de actividades, acumulación de puntos o reconocimiento de la calidad	93
CONCLUSIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	105

INTRODUCCIÓN.

La educación es uno de los temas centrales de la sociología. Los espacios educativos son por excelencia formadores de sociedad. Ahí se aprenden valores, se socializan conocimientos, se desarrolla una parte fundamental de la experiencia humana. Para las sociedades modernas, la escuela es una de las instituciones que estructuran la vida social. Dependiendo del tipo de educación que se promueva, se produce un tipo de sociedad.

En México, ha sido fundamental la educación pública. A pesar de todas las deficiencias, que por diferentes razones pueda tener, se ha convertido en un espacio de oportunidades para miles de mexicanas y mexicanos; sin embargo, considero que el apoyo que necesita no ha sido el suficiente a lo largo de la historia de nuestro país. Aún así, debemos valorar y conocer los límites y posibilidades que ofrece la educación pública en México. Considero importante realizar estudios específicos sobre los diferentes tipos de educación que se han promovido a lo largo de la historia y cómo, cada uno de ellos, ha ocupado un determinado papel para construir la nación que hoy tenemos.

En este trabajo pretendo destacar el surgimiento de la **educación técnica**. Inicialmente se IE concibe como respuesta a las necesidades de preparar fuerza de trabajo especializada, capaz de atender la operación y el desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios. Después, debido al crecimiento y avance de la estructura económica y social del país, se transforma en una estrategia esencial dentro del contexto educativo, en la generación y manejo de la tecnología.

Actualmente el contexto educativo nacional no sólo obedece a prioridades nacionales, sino también se rige por exigencias internacionales que forman parte del proceso económico de globalización. Bajo este esquema, desde finales de la

década de los ochenta se han emprendido acciones que buscan elevar la calidad de la educación con fines productivos. El nuevo discurso educativo se ha caracterizado por la ejecución de *Programas* encaminados a modernizar la educación. Se han creado organismos encargados del diseño y operación de estrategias destinadas a elevar la calidad de los procesos educativos con el fin de adecuar dichos procesos a las nuevas exigencias.

En esta perspectiva se inserta la práctica de procesos de evaluación: de las instituciones, de los alumnos y de la función docente. La evaluación se ha convertido en un rasgo permanente en el actual discurso educativo y ha sido determinante para valorar y dirigir las metas, objetivos y estrategias de este sector.

En un primer momento, la preocupación por la calidad educativa, se manifestó esencialmente en el contexto de la educación superior. El punto central del debate se enfocó a la ausencia de procesos de evaluación, que se debieran considerar una práctica constante y sistemática, tanto de las instituciones como de los profesores e investigadores. En este sentido, al establecer sistemas de evaluación, se establecen estándares que miden la calidad, identifican factores y determinan circunstancias para el mejoramiento del sistema educativo. Es importante señalar que estas medidas han sido objeto de múltiples debates en torno a su pertinencia y resultados. Ha habido acuerdos y desacuerdos. Sin embargo, aclaro que esto no es objeto del presente trabajo.

Uno de los más importantes programas de evaluación que se aplicaron en México es el referente al programa de estímulos. Desde su origen, cuando se denominó "Becas al Desempeño Docente" se observó como una de las estrategias que el gobierno federal en turno implementó para elevar la calidad y eficiencia del sistema educativo nacional. Además, con la creación de este programa, se buscó contrarrestar uno de los problemas más serios al que se enfrentaban las instituciones educativas, y que actualmente persiste, referente al deterioro de la planta académica por cuestiones de índole económica, aspecto que se refleja en

la calidad y productividad académica. Esta situación se explica, entre otras cosas, como resultado de la crisis económica de la década de los ochenta, que impactó directamente en los niveles salariales de los profesores, afectando en primer lugar su capacidad adquisitiva y en segundo lugar, de manera sensible el desarrollo educativo de estas instituciones.

La disminución real del salario del personal académico y su desventaja relativa respecto a los sueldos en otros sectores, ha propiciado situaciones desfavorables en el desarrollo de la educación: a) una alta movilidad de sectores importantes de la planta académica, particularmente los profesores de tiempo completo, ya que los académicos mejor preparados son los que encuentran mejores opciones de trabajo, abandonando las instituciones educativas; b) los profesores que se mantienen dentro de las instituciones educativas, pero complementan sus ingresos con un segundo empleo, lo cual se ve reflejado en la disminución del tiempo de dedicación y su colaboración al quehacer académico de la institución de origen. Las instituciones, por la disminución del presupuesto destinado a este rubro, se vieron imposibilitadas para incrementar los salarios a través de mecanismos institucionales tales como la homologación o el escalafón, situación que se reflejaría drásticamente en los niveles de calidad académica.

Por tal motivo, se sustentó que a través de la implementación de los programas de estímulos se subsanaban los salarios de los profesores a la vez que se impulsaban los niveles académicos en las instituciones de educación superior. El argumento es que, al otorgar estímulos diferenciados con base en la evaluación de las actividades del profesorado, se cumplían los objetivos del programa: mejorar la condición económica de los profesores y elevar el rendimiento de las actividades académicas.

En este sentido, los factores prioritarios que se establecen en los procesos de evaluación de la educación son: el determinar los niveles de rendimiento, productividad, eficiencia y calidad. Estos también son los principios básicos que

fundamentan los criterios para otorgar un estímulo económico adicional a los profesores.

Los programas de estímulos, sí bien contribuyeron a resolver la cuestión económica de los profesores que estuvieron dispuestos a mejorar su desempeño realizando diversas actividades académicas, en años posteriores, los objetivos académicos vinculados a la calidad, dedicación y permanencia, con los que se habían impulsado estos programas de evaluación del desempeño docente, los resultados obtenidos hasta ahora son cuestionables. En estos programas ha predominado la perspectiva cuantitativa del beneficio económico, sobre el interés por impulsar y diseñar estrategias cualitativas, derivadas de los resultados de la evaluación del personal docente, a favor de elevar los niveles de calidad en la enseñanza.

En este contexto, la presente investigación pretende convertirse en una monografía del *Programa de estímulos al desempeño del personal docente*. El objetivo es ilustrar los aspectos estructurales del programa de estímulos en el **Sistema Nacional de Educación Tecnológica**, recuperar los antecedentes y realizar una reseña histórica del programa de estímulos en las instituciones de educación tecnológica dependientes de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas, desde su implementación hasta la Convocatoria del año 2003.

El programa surge como Becas al Desempeño, inicialmente sólo para las instituciones de educación superior de este sistema (**IES**). A partir del año de 1994, se incluye al nivel medio superior. Dicho programa ha operado en el **Sistema Nacional de Educación Tecnológica** desde 1992. En cada convocatoria se ha incrementado el número de participantes, al igual que el presupuesto económico destinado a cubrir este programa. Los datos estadísticos muestran la parte que podría considerarse como lo más representativo, los beneficiados y la distribución económica, sin embargo existen elementos que no

se reflejan en este tipo de información por lo que acudí, para su análisis a otras fuentes, como son los cambios normativos y académicos que fueron necesarios para la adecuación y funcionamiento de estos programas, en concordancia con las políticas educativas de los diferentes gobiernos de la República.

Considero que el contexto social es el que marca la pauta para la creación e implementación de políticas públicas, en este caso, en el campo de la educación, para que se cumplan con las necesidades imperantes de una sociedad en transformación. Sostengo que los proyectos y planes de los cuales surge este programa se han transformado continuamente, algunos enfoques han persistido y otros han adquirido mayor relevancia, por lo que es menester destacar cuál fue el objetivo de la creación de un programa de estímulos, si éste fue congruente con las iniciativas en el campo de la educación para orientar la actividad docente y cómo este proceso ha evolucionado.

En el primer capítulo, como preámbulo al tema central de esta investigación, se hace una revisión sobre el surgimiento de la educación tecnológica en México, incluyendo de forma breve, los antecedentes, constitución y objetivos del Sistema Nacional de Educación Tecnológica en el marco del sistema educativo nacional y de los actuales programas de educación.

Bajo esta perspectiva, en el segundo capítulo se incluye, como antecedente de la reseña sobre el **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en el SNET**, un pequeño análisis sobre la evaluación, ubicando a ésta como un proceso global, en el que se desempeña tanto como política educativa, como propósito en los programas educativos, así como la estrategia de los programas académicos con el objetivo de elevar la calidad de la enseñanza considerándola como una práctica constante y necesaria en el ámbito educativo.

La reseña histórica sobre los aspectos que integran el proceso de otorgamiento del estímulo: los elementos estructurales, los contenidos académicos y los

alcances que este programa ha tenido en las Direcciones Generales de: Institutos Tecnológicos, de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar, Educación Tecnológica Agropecuaria y Educación Tecnológica Industrial, instituciones dependientes a la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas, constituye el análisis cuantitativo que complementa este capítulo.

Finalmente, a través del análisis de los aspectos sobre los estímulos permanentes, la situación que guarda la investigación en el desarrollo del personal docente, así como la forma de evaluación que hasta ahora se ha practicado en las instituciones de educación tecnológica, elementos por más relevantes del programa de estímulos, se presenta una interpretación de la realidad y las perspectivas que este programa ofrece a los profesores del Sistema Nacional de Educación Tecnológica.

GLOSARIO

ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
BID	Banco Internacional de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CENEVAL	Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIEES	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAEMS	Comisión Nacional de la Educación Media Superior
CONAEVA	Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior
CoSNET	Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica
DGCFCT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo
DGECyTM	Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar.
DGEST	Dirección General de Educación Secundaria Técnica
DGETA	Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria
DGETI	Dirección General de Educación Tecnológica Industrial
DGIT	Dirección General de Institutos Tecnológicos
FMI	Fondo Monetario Internacional
IES	Instituciones de Educación Superior

IPN	Instituto Politécnico Nacional
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
SEIT	Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas
SEP	Secretaría de Educación Pública
SH y CP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SNET	Sistema Nacional de Educación Tecnológica.
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UPN	Universidad Pedagógica Nacional

CAPÍTULO I.
SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

I.- Sistema Nacional de Educación Tecnológica

1. Antecedentes de la educación tecnológica.

El concepto de enseñanza técnica se gesta en nuestro país en el transcurso del siglo XIX, a partir de la Independencia tanto conservadores como liberales, expresaron la necesidad de establecer junto con una escuela popular y laica, una de carácter técnico que posibilitara el progreso de la sociedad naciente hacia la industrialización. Dicho proceso se consolida con el establecimiento de las primeras industrias, textiles sobre todo y con la urgencia de contar con personal capacitado para trabajar en las primeras fábricas, esto condujo a la fundación de las primeras escuelas técnicas oficiales, como la Nacional de Artes y Oficios, creada por decreto presidencial.

El desarrollo de la educación técnica en México, está estrechamente vinculado con la labor de las distintas administraciones, tanto en el contexto educativo como en el político y social, básicamente la concepción de la educación técnica surge como respuesta a las necesidades sociales así como a los requerimientos para contar con una fuerza de trabajo capaz de atender la operación y el desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios.*

Las escuelas técnicas nacen, consecuentemente relacionadas con los sectores productivos, reflejando la intención de satisfacer los intereses nacionales en determinados sectores económicos. En este horizonte se ubica la creación de una serie de escuelas, la de Agricultura (fundada en la ciudad de México en 1832 y consolidada en 1843), la de Comercio y Administración, sostenida por el Tribunal de Comercio en 1845; la Escuela Nacional de Artes y Oficios (para varones)

* Véase Cristian Mario Solórzano Gómez. **Un análisis histórico de la educación tecnológica en México (1939-1982)**. Tesis de Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, 271 pp. UNAM, FCPyS, 1986.

destinada a formar oficiales y maestros, cuya fundación data de 1856, y la Escuela Nacional de Artes y Oficios para señoritas, que se funda en 1871, orientada a proporcionar formación en actividades domésticas y artesanales*.

Básicamente estas escuelas estaban destinadas a satisfacer las necesidades de un creciente sector de la población, cada vez más participe en el desarrollo de la economía del país. A partir de 1910, las acciones de los distintos gobiernos federales se encaminaron a fortalecer la estructuración y consolidación de la educación técnica, lo que se constituye en el cimiento del actual **Sistema Nacional de Educación Tecnológica**.

En el período del presidente Álvaro Obregón se impulsó y fortaleció la enseñanza técnica e industrial, reconociendo su importancia se crearon nuevos planteles, entre los que destaca por su trascendencia la Escuela Técnica de Maestros Constructores (1922), que dio origen a la Escuela Superior de Construcción (1932), antecedente de la actual Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura del IPN. Sin embargo, muchos de los centros escolares de enseñanza técnica surgieron de manera improvisada y sin estudios previos ni programas definidos, por tal motivo la Secretaría de Educación Pública establece el departamento de Enseñanza Técnica en 1923, con la finalidad de orientar y controlar la creación de escuelas industriales. Esta es una de las primeras acciones relevantes para la enseñanza tecnológica.**

En el gobierno de Plutarco Elías Calles, se multiplicaron y consolidaron las escuelas rurales y las misiones culturales surgidas durante el gobierno de Álvaro Obregón, otorgando preferencia a la educación popular, tanto la destinada a los campesinos y obreros como a la clase trabajadora, a través de la educación técnica. "Por primera vez en la historia de México se establecía un sistema

* Véase Eusebio Mendoza Ávila "La Educación Tecnológica en México" en **Historia de la Educación Pública en México** pp-466-468

** Ibid. pp-471-472

educativo que no copiaba sus métodos de sistemas europeos o norteamericanos. Se trataba de fomentar una escuela práctica, creadora y constructiva, cuyos sistemas se sustraían de la misma realidad a la cual pretendía servir¹.

A partir de 1924 opera el Instituto Técnico Industrial (ITI) para montadores mecánicos, montadores electricistas y peritos automovilistas; posteriormente el ITI desaparece al crearse el Instituto Politécnico Nacional. En el medio rural, se fundan las Escuelas Centrales Agrícolas para capacitar a los campesinos sobre los progresos técnicos en la agricultura. En 1932, se transforman en Escuelas Regionales Campesinas y pasan a depender de la SEP.

En los comienzos de los años treinta, con todo y la existencia del **Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial**, la integración de un sistema de educación tecnológica no se había concretado, Narciso Bassols, Carlos Vallejo Márquez, Luis Enrique Erro y Juan de Dios Batiz (éstos últimos se desempeñaron como Jefes del Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial entre 1932 y 1940) fueron los principales promotores del concepto de educación tecnológica en México. Bassols, el titular de la Secretaría de Educación Pública, insistía en la importancia que el contenido de la enseñanza técnica fuera eminentemente práctico y tuviera en todo momento salidas terminales, a fin de proporcionar al mayor número posible de gente las posibilidades de ganarse la vida como asalariado en la industria; se pretendía la formación de técnicos calificados para cubrir dos objetivos primordiales: una rápida incorporación al mercado de trabajo y asumir la dirección de las empresas, y posteriormente asumir la dirección de ellas.

Hacia 1932, tres grupos de instituciones caracterizaban la educación tecnológica²:

¹ Castillo, Isidro. **México: Sus revoluciones sociales y la educación**. Tomo 5 UPN-Edissa, México 2002, 2^o edición, pág 181

² Véase Secretaría de Educación Pública, **Desarrollo del Sistema de Educación Tecnológica 1980-1990**. SEP, México, 1980. págs 23-34

- a) Instituciones destinadas a la enseñanza de artes y oficios, como lo fue la Escuela de Maestros Constructores, en donde se ofrecían carreras cortas de carpintería, plomería, herrería, ebanistería y decoración entre otras.
- b) Instituciones orientadas a formar obreros calificados dentro de las que se contaban la Escuela Federal de Industrias Textiles fundada en 1932 en Río Blanco, Ver., con el propósito de producir obreros y técnicos calificados en el ramo; y el Instituto Técnico Industrial que se abocó a la preparación de técnicos a nivel medio.
- c) Instituciones de enseñanza técnica superior dentro de las que figuraban la Preparatoria Técnica y la Escuela de Altos Estudios Técnicos como la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica y la Escuela Superior de Construcción

En los años 1932-1933, la Escuela Politécnica con sus características pedagógicas y orgánicas, se constituyó en la base funcional y el antecedente principal del proyecto IPN, su columna vertebral fue la Escuela Preparatoria Técnica creada en el año de 1932. En 1934 ya se contaba con una extensa red de instituciones, tanto en el medio rural (escuelas regionales campesinas), como en el medio urbano (escuelas agrupadas en torno al **Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial**. Dentro de la Escuela Politécnica y bajo su acción ordenadora y orientadora, se encontraban las escuelas de maestros técnicos, las escuelas de artes y oficios para varones, las escuelas nocturnas de adiestramiento para trabajadores, formando un conjunto coordinado que pretendía ajustarse a las necesidades del país, susceptible de ampliarse en la medida que el desarrollo del país lo marcara.

Sobre este conjunto de escuelas agrupadas bajo la Politécnica, en el año de 1936 se creó el Instituto Politécnico Nacional, mediante la integración de la gran

mayoría de las escuelas técnicas federales existentes durante su régimen*. La creación del IPN refleja la intención de construir un sistema de educación técnica que atendiera orgánicamente los diversos niveles educativos. A partir de este momento, la evolución de la educación en México, particularmente la que abarca el nivel superior, ha tomado desde el punto de vista institucional dos caminos: el de la educación universitaria y el de la educación técnica.

El Instituto Politécnico Nacional, representaba los objetivos progresistas del régimen cardenista. La evolución de la enseñanza técnica y su culminación en el IPN fue un largo proceso, que derivó en la multiplicación de tecnológicos regionales y todo un sistema educativo nacional. **

Durante el régimen cardenista la política educativa se enfocó a los siguientes ámbitos:

- Reorganización del sistema de educación técnica, creando en el nivel superior una nueva opción para formar cuadros técnicos y profesionales. (Fundación del Instituto Politécnico Nacional.)
- Impulsar la investigación
- Acelerar el desarrollo tecnológico y ampliar el marco de oportunidades educativas.

Durante el periodo presidencial del general Manuel Ávila Camacho (1940-1946), el desarrollo de la educación tecnológica se concibió como un elemento necesario para el trabajo productivo y como un apoyo al proyecto de industrialización del país, la educación técnica crece y se reestructura. Las escuelas prevocacionales que se encontraban fuera del Distrito Federal dejaron de depender del IPN, así

* Véase María de los Ángeles Rodríguez, (coord). **Cincuentenario de los Institutos Tecnológicos en México 1948-1998**. Dirección General de Institutos Tecnológicos., Memoria. México 1998, Tomo I, pp 30-34.

** Véase Jesús Sotelo Inclán "La Educación Socialista" y Eusebio Mendoza Ávila "La Educación Tecnológica en México" en **Historia de la Educación Pública en México** pp 293 y 473-483

también las escuelas de artes y oficios, integrándose a la Dirección General de Segunda Enseñanza de la SEP.

En 1948 inician sus actividades las escuelas de pesca en Alvarado, Veracruz y Guaymas, Son., dependientes de la Secretaría de Marina. En este año se crean también los primeros Institutos Tecnológicos de Chihuahua y Durango dependientes del IPN, son los primeros que ofrecen servicios de educación superior tecnológica que se establecen fuera del Distrito Federal.

En los siguientes años, bajo el esquema de desarrollo y crecimiento económico el Estado mexicano se enfocó en materia educativa al impulso a la educación tecnológica, ya que se necesitaba promover la formación de mano de obra calificada para cubrir los requerimientos del proceso de industrialización. En este sentido, durante los sexenios de Miguel Alemán y Adolfo Ruíz Cortines continuaron las acciones dirigidas a la refuncionalización de las escuelas técnicas y su expansión a los niveles medio superior y superior en diversos estados de la república, la creación de los Institutos Tecnológicos Regionales* fue un logro importante dentro de la política educativa.

En los periodos de Adolfo López Mateos y de Gustavo Díaz Ordaz en los que el proyecto político-económico denominado "desarrollo estabilizador", el sector educativo contaba con gran apoyo presupuestal, lo que permitió impulsar en gran medida el **Sistema Nacional de Educación Técnica** a través de importantes transformaciones y adecuaciones mediante las cuales se buscó asegurar la planificación de estos servicios tanto en su función distributiva (cobertura), como en las funciones académica y ocupacional. Creación de múltiples instituciones en los diversos niveles de formación agrupados bajo la dirección de la **Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior**. En esta nueva estructura el Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial (1923) se convierte en la Dirección

* Ver María de los Ángeles Rodríguez, (coord). **Cincuentenario de los Institutos Tecnológicos en México 1948-1998**. Dirección General de Institutos Tecnológicos., Memoria. México 1998.

General de Educación Tecnológica Industrial y Comercial. Se incorpora en los planteles adscritos a esta dirección, el ciclo de enseñanza secundaria con actividades tecnológicas, denominado secundaria técnica.*

Durante el sexenio 1958-1964 se instrumentaron en materia educativa importantes acciones, las más destacadas fueron las siguientes: El Plan de Once Años**, los libros de texto gratuitos (creación por decreto presidencial de la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos) y el Plan Nacional de Capacitación para el Trabajo dirigido al sector agropecuario e industrial principalmente, que respondía a la necesidad de establecer un servicio nacional de aprendizaje práctico, mediante una red de programas y centros de capacitación para el trabajo y aún en el trabajo mismo. Este plan educativo contemplaba dentro de las necesidades a cubrir, la formación de nuevos maestros para atender la demanda

En 1961, por decreto presidencial, se crea el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, organismo descentralizado destinado a la formación del posgrado, iniciando sus actividades con cuatro programas: neurofisiología, física, matemáticas e ingeniería eléctrica.

En 1962, se crea el Programa Nacional de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola, y un año después se inauguran los primeros diez Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

*Véase Eusebio Mendoza Ávila "La Educación Tecnológica en México" en **Historia de la Educación Pública en México** pp-497-499

** En el Plan de Once Años se contempla entre las acciones más importantes: garantizar la educación primaria de todos los niños de México, la renovación de los programas, organización de la formación pedagógica de los profesores, perfeccionar la capacitación de los profesores sin título, revisión, coordinación y simplificación de los planes y programas de estudio, renovación de los libros de texto. Debido a la crisis que se registraba en la educación pública proveniente del gobierno anterior, y tras el análisis de sus principales causas, se recurrió a una planeación más amplia, que excedía el acostumbrado período sexenal, se extendía a un plazo de 11 años para dar mayor continuidad y concordancia con el fenómeno de crecimiento de la población, que era registrado cada 10 años a través del censo nacional. Véase Castillo, Isidro. México: Sus revoluciones sociales y la educación. Tomo 5 Op. Cit. págs 26-50

En 1968 se crean los Centros de Estudios Tecnológicos, con el propósito de ofrecer formación profesional de nivel medio superior en el área industrial. En 1969 el IPN deja de atender la educación secundaria denominada prevocacional, estos servicios son regresados a la SEP a la que anteriormente pertenecían, y como consecuencia dicha Secretaría creó el Sistema de Escuelas Secundarias Técnicas con una cobertura nacional.

A finales de 1970, existían 111 escuelas técnicas, industriales y comerciales; 78 escuelas tecnológicas agropecuarias que fueron creadas durante el sexenio de Díaz Ordaz. En 1972 se crean los Centros de Estudios Tecnológicos Agropecuarios y los Centros de Estudios Tecnológicos Forestales; en julio de ese mismo año surge la Dirección General de Educación Tecnológica Pesquera, que inicia sus actividades ofreciendo el nivel básico de segunda enseñanza.

En el sexenio de Luis Echeverría la **educación tecnológica** recibió un apoyo significativo en todos los niveles, además de acelerar su expansión, extender su estructura administrativa y aumentar su presupuesto, fue objeto de reformas académicas y distributivas ubicadas en el nivel medio básico y medio superior. Dentro de las estrategias que comprende la Reforma Educativa implementada en dicho sexenio, se encuentra la creación del **Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)**, encargado de coordinar la investigación científica en México y lograr optimizar sus rendimientos

En 1973 se crea el Primer Instituto Tecnológico Agropecuario en Durango, con el objetivo de atender las actividades del sistema de educación tecnológica. En 1975 se crea el Consejo del Sistema Nacional de Educación Técnica, órgano de consulta de la SEP, antecedente inmediato del actual Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (CoSNET), instaurado en 1978.*

* Sistema Nacional de Educación Tecnológica. SEP-SEIT, México, 1998. pp 2-26

En 1976 se crearon los primeros cuatro Centros Regionales de Graduados e Investigación Tecnológica (actualmente Centros de Graduados e Investigación), dependientes de la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT). Con la instauración de estos organismos inició la formación de posgrado y la investigación tecnológica en las dependencias adscritas a la SEP.

En el sexenio de López Portillo (1976-1982) la educación ocupa un lugar central en el debate del desarrollo, en materia de política educativa se intentó hacer más eficaz y eficiente el esfuerzo educativo mediante la adopción de un proceso de planeación, a través del cual se contemplaba proporcionar educación a todos los mexicanos, la vinculación de la educación con la producción, elevar la calidad de la enseñanza, fortalecer la atmósfera cultural y promover la eficiencia del sistema educativo nacional.

En septiembre de 1978 los planteles de las direcciones generales de Educación Tecnológica Agropecuaria, de Ciencia y Tecnología del Mar, y de Educación Tecnológica Industrial dejan de atender el nivel medio básico. A finales de este año se creó el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, organismo público descentralizado cuyo objetivo fue la preparación de la educación profesional, formando técnicos de nivel medio en programas de tres años, teniendo como requisito previo la educación secundaria.

Desde la perspectiva del Estado, **la educación tecnológica** (anteriormente denominada técnica) debe estar en correspondencia con el desarrollo del país, el concepto de educación técnica ha evolucionado conforme ésta se ha constituido en un Sistema de Educación en México, "La educación tecnológica está comprometida con el saber cómo se hacen y producen las cosas; en conocer cuáles son los factores que norman el desarrollo de diferentes procesos naturales, incluyendo, por supuesto, los sociales y los humanos. El desarrollo de la educación tecnológica está íntimamente relacionado con los sistemas productivos, de distribución y aprovechamiento de las riquezas con que cuenta una comunidad

para lograr su mantenimiento material y espiritual. Ha sido característica esencial de la cultura de un pueblo³.

La educación técnica se le concibe como una educación no dirigida hacia el individuo, sino hacia la organización de la producción y del cambio, condicionada por las transformaciones operadas en la estructura económica del país. En este sentido, el conocimiento que maneja pertenece en gran parte a las ciencias aplicadas donde la teoría enmarca una práctica preponderante, y la producción de ideas se traduce en construcción de objetos con la finalidad social de incrementar el bienestar económico⁴

En esta concepción posiblemente sólo encontremos el significado de técnica como aplicación de la ciencia, posteriormente la importancia que reviste la educación tecnológica concebida como un proyecto nacional y como un sistema dentro de la Educación Pública mexicana, comprende no sólo esta acepción, sino un proyecto de desarrollo humano, ya que dentro del concepto actual de educación tecnológica quedan incluidas la ciencia y las humanidades.⁵

El proyecto estratégico de **educación tecnológica** emprendido por el Estado mexicano, conforme a lo señalado en el Artículo Tercero Constitucional, obedeció en sus orígenes a tres fines:⁶

- Llevar las oportunidades de educación técnica y tecnológica a todos los jóvenes del país que las demandaban.

³ “Visión de la Educación Tecnológica de México 2001-2020” palabras del Subsecretario de Educación e Investigación Tecnológicas, Marco Polo Bernal Yarahuan. En el **FORO: La Educación Tecnológica Pública. Un reto de calidad para México.**

⁴ Cincuentenario de los Institutos Tecnológicos en México 1948-1988. SEP-DGIT, México 1998, pág 90

⁵ Cfr Bulmaro Fuentes Lemus *Dirección General de Institutos Tecnológicos en La Educación Tecnológica Pública.* Op. cit pág 95

⁶ Bulmaro Fuentes Lemus *Dirección General de Institutos Tecnológicos en La Educación Tecnológica Pública.* Op. cit pág 97- 98

- Apoyar la industrialización de las diversas regiones mediante la formación de técnicos y profesionales comprometidos con sus comunidades.
- Impulsar el desarrollo regional con base en la formación y el arraigo de los egresados en su lugar de origen.

Actualmente dentro del contexto de la educación tecnológica se han implantado diferentes niveles de estudio que permiten al educando partir del referente elemental hasta el conocimiento más elaborado, como la investigación y los posgrados. El nivel medio superior, se constituye como la columna vertebral del sistema de educación tecnológica, atiende un alto porcentaje de jóvenes que demandan servicios de capacitación y formación profesional técnica.

2. Conformación del Sistema Nacional de Educación Tecnológica

La Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior ha evolucionado a través de los años, surgió inicialmente como Departamento de Enseñanza Técnica, Industrial y Comercial, en 1958 se elevó al rango de Subsecretaría de Educación Técnica y Superior, modificándose a Subsecretaría de Educación Media Técnica y Superior con Luis Echeverría y en el gobierno de José López Portillo, a partir de 1976 se transformó en la **Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas, SEIT** como actualmente se le conoce.

Finalmente con la creación de la **SEIT**, se conjuntó el esfuerzo de coordinación de los servicios educativos de naturaleza técnica, cuyo objetivo es atender la operación y el desarrollo de las diversas instituciones federales, asimismo promotora de nuevos sistemas educativos que respondan a las necesidades sociales y técnicas del país. Es un organismo rector que encabeza una estructura académica y administrativa que incluye dependencias centralizadas encabezadas por Direcciones Generales en distintos ámbitos de la educación tecnológica y

organismos desconcentrados. Estas instituciones integran el **Sistema Nacional de Educación Tecnológica**.

El **Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET)**^{*}, es parte primordial del sistema educativo en México, es producto de la evolución de algunas escuelas e instituciones, así como de la creación, modificación y desaparición de algunas otras. La consolidación del **SNET** a través de las políticas en materia de **educación tecnológica**, responde a los cambios en el país y a las estrategias para alcanzar los niveles de atención requeridos. La educación tecnológica es una de las tres grandes ramas con que se ha estructurado el sector educativo mexicano en los niveles posteriores a la educación secundaria, sus características definitorias la han colocado como un sector estratégico en el desarrollo científico y tecnológico de México, a la vez como el instrumento del Gobierno Federal para la ejecución de las políticas educativas relacionadas con ciencia y tecnología.

El **SNET**, se ha conformado como un sistema federal de gran cobertura territorial y numérica, que actualmente está estructurado en once organizaciones: seis de ellas clasificadas como dependencias centralizadas, que dependen en línea directa de la Subsecretaría, dos como órganos administrativos desconcentrados y tres como organismos descentralizados de interés público, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que se ubican en la administración pública paraestatal; de estas once instituciones diez son de enseñanza tecnológica.⁷

Actualmente las dependencias centralizadas, unidades administrativas adscritas a la **SEIT**, son las siguientes:

- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (**DGCFCT**)
- Dirección General de Educación Secundaria Técnica (**DGEST**)
- Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (**DGETI**)

* Véase. Manuel Garza Caballero **El Sistema de Educación Tecnológica en México** Trabajo Recepcional para su ingreso a la Academia Mexicana de la Educación., México, D.F. 1982

⁷ **Sistema Nacional de Educación Tecnológica**. SEP-SEIT, México 1998. págs 13-14

- Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (**DGETA**)
- Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (**DGECyTM**)
- Dirección General de Institutos Tecnológicos (**DGIT**)

Esta Subsecretaría coordina también dos órganos administrativamente desconcentrados:

- Instituto Politécnico Nacional (**IPN**), que se rige por una Ley Orgánica expedida mediante Decreto del Congreso de la Unión
- Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial (**CIDESI**), creado por decreto presidencial en 1984

Tres centros descentralizados del Poder Ejecutivo de la Unión, con personalidad jurídica y patrimonio propios que coordina la SEIT y son los siguientes:

- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (**CONALEP**)
- Centro de Enseñanza Técnica Industrial (**CETI**)
- Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional

Dentro del **SNET**, se encuentra el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (**CoSNET**), creado el 26 de diciembre de 1978, con la finalidad de que se convirtiera en órgano de consulta y coordinación de las actividades de las instituciones públicas dedicadas a la enseñanza e investigación tecnológicas, función que actualmente desempeña y cuyas principales líneas de acción son las siguientes:⁸

- Modelar el nivel medio superior. El objetivo central es hacer más flexible y elevar la calidad de la educación en el nivel medio superior, la estrategia para conseguir este objetivo contempla los proyectos relacionados con el tronco

⁸ Véase Villa Treviño, Saúl. *El Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica* en Revista de la Educación Superior Vol. XVII Núm. 3(67) julio-septiembre 1988. Ideas y Perspectivas págs 13-14

común del bachillerato tecnológico, con el diseño de acciones que incidan en la actualización de profesores, la orientación educativa de los alumnos, así como en los planes y programas de estudio

- Fomentar y desarrollar la investigación científica y tecnológica. Impulsar la superación del personal calificado de los niveles de especialización, maestría y doctorado, por medio del apoyo a proyectos de investigación científica y tecnológica.

Actualmente el **Sistema Nacional de Educación Tecnológica** a través de esta estructura, prepara a más de un millón y medio de estudiantes en aproximadamente mil ochocientos planteles, en 699 carreras, en seis áreas del conocimiento con un total de 94,000 profesores. Forma obreros calificados, artesanos, técnicos, bachilleres, licenciados, ingenieros y posgraduados en diversas áreas de los ámbitos agropecuario, marítimo e industrial; en ciencias naturales y exactas, en ciencias de la salud, en ciencias sociales y administrativas, en ingeniería y tecnología, en educación y humanidades.*

A continuación se dará una breve descripción de los objetivos y funciones de cuatro de las dependencias centralizadas adscritas a la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas, que son de interés en la presente investigación:

Dirección General de Educación Tecnológica Industrial⁹

Ofrece en sus planteles estudios de nivel medio superior, en las modalidades de bachillerato tecnológico, técnico profesional, técnico básico, educación basada en competencias, sistema abierto de educación tecnológica industrial y capacitación

* Marco Polo Bernal Yarahuán. "Visión de la Educación Tecnológica de México 2001-2020" en FORO: **La Educación Tecnológica Pública. Un reto de calidad para México**. Colección Cuadernos del CoSNET Abril 2001

⁹ Véase Lorenzo Vela Peña *Dirección General de Educación Tecnológica Industrial*. en **La Educación Tecnológica Pública**. Op. cit págs 61-68.

para y en el trabajo. Su servicio cubre las treinta y dos entidades federativas con 429 planteles: Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTis) y Centros de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETis), de los cuales 202 operan con el sistema abierto. Además coordina 278 planteles de Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados (CECyTE), además cuenta con el Centro Nacional de Actualización Docente (CNAD) creado en 1994, con la participación económica de los gobiernos japonés y mexicano. Su misión inicial fue la formación de profesores para la DGETI, actualmente apoya a todo el Sistema Nacional de Educación Tecnológica a través de cursos cortos, diplomados y programas de especialidad, maestría y doctorado en Mecatrónica, conjuntamente con el CENIDET (DGIT) y el CINVESTAV.

Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar¹⁰

Sus objetivos son preparar especialistas en los niveles medio superior, superior y posgrado, que contribuyan al conocimiento, transformación y aprovechamiento sustentable de los recursos marinos, de aguas salobres y dulceacuícolas de México. Actualmente la DGECyTM está integrada por 38 planteles, distribuidos en 18 estados del litoral mexicano y en dos regiones del centro del país. Treinta planteles son de nivel medio superior: 28 Centros de Estudios Tecnológicos del Mar (CETMar) y dos Centros de Estudios Tecnológicos en Aguas Continentales (CETAC). En el nivel superior, cinco Institutos Tecnológicos del Mar (Timar) ofrecen carreras de licenciatura y programas de posgrado. Otra parte importante de la infraestructura de la DGECyTM es la flota educativa y de investigación, que está integrada por 30 embarcaciones de tipo arrastrero, de pesca múltiple y deportivas, las cuales se destinan a la realización de las prácticas de los estudiantes y al desarrollo de proyectos de investigación.

¹⁰ Véase Francisco Brizuela Venegas *Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar en La Educación Tecnológica Pública*. Op. cit págs 71-79.

Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria¹¹

Es un organismo de educación pública con presencia en todas las entidades federativas, que ofrece servicios educativos y de capacitación para formar técnicos, bachilleres, ingenieros y posgraduados, así como trabajadores y productores capacitados, capital humano estratégico para impulsar el desarrollo rural integral. Las escuelas agropecuarias, en su mayoría, fueron gestionadas por las propias comunidades rurales, quienes aportaron los terrenos para la instalación de las escuelas; por lo tanto, se consideran parte de su patrimonio, en muchos casos constituyen la única opción educativa de la región.

Los planteles de la DGETA se encuentran ubicados en diferentes zonas agroecológicas del país y en diferentes niveles de agricultura: de subsistencia, intermedio y avanzado. La red educativa la integran 358 planteles. 204 de nivel medio superior, 21 de nivel superior y 127 brigadas educativas y unidades de capacitación. Se ha integrado una oferta de carreras, especialidades y opciones de capacitación para el trabajo en cuatro niveles educativos: bachillerato tecnológico y 13 carreras técnicas en educación media superior; siete carreras en educación superior; ocho maestrías y un doctorado en el posgrado, y 12 especialidades de capacitación a productores, basada en normas de competencia laboral.

Dirección General de Institutos Tecnológicos.

Sus objetivos son formar profesionales que puedan desempeñarse con eficacia en puestos de mando superior en los sectores productivos, contribuir a la investigación y al avance tecnológico, atender la demanda de educación superior y de posgrado en ciudades de provincia e impulsar el progreso regional, "...hablar

¹¹ Véase Ernesto Guajardo Maldonado *Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria* en *La Educación Tecnológica Pública*. Op. cit págs 83-91.

hoy de los institutos tecnológicos es hablar de una red de servicios sin precedentes, integrada por 163 centros de educación, investigación, mantenimiento y desarrollo de equipo, de los cuales 83 son federales y 80 descentralizados.”¹² Además cuenta con un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación técnica (CIIDET), un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (Cenidet) y cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo Tecnológico, que no ofrecen servicios educativos.

En las instituciones de la DGIT se pueden cursar 55 carreras y especialidades que se imparten en los niveles superior y posgrado, en las áreas de ingeniería y tecnología, ciencias agropecuarias, ciencias naturales y exactas y ciencias sociales y administrativas. Los institutos tecnológicos ofrecen 20 carreras profesionales, tres en licenciatura técnica y 17 con el grado de licenciatura, nueve en especialización, quince en maestría y once en doctorado. Además de los servicios educativos escolarizados, la DGIT realiza programas abiertos.

El Sistema Nacional de Educación Tecnológica ha efectuado cambios en su estructura a través de su evolución y conformación, con la finalidad de atender el crecimiento en la demanda de sus servicios, cubriendo aspectos cuantitativos y cualitativos fundamentalmente dirigidos a elevar la calidad de la educación.

3. Educación tecnológica y programas de educación

La educación tecnológica en nuestro país se ha fortalecido en las últimas décadas debido al gran impulso que se le ha dado al desarrollo productivo y al avance tecnológico, de esta forma se ha consolidado como un sector prioritario dentro del Sistema Nacional de Educación.

¹² Bulmaro Fuentes Lemus *Dirección General de Institutos Tecnológicos en La Educación Tecnológica Pública*. Op. cit págs 97.

Las reformas académicas y estructurales realizadas en este sector han respondido a las diversas políticas educativas emprendidas en los diferentes sexenios. A partir del sexenio de Luis Echeverría, "...las preocupaciones gubernamentales se han centrado en la búsqueda de una mayor adecuación del sistema educativo con los requerimientos técnicos y de eficiencia que demandan los distintos modelos o patrones de acumulación que se han pretendido implantar"¹³. Como consecuencia de la crisis del 68, se pretendió acoplar la política educativa con el proyecto de modernización a través de la *Reforma Educativa*, que buscaba integrar la educación al desarrollo social y económico, y a la nueva realidad nacional e internacional. En el periodo de López Portillo se intenta hacer más eficiente el proyecto educativo a través de un proceso de planeación, se insiste en la necesidad de elevar la calidad de la enseñanza.

A partir de la crisis del 68, los proyectos sobre educación comienzan a tener una connotación distinta a las políticas educativas precedentes. Ante los requerimientos que la reestructuración económica exigía y como parte del proyecto de modernización iniciado, las políticas públicas tuvieron que reorientarse sobre la base de ordenamientos basados en la eficiencia y la calidad en los procesos.

Desde esta perspectiva y derivado del contexto de crisis económica generado por los ajustes estructurales, las políticas y estrategias en el sector educativo se adecuaron a los estándares internacionales y a las condiciones de restricción del gasto público, además de sujetarse a los ordenamientos de los organismos multinacionales de financiamiento que ejercían presión en la orientación de las políticas públicas de los países acreedores, entre estos destaca: el Banco Mundial (**BM**) y el Fondo Monetario Internacional (**FMI**)

¹³ Ibid. págs 9-10

La aplicación de las políticas estatales fomentadas por el **FMI**, el **BM** y el Banco Internacional de Desarrollo (**BID**), en el caso de México, tuvieron como consecuencia dos aspectos importantes: por un lado el recorte al financiamiento de los programas de educación pública, lo que fundamentalmente se reflejó en la contracción y reducción de los niveles salariales del personal docente, y por otro lado, se privilegió el apoyo a programas educativos de origen privado, propiciando un clima de competitividad.

Esta serie de ordenamientos fueron implementados a partir de 1982, se enmarcan en lo que se conoce como el proyecto neoliberal de modernización, cuyos efectos engloban los ámbitos económico, político y social. En el nivel internacional, y particularmente en el contexto de la educación superior, los organismos internacionales formulan políticas, lineamientos, recomendaciones y programas en los que criterios de calidad, productividad y racionalidad son los objetivos prioritarios, y en función de éstos se sugieren mecanismos que están muy ligados con resultados económicos.

En lo relativo a la Educación Superior, en 1990 se constituyó la **Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior**, realizando las siguientes actividades: estudios de evaluación, tanto interna como externa del sistema de educación superior; programas de Carrera Docente y de estímulos al personal académico; la autoevaluación institucional anual de las instituciones públicas de educación superior. Adicionalmente se constituyeron el Fondo para Modernizar la Educación Superior (Fomes); los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (**CIEES**), el Padrón de Excelencia del Posgrado del **CONACYT**; El Sistema de Acreditación Institucional de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (**FIMPES**), y el Centro Nacional de Evaluación de Educación Superior (**Ceneval**.)

El Estado mexicano ha diseñado y aplicado estas políticas educativas a través de diferentes instituciones como la Secretaría de Educación Pública (**SEP**), el

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (**CONACYT**), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (**ANUIES**), entre otras. “Se trata concretamente del Proides y del Sistema Nacional de Investigadores (**SNI**), en el sexenio de De la Madrid. Para el sexenio de Salinas estuvieron contenidas en el Programa para la Modernización Educativa y en el Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica, estratégicos para la reforma del modelo universitario vigente. Entre las políticas derivadas de esos programas se encuentran las acciones de evaluación y financiamiento institucionales, la política laboral, la política salarial y la reorganización de los sectores de la educación media superior y superior y de sus unidades, así como las políticas de normatividad –normas, modalidades y límites que regulan las estructuras, procesos y relaciones del sistema de educación superior, el posgrado y la producción de ciencia y tecnología (Arredondo: 1992)”¹⁴

El debate sobre la calidad de la educación ha configurado el discurso educativo desde la década de los ochenta, actualmente las políticas en este sector se enfocan principalmente a la implantación de procesos de evaluación como una estrategia capaz de proporcionar la información necesaria para mejorar la calidad de los servicios educativos, y como un instrumento determinante en la toma de decisiones y la planeación de acciones para transformar dichos servicios.

En México la inclusión formal de la evaluación como política, como propósito, como estrategia dentro del proceso educativo, advierte Antonio Gago Huguet, ha sido prioritario en los planes de gobierno iniciándose esta práctica en el Programa de Modernización Educativa (PME), en el que se dio impulso notable a la evaluación.

Los programas de evaluación en México se han vinculado directamente con estándares de calidad dentro del ámbito educativo y paulatinamente se han

¹⁴ Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel. **Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos**. UPN, México 2000, pág 28

consolidado como una práctica constante y sistemática en las instituciones educativas. Sin embargo, los esquemas de evaluación que se han adoptado para considerar la labor docente, factor determinante en el proceso educativo, han utilizado estrategias formales que esencialmente han permitido "cuantificar" los resultados educativos pero que han impedido conocer a profundidad el proceso y la calidad académica de éste. "La evaluación mexicana "califica" personas (alumnos-docentes) e instituciones pero no califica el proceso académico que subyace en los procesos educativos"¹⁵

Dentro de los principales programas y estrategias de evaluación en México, se encuentran los siguientes: la implantación de diversos exámenes nacionales (de ingreso o medición de la calidad). La estandarización de instrumentos constituye la nueva modalidad para evaluar el desempeño estudiantil y de alguna manera el trabajo realizado por los docentes y las instituciones educativas. La evaluación del desempeño docente, que está a cargo de cada institución educativa y que actualmente se implementa en los ámbitos de educación básica, nivel medio superior y superior, el objetivo fundamental es reconocer la calidad y la productividad de la labor docente, este programa ha permitido a las instituciones educativas orientar de determinada manera el comportamiento docente de acuerdo a los requerimientos académicos, y está basado en un esquema de remuneraciones económicas vinculadas directamente con la formación y desempeño de los profesores. También se encuentra la evaluación institucional, como una práctica central en las IES, en ésta intervienen diversos factores tales como: la acreditación institucional, la evaluación externa, la evaluación de la productividad y el establecimiento de sistemas de certificación.

En el **sector de educación tecnológica** la ejecución de programas sectoriales se han dirigido a elevar la calidad de los servicios educativos y consolidar el sistema de educación media superior y superior logrando una mayor cobertura. Se ha

¹⁵ Ángel Díaz Barriga. "Evaluar lo académico. Organismos Internacionales, nuevas reglas y desafíos" en *Evaluación Académica*, pág 30

trabajado sobre la reforma de la educación tecnológica en la cual se han incluido objetivos destinados a la revisión curricular, al seguimiento de egresados, autoevaluación institucional, evaluación del ingreso y formación, así como a la actualización de profesores.

A partir del Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, al igual que en los demás sectores educativos, las acciones y estrategias que se establecieron en el sector tecnológico destacan los aspectos de cobertura, calidad, desarrollo del personal docente, pertinencia, así como organización y coordinación, dichos objetivos se encuentran en El **Programa de Desarrollo de la Educación Tecnológica 1995-2000**. Dentro de los procesos orientados a elevar la calidad se destacan los siguientes¹⁶:

- La formación, actualización y capacitación del personal docente para elevar la calidad de la educación tecnológica.
- Incrementar la oferta educativa y su cobertura, con calidad
- Desarrollar nuevos modelos de educación tecnológica, flexibles y vinculados a la investigación y la práctica
- Desarrollar un sistema integral de evaluación de la educación tecnológica que permita conocer el efecto del desempeño de los alumnos, profesores y personal de apoyo y asistencia a la educación, así como la pertinencia de los planes y programas de estudio y el grado de aprovechamiento de los recursos.

Diversos programas y estrategias de evaluación han formado parte fundamental en las políticas educativas de los últimos tres sexenios, en la mayoría de las instituciones educativas se han implementado programas de evaluación para impulsar la calidad en los procesos educativos, en el sector de educación

¹⁶ Silvie Didou Aupetit, Susana Martínez Ruiz. **Evaluación de las Políticas de Educación Media Superior y Superior en el Sector Tecnológico Federal 1995-2000**, págs 35-37

tecnológica mediante el **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente** se ha intentado revalorar la función docente a través de estímulos económicos diferenciados con base en la producción académica, además de impulsar la calidad, este programa ha significado una de las pocas alternativas de mejora económica para los profesores del sistema tecnológico y en general para todos los profesores del país.

CAPÍTULO II.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
DOCENTE EN EL SNET (1994-2003).**

II. Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en el SNET (1994-2003).

1. La evaluación como política, como propósito, como estrategia: Antecedentes y surgimiento del Programa de Estímulos

1.1. La evaluación como política

Las políticas económicas y sociales adoptadas por un país influyen en gran medida en el desarrollo del contexto educativo. Durante la década de los ochenta la crisis económica que tuvo sus expresiones en la crisis del petróleo, la inflación, la recesión, el desequilibrio entre las deudas externas y el consumo interno, fue el marco del surgimiento de reformas económicas y políticas caracterizadas bajo el modelo económico actual, las principales estrategias de dicho esquema se enfocan a la desreglamentación y privatización de la economía; la reducción del gasto público; el apoyo a las exportaciones y la reducción de la demanda interior¹⁷ Este modelo es impuesto por todos los organismos internacionales de crédito, quienes prefiguran las políticas económicas y sociales principalmente para los países en deuda con ellos.

En este contexto, la aplicación de políticas estatales fomentadas por el **FMI**, el **BM** y el **BID** tuvieron como consecuencias por un lado, el recorte al financiamiento de los programas de educación pública, generando una considerable disminución del salario del personal académico y por otro lado, el apoyo a los programas educativos de origen privado, propició un clima de competitividad. En cuanto a la política educativa dirigida a los sistemas de educación superior surgió lo que se designa como **Estado evaluador**, expresión que engloba la política que mantiene el Estado hacia el sistema educativo, hacia el desarrollo de la ciencia y la tecnología, en la que se liga el financiamiento que otorga el estado a la evaluación de resultados.

¹⁷ Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel. Op cit pág 22

Miguel Ángel Izquierdo, en su análisis sobre el surgimiento de las políticas de evaluación, destaca lo siguiente¹⁸:

- Reformas impulsadas por motivos de competitividad. Entre ellas se ubica la descentralización, la centralización, mejoras en la gestión de los recursos educativos y mejoras en las prácticas de contratación y formación del personal docente. Aquí entran los planteamientos de “búsqueda de la excelencia” y mayor “productividad”, la “garantía de la calidad”, mejoras en la eficiencia y eficacia de los recursos destinados a la educación, que permean el discurso del estado en torno a la evaluación de todos los niveles del sistema, hasta su expresión más concreta en el ámbito de la evaluación de los docentes.
- Reformas impulsadas por motivos financieros: Entre ellas está el otorgamiento de los fondos a las instituciones educativas mediante concurso, previa evaluación, con el propósito de incrementar la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos. Dentro del orden financiero, el **BM** considera también posibilidades de obtener recursos adicionales a través de la implantación de programas de estímulos al desempeño independientes del salario y de las prestaciones, previa evaluación del desempeño

Esencialmente estas políticas educativas son formuladas como parte de un proyecto económico global, pero también como respuesta a la crisis de la educación superior que prevalecía en el contexto internacional. Organismos como el **BM**, el **FMI**, la **OCDE**, la **UNESCO** y la **CEPAL** han participado en el análisis del desarrollo del sector educativo y han impregnado el discurso educativo con los conceptos de calidad y evaluación, ejes del debate internacional sobre la transformación de las instituciones educativas. En México al igual que otros países de América Latina, se ha introducido e implementado esta política de evaluación como exigencia de estos organismos y no como consecuencia directa de los procesos educativos con la finalidad de elevar la calidad, ya que como se advierte,

¹⁸ Ver Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel. Op cit págs 23-24

las políticas educativas en nuestro país mucho tiempo estuvieron enfocadas a cubrir aspectos cuantitativos, prioritariamente destinados a cubrir la cobertura y la demanda de servicios. El desarrollo de la educación superior fue paulatino y dependiente del apoyo que se destinaba a este contexto en cada sexenio, por lo que aspectos de evaluación y calidad no se manejaban como factores constantes y necesarios dentro de los procesos educativos. Anteriormente al sexenio de Luís Echeverría no existía una participación directa de personas o instituciones vinculadas al sector educativo que detectaran las principales deficiencias y de alguna manera se hicieran valoraciones sobre el trabajo que los profesores desempeñaban.

A partir de la crisis mundial experimentada en el contexto de las instituciones de educación superior (**IES**), surgen políticas estatales sistemáticas de evaluación institucional, políticas de evaluación por parte del Estado hacia la productividad en investigación, el control de la calidad de las actividades académicas y el desempeño docente. Se buscaba mayor **eficiencia y eficacia** en el desempeño de las funciones en las universidades con el objetivo de ser más productivas consiguiendo recursos por vías de competencia.”¹⁹

1.2. La evaluación como propósito

En México los programas de evaluación se han ligado a estándares de calidad y excelencia, inicialmente a partir de su relación con el ámbito de la investigación. A finales de la década de los setenta, el **CONACYT** evaluaba diversos programas de posgrado desde la perspectiva de la formación que promovían para la investigación. Posteriormente con la creación del **SNI** en 1984, prácticamente se inicia en México una etapa en la evaluación de la productividad académica. “El objetivo del SNI es perfeccionar la investigación científica en México otorgando becas económicas a los investigadores según la calidad de la labor científica que

¹⁹ Ver Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel. Op cit págs 25

desempeñan”²⁰ . Además del objetivo académico, el gobierno federal trató de compensar la política de bajos salarios, otorgando becas a un sector minoritario de académicos como complemento salarial, “...se abandonó la política de homologación de los académicos del sector para dar paso a una de estímulos diferenciales dependiendo del rendimiento, la productividad, la eficiencia y la calidad en el desempeño.”²¹ A través del **SNI** y del **CONACYT**, la evaluación establecida como propósito se integró a la política estatal.

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, la evaluación se perfila como un propósito específico dentro del **Programa para la Modernización Educativa**, en el que se incluyen diversas acciones para fortalecer el sistema de educación superior e incrementar la calidad del sector educativo.

Como consecuencia de las nuevas políticas de educación, a partir de la década de los noventa, los procesos de evaluación empiezan a establecerse como sistemas homogéneos e integrales, la evaluación se convierte en una acción necesaria para el desarrollo del proceso educativo, ya que conduce a la valoración de sus diversos componentes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. Se crearon instituciones, destinadas al diseño e implementación de políticas de evaluación, tales como: la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (**SESIC**), la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (**CONAEVA**), el Centro Nacional de Evaluación (**CENEVAL**), los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (**CIEES**).*

La evaluación del trabajo académico será una constante en el sector educativo, con el establecimiento de las instituciones señaladas, la evaluación del trabajo académico se ha constituido como factor constante en el marco de la reordenación de los sistemas educativos, generalmente asociada a programas de incentivos

²⁰ Heriberta Castaños-Lomnitz “Sistemas de valoración de la actividad académica en México” en **Evaluación Académica**, pág 51

²¹ *Ibid.* pág 29

* Ver Antonio Gago Huguet **Apuntes acerca de la Evaluación Educativa**. SEP, pp 96-100

económicos, se ha aplicado en México inicialmente en la educación superior, el posgrado, la ciencia y la tecnología con la finalidad de estimular la productividad del personal docente. Por medio de la evaluación de los docentes se ha pretendido determinar su calidad, detectar las insuficiencias y proponer alternativas para mejorar y transformar su trabajo.

A través de los programas de estímulos se busca evaluar el desarrollo profesional del académico y diferenciar su desempeño, recompensando y reconociendo la labor académica de los profesores, con esta finalidad se crearon programas como **Becas al Desempeño (1990)** y el **Programa de Carrera Docente (PCD-1992)**, que se instauraron en las universidades públicas así como en otros subsistemas de educación superior incluyendo a la UNAM, UPN, UAM, y los Institutos Tecnológicos entre otros.

Estos programas se inscribieron en la perspectiva de la política del Gobierno Federal de impulsar y acelerar el proceso de mejora de la calidad en la educación superior, y cuyo objetivo fundamental consistía en revalorizar y estimular el trabajo de los profesores de éstas instituciones (posteriormente se incluyó al nivel medio superior) para promover su permanencia y acrecentar la dedicación y calidad en el desempeño de sus actividades.

La evaluación del trabajo académico ha sido y será una constante en el sector educativo, generalmente asociada a programas de incentivos económicos, aplicados inicialmente en la educación superior, el posgrado, la ciencia y la tecnología con la finalidad de estimular la productividad del personal docente, actualmente dichos programas se han extendido a niveles de educación básica y nivel medio superior.

En este contexto, específicamente en el sistema de educación tecnológica, se han implantado sistemas de evaluación institucional, orientados a la valoración de la calidad de los servicios educativos (procesos de enseñanza y aprendizaje,

infraestructura, financiamiento y vinculación, y a la evaluación de profesores cuyo propósito es evaluar el desempeño docente y las actividades académicas que inciden en la calidad de los servicios educativos y proporcionan los elementos que contribuyen a su fortalecimiento y transformación. En el sentido, de mejorar la calidad de la educación mediante procedimientos de evaluación, se instauró un sistema de estímulos al desempeño docente, mediante el cual se pretendía reconocer la trascendencia de la labor educativa, fomentar la permanencia, propiciar la actualización y capacitación, así como estimular la productividad académica de los profesores.

1.3. La evaluación como estrategia

El Plan Nacional de Desarrollo y el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994, enmarcan y definen la política, los lineamientos y las acciones de la Secretaría de Educación Pública en materia de enseñanza, investigación y cultura, durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari. En estos documentos se establecían los principios para la operación de un nuevo modelo educativo, el cual debía enfrentar los siguientes desafíos: "...la centralización; la falta de participación social y de solidaridad; el rezago educativo; la dinámica demográfica y la falta de vinculación con el avance de los conocimientos y la tecnología y con el sector productivo"... "Sólo un cambio total de incentivos y modalidades de participación de los actores, principalmente los maestros, puede hacer cambiar el sistema educativo en un forjador de la calidad educativa de los mexicanos. Supone romper inercias y establecer nuevos mecanismos"

Consecuentemente con estos objetivos, el **Programa Nacional para la Modernización Educativa 1989-1994** se plantea como uno de sus principales lineamientos estratégicos y propósitos, la evaluación permanente de la educación

* Estos son algunos de los juicios, que sintetizan las políticas generales y los desafíos del Gobierno Federal que en materia educativa fueron expresados por el entonces Presidente Carlos Salinas de Gortari, al presentar a la sociedad el Programa Para la Modernización Educativa (Monterrey, N.L., el 9 de octubre de 1989).

superior, promovió la transformación del sistema educativo con base en la evaluación permanente. La **CONAEVA** se creó con el objetivo de realizar trabajos de promoción de la evaluación de la educación superior en los niveles de los individuos, los programas académicos, las instituciones y del sistema. Sus objetivos fundamentales serían impulsar un proceso de evaluación nacional, mediante la formulación de criterios y directrices generales, y proponer políticas y acciones tendientes a mejorar las condiciones actuales de la educación superior.

El entonces Secretario de Educación Pública, Lic. Manuel Bartlet Díaz, al inaugurar la **IX Reunión Extraordinaria de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior, ANUIES** (Tampico, Tamps., 12 de julio de 1990) destacó los rasgos esenciales de la evaluación y subrayó las finalidades de un proceso de evaluación permanente: "... incrementar la calidad de la educación y la eficiencia de su cobertura; satisfacer las expectativas del estudiante en su vida académica y en su egreso; fortalecer la planta académica; nutrir los procesos sociales, productivos y culturales, y vitalizar a la comunidad de investigación científica y de humanidades es necesario, pero no suficiente, partir de un diagnóstico e iniciar un proceso de planteamiento".*

En esta reunión, la Secretaría General Ejecutiva de la **ANUIES** presentó un documento de trabajo en el cual se incorporaba avances y precisiones en la definición de la estrategia global para evaluar la educación superior; se describe la estructura e instancias del **Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior**, las funciones genéricas de cada instancia y sus procesos de coordinación.

Por su parte el subsistema tecnológico integró un comité de evaluación que coordinó las acciones derivadas de una reunión previa realizada con la **CONAEVA**. El **Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica** con el apoyo del comité recién integrado, elaboró una propuesta de categorías, criterios e

* Palabras del discurso pronunciado por el entonces Secretario de Educación Pública, Lic. Manuel Bartlet Díaz en la IX Reunión Extraordinaria de la ANUIES (Tampico, Tamps, 12 de julio de 1990)

indicadores para evaluar las instituciones tecnológicas, así como un instrumento único para ser aplicado en todos los planteles que pertenecen a este subsistema.

Se consideró la evaluación como un instrumento, que permitiera identificar los niveles de eficacia y eficiencia de cada institución del sistema de educación superior, que fuera el punto de partida para la transformación del sistema hacia mejores desempeños y resultados. La evaluación como el instrumento de orientación y de apoyo para la modernización del sistema educativo nacional.

Con esta premisa, la **CONAEVA** aprobó el 4 de septiembre de 1990 el documento “**Lineamientos Generales y Estrategias para Evaluar la Educación Superior**”. En él se establecían condiciones de carácter técnico y operativo para la evaluación en cada centro educativo, y se creaban las bases de coordinación para la evaluación sistematizada y congruente de instituciones, carreras, proyectos específicos en áreas particulares.

Conforme a los lineamientos de política contenidos en el **Programa para la Modernización Educativa**, se pretendía que la evaluación lograría una mayor incidencia en dos ámbitos: primero, en el autoconocimiento de cada una de las instituciones de educación superior y del sistema en conjunto, como base para el mejoramiento de su calidad académica; y segundo, en la definición de políticas y en la asignación de recursos como medio para impulsar más racionalmente y con mayor efectividad las funciones, los programas y los proyectos de las instituciones.

Una de las principales acciones derivadas de este documento, fue la creación de un **Sistema Nacional de Evaluación**, cuyas instancias, organismos, grupos técnicos, especialistas y consultores regularían y realizarían la evaluación de cada universidad, cada instituto tecnológico y cada centro educativo; del servicio de sus funciones académicas; del empleo de sus recursos humanos, tecnológicos, económicos y materiales; de sus planes, programas y metodologías.

Dentro de las estrategias para evaluar la Educación Superior, se instituyó el programa de estímulos, éste fue anunciado por el Lic Carlos Salinas de Gortari al término de la presentación del **Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica 1990-1994**, y como parte de una serie de medidas de apoyo al sector: Los incentivos no serían para todos, se otorgarían en función de una valoración del desempeño y la productividad **“Se instituyen las Becas al Desempeño Académico para recompensar permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo de los profesores de las instituciones de educación superior del país, con claros criterios de reconocimiento a la vocación magisterial y a la investigación”**.

Con este programa de benéficos económicos diferenciados para el personal docente se pretende impulsar los cambios necesarios para contar con una educación de calidad y eficiencia, dirigido a la evaluación de las actividades desempeñadas por el profesor dentro del contexto laboral y aquellas complementarias a su perfil profesional.

En el **SNET** las **Becas al Desempeño Académico** iniciaron en 1992 operando en el nivel superior de las Direcciones Generales de Institutos Tecnológicos, Educación Tecnológica Agropecuaria y Educación en Ciencia y Tecnología del Mar, a partir del año de 1994 se incluyó el nivel medio superior de estas mismas direcciones, así como la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.

A continuación se presenta la reconstrucción de los aspectos estructurales del programa de estímulos en las instituciones de educación tecnológica ya señaladas, incluyendo la información estadística, los elementos normativos y académicos, las principales modificaciones que se han realizado en el programa de estímulos durante los años de vigencia en el SNET.

2. Desarrollo del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en el SNET (1994-2003).

Con motivo de la creación del programa Becas al Desempeño Académico, la **Dirección General de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público** comunicó a las dependencias e instituciones de educación superior los lineamientos y criterios generales para el otorgamiento de las becas. En los cuales se consideraban como principales requisitos: tener nombramiento como académico de carrera de tiempo completo, contar con una antigüedad de tres años en la institución de educación superior, cubrir los aspectos del proceso de evaluación del desempeño y la productividad, determinados por cada institución educativa.

En los **Lineamientos y Criterios para Otorgar las Becas al Desempeño Académico en las Instituciones de Educación Superior***, se señala que el Gobierno Federal apoyará económicamente a las IES para el otorgamiento de los estímulos con base en lo siguiente:

- a) El establecimiento formal de un sistema de evaluación reglamentado por la propia institución educativa, que deberá ser aprobado por la Comisión Nacional para la Evaluación de educación Superior.
- b) El sistema de evaluación al debe incluir los siguientes elementos y factores:
 - La formación académica y la escolaridad del personal.
 - La producción académica, didáctica, técnica, artística, etcétera de los profesores e investigadores.

* Documento con el cual el titular del Ejecutivo Federal dio a conocer los nuevos montos de las becas del Sistema Nacional de Investigadores, así como la creación del Programa de Becas al Desempeño Académico en la Presentación del Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica 1990-1994

- La calidad del desempeño, así como el rendimiento, que en forma cotidiana y sostenida tengan los técnicos, profesores e investigadores.
- Las características relevantes de la trayectoria que los académicos han tenido en el ámbito de la institución educativa en que prestan sus servicios.

Además cada institución sería la responsable de elaborar un reglamento, de constituir organismos colegiados con la finalidad de realizar la evaluación académica de acuerdo a los factores que deberían tomarse en cuenta:

- | | |
|---------------------------------|------|
| - Formación y escolaridad | 20% |
| - Productividad | 30% |
| - Calidad y exclusividad | 20% |
| - Trayectoria en la institución | 10%. |

El programa contenía cuatro tipos de becas.

- a) Nivel I: equivalente a un salario mínimo general mensual
- c) Nivel II: equivalente a un salario y medio mínimo mensual
- d) Nivel III: equivalente a dos salarios mínimos mensuales
- e) Nivel IV: equivalente a dos salarios y medio mínimo mensuales.

En mayo de 1992, el gobierno federal creó el programa **“La Carrera Docente del Personal Académico”**^{*}, orientado a las instituciones de educación superior y cuyo propósito principal es otorgar beneficios económicos a quienes se dedican habitualmente a las actividades de la función docente; el objetivo es revalorar y estimular el desarrollo de la carrera docente a fin de acrecentar su calidad y

^{*} La Conaeva formuló los lineamientos para su operación a través del documento. Caracterización del Programa “La carrera docente del personal académico” Sugerencias para su revisión y ajuste. Publicado en Mayo de 1993, México. Conaeva

propiciar la permanencia y dedicación de los académicos en el desempeño de sus actividades.

Dicho programa estuvo dirigido al personal académico de tiempo completo, y el principal requisito que se debía cumplir consistía en la acreditación de una trayectoria académica destacada, que contemplaba los siguientes aspectos:

- Impartición de cursos curriculares
- Productividad en la docencia
- Formación profesional
- Antigüedad en el ejercicio de la docencia
- Cumplimiento de obligaciones docentes adicionales de acuerdo a la normatividad de cada institución

Al igual que el programa “**Beca al Desempeño Académico**”, cada institución debía establecer un modelo de evaluación que contemple los factores que inciden en la calidad del desempeño de los docentes. Los instrumentos de evaluación debían privilegiar **criterios de calidad, permanencia y dedicación** en las actividades docentes.

La **calidad** en el desempeño consideraba los esfuerzos de superación y actualización del académico en la actividad docente. En el criterio de **dedicación** se tomaban en cuenta el cumplimiento estricto de las obligaciones docentes y el interés y responsabilidad con las que desempeña. La **permanencia** consideraba la antigüedad en las labores docentes. El discurso oficial en torno al programa, desde la primera comunicación del Ejecutivo hasta los lineamientos de la **CONAEVA**, se centra en estos tres aspectos.

El programa de "Becas al Desempeño" entra en vigor en el **SNET** a partir de abril de 1990 en las siguientes Direcciones Generales: **Institutos Tecnológicos, Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencia y Tecnología del Mar**, únicamente participó el personal de tiempo completo del nivel superior y debido al poco registro en las distintas direcciones no se cuenta con información estadística precisa de los años anteriores a 1993.

Los primeros programas de estímulos puestos en marcha se dirigieron al personal académico del nivel superior dedicado principalmente a labores de investigación, pero con la finalidad de acelerar el proceso de modernización de la educación media superior se incluyó dentro de esta política de estímulos, ya que se consideró trascendente valorar la función docente como parte fundamental del servicio educativo.

A través del establecimiento de programas de beneficios económicos diferenciados se intenta recuperar los valores inherentes a la enseñanza, así como el prestigio y la compensación económica que permita concebir a la docencia como carrera de vida²². Por tal motivo, se amplió la cobertura del programa a los planteles de educación media superior tecnológica, sustituyéndose el **Programa de Becas al Desempeño Académico** por el **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente**.

En abril de 1994, la **Secretaría de Hacienda y Crédito Público** emitió los **Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" de Educación Media Superior y Superior**. A diferencia de los primeros lineamientos que operaron para el programa Becas al Desempeño, el nuevo documento normativo establecía objetivos claros e indicaba una serie de requisitos generales para otorgar el estímulo, los lineamientos de 1994 se estructuraban en cuatro capítulos, cada uno

²² Véase los Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" de Educación Media Superior y Superior" de la SHyCP

con subíndices, en los que se contemplaban las características normativas que debían seguir las instituciones de educación media superior y superior para otorgar el estímulo.

Los aspectos más relevantes contenidos en este documento normativo hacen referencia a la participación del personal docente de tiempo completo, la participación de los profesores con nombramiento de tiempo parcial (30, 20 y horas de asignatura) queda condicionada a la existencia de recursos presupuestales; la existencia del estímulo con carácter permanente; los factores de evaluación; la tabla de puntajes y niveles; requisitos académicos de desempeño frente a grupo, requisitos normativos de operación del programa, etc.

Los aspectos que se detallan en los lineamientos de la **SHyCP**, serán referencia constante al analizar la elaboración y operación del reglamento del “**Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente**” en las Direcciones Generales dependientes de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas. En términos generales, estos lineamientos constituyen el marco normativo del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente** y de conformidad a ellos se elabora el reglamento y los instrumentos de evaluación correspondientes al nivel medio superior y superior.

Es importante mencionar que el primer reglamento elaborado conjuntamente por las diferentes instituciones de educación tecnológica coordinadas por el CoSNET fue validado por la **CONAEVA** y la **CONAEMS**, además de ser autorizado por la **Secretaría de Hacienda y Crédito Público**, procedimiento que hasta la fecha debe cumplirse en caso de existir modificaciones en el reglamento y los documentos que lo integran.

En la etapa inicial del programa de estímulos en el SNET, en cada una de las instituciones de educación tecnológica (DGIT, DGETA, DGECyTM y DGETI) se

elaboró el documento normativo-académico conforme a lo dispuesto en los **“Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior”** del 15 de abril de 1994. El CoSNET, como organismo responsable en la coordinación y supervisión de los procesos académicos de las instituciones adscritas a la SEIT, a partir del análisis de los diferentes reglamentos y sistemas de evaluación de cada dirección general, notificó a éstas una serie de observaciones, entre las que resaltaba la referencia a la falta de uniformidad en la interpretación de los lineamientos de la **SHyCP** al momento de la elaboración y aplicación de dichos documentos en la evaluación de los profesores.

En cuanto a la distribución del contenido en el reglamento del programa, las diferencias eran mínimas, sólo se registraba una variación en el número de Artículos. Lo más significativo se reflejaba particularmente en los instrumentos de evaluación, ya que éstos incluían actividades de evaluación académica que respondían a características específicas en cada institución, por ejemplo, la estructura administrativa o el nivel educativo medio superior o superior.

En los instrumentos de evaluación se encontraban los factores: calidad, dedicación y permanencia, con base en éstos se sistematizaron y orientaron las actividades indicativas del desempeño docente dentro de las instituciones educativas, además como complemento de esta evaluación se debía aplicar un cuestionario sobre el desempeño de los profesores dirigido a los alumnos y una evaluación departamental, el diseño y contenido de estos instrumentos eran igual para todas las Direcciones. Sin embargo, la interpretación de los resultados y la asignación de puntajes variaba.

La estructura del sistema de evaluación quedaba integrado con los siguientes elementos:

DGIT	DGETI	DGETA	DGECyTM
CALIDAD. (600 puntos) Formación Profesional Actualización Docente y Profesional Producción Académica Desempeño Docente	CALIDAD. (700 puntos) Formación Profesional Actualización Docente y Profesional Apoyo a la Docencia Desempeño Docente	CALIDAD (700 puntos) Práctica docente frente a grupo Apoyo a la docencia Proyectos Académicos Planeación y Desarrollo Académico	CALIDAD (700 puntos) Práctica docente frente a grupo Apoyo a la docencia Proyectos Académicos Planeación y Desarrollo Académico
DEDICACIÓN (300 puntos) Horas frente a grupo Apoyo a la docencia	DEDICACIÓN (200 puntos) Horas frente a grupo Horas de apoyo a la docencia y a la administración del proceso educativo	DEDICACIÓN (200 puntos) Escolaridad Formación y Actualización Docente Formación profesional	DEDICACIÓN (200 puntos) Escolaridad Formación y Actualización Docente Formación profesional
PERMANENCIA (100 puntos) Años de Servicio Trayectoria Institucional	PERMANENCIA (100 puntos) Años de Servicio Trayectoria Institucional Reconocimientos Académicos	PERMANENCIA (100 puntos) Cargos Académicos Años de Servicio Premios y reconocimientos Académicos	PERMANENCIA (100 puntos) Cargos Académicos Años de Servicio Premios y reconocimientos Académicos

La primera convocatoria del programa fue emitida en mayo de 1994^{**}, participaron profesores de tiempo completo de los niveles medio superior y superior, a partir de esta fecha se reglamenta el programa con un enfoque predominantemente administrativo, debido a que la operación del programa no estuvo sujeta a un control riguroso, ya que el proceso de selección de los candidatos se dejó a cargo de las Comisiones de Evaluación en los planteles, éstas no tenían ninguna experiencia previa de cómo se debían evaluar las actividades académicas, no existía ninguna verificación de las solicitudes por órgano central, ni supervisión por parte del CoSNET y la Dirección de Personal de la SEIT, organismos que

* Ver Reglamento del "Programa de Estímulos al Desempeño de los Profesores del Nivel Superior de la UECyTM., Mayo de 1994"; "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Superior Tecnológica Agropecuaria, Mayo 1994"; "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la DGETI, Abril de 1995", "Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Dirección General de Institutos Tecnológicos, Mayo 1994"

** Ibidem, ver anexo 1 de los Reglamentos correspondientes.

posteriormente intervendrán de forma directa en la coordinación del programa a nivel nacional.

Debido a un desordenado proceso por parte de instancias superiores, la selección de candidatos al estímulo se realizó predominantemente bajo aspectos administrativos y en algunos casos las preferencias permitieron el ingreso a personal que no cumplían con los requisitos académicos. Sin embargo, a pesar de los desajustes en esta primera convocatoria, todas las direcciones registraron un número reducido de docentes beneficiados, entre los principales motivos de la escasa participación se cuentan: el desconocimiento de los objetivos y beneficios del programa de estímulos, la falta de capacitación e información sobre los criterios del programa en los planteles, y quizá lo más importante, la falta de consolidación de una cultura de evaluación entre los profesores, al interior de los planteles y de éstos a instancias superiores en el contexto de los Programas de Educación desarrollados a partir del sexenio de Carlos Salinas de Gortari.

Un aspecto importante de esta primera convocatoria, es el otorgamiento del estímulo con carácter permanente, de acuerdo con lo señalado en los Lineamientos emitidos por la SHyCP en 1994,^{*} y en lo estipulado en los reglamentos del programa por parte de las Direcciones Generales. **Los estímulos pasaban a ser de carácter permanente como resultado del desempeño académico histórico del solicitante.** En esta ocasión, se otorgaron dichos estímulos a aquellos profesores que tenían 20 años de antigüedad en el **Sistema Nacional de Educación Tecnológica.**

* Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del "Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente" de Educación Media Superior y Superior, México D.F., a 15 de abril de 1994, SHyCP.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE 1994-1996**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, TRES CUARTOS DE TIEMPO, MEDIO TIEMPO Y HRS DE ASIGNATURA (1994-1995)
	Temporales	Permanentes		
DGIT	2909	569	3478	12385
DGETA	1909	153	2062	6888
DGECyTM	342	0	342	1452
DGETI	1068	143	1211	19125
TOTAL	6228	865	7093	39850

Concentrado elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

Según los datos retomados de la Estadística Básica del SNET, la proporción de profesores de tiempo completo corresponde al 65% del total de plazas registradas en el periodo 1994-1995* del personal docente en cada una de las direcciones generales, las estadísticas muestran que el porcentaje de beneficiados con el estímulo en las diferentes Direcciones conforme al número total de plazas registradas oscila entre el 28%, excepto DGETI que registra un 6.33%, con lo que se puede inferir un número limitado de beneficiados, esto representó económicamente un remanente considerable en el presupuesto destinado al programa y permitió que se realizara posteriormente una **CONVOCATORIA** denominada **EXTRAORDINARIA**.** En dicha convocatoria participarían aquellos profesores que no habían participado con anterioridad y se considerarían a los profesores de tiempos parciales de las diferentes direcciones.

* Estadística Básica del SNET 1994-1995 Inicio de cursos, SEP-SEIT elaborada por el CoSNET

** Esta convocatoria extraordinaria se realizó por acuerdo entre las Direcciones Generales, la Dirección de Personal de la SEIT y el CoSNET.

El contexto educativo en ese momento, se caracterizaba por la promoción de procesos de evaluación dentro y fuera de las instituciones educativas, en el **Plan Nacional de Desarrollo y el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000**, se señala el impulso a los procesos de autoevaluación y evaluación externa de las instituciones; el desarrollo de programas académicos, aprovechamiento escolar y la calidad docente; así como la definición y utilización de criterios nacionales para la evaluación de la calidad a través de la evaluación colegiada y la participación de comisiones integradas por pares. Las principales estrategias y líneas de acción que enmarcan los objetivos anteriores son las siguientes:

- Mejorar la calidad de los elementos y agentes del proceso educativo: personal académico, planes y programas de estudio, estudiantes, etc.,
- Se fortalecerán los programas de estímulos al desempeño académico propiciando una mayor participación de los cuerpos colegiados en el diseño, operación y evaluación de éstos.

En el marco del **Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000** y con la finalidad de consolidar los programas académicos, especialmente el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, la **SEIT** solicitó al **CoSNET** trabajara conjuntamente con las instituciones de educación tecnológica el análisis del contenido de los documentos normativos, para tal efecto se llevaron a cabo sesiones periódicas en las que se discutieron los aspectos más relevantes del programa, considerando los siguientes aspectos significativos al momento de elaborar un solo documento normativo:

- Análisis de los conceptos de calidad, dedicación y permanencia
- La consideración en el programa de profesores de tiempo parcial y la forma de evaluarlos
- La unificación de criterios en la asignación de puntajes en los sistemas de evaluación
- La situación de los docentes dedicados a la investigación

- Los criterios para otorgar estímulos al personal que ocupa puestos directivos

Como resultado del trabajo analítico sobre los aspectos académicos y administrativos del programa, se efectuó una Reunión Nacional* en la que se establecieron los principios básicos del programa de estímulos:

- Reconocer la calidad en la labor educativa de los profesores, con el propósito de mejorar su trabajo académico.
- Fomentar la permanencia y exclusividad del personal docente, con el objeto de reforzar la continuidad y consistencia del trabajo docente.
- Propiciar la actualización y capacitación sistemática de los docentes, para que respondan a los retos de excelencia académica, dentro del proceso de modernización educativa.
- Estimular la productividad y las actitudes positivas en los profesores, que conlleven a una mayor integración académica, favoreciendo el desarrollo institucional.
- Intensificar la participación académica del docente en actividades que vinculen a las instituciones educativas con el sector productivo.

El objetivo de dicha Reunión Nacional, fue la revisión de los programas académicos de Periodo Sabático y Estímulos al Desempeño Docente, trabajo que fue supervisado por el Subsecretario de Educación e Investigación Tecnológicas en turno, el C.P. Oscar Joffre Velásquez, quien autorizó para el programa de estímulos, el diseño de un reglamento único y un sistema de evaluación para cada nivel educativo en las entidades centralizadas de educación tecnológica de nivel medio superior y superior, se emprendían acciones relevantes en este contexto

* Reunión Nacional para la revisión y análisis de los Programas Académicos de Periodo Sabático y Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, realizada los días 26, 27 y 28 de octubre de 1995 en Cancún, Q. Roo.

educativo que respondían a los objetivos marcados en el **Programa de Desarrollo de la Educación Tecnológica 1995-2000**.

Se elaboró el reglamento del programa de estímulos que contaba con 10 capítulos en los que se incluían 44 artículos*. Además en este documento se incluyó la descripción del procedimiento, el diagrama de flujo, el sistema de evaluación que constaba de dos formatos, el primero en el que registraban los datos generales del profesor (solicitud), el segundo relativo a la evaluación del profesor, la calificación otorgada por parte de la Comisión de Evaluación del plantel de acuerdo a la puntuación alcanzada en los factores a considerar (calidad, dedicación y permanencia), así como los cuestionarios del desempeño del profesor en el aula y del departamento académico. En los documentos anexos se encontraba: la convocatoria del programa, los formatos para la estadística básica enviada a cada Unidad Central con el reporte de los candidatos a recibir el estímulo y el formato de dictamen con el que se le comunicaba al profesor el resultado de su evaluación. A partir de 1995 se estableció un solo reglamento en todas las Direcciones de educación tecnológica, se unificó el procedimiento normativo-administrativo del programa de estímulos.

En noviembre de ese mismo año, el **CoSNET** como organismo de supervisión y coordinación de los programas académicos de las instituciones de educación tecnológica emitió una convocatoria extraordinaria, que estuvo dirigida a profesores de tiempo parcial (30, 20 y horas de asignatura) también se incluyó en el programa a profesores de tiempo completo que ejercían además funciones administrativas (jefes de departamento y jefes de oficina), éstos habían sido convocados previamente cuando aún no se regulaba la operación del programa, dejando a criterio de las Direcciones Generales la aplicación de éste.

* Ver Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, CoSNET-Abril de 1996

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA 1995**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL	TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS
	Temporales	Permanentes		
	DGIT	0	35	966
DGETA	415	49	133	597
DGECyTM	144	0	46	190
DGETI	1105	194	851	2150
TOTAL	1664	278	1996	3938

Concentrado elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

El total de beneficiados en la convocatoria extraordinaria fue de **3938** profesores, **1942** profesores de tiempo completo y **1996** profesores de tiempo parcial de las diferentes direcciones de educación tecnológica. En el **período 1994-1996**, al que corresponden las dos convocatorias emitidas fueron beneficiados: **11031** profesores en el nivel medio y superior. Es importante señalar, que también en esta convocatoria extraordinaria se aplicaron los criterios para otorgar el estímulo con carácter permanente a aquellos profesores que cumplían los requisitos establecidos en el reglamento y al personal que había ejercido funciones directivas por lo menos durante tres años consecutivos dentro del **SNET** además de cumplir con los requisitos de antigüedad. A diferencia del personal docente, los exdirectivos ingresaban directamente a los niveles V y hasta el VIII, otorgándoseles por esta ocasión el estímulo con carácter permanente.*

* Posteriormente se profundizará en la problemática que se ha creado alrededor de los estímulos con carácter permanente, ya que además de representar una carga en el recurso presupuestal, se caracterizan por no reportar un avance académico satisfactorio dentro de los planteles, comparativamente al desarrollo y logros de otros profesores que continuamente participan en las evaluaciones del programa de estímulos

La emisión de la convocatoria extraordinaria no estaba contemplada dentro del proceso regular del programa de estímulos, ya que en la normatividad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se establecía que el programa era bianual. Sin embargo las direcciones generales argumentaron que existía remanente presupuestal de la convocatoria anterior y que se podría incluir al personal docente de tiempo parcial. La **SEIT**, el **CoSNET** y la **Dirección de Personal de la SEIT** evaluaron la situación, considerando tanto los aspectos académicos como los administrativos, por una parte el número de profesores evaluados y beneficiados era considerable, además el programa de estímulos iniciaba y se pretendía que penetrara en el ámbito académico, con la finalidad de elevar la calidad de los procesos educativos. Por otra parte, existía en ese momento presupuesto lo que representaba una buena oportunidad para consolidar la estrategia de reconocimiento a los profesores a través del programa de estímulo.

Para la **Convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de 1996***, conforme al nuevo reglamento, el **CoSNET** fue el organismo encargado de emitir la convocatoria respectiva, en la cual incluyó a profesores de tiempo completo, tres cuartos de tiempo, medio tiempo y de 12 a 19 horas de asignatura pertenecientes a las entidades centralizadas de la SEIT. El periodo de evaluación correspondía a las actividades académicas realizadas en los dos años anteriores, enero de 1994 a diciembre de 1995. Desde el inicio del programa hasta el 30 de marzo de 1997, tanto la evaluación del desempeño docente como el pago de los estímulos fue bianual.

El proceso de otorgamiento del estímulo se realizó conforme al Manual de procedimientos académico-administrativos, las Comisiones Evaluadoras de los planteles proponían a los profesores que cumplían con todos los requisitos, posteriormente la Comisión Nacional en la que formaban parte los responsables

* Ver Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, CoSNET-Abril de 1996

de cada dirección y representantes académicos de diversos planteles, verificaban la información, rectificaban los puntajes propuestos y rechazaban aquéllas solicitudes que no cumplieran con alguno de los requisitos establecidos en la convocatoria y el reglamento. El proceso de verificación comprendía las siguientes fases:

- Análisis de los expedientes:

- Revisión de los documentos de comprobación: horarios frente a grupo; constancias soporte de las actividades académicas realizadas; cuestionarios del desempeño docente para alumnos y el área académica; y las constancias de formación y actualización docente, entre otras.

- Verificación de datos de los solicitantes:

- Cruce de información con las estructuras académicas de las instituciones educativas: RFC, puestos académico-administrativos, horas frente a grupo en el periodo de evaluación, claves presupuestales, etc.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE 1996-1998**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL	TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, TRES CUARTOS DE TIEMPO, MEDIO TIEMPO Y HRS DE ASIGNATURA (1996-1997)
	Temporales	Permanentes			
GIT	3724	1211	1065	6000	14245
GETA	1866	536	257	2659	7723
GECyTM	357	32	97	486	1771
GETI	1216	504	1814	3534	23458
TOTAL	7163	2283	3233	12679	47197

Concentrado elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

En el año de 1997 como parte de las actividades programadas en el proceso del programa de estímulos, se efectuaron reuniones de trabajo en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las que participaron representantes de la Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto de la SEP, representantes del CoSNET y la SEIT, así como personal de la SHyCP, en dichas sesiones de trabajo se analizaron los diversos aspectos académicos y administrativos en la operación del programa en las convocatorias anteriores.*

A partir del análisis de la información estadística proporcionada por las direcciones, se observó que en las dos primeras convocatorias (1994-1996 y la extraordinaria de 1995) los profesores beneficiados fueron de nuevo ingreso, a partir de la convocatoria de 1996-1998, el número de profesores beneficiados se duplicó ya que a los profesores recurrentes se sumaron los profesores de nuevo ingreso tanto de tiempo completo como de tiempo parcial.

Un aspecto relevante fue la observación por parte de la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sobre el incremento de los profesores con estímulo permanente en las distintas Direcciones Generales. Por un lado, implicaba destinar un porcentaje considerable dentro del presupuesto designado para el programa al pago de los estímulos permanentes y por otro, los resultados académicos de dichos profesores no respondía al propósito por el que se habían creado estos estímulos con carácter permanente.

Conforme el programa de estímulos se había extendido y avanzado en las instituciones de educación tecnológica, el concepto de permanencia no se había entendido y aplicado adecuadamente, ya que se observaba que la productividad

* Se elaboró un documento con la información estadística proporcionada por las Direcciones Generales sobre el número de profesores beneficiados con el estímulo por rango de edad, antigüedad y categoría de la plaza. Además de la reconceptualización de los factores de evaluación: calidad, dedicación y permanencia, **Oficio JAIDG/190/ 97** emitido por el entonces **Secretario Ejecutivo del CoSNET, José Antonio Irán Díaz Góngora**

académica y profesional de los docentes que obtuvieron este estímulo, no se incrementaba por el contrario, en comparación con los profesores que debían evaluarse en cada una de las convocatorias y conforme a la producción académica realizada recibir un estímulo, cada año los profesores con estímulo temporal si querían seguir en el programa con el mismo nivel o incrementarlo debían acumular mayor puntaje lo que implicaba realizar diversas actividades académicas.

En este sentido, uno de los objetivos prioritarios del programa se enfocaba a impulsar y elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la actualización y capacitación de los profesores, sin embargo, los profesores que ya habían obtenido su estímulo permanente, no se preocuparon más por mejorar su desempeño docente y desarrollo profesional. Esta situación preferencial generaba conflictos al interior de los planteles, entre la demás población docente y las autoridades.

Derivado de la experiencia con los profesores con estímulo permanente y como resultado del análisis sobre los diferentes aspectos del programa de estímulos, la Unidad de Servicio Civil de la SHyCP emitió nuevos lineamientos, en los que incluyeron una serie de adecuaciones, entre lo más importante se encuentra la observación sobre los estímulos permanentes, la vigencia del programa y lo referente al presupuesto: **“La normatividad expedida el 15 de abril de 1994, si bien fue aplicada y sus alcances claramente comprendidos por la comunidad docente, se observó la necesidad de que los estímulos permanentes no respondían a los objetivos de los Lineamientos, por lo que se dispuso su revisión actualizándolos a las nuevas necesidades; asimismo, adecuar la vigencia de los estímulos para mantener una motivación en el desempeño de alta calidad”**²³

²³ Lineamientos Generales para la Operación del “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente” de Educación Media Superior y Superior, Unidad de Servicio Civil de la SHyCP, México D.F., a 1 de abril de 1997, Introducción, pág 1

El monto de los recursos correspondientes a los docentes con estímulo permanente que hasta ese momento se consideraban aparte de los recursos regularizables del presupuesto del programa, a partir de ese momento debían incluirse en el presupuesto total, la otra disposición importante fue que la vigencia de los estímulos sería de un año fiscal, es decir, tanto la evaluación como el pago del estímulo dejaba de ser bianual.

Para dar a conocer las nuevas disposiciones y con la finalidad actualizar y reestructurar el reglamento, el **CoSNET** realizó reuniones de trabajo interinstitucionales con los representantes de las cuatro Direcciones Generales y de la Dirección de Personal de la **SEIT**. Fundamentalmente las acciones estuvieron orientadas a la actualización y modificación de los sistemas de evaluación en congruencia con la vigencia anual de los estímulos.

Un aspecto importante fue la consideración sobre el número de horas frente a grupo que los tiempos completos de nivel medio superior y los profesores de nivel superior y posgrado debían cumplir durante el periodo a evaluar. Para los primeros se estableció que fueran 12 horas frente a grupo, y los del nivel superior debían cumplir con la carga asignada por la dirección del plantel, generalmente se ajustaba a la carga horaria reglamentaria. Esta disposición ha sido pieza clave en el debate sobre el desempeño de los profesores, ya que al estipular un número menor a la carga horaria reglamentaria, los profesores de tiempo completo trabajaban menos horas frente a grupo pero tenían más tiempo para realizar diversas actividades académicas de interés para la institución. Por otra parte, como existía un déficit de horas en los planteles, los profesores de tiempo parcial, quienes debían cumplir la carga horaria reglamentaria, tenían mayores posibilidades de cumplir con este requisito.

En cuanto a la parte técnica del programa, se desarrolló un sistema de captura de información que homogeneizaba los datos solicitados por las Direcciones

Generales con la finalidad de sistematizar los procesos de captura tanto a nivel central como en los planteles, lo que permitía un mayor control del programa, además de contar con la posibilidad de generar estadísticas que permitieran mejorar los sistemas de planeación, programación y presupuesto, verificándose de manera mas eficaz que los profesores que ingresaran al programa cumplieran con los requisitos solicitados.

En el caso de los profesores que habían obtenido su estímulo permanente, se determinó por acuerdo entre las Direcciones Generales, el CoSNET y la Dirección de Personal de la SEIT que conservarían su nivel, siempre y cuando cumplieran con ciertos requisitos académicos y laborales señalados en el reglamento, principalmente el requisito del desempeño frente a grupo.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE 1998-1999**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL	TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, TRES CUARTOS DE TIEMPO, MEDIO TIEMPO Y HRS DE ASIGNATURA (1998-1999)
	Temporales	Permanentes			
GIT	3179	978	1023	5180	14832
GETA	2339	408	344	3091	7731
GECyTM	321	32	105	458	1958
GETI	2536	394	1299	4229	24752
TOTAL	8375	1812	2771	12958	49273

Concentrado elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

Los resultados indican mayor participación en el programa de profesores de tiempo completo en comparación con la convocatoria del periodo 1996-1998, sin embargo, **426** profesores con estímulo permanente fueron excluidos del programa por no cumplir los requisitos mínimos de ingreso, lo que justificaba la modificación realizada en los Lineamientos de la SHyCP, referente a no otorgar mas estímulos permanentes por no responder a los objetivos del programa, principalmente debía adecuarse la vigencia de los estímulos para mantener una motivación en el desempeño de alta calidad y no fomentar una actitud de conformidad y de inactividad entre los profesores beneficiados con este tipo de estímulo.

Para la convocatoria de **1999-2000**, se efectuaron cambios y adecuaciones al reglamento del programa y a los sistemas de evaluación. Para empezar el programa de estímulos cambió de nombre, se le denominó: **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación***, ya que además de contar con la participación del personal docente de los niveles medio superior y superior, se incluyó de manera más específica y reglamentada al personal dedicado a la investigación, siempre y cuando esta actividad estuviera acompañada de la impartición de clases frente a grupo. Para tal efecto se adecuaron y agregaron artículos al reglamento, además de incluirse un sistema de evaluación diseñado específicamente para los investigadores.

Esta consideración es un hecho significativo en el transcurso del programa de estímulos, ya que si bien existía el Sistema Nacional de Investigadores SNI, entidad que otorga reconocimientos académicos y estímulos económicos a los profesores, éstos deben contar con una amplia y a veces larga trayectoria de logros académicos que son contabilizados conforme a un sistema específico, con requisitos establecidos y con categoría a nivel nacional. En el Sistema Nacional de

* Ver Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación, Programa 1999-2000, CoSNET, mayo de 1999

Educación Tecnológica, se observó que los profesores investigadores estaban rezagados del SNI, aunque contaban con un amplio desarrollo dentro del nivel superior en las Direcciones Generales de: Institutos Tecnológicos, Educación en Ciencia y Tecnología del Mar y Educación Tecnológica Agropecuaria.

Con la finalidad de impulsar la investigación dentro de las instituciones del **SNET**, y evitar la fuga de los docentes investigadores de alto nivel o otras instituciones, se consideró factible incluir a los profesores investigadores, medida que permitía mejorar su salario, ya que prácticamente los docentes con actividades de investigación tenían la posibilidad de acceder a los niveles superiores dentro de la escala del programa de estímulos (nivel V-IX). Por tal motivo, se implementó un sistema de evaluación para los profesores dedicados prioritariamente a la investigación, se implementó el formato **SI-99**, diseñado a partir del formato de nivel superior, orientado básicamente a las actividades características de la investigación incluidas principalmente en el apartado sobre Desarrollo Tecnológico y publicaciones. El formato **SD-99** para el nivel medio superior y superior, no registró ninguna modificación con relación al aplicado en la convocatoria anterior*.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente realizada por los alumnos y el área académica de cada institución, se diseñó un procedimiento de evaluación que se aplicaría de manera institucional, y no solamente se utilizara como una herramienta dentro del programa de estímulos, esta evaluación debía aplicarse a nivel nacional a todos los profesores en las instituciones de educación media superior y superior en las Direcciones Generales dependientes de la SEIT, aún si éstos no participaban en el programa de estímulos.

* Ver Reglamento del Programa de Estímulos; Formatos de solicitud para participar como personal docente SD-99 y formato de solicitud para investigadores del nivel superior SI-99

Este sistema de evaluación diseñado por el CoSNET*, se conformaba por la evaluación de los profesores por parte de los alumnos, el cuestionario sobre el desempeño docente correspondiente al área académica y una autoevaluación. Los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios de los alumnos y del departamento se consideraron dentro del sistema de evaluación del programa de estímulos, sustituyendo a los anteriores cuestionarios.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE 1999-2000**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL	TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, TRES CUARTOS DE TIEMPO, MEDIO TIEMPO Y HRS DE ASIGNATURA (1999-2000)
	Temporales	Permanentes			
GIT	3999	557	1193	5749	14832
GETA	2118	355	435	2908	8512
GECyTM	349	26	133	508	1807
GETI	2849	364	1625	4838	24174
TOTAL	9315	1302	3386	14003	49325

Concentrado elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

El **CoSNET**, como organismo coordinador de los procesos y programas académicos en el Sistema Nacional de Educación Tecnológica, periódicamente efectúa reuniones en las que participan los responsables del programa de estímulos de cada Dirección General y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT, en dichas sesiones se analizan los diversos elementos estructurales del proceso de estímulos, los ajustes y modificaciones en el reglamento y los sistemas

* Evaluación Docente de la Educación Media Superior Tecnológica, CoSNET

de evaluación se efectúan conforme a las prioridades que prevalecen en el contexto académico, además de considerar los aspectos técnico-administrativos. En este sentido, los cambios más relevantes en el programa de estímulos, **Convocatoria 2000-2001** fueron los siguientes*:

Se consideró la evaluación institucional dentro del programa de estímulos, hasta ese momento no se había vinculado los resultados de dicha evaluación con el otorgamiento del estímulo, ya que para este efecto únicamente se aplicaba un cuestionario de diez preguntas.

El nuevo instrumento de evaluación contenía los elementos suficientes para valorar el desempeño académico de los profesores, tanto en su trabajo frente a grupo como en las diversas actividades académicas que realizan para su formación docente y profesional. (Evaluación del profesor por parte del alumno y de las áreas académicas, así como la autoevaluación). Se incluye en el reglamento un formato denominado **“Hoja de registro de profesores evaluados”**. De esta forma queda instituido dicho sistema para el otorgamiento de puntaje en el sistema de evaluación y como requisito de ingreso al programa de estímulos.

* Ver Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación, CoSNET, abril 2000. Se incluyen los siguientes documentos:

- Hoja de Registro de Profesores Evaluados. (Evaluación de los Profesores de Educación Tecnológica 2000)
- Manual de Procedimientos Académico-administrativos del PEDDI. Se actualizaron el Manual de Procedimientos Académico-administrativos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación y el diagrama de flujo
- Módulo de Estímulo al Desempeño Docente (Manual del sistema de captura de datos) Se elaboró un Instructivo de Operación del Módulo de Estímulo al Desempeño Docente, con la finalidad de que las Direcciones Generales lo distribuyeran en sus planteles y hacer más eficiente el proceso de captura y contar con una base de datos más confiable

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
Y DE INVESTIGACIÓN 2000-2001**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL	TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, TRES CUARTOS DE TIEMPO, MEDIO TIEMPO Y HRS DE ASIGNATURA (2000-2001)
	Temporales	Permanentes			
IGIT	4060	662	1331	6053	16910
IGETA	2301	324	468	3093	8600
IGECyTM	378	24	172	574	1781
IGETI	3465	359	2310	6134	24998
TOTAL	10204	1369	4303	15854	52289

El presente informe fue elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

Por segunda ocasión en el transcurso del programa de estímulos en el SNET, se efectuó una Reunión Nacional en el Instituto Tecnológico de Puebla (marzo 2001), participando los responsables del programa de estímulos de las cuatro Direcciones Generales, profesores y subdirectores académicos de algunas instituciones de educación superior y el CoSNET*, a ocho años de la aplicación del programa y de acuerdo a la situación que prevalecía en ese momento en los planteles educativos, se revisaron varios aspectos estructurales del programa, con especial énfasis lo referente a los estímulos permanentes, la aplicación de la evaluación institucional y el desempeño de los profesores-investigadores, conforme a las observaciones se actualizó el reglamento y los sistemas de evaluación.

* Reunión Nacional de Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación realizada del 25 al 28 de marzo de 2001, en el Instituto Tecnológico de Puebla.

Contrariamente a los objetivos por los que se habían creado los estímulos permanentes,* los resultados no eran positivos, por una parte, al interior de las instituciones, entre los académicos existía descontento y poca motivación debido a la situación preferencial que se les daba a estos profesores, ya que sin realizar prácticamente nada obtenían los beneficios económicos de este programa. Por otra parte, representaba un alto porcentaje del presupuesto para el programa, principalmente para la DGETI, DGIT y la DGETA, éstas contaban con una número considerable de profesores con estímulo permanente y en su mayoría con niveles altos.

Si bien en los **Lineamientos de la SHyCP de 1997**, se definía que ya no existían los estímulos con carácter permanente, se había tomado la decisión de seguir considerando a los profesores beneficiados con este estímulo ya que existían documentos oficiales con los que se les había notificado el nivel al que habían sido acreedores con estímulo permanente conforme a lo estipulado en los **Lineamientos de la SHyCP de 1994** y los reglamentos de 1994 y 1996, sólo debían cumplir con los requisitos mínimos. Sin embargo, para realizar un análisis sobre el desempeño académico de los permanentes, en la Convocatoria 2001 se implementó el formato para permanentes, en el que debían marcarse las actividades académicas que habían realizado en el período de evaluación, aunque no se otorgaban puntajes de alguna manera se confrontaba la productividad de estos profesores.

Otro elemento importante dentro del programa de estímulos, se refería a la evaluación institucional instrumentada por **CoSNET**, se cumplían dos años de aplicarse en las instituciones de educación media superior y superior, sin embargo hasta ese momento, no existía una respuesta homogénea por parte de las instituciones en la aplicación de dicha evaluación. Por esta razón, se consideró como una estrategia para fomentar la cultura de evaluación en los planteles, el establecer como un requisito de ingreso al programa de estímulos, los resultados

* Véase pág 48 de este trabajo.

de las evaluaciones por parte de los alumnos y del área académica. De esta forma los profesores exigían en sus planteles la aplicación de las evaluaciones para tener acceso al programa de estímulos, y al solicitar que los resultados de las evaluaciones fueran satisfactorios, se incitaba al profesor a mejorar su desempeño académico.

Como resultado de la Reunión Nacional de Puebla, se implementaron los siguientes sistemas de evaluación Convocatoria 2001: para los profesores de educación media superior cuya actividad principal es la docencia **SD-2001MS**; para profesores de nivel superior y posgrado cuya actividad principal es la docencia **SD-2001S**; para profesores cuya actividad principal es la investigación **SI-2001** y para profesores con estímulo permanente **SD-2001PER**.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
Y DE INVESTIGACIÓN 2001-2002**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL	TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, TRES CUARTOS DE TIEMPO, MEDIO TIEMPO Y HRS DE ASIGNATURA (2001-2002)
	Temporales	Permanentes			
GIT	3975	485	1235	5695	17843
GETA	2084	264	425	2773	8886
GECyTM	301	22	126	449	1881
GETI	3000	307	2279	5586	25464
TOTAL	9360	1078	4065	14503	54074

Concentrado elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

A partir de la Convocatoria del año 2000, el porcentaje de profesores con estímulo permanente en cada Dirección General disminuyó, mediante el formato de evaluación se pudo constatar que dichos profesores no cumplían con los requisitos mínimos de ingreso al programa, principalmente por no cubrir la carga horaria establecida y con la evaluación institucional, entre otros.

La implementación de estrategias complementarias en el desarrollo del programa de estímulos, tanto en el contexto académico como en el administrativo se han perfilado hacia el cumplimiento de los objetivos que se marcaron inicialmente para el programa de estímulos*: en este sentido, se intentó encauzar el desempeño y la productividad de los profesores con estímulo permanente, de igual forma se trató de vincular las acciones emprendidas por los profesores en otros programas de superación profesional que se ofrecen en los planteles, tal es el caso de las licencias con goce de sueldo para estudios de posgrado y los años sabáticos.

No existía hasta ese momento una vinculación entre el personal docente y la institución con relación a los diversos programas de superación y a su vez con la evaluación del programa de estímulos, se observaba que un alto porcentaje de los profesores que habían solicitado el ingreso a alguno de estos programas no concluían dichos proyectos en forma satisfactoria. Por ejemplo, en el caso de las licencias con goce de sueldo para estudios de posgrado, las direcciones generales reportaban un alto porcentaje de profesores que no obtenían el grado, en el caso

* Los **objetivos** establecidos en el reglamento del programa de estímulos para el SNET son los siguientes:

- Reconocer la trascendencia de los profesores en los niveles medio superior y superior de la educación tecnológica, con el propósito de que mejoren su trabajo docente y de investigación y, por consiguiente, se eleve la calidad y disponibilidad en los servicios educativos que se ofrecen en las diferentes instituciones.
- Fomentar la permanencia y exclusividad del personal académico en los niveles medio superior y superior de la educación tecnológica.
- Propiciar la actualización y capacitación sistemática de los profesores, para que respondan a los retos de excelencia académica que reclama la modernización educativa.
- Estimular la productividad y las actitudes positivas en los profesores, que conlleven a una mayor integración académica, favoreciendo el desarrollo institucional.
- Reconocer y fomentar el trabajo de investigación y desarrollo tecnológico, a fin de que la generación y aplicación del conocimiento alcancen un mayor impacto en el mejoramiento de la calidad de la docencia y en la solución de problemas del propio sector educativo y de los sectores social y productivo.

de los años sabáticos, cumplían administrativamente los trámites sin obtener beneficios académicos de interés para la institución.

Por tal motivo, se establecieron mecanismos dirigidos a englobar y vincular al programa de estímulos los resultados y las actividades de otros programas de superación profesional, reconociendo a través de mayores puntajes el esfuerzo del profesor,* es decir, considerar dentro de la producción académica si los profesores terminaban su maestría o doctorado, realizaban una especialización o algún diplomado. En su caso, si existía alguna publicación.

También se reestructuró el reglamento y la convocatoria correspondiente al periodo 2001-2002, estableciendo como un requisito más de ingreso, el no presentar irregularidades en los trámites correspondientes a los programas de superación profesional. A partir de este momento, los profesores que se encontraban en dicha situación optaron por regularizarse y cumplir con lo establecido en la normatividad de cada programa.

Otro de los aspectos innovadores dentro del programa de estímulos 2001, fue el diseño de un sistema computarizado por parte de la Dirección General de Institutos Tecnológicos, al cual podrían acceder todos los profesores que solicitaran ingreso al programa, esta opción en línea funcionó para la convocatoria 2002. Se diseñó una página web por el Instituto Tecnológico de Hermosillo, en la cual se incluía información sobre los objetivos del programa de estímulos, así como la convocatoria, el reglamento del programa y los sistemas de evaluación para los profesores de nivel superior y profesores con actividades de investigación.

* Ver Reglamento del Programa de Estímulos, sistemas de evaluación el apartado referente a “Superación docente y profesional” y Convocatoria 2001, autorizada por el Secretario Ejecutivo del CoSNET, MC. Serafin Aguado Gutiérrez

Las comisiones locales en cada Instituto son las primeras en corroborar los datos de los solicitantes así como revisar las actividades académicas asignando el puntaje correspondiente. El siguiente paso, consiste en la revisión y evaluación de los expedientes por las comisiones pares asignadas por la DGIT (son las comisiones de evaluación locales de otro Instituto).

La evaluación por pares académicos, si bien era un procedimiento que formaba parte de los procesos de evaluación en otras instituciones educativas (UNAM, UAM o en el SNI), en el **SNET** marcó una pauta dentro del programa de estímulos, ya que el proceso adquiriría un enfoque más académico al evaluar el desempeño de los maestros por comisiones pares, integradas por profesores de otro tecnológico que están directamente asociados con todos los procedimientos académicos en las instituciones.

Este sistema sólo ha sido utilizado por la DGIT, en las demás instituciones se ha aplicado un proceso de evaluación centralizado, es decir, las solicitudes de los profesores primeramente se evalúan por las comisiones locales en los planteles y posteriormente una Comisión Nacional designada por cada dirección general, se encarga de la revisión de todo el material y expedientes de los solicitantes. Hay algunas diferencias de logística entre cada Dirección, por ejemplo en la DGECyTM convocan a los subdirectores de los planteles educativos, en la DGETA conforman una comisión integrada por profesores representantes de las comisiones locales y subdirectores, en DGETI, la Comisión Nacional esta integrada por dos representantes de cada estado.

Considerando que la experiencia con el sistema digital diseñado por Institutos Tecnológicos fue satisfactoria, el CoSNET ha propuesto a las demás instituciones de educación tecnológica se implemente dicho sistema tanto en el nivel medio superior como superior, al introducir este diseño, la dinámica de evaluación se transformaría en beneficio del personal docente.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE
Y DE INVESTIGACIÓN 2002-2003**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO (2002-2003)
	Temporales	Permanentes		
DGIT	4062	445	4507	9660
DGETA	2206	221	2427	6987
DGECyTM	294	35	328	1204
DGETI	3176	224	3400	11137
TOTAL	9738	925	10662	28988

Concentrado elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

Por primera vez, desde el inicio del programa de estímulos (a partir de que se incorporaron a los profesores con nombramiento de tiempo parcial), no se contó con recurso presupuestal suficiente para cubrir el pago por este concepto a **4507** profesores que participaron de las distintas instituciones de educación tecnológica.

En los lineamientos de la SHyCP, el reglamento del programa de estímulos y en la convocatoria que se emite cada año, se establece que se podrán incluir en el programa de estímulos, al personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura, siempre y cuando se cuente con los recursos adicionales, en convocatorias anteriores existió la posibilidad de contar con recursos adicionales gestionados por la SEIT. Sin embargo, debido a la existencia de déficit y rezago presupuestal destinado al programa en algunas Direcciones Generales desde la convocatoria 2001, conjuntamente con una mayor participación de profesores en la convocatoria 2002, resultó imposible el pago del estímulo a los profesores de tiempo parcial.

Es importante señalar, que este hecho influye de manera decisiva en la dinámica hasta ahora practicada en el programa de estímulos, por un lado se concluye la etapa en la cual era implícita la participación y el pago del estímulo al personal docente de tiempo parcial, y por otro los efectos a posteriori en el desempeño académico de éstos.

Bajo este contexto, dentro de las actividades previas a la emisión de la **Convocatoria 2003**, se realizaron durante los meses de marzo y abril una serie de reuniones en el CoSNET, en la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas y la Coordinación de Personal de la SEIT cuyo objetivo principal fue definir las condiciones de participación del personal de tiempo parcial de acuerdo al presupuesto disponible. El resultado fue una convocatoria que incluía sólo al personal docente de tiempo completo, en la que se programaron fechas muy reducidas para el proceso de recepción y evaluación de las solicitudes en los planteles, la evaluación y validación conjunta por parte de la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT, el CoSNET y las direcciones generales, así como la entrega de resultados definitivos. Esto permitió realizar el cálculo sobre el presupuesto remanente y así estar en condiciones de emitir posteriormente una convocatoria para profesores con nombramiento de tres cuartos de tiempo y de medio tiempo, quedando fuera la participación de profesores con nombramiento de horas de asignatura*.

Por otra parte, conforme a la emisión de nuevos **Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior** (11 de octubre de 2002), por parte de la **SHyCP**, se realizó una reestructuración del reglamento del programa y de los formatos de evaluación. En esta ocasión **se eliminan los formatos para**

* Convocatoria del PEDDI 2003 para tiempos completos (mayo) y Convocatoria del PEDDI 2003 para profesores con nombramiento de tres cuartos y medio tiempo (octubre). Autorizadas por el Secretario Ejecutivo del CoSNET, M.C. Serafín Aguado Gutiérrez

investigadores y permanentes, se aplican solamente los formatos para nivel superior y nivel medio superior.

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS
AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE 2003-2004**

DIRECCIÓN GENERAL	PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO		PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL	TOTAL DE PROFESORES BENEFICIADOS	TOTAL DE PLAZAS REGISTRADAS DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, TRES CUARTOS DE TIEMPO Y MEDIO TIEMPO (2003-2004)
	Temporales	Permanentes			
IGIT	4165	342	496	5003	11764
IGETA	2280	195	378	2853	23062
IGECyTM	298	17	112	440	1622
IGETI	3073	198	1856	5127	20269
TOTAL	9829	752	2842	13423	56717

El presente informe fue elaborado con información estadística proporcionada por las Direcciones Generales, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT. (Archivo)

Desde el inicio del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente** en el **SNET**, se pueden distinguir tres momentos: el primero, se ubica cuando inició el programa únicamente en el nivel superior, y posteriormente se emiten los Lineamientos de la SHyCP de 1994, en los que se incluyó al nivel medio superior, adecuando dos instrumentos de evaluación para cada nivel educativo, además la operación del programa se realizaba en forma bianual y se otorgaban estímulos con carácter permanente; un segundo momento en el que la emisión de los Lineamientos de la SHyCP (abril de 1997), estableció nuevas reglas en la operación del programa, éste se aplicó de manera anual y se eliminaron los estímulos con carácter permanente.

Asimismo, como una estrategia para impulsar la investigación y el desarrollo tecnológico en las diferentes instituciones, se consideró de manera específica el trabajo realizado por los profesores-investigadores, implementándose un formato

de evaluación, el cual se enfocó a las actividades académicas producto de la investigación. En el tercer momento, la cuestión presupuestal determina el escenario del programa, ya que se condiciona la participación y pago del estímulo a los profesores con nombramiento de tiempo parcial al presupuesto disponible después del pago a los profesores de tiempo completo. En esta etapa, se trata de consolidar el proceso de evaluación educativa mediante la reformulación de los objetivos del programa de estímulos.

El panorama general que se ha ofrecido a través de la reconstrucción de las diversas etapas del programa estímulos desde 1994-2003, muestra principalmente los aspectos cuantitativos del programa. De acuerdo a las estadísticas presentadas, se observa un incremento gradual en la participación y en el otorgamiento del estímulo a los profesores, no obstante la disminución del porcentaje total de profesores beneficiados a partir de la convocatoria 2002, debido a la exclusión de los profesores de tiempo parcial, y en la convocatoria 2003 la participación de los tres cuartos de tiempo y medio tiempo, dejando fuera a los profesores con nombramiento de horas de asignatura.

A continuación se presenta la estadística sobre la planta docente de las cuatro direcciones generales pertenecientes al **SNET** en los periodos **1998-1999** y **2003-2004**, con la finalidad de mostrar los porcentajes de profesores beneficiados con el programa de estímulos en estos periodos, ya que representan dos momentos significativos en el transcurso del programa (cuando éste dejó de ser bianual y la etapa actual).

En las siguientes tablas se muestra la distribución por tipo de plaza de la planta docente del nivel medio superior y superior del **SNET**:

PERIODO 1998-1999

SUBSISTEMA	Nivel	TC	¾ T	½ T	12-19 Hrs. Asig.	Total de docentes
DGETA	MS	5425	1391	702	818	8336
	S	1303	158	67	83	1611
DGECyTM	MS	980	394	143	382	1899
	S	224	52	26	104	406
DGIT	S	9272	1092	1027	2161	13552
DGETI	MS	10619	4976	4337	2740	22672
SUBTOTAL	MS	17024	6761	5182	3940	32907
	S	10799	1302	1120	2348	15569
TOTAL	MS/S	27823	8063	6302	6288	48476

PERIODO 2003-2004*

SUBSISTEMA	Nivel	TC	¾ T	½ T	Total de docentes
DGETA	MS	6003	15093	767	21863
	S	984	143	72	1199
DGECyTM	MS	814	386	143	1343
	S	199	53	27	279
DGIT	S	9660	1081	1023	11764
DGETI	MS	10833	5043	4393	20269
SUBTOTAL	MS	17650	20522	7236	45408
	S	10843	1277	1122	13242

La estadística de la planta docente, junto con el número de docentes que fueron beneficiados del programa en 1998-1999 y 2003-2004, permite determinar el porcentaje de docentes de tiempo completo, mediante el simple cociente del total de beneficiados entre el total de plazas de tiempo completo. De igual forma, para

*NO SE CONSIDERAN LAS HORAS DE ASIGNATURA, YA QUE NO PARTICIPARON PROFESORES CON NOMBRAMIENTO DE 12-A9 HRS EN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS EN ESE PERIODO

determinar el porcentaje de docentes de tiempo parcial que fueron beneficiados, se establece el criterio que consiste en convertir a tiempos completos la totalidad de horas de los nombramientos de tiempo parcial y convertir también a tiempos completos la suma de las horas de nombramiento de los docentes de tiempo parcial que fueron beneficiados.

Porcentaje de docentes beneficiados en el programa de estímulos 1998-1999

NIVEL MEDIO SUPERIOR

IEMS	Tiempo Completo			Plazas de Tiempo Parcial, convertidas a Tiempo Completo		
	Plazas	Beneficiados	%	Plazas	Beneficiados	%
DGETI	10619	2930	28%	6928	1299	19%
DGETA	5425	2319	43%	1701	306	18%
UECyTM	980	280	29%	510	90	18%
TOTAL	17024	5529	32%	9139	1695	18%

NIVEL SUPERIOR

IES	Tiempo Completo			Plazas de Tiempo Parcial, convertidas a Tiempo Completo		
	Plazas	Beneficiados	%	Plazas	Beneficiados	%
DGIT	9272	4157	45%	2143	1023	48%
DGETA	1303	428	33%	183	38	21%
UECyTM	224	73	33%	91	15	16%
TOTAL	10799	4658	43%	2417	1076	44%

Porcentaje de docentes beneficiados en el programa de estímulos 2003-2004

NIVEL MEDIO SUPERIOR

IEMS	Tiempo Completo			Plazas de Tiempo Parcial, convertidas a Tiempo Completo		
	Plazas	Beneficiados	%	Plazas	Beneficiados	%
DGETI	10833	3271	30%	5978	1856	31%
DGETA	6003	2132	36%	11703	351	3%
DGECyTM	814	262	32%	361	108	30%
TOTAL	17650	5665	32%	18042	2315	64%

NIVEL SUPERIOR

IES	Tiempo Completo			Plazas de Tiempo Parcial, convertidas a Tiempo Completo		
	Plazas	Beneficiados	%	Plazas	Beneficiados	%
DGIT	9660	4209	44%	13322	496	4%
DGETA	984	343	35%	143	27	19%
DGECyTM	199	53	27%	53	4	8%
TOTAL	10843	4605	42%	13518	527	31%

El procedimiento anterior, permite comparar de manera porcentual al conjunto de docentes beneficiados de tiempo parcial como si fueran de tiempo completo, con la totalidad de plazas de tiempo parcial equivalentes a tiempo completo. Se puede observar que el porcentaje de profesores beneficiados en relación con el número de plazas de tiempo completo en ambos periodos (1998-1999 y 2003-2004) no ha sufrido grandes variaciones, ya que el porcentaje ha sido el mismo en relación con el incremento del total de plazas de tiempo completo y las plazas de tiempo parcial convertidas a tiempo completo. Considerando lo anterior, se infiere que entre 30 y 40% de los profesores de educación tecnológica del nivel medio superior y superior son beneficiados con el programa de estímulos.

ESTADÍSTICA GENERAL DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SNET

PERIODO	1996-1998		1998-1999		1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004	
DIR GRAL	No. PROF	PRESUPUESTO EJERCIDO	No. PROF	PRESUPUESTO EJERCIDO	No. PROF	PRESUPUESTO EJERCIDO	No. PROF	PRESUPUESTO EJERCIDO	No. PROF	PRESUPUESTO EJERCIDO	No. PROF	PRESUPUESTO EJERCIDO	No. PROF	PRESUPUESTO EJERCIDO
DGIT	6000	\$66,413,716	5180	\$92,213,586	5749	\$109,097,294	6053	\$153,000,000	5695	\$97,832,610	4507	\$109,446,268.5	5003	\$160,000,000
DGETA	2659	\$35,383,676	3091	\$55,084,800	2908	\$58,357,612	3095	\$75,295,460	2773	\$61,303,351	2427	\$59,576,917.5	2853	\$100,000,000
DGECyTM	486	\$5,577,228	458	\$7,893,072	508	\$8,473,667	576	\$11,113,057	449	\$8,301,609	328	\$6,851,061	440	\$18,000,000
DGETI	3534	\$35,006,834	4229	\$66,960,648	4838	\$80,634,704	6134	\$102,646,801	5596	\$120,231,702	3400	\$67,907,443	5127	\$138,000,000
TOTAL	12679	\$142,381,454	12958	\$222,152,106	14003	\$256,563,277	15858	\$342,055,318	14513	\$287,669,272	10662	\$243,781,690.0	13423	\$416,000,000.

En cuanto al proceso que ha caracterizado al programa de estímulos, se pueden describir básicamente seis etapas que han estado presentes desde el inicio del programa en el SNET, además de contar con la participación directa de las dependencias involucradas: direcciones generales, Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT, CoSNET y profesores beneficiados.

1. **Planeación y programación:** Anualmente se han realizado hasta la fecha, reuniones interinstitucionales con el objetivo de analizar los aspectos normativos-académicos, financieros y operativos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Los ajustes y modificaciones al programa se efectúan considerando los siguientes elementos: los Lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, documento que reglamenta el programa; los objetivos y estrategias planteados en los Programas de Educación correspondientes al periodo de vigencia del programa de estímulos; las prioridades académicas detectadas en cada dirección general y nivel educativo (nivel medio y nivel medio superior), las necesidades técnicas en relación con sistemas de información y manejo de estadísticas, etc.
2. **Difusión:** A través del CoSNET, la Subsecretaría de Educación e Investigación tecnológicas, emite la convocatoria y se distribuye a las direcciones generales, al igual que los formatos de evaluación y el reglamento. Éstas, envían a todos los planteles, los documentos del programa de estímulos y si consideran necesario programan cursos-talleres dirigidos a los responsables en las Coordinaciones de Enlace Operativo o a los secretarios de las comisiones locales de evaluación en los planteles.
3. **Selección de candidatos:** En los planteles se integran las comisiones locales, reciben los expedientes de los solicitantes al estímulo, evalúan y califican las actividades académicas desempeñadas por éstos, y otorgan calificación y nivel correspondientes. Entregan dictámenes propositivos.

4. Evaluación de expedientes de los profesores candidatos al estímulo: Las Coordinaciones de Enlace Operativo en los estados (DGETI y DGETA) concentran la información y expedientes de los profesores candidatos al estímulo de los distintos planteles y los hacen llegar a las Direcciones Generales, la DGE CyTM los recibe directamente de los planteles, las direcciones llevan a cabo un proceso de evaluación nacional, a través de una Comisión Nacional integrada por representantes estatales (profesores de las comisiones de evaluación locales y personal responsable del programa en las direcciones generales). En esta etapa del proceso participan el CoSNET, cuya función es supervisar el buen desarrollo del proceso, mientras que la Coordinación de Personal de la SEIT, realiza un cruce de información con las estructuras académicas y la información en los horarios. La Comisión Nacional tiene la facultad de rectificar el puntaje y nivel asignados previamente, o en su caso rechazar las solicitudes que no cumplan con los requisitos de la normatividad.
5. Validación: En esta etapa, el CoSNET recibe por parte de las Direcciones Generales los resultados definitivos de los docentes propuestos para ingresar al programa de estímulos, gestiona los trámites en la Coordinación Sectorial de la SEIT, y finalmente aquí se realiza una última corrección de los datos de los solicitantes, centros de trabajo, RFC, compensaciones por funciones directivas, bajas, jubilaciones y defunciones. Se hace una pre Nómina donde nuevamente se revisan los datos, los niveles y salarios mínimos correspondientes.
6. Trámite: La última etapa del ciclo del programa de estímulos, consiste en informar a los interesados el resultado de su evaluación, cada dirección general a través de dictámenes o listados que se envían en su caso, a las Coordinaciones y Asistencias de Enlace Operativo en los estados o directamente a los planteles. Entregados los resultados sigue el pago correspondiente al nivel de estímulo alcanzado, dependiendo de la fecha en

que se finaliza todo el proceso del programa de estímulos, el pago se realiza en dos o tres exhibiciones.

Estas fases del proceso de otorgamiento del estímulo, que van desde la emisión de la convocatoria hasta el pago del estímulo han prevalecido en el programa hasta la Convocatoria 2003, de forma gradual se han modificado cada una de las etapas descritas. Un elemento que no ha sufrido modificación alguna, es lo referente a la asignación presupuestal, desde el surgimiento del programa, se ha tomado como base el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del personal de tiempo completo, con categorías de técnico, asociado y titular, y la base de cálculo es el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales.

En cuanto a los aspectos técnicos, se progresó en el procesamiento de la información, de concentrar datos en una hoja de cálculo de Excel al diseño de una base de datos específica para el programa que unificaba toda la información de las direcciones generales. Asimismo, se sistematizó la información de las estructuras académicas-administrativas para todas las instituciones, lo que permitió la participación conjunta en la evaluación del CoSNET y la Coordinación Sectorial de Personal de la SEIT.

En lo referente a los aspectos académicos, cada año se revisan los instrumentos de evaluación y se modifican según se requiera, en este sentido, con el objetivo de diferenciar claramente en la evaluación las actividades realizadas por el personal docente de los diferentes planteles y niveles de educación. Se pasó de la aplicación de un formato de evaluación único para nivel medio y nivel medio superior al diseño de un formato para cada nivel, un formato específico para investigadores y uno para permanentes, las modificaciones realizadas hasta la fecha, se han generado a través del análisis del contexto educativo en los planteles de educación media superior y superior y conforme a las necesidades de cada subsistema. Los ajustes se han estructurado conforme a los Programas de

Desarrollo Educativo correspondientes, con la finalidad de que exista congruencia con los objetivos proyectados en los programas sectoriales. Esta debe ser la pauta que determine el desarrollo del programa, y no sólo sea un programa de remuneración económica, sino además una herramienta en el diseño de las prioridades académicas que el sistema tecnológico requiere.

CAPITULO III.

PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS EN EL SNET.

III.-PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS EN EL SNET.

1. Realidad y perspectivas del programa de estímulos.

A más de diez años de estar vigente el programa de estímulos, el debate sobre los fundamentos de una educación de calidad continúa, los objetivos y estrategias en el sector educativo están encaminados hacia el logro y consolidación de ésta, especialmente en el contexto de la educación superior se ha trabajado insistentemente sobre la calidad de las IES, y uno de los elementos a través del cual se tiene la "posibilidad de diseñar estrategias de desarrollo académico que propicien la mejora de la docencia, la calidad de la producción académica y la capacidad de articulación con distintos sectores de la sociedad [...] que descansa en el conocimiento de la eficacia y la intensidad con las que los profesores de la IES realizan día a día su quehacer..." son los procesos de evaluación del personal académico "...que constituyen la plataforma sobre la cual es posible construir, reconstruir o enriquecer la carrera académica..."²⁴.

En este sentido, a partir de la creación del Sistema Nacional de Investigadores, básicamente se ha ligado continua la esencia de los programas de evaluación académica a la productividad y al beneficio a través de una retribución económica. Inicialmente el objetivo por el que se creó el **SNI** fue que el gobierno apoyara a los investigadores y científicos por su buen desempeño, evitando de esta forma la emigración a otros centros de trabajo.

Bajo esta perspectiva se implementan posteriormente, el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (1990) en educación superior y la Carrera Magisterial (1992) para el nivel básico, respecto al primero, el objetivo de este programa de estímulos económicos conforme al programa estatal es fomentar la permanencia, calidad y dedicación en el personal docente de tiempo completo, identificando y

²⁴ ANUIES. Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. pág 9

vinculando los "niveles de calidad" en el desempeño docente. Los programas de estímulos han prevalecido, tanto en los lineamientos señalados en el **Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000** como en el **Plan Nacional de Educación 2001-2006**, la evaluación académica continúa ocupando un lugar relevante. Estos programas se han aplicado en las Instituciones de Educación Superior, en el Sistema Nacional de Educación Tecnológica el programa de estímulos se aplicó también para el nivel medio superior, con la finalidad de incentivar el trabajo docente.

Como se ha señalado anteriormente, de forma general pueden identificarse tres momentos en el desarrollo del programa en el SNET: inicio del programa hasta la convocatoria 1996-1998 en el que se evaluaba cada dos años y se aplicaban dos instrumentos de evaluación; a partir de la convocatoria 1998 y hasta la convocatoria 2001, la evaluación es de forma anual y se implementan tres formatos, y la etapa más reciente que comprende las convocatorias 2002 y 2003, en las que se han realizado modificaciones tanto al reglamento y a los sistemas de evaluación con la finalidad de mejorar los resultados de la evaluación y la práctica docente. Actualmente este es un factor en el que se debe trabajar a fondo y constituye uno de los objetivos prioritarios en la reestructuración del programa de estímulos.

Al caracterizar estas etapas el desarrollo del programa de estímulos, se distinguen también los distintos escenarios en los que opera este programa, por un lado se encuentra el nivel medio superior en el que predomina la actividad docente y en el que las actividades de investigación aún se encuentran en proceso formación, por otra parte, el nivel superior enfrenta la dificultad en el impulso a la Investigación, dentro del programa el apoyo ha sido variable; y por último en ambos niveles educativos, la incertidumbre sobre la participación de los profesores con nombramiento de tiempo parcial.

El panorama dentro de las instituciones educativas al inició de la década de los noventa cambió de manera significativa, debido a las políticas gubernamentales que condicionaban el aumento de los ingresos de los profesores a la participación en programas de incentivos orientados a reconocer la calidad, dedicación y permanencia del desempeño docente. Estos programas de estímulos modificaron las prácticas académicas de los profesores al interior de sus centros de trabajo.

En un primer momento por desconocimiento de los propósitos y beneficios del programa, la participación por parte de los profesores tanto de educación media superior y superior del SNET fue escasa, aún cuando los requisitos de ingreso al programa eran mínimos, era suficiente con presentar acta de examen profesional, alguna que otra constancia de algún curso de superación profesional, comprobar 12 horas/semana/mes frente a grupo, y si acaso materiales didácticos que no contaban con la aprobación de la academia y no se verificaba de manera rigurosa si eran congruentes con la materia que impartía el profesor. Lo anterior era suficiente para acreditar algún nivel dentro del programa. No existía un interés manifiesto de los profesores por participar en este programa, su trabajo académico se enfocaba a la preparación de clases y por mantener sus horas frente a grupo, no había competencia por ocupar puestos administrativos o de apoyo a la docencia, solamente algunos profesores realizaban actividades complementarias para su actualización, no registrándose una práctica extendida de la utilización de programas de superación profesional como las Licencias por Beca-comisión para estudios de posgrado y los sabáticos, no había una competencia por tener más grupos, asesorar tesis, etc. En la etapa inicial del programa de estímulos se evaluaba el desempeño académico correspondiente a un periodo bianual, lo que permitió a los profesores obtener mayores puntajes, además de recibir su estímulo durante dos años.

En opinión de los responsables del programa de cada institución de educación tecnológica participante, se considera que el programa ha contribuido al fortalecimiento de la **permanencia** de los docentes e investigadores de alto nivel

en las instituciones de **SNET**, ya que les ha permitido mejorar su salario, evitando que emigren a otras instituciones distintas del SNET, además de coadyuvar al desarrollo de actividades de investigación.

También se ha observado un incremento en **calidad** de los profesores e investigadores, en lo que se refiere a la impartición de clases frente a grupo, la elaboración y uso de material didáctico y en la atención de alumnos, se puede apreciar por ejemplo que actualmente se imparte un mayor número de clases frente a grupo por profesor que al inicio del programa y que existe un mayor número de proyectos de investigación, sin embargo, para determinar en que medida contribuye el programa de estímulos al **eleva la calidad de los procesos educativos**, es imprescindible vincular los resultados de los diversos programas de evaluación.

Para **el mejoramiento de la calidad de la educación** en nivel medio superior y superior del SNET, se llevan a cabo diversas acciones con este objetivo, acciones que tienen su sustento en la curricula de los estudios que ofrecen las instituciones, en la cual, además del contenido de conocimientos, el diseño de las actividades curriculares complementarias juega un papel muy importante. Se tienen por ejemplo, los programas de capacitación y actualización de los profesores, la supervisión y control de la enseñanza así como programas de evaluación de la curricula y del proceso de enseñanza-aprendizaje. Actualmente estas actividades se han fortalecido debido a los procesos de reforma curricular tanto en el nivel medio como en el superior. En lo que se refiere a la investigación, se observa una mayor participación de investigadores y un mayor número de proyectos cuya calidad es garantizada por los comités de evaluación de proyectos del CONACYT, CoSNET así como los comités encargados de evaluar los trabajos a través de la publicación de artículos en reconocidas revistas nacionales y extranjeras.

2. Los permanentes: la otra realidad del programa de estímulos en el SNET

El estímulo con carácter permanente fue creado con la intención de reconocer la trayectoria de los profesores con más de 20 años de antigüedad y un desempeño académico relevante o 15 años de antigüedad y haber participado consecutivamente en dos convocatorias obteniendo el mismo nivel, de esta forma los profesores que cumplían con estos requisitos obtenían niveles que iban desde el II hasta el V, en los casos en que los solicitantes se consideraban como exdirectivos, los niveles iban desde el V hasta el VIII, las diferentes direcciones generales asignaron estímulos permanentes durante las convocatorias 1994-1996, la convocatoria extraordinaria de 1995 y la convocatoria 1996-1998, representando un porcentaje significativo dentro del presupuesto asignado para el pago del estímulo, además de esta situación el desempeño de los profesores beneficiados con la permanencia fue desigual con relación a las actividades realizadas por el personal docente que en cada convocatoria debía evaluar su trabajo académico.

Los estímulos permanentes generaron conflictos al interior de las instituciones educativas y representaban una carga presupuestal, sobre todo a las direcciones generales que tenían mayor número y con elevados niveles. Esta situación fue prevista y en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos de Nivel Medio y Superior, de la SHyCP de abril de 1997, se introducen dos modificaciones sustanciales, por una parte, se determina que los estímulos permanentes no respondieron a los objetivos por los cuales se habían creado en los Lineamientos anteriores (versión 1994) y adecuar la vigencia de los estímulos (antes bianual) representaba una motivación en el desempeño de alta calidad.

A partir de la emisión de los lineamientos referidos, las condiciones de los permanentes se modificaron gradualmente, primero se estableció que debían cumplir con todos los requisitos de ingreso al igual que los demás solicitantes, respetándose el nivel al que habían sido acreedores, ya que no se evaluaba su

desempeño académico, el resultado fue la baja de profesores que ni siquiera cumplían con lo más elemental en las actividades escolares.

Consecuentemente con el objeto de cambiar la dinámica entre los profesores que regularmente participaban en el estímulo, a partir de las convocatorias 1998-2002. se realizaron modificaciones tanto en los requisitos de ingreso al programa como en los sistemas de evaluación. En lo que se refiere a los requisitos, entre los principales cambios se puede mencionar el incrementar las horas frente a grupo (anexando los horarios y las estructuras educativas para cruzar la información), incluir la evaluación que se realizaba al personal docente por parte de los alumnos y del área académica con resultados satisfactorios, haber concluido satisfactoriamente con otros programas de superación académica (licencias por beca-comisión y periodo sabático), tanto profesores recurrentes como profesores con permanencia quedaban excluidos del programa al no cumplir con lo señalado.

De esta forma disminuía gradualmente el porcentaje de profesores con permanencia en cada dirección, no obstante en algunas direcciones (DGETA, DGIT y DGETI) todavía representaban un porcentaje alto dentro de su presupuesto, ya que principalmente estos estímulos correspondían a exdirectivos con niveles altos.

Los estímulos permanentes han significado un lastre dentro del programa de estímulos en el SNET, ya que a diferencia de otras instituciones educativas (nivel superior) en las cuales existe el estímulo permanente, éste ha sido concebido y practicado de manera diferente, los profesores en cada convocatoria refrendan su nivel acreditando diversas actividades académicas y de superación profesional para alcanzar la categoría o el puntaje correspondiente, sin embargo en el sistema tecnológico, la permanencia había sido otorgada por una única vez con niveles altos y los beneficiados nunca se sometían a una evaluación sobre su desempeño y productividad académicas, gozando muchos profesores de este estímulo sin merecerlo, considerándolo más que un beneficio económico adicional, como un

deber y obligación por parte de las autoridades. Por esta razón, entre estos profesores no existía la necesidad de realizar actividades académicas adicionales a las obligatorias para mejorar su ejercicio docente, situación que derivó en descontento entre la demás población académica al interior de los planteles.

La reacción por parte de los profesores permanentes al hacer extensivo los requisitos mínimos de ingreso fue desigual, para los profesores que siempre habían trabajado y participado en diversas actividades académicas y cumplían con los compromisos solicitados por la institución no representó dificultad alguna, aunque era una minoría de los profesores permanentes, en cambio para aquellos profesores que no estaban acostumbrados a trabajar pues generalmente eran ex directores, profesores con posibilidad de jubilarse ya sea por edad o por años de servicio, y que no lo hacían debido a que el estímulo representaba un ingreso económico superior al salario y al momento de jubilarse lo perderían, o también los profesores que por tener otro empleo casi nunca se presentaban en sus planteles.

Generalmente en los casos de aquellos profesores que no cumplían con algún requisito habían sido eliminados del programa de estímulos por las direcciones generales, reaccionaban desfavorablemente, emprendiendo pleitos legales para la restitución del estímulo permanente, ya que en la mayoría de estos casos los profesores contaban con un dictamen firmado por la autoridad competente, notificando de esta manera oficialmente su estímulo permanente, dicho documento ha obstaculizado el replantear de forma normativa y administrativa la situación de los permanentes.

Por esta razón, hasta la convocatoria 2003 no se ha tomado la determinación de evaluar a los permanentes dentro del programa de estímulos igual que a los demás profesores, otorgándoles el puntaje correspondiente a las actividades académicas que hayan realizado en el periodo de evaluación. Con esta medida, en términos económicos se eliminarían los niveles altos, lo que se reflejaría considerablemente en el presupuesto, académicamente representaría un gran

avance hacia la reestructuración del programa de estímulos, pues al concluir con este tipo de prácticas preferenciales el proceso sería más transparente y justo, factores que son de gran importancia en este tipo de programas.

El contextualizar los factores de calidad, dedicación y permanencia en la evaluación de las actividades académicas con criterios específicos para cada nivel educativo. Asimismo, revisar sistemas de evaluación de otras instituciones, procurando que los diseñados dentro del sistema de educación tecnológica contengan parámetros similares, de acuerdo a las características de las actividades realizadas en este ámbito y que no sean ajenos en cuanto aspectos de calidad e innovación de la práctica docente.

3. El programa de estímulos y la investigación en el sistema tecnológico.

Dentro del SNET, la transformación de la práctica académica en las instituciones educativas tanto de nivel medio superior como superior a raíz de la implantación del programa de estímulos fue paulatina, quizá no tan determinadamente como en otras instituciones, como el caso de la UNAM²⁵, la UAM²⁶ o el caso en la UPN²⁷, instituciones en las que se crean diversos programas de estímulos, que apoyan preferentemente la práctica docente, y algunos están dirigidos a la investigación, ámbito que constituye un contexto bien estructurado y definido en

²⁵ Heriberta Castaños-Lomnitz. "Sistemas de valoración de la actividad académica en México" en **Evaluación Académica**, Teresa Pacheco Méndez, Ángel Díaz Barriga (coordinadores) págs 47-48.

- El PRIDE (Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo) evalúa al personal de carrera, con mínimo un año de antigüedad. Las evaluaciones son válidas por tres años, se inició bajo esta modalidad en 1993.
- El PAIPA (Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo) es similar al PRIDE pero cubre al personal académico de reciente incorporación (menos de un año)
- El PAPIIT (Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica) apoya proyectos de investigación hasta tres años propuestos por profesores e investigadores titulares de tiempo completo.

²⁶ Ver Eduardo Ibarra Colado. "Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico" en **Evaluación Académica**, Teresa Pacheco Méndez, Ángel Díaz Barriga (coordinadores) págs 64-85 y Oscar J. Comas Rodríguez. **Movilidad Académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM**, págs 147-229

²⁷ Miguel Ángel Izquierdo Sánchez. **Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos**, págs 61-158

estas instituciones. Como consecuencia de la política de deshomologación salarial realizada a través los programas evaluación / remuneración, algunas de las principales consecuencias que mencionan diversos autores que han analizado el impacto que han tenido estos programas en los académicos y los profesores que se dedican a la investigación son: "La investigación como tarea sustantiva de los académicos se ha visto seriamente afectada. Es significativa la opinión de múltiples miembros de la comunidad con relación a cómo los procedimientos, requisitos y tiempos de los programas para calificar el desempeño académico afectan notoriamente tanto la selección de temas y problemas de indagación, cómo la profundidad con la que éstos se pueden realizar" (Díaz Barriga 1997)²⁸.

Otro aspecto en el que reflexionan estudiosos del tema, es sobre la forma en que los mecanismos de evaluación valoran el trabajo académico, concluyen que en la docencia no existen resultados tangibles, tan objetivos como en el ámbito de la investigación. Al realizar una serie de entrevistas a investigadores y profesores de la UNAM, Catalina Inclán, concluye que uno de los aspectos que de manera constante se encuentran entre la opinión de los académicos es que "el hecho de que en el programa de estímulos establece indicadores similares para la evaluación de docentes e investigadores, siendo que ambas tareas son evidentemente distintas. Una de las más grandes dificultades para evaluar el trabajo docente, en la lógica de estos programas, es el hecho de que establecen indicadores para evaluar niveles de productividad. Un primer problema es que el trabajo docente está compuesto de múltiples actividades, la mayoría de las cuales difícilmente puede ser traducidas a factores cuantificables..."²⁹

En opinión de los profesores de la UNAM, el programa de estímulos no sólo desconoce las particularidades del trabajo docente sino que además establece que los profesores realicen actividades no necesariamente sustanciales a sus

²⁸ Ángel Díaz Barriga.- "Los programas de evaluación (estímulos) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM" en **Universitarios: institucionalización académica y evaluación**. pág 47.

²⁹ Catalina Inclán Espinosa. "Estudio de impacto de los programas de estímulos en el trabajo docente. El caso de la UNAM en **Universitarios: institucionalización académica y evaluación** pág 57

tareas, como por ejemplo las publicaciones en revistas internacionales, la presentación de productos de la investigación en detrimento de las tareas sustanciales de la docencia. “El poco significado que le otorgan estos programas al trabajo docente ha reforzado la premisa de que solamente son significativas en este programa las tareas de investigación y que ésta es la única actividad lo suficientemente valorada como trabajo académico”.³⁰

En tanto que en el sistema tecnológico, el **“Programa de Estímulos al Desempeño Docente”** se utilizó como una estrategia para impulsar la actividad de investigación en las instituciones de educación superior en áreas tecnológicas, agropecuarias y pesqueras, esta estrategia representó por una parte, un impulso a la labor de los profesores-investigadores que generalmente no eran candidatos dentro del Sistema Nacional de Investigadores y por otra parte, el apoyo económico que en ocasiones utilizaban para financiar sus proyectos de investigación. Asimismo, al incluir la evaluación de las actividades de investigación (formato de evaluación para profesores-investigadores) se delinearon las actividades básicas que estos profesores debían de cubrir. En lo que se refería la docencia, la carga horaria era menor en comparación con los demás profesores de tiempo completo, siempre que se contará con un proyecto de investigación vigente correspondiente al periodo de evaluación.

Más que la imposición de una serie de requisitos que debían cumplir los profesores dedicados a la investigación, se prefiguraban actividades consideradas importantes que fueran realizadas por los profesores de educación superior en el ámbito tecnológico. Por tal motivo, se denominó a partir de la convocatoria de 1999, **“Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación”**.

Al mismo tiempo que se reconocía la labor hecha por los profesores-investigadores, se intentaba fomentar en los demás profesores la realización de

³⁰ Ibidem. pág 58

actividades de investigación, ya que se manifestaba cierta inmovilidad en el desempeño de los profesores. La evaluación reflejaba de forma general, que las actividades presentadas se repetían continuamente: el mínimo de horas frente a grupo para poder participar, elaboración de material didáctico (apuntes, manuales de práctica, antologías, etc.), dos o tres cursos de superación y actualización docente y profesional y nada más, no existía interés de contemplar otras actividades.

Durante cuatro convocatorias, se aplicó el sistema de evaluación para investigadores, sin embargo derivado de la emisión de nuevos lineamientos por parte de la SHyCP en octubre de 2002, en los que se eliminó cualquier consideración sobre los profesores dedicados a la investigación, se descartó el formato para investigación, determinando la participación de los profesores-investigadores a las condiciones establecidas para el personal docente de tiempo completo.

En comparación con otras IES, en las que existe variedad de programas de estímulos económicos*, en el sistema tecnológico, el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, representa uno de los únicos programas con el se puede conseguir un estímulo económico adicional, en él se contempla tanto a investigadores, profesores de tiempo completo y personal docente con nombramiento de tiempo parcial.

Ver arriba, el caso de la UNAM y en el caso de la UAM se describen los siguientes: (Eduardo Ibarra Colado, Op cit págs 76-77 y Oscar J. Comas Rodríguez, Op cit. pág 149

- Beca de Apoyo a la Permanencia Académica, se otorga con base en el desempeño de las funciones universitarias, por un tiempo de 1 a 5 años máximo.
- Estímulo a la Docencia y ala Investigación, se otorga por un año a profesores de tiempo completo
- Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente, se otorga a los beneficiarios de la Beca de Apoyo a la permanencia o de la Beca al reconocimiento de la Carrera Docente, se concede sólo a profesores de tiempo completo titulares "C" y técnicos académicos "E".
- Beca de reconocimiento a la carrera docente, dirigido a profesores de tiempo completo y medio tiempo. Se evalúa la docencia por trimestre y se emite un dictamen de carácter anual
- Estímulo a los grados académicos, se otorga a profesores de tiempo completo para la obtención del grado académico

4. Sistemas de evaluación: clasificación de actividades, acumulación de puntos o reconocimiento de la calidad en la práctica docente.

Un aspecto constitutivo de los programas de estímulos, se refiere a los sistemas de evaluación: inventario de actividades (UPN), tabulador en otras instituciones (UNAM, UAM) y en el SNET, conocido como formato de evaluación. Estos funcionan como mecanismos de control del desempeño académico,* permiten la diferenciación y clasificación de las labores académicas. Desde que se creó el **Programa de Becas al Desempeño Académico (1990)**, dentro de los criterios generales se estableció como requisito que cada Institución Educativa debía elaborar un sistema de evaluación, el cual debía de ser aprobado por la **Comisión Nacional para la Evaluación de Educación Superior (CONAEVA.)** Los criterios básicos de evaluación, mismos con los que se justifican la creación del programa de estímulos, y de los cuales se derivan los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, estos factores por orden de importancia son los siguientes:

- La calidad en el desempeño de la docencia (60% a 70%)
- La dedicación a la docencia (20% a 30%) y
- La permanencia en las actividades de la docencia (10% a 20%)

Conforme a estos factores se diseñó el sistema de evaluación que se ha aplicado en el SNET en las distintas convocatorias del programa de estímulos, fundamentalmente el instrumento de evaluación se consideró para el factor calidad: desempeño docente (horas frente a grupo) tomando en cuenta los resultados de la evaluación departamental, trabajos realizados en apoyo a la docencia, proyectos y desarrollo académico; en el factor dedicación: los esfuerzos de superación y actualización del académico y para permanencia: duración en los

* Así lo refiere Eduardo Ibarra Colado en su artículo "Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico" en **Evaluación Académica**. Págs 64-89

cargos académicos, años de servicio docente en el SNET, premios y reconocimientos académicos.

Al inicio del programa, el sistema de evaluación constituyó un elemento de introspección de la práctica docente en las instituciones educativas en el SNET, anteriormente los profesores prácticamente dedicaban su tiempo al desempeño frente a grupo, elaborando y renovando pocas veces su material didáctico, en cuanto a la actualización y superación docente y profesional, no era una práctica consumada. Conforme el programa avanzaba y los académicos veían que éste representaba una de las pocas oportunidades de incrementar su nivel salarial, cambiaron sus hábitos.

Autores como Oscar J. Comas Rodríguez³¹, señala un antes y un después en los programas de estímulos dentro de las Instituciones de educación superior con respecto a los productos del trabajo académico, "...la propuesta de incentivos económicos marcó un antes y un después en la forma de concebir las prácticas académicas. El antes estaba ligado a los desafíos de la originalidad y la innovación y sólo tenía la ruta de la promoción académica para acceder tanto a una posición de mayor prestigio como a una mejora salarial. El después estaba representado por una concepción del trabajo académico asociado con puntos en primer lugar, adaptado a los tiempos de estímulos en segundo término y finalmente a la revisión de las características de innovación y originalidad de los contenidos. Al ocupar el último lugar la revisión de que sí los contenidos eran innovadores u originales, la calidad buscada, la cual nunca se definió, quedó como parte de una ausencia o falla conceptual. Además la transición entre el antes y el después fue, en los hechos, parte de una transición interminable cuyo final nunca aparece, un continuo de metas indefinidas o bien un Sísifo académico que trabaja interminablemente para obtener los estímulos una y otra vez"³²

³¹ Oscar J. Comas Rodríguez. **Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM.** Ed ANUIES, México.

³² Op. cit. pág 226

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se fue consolidando gradualmente en el SNET, sin embargo conforme avanzaba no existió la preocupación por analizar los efectos de éste, en la práctica docente ni al interior de las instituciones, igualmente no se profundizó en el diseño y aplicación de los criterios de evaluación tanto para profesores de nivel medio superior como profesores del nivel superior.

Este punto constituye una de las características en la primer etapa del programa, en la que como ya se mencionó se incorporó a los profesores de nivel medio no existiendo un instrumento de evaluación específico para este nivel, se aplicaba el mismo instrumento en ambos niveles, siendo que las actividades académicas desempeñadas eran diferentes.

Esta situación, prevale en la actualidad, si bien a partir de la Convocatoria 1996-1998 se contempló un formato de evaluación para el nivel medio superior y uno para el superior y en la Convocatoria 1999, se aplicó el formato para investigadores, no obstante hasta la convocatoria 2003 no se ha realizado aún, una reestructuración completa con base en el análisis específico sobre las actividades desempeñadas por los profesores de cada nivel, contemplando la diversidad y la intensidad de las actividades en cada nivel educativo, actualmente representa uno de los desafíos en la reestructuración del programa de estímulos.

El sistema de evaluación constituye un mecanismo técnico y metodológico que permite conocer los resultados de la calidad en el desempeño de los académicos, los procesos de evaluación en gran parte deben estar orientados para constatar si se cumple con los objetivos planteados por un sistema educativo los indicadores de la evaluación deben tener las siguientes características:³³

³³ ANUIES. *Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*, México 2000, pág 144

- a) Medir aspectos que se encuentren en todo el sistema y que permitan hacer comparaciones.
- b) Medir aspectos duraderos del sistema, a fin de analizar tendencias y cambios en el tiempo.
- c) Ser inteligibles a todo tipo de consulta
- d) Ser factibles de medición en razón de tiempos, costos y capacidad técnica
- e) Ser aceptables por su validez y confiabilidad
- f) Ser precisos para desalentar la simulación.

Estos aspectos siempre deben estar presentes en el diseño del sistema de evaluación, tanto en el aspecto metodológico como en el técnico e incluso en el operativo, ya que actualmente se pretende seguir con la tendencia iniciada por la **Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT)** de poner en línea el instrumento de evaluación para que sea consultado y llenado por los profesores, igualmente al ser evaluados por las comisiones pares, realizar las modificaciones pertinentes de manera virtual. El programa de estímulos aplicado de esta forma tiene las siguientes ventajas: la reducción de los tiempos y costos en el proceso de evaluación, transparencia y confiabilidad en este proceso, debido a la participación de comisiones pares; acceso a estadísticas, gráficas, seguimiento y comparativos sobre la formación, actualización y superación entre otros, del personal docente participante en las distintas direcciones; registro histórico de la trayectoria académica de los profesores; tendencias en los proyectos de investigación, etc.

Los sistemas de evaluación utilizados en el **SNET**, han mantenido básicamente la misma estructura conforme a los factores de calidad, dedicación y permanencia, los mecanismos de evaluación han cambiado conforme a las necesidades, asimismo las ponderaciones en las actividades académicas han variado, se han introducido nuevos elementos para evaluar el desempeño académico, se han actualizado las actividades académicas, se han eliminado algunos factores de

evaluación, pero esencialmente se han mantenido como criterios básicos; la calidad, el desempeño y la permanencia.

Comparativamente con los indicadores y criterios formulados por el grupo de trabajo de **ANUIES**^{*}, en su propuesta sobre la metodología básica para la evaluación del personal académico, se han contemplado en su mayoría las sugerencias sobre los factores de evaluación, sin embargo, no se han definido indicadores específicos para cada nivel educativo así como para las actividades propias del ámbito tecnológico. Un punto importante que propone **ANUIES** es “establecer procedimientos integrales para la evaluación de los diversos aspectos del desempeño del personal académico, definiendo criterios apropiados para los distintos tipos de actividad, de tal manera que se posibiliten tanto la realización de evaluaciones por periodo y actividad, como las evaluaciones de la producción académica acumulada (evaluación de la trayectoria)”³⁴. Esta es una propuesta hecha para las instituciones de educación superior únicamente, pero aplicable para realizar la evaluación de los profesores, en el caso del SNET, habría que definir las características de las diferentes actividades en el ámbito del nivel medio superior, nivel superior y posgrado, así como las actividades que realizan los profesores-investigadores.

Actualmente frente a los nuevos procesos académicos de reforma curricular tanto en el nivel superior como el nivel medio, dichos factores cobran mayor relevancia, es necesario actualizar los indicadores para evaluar el desempeño frente a grupo, ya que en el nuevo modelo educativo para el sistema tecnológico, se propone un nuevo paradigma “... en el sentido que exige actitudes nuevas y propicias para la construcción del conocimiento, su facilitación, el trabajo colaborativo y la comunicación asertiva.”³⁵

* Ver ANUIES. **Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica**. México 2000, págs179-193.

³⁴ Ibid. .pág 177

³⁵ **Modelo Educativo para el Siglo XXI**. Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, pág 30

Esencialmente en este modelo educativo, se proyecta la figura del profesor como facilitador de conocimientos, lo que implica reflexionar sobre la forma de evaluar la práctica docente, la descentración del profesor como transmisor de conocimientos a la figura de facilitador, implica concebir una evaluación no solamente en términos cuantitativos sino incluir aspectos cualitativos.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES

Retomemos la experiencia del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en el sistema tecnológico**, inicialmente representó una oportunidad de tener información adicional acerca de la calidad en el desempeño de sus profesores, conforme este programa se implementaba íntegramente en el sistema tecnológico, la “calidad” en el desempeño docente fue motivada en gran medida por la asignación presupuestal vinculada con los resultados de la evaluación, lo que generó una actitud constante en los profesores por la búsqueda y cumplimiento de requisitos que les permitan acceder a mayores recursos presupuestales, lo que finalmente no siempre ha significado consistentes mejoras en los procesos de trabajo académico.

Durante su ejecución se ha logrado cumplir con objetivos importantes marcados en los programas sectoriales de educación, tal es el caso de la actualización y superación del profesorado, (incremento en los estudios de posgrado, cursos de actualización académica y profesional, obtención de grado), participación en actividades de investigación tanto en nivel superior como en el nivel medio, utilización de tecnologías en la práctica docente, etc. Sin embargo, se ha priorizado en una evaluación cuantitativa, contabilizando elementos que no siempre reflejan la calidad en el desempeño docente, dejando de lado la información proveniente de la opinión de los estudiantes respecto al desempeño de sus profesores, el **CoSNET** diseñó un instrumento de evaluación docente de la educación superior tecnológica, en él que se incluye una amplia gama de factores que evalúan el trabajo docente, no obstante, no se ha vinculado la información adecuadamente en el sistema de evaluación del programa de estímulos, no se ha considerado suficientemente la posibilidad de contar con los parámetros de referencia que indican válidamente las condiciones en la que se desarrolla el trabajo docente.

De manera general en todas las instituciones educativas, incluyendo el ámbito tecnológico, la aplicación de programas de estímulos ha generado inconvenientes en la evaluación docente, el origen de una serie de prácticas no siempre positivas entre los profesores, tales como la competencia, la simulación, la prioridad de actividades y en ocasiones hasta el fraude, que no contribuyen al desarrollo del proceso académico, los mecanismos de evaluación han orientado el trabajo docente, en ocasiones se ha obtenido resultados efectivos al impulsar al docente a realizar ciertas actividades, sin embargo al convertirse en una práctica habitual, éstos dosifican sus actividades conforme a lo que otorga más puntuación en el sistema de evaluación, no considerando la calidad o el sentido de lo que se hace, lo que importa es acumular puntos.

La utilización de los sistemas de evaluación por puntos conlleva otra desventaja dentro del proceso de otorgamiento del estímulo, el acumular puntos implica comprobar las actividades académicas mediante constancias y evidencias documentales no siempre relevantes pero que en conjunto permiten a los profesores acceder a mejores niveles dentro del estímulo, en este proceso lamentablemente intervienen factores ajenos a la calidad en el desempeño de los académicos. Ante tal situación, es imprescindible desarrollar mecanismos de evaluación que propicien la reorientación y aplicación de las capacidades de los profesores para el mejor desarrollo académico de sus alumnos y el apoyo permanente a los procesos institucionales de enseñanza-aprendizaje vinculados con las estrategias individuales de superación y actualización.

En este sentido, es importante considerar lo siguiente: "Un sistema de evaluación del desempeño académico, en cualquier institución de educación superior, no tiene que ser concebido como un proyecto acabado, definitivo y de aplicación general. Por una parte, las distintas etapas del desarrollo institucional pueden requerir del fomento de actividades diferentes, o cuando menos, de énfasis particulares en momentos históricos distintos. De ser así, será conveniente ajustar

los parámetros de evaluación a las situaciones y objetivos prioritarios en cada etapa del proceso de consolidación de la institución...”³⁶

En este sentido y retomando la idea anterior, en el sistema tecnológico conformado por instituciones de nivel superior y medio superior, se ha intentado incidir en este tipo de situaciones considerando las prioridades del contexto académico como la pauta para la continúa revisión y modificación de los sistemas de evaluación (renovación de actividades académicas, variación en las puntuaciones), así como la actualización de requisitos de ingreso al programa de estímulos, con este tipo de iniciativas se pretende impulsar a los profesores a realizar diversas actividades evitando el ostracismo académico y eliminando de alguna manera la simulación entre los académicos, pero no se ha realizado una reestructuración íntegramente del instrumento de evaluación del programa de estímulos, ya que el tiempo que lleva el programa ha predominado una evaluación de los aspectos más estructurados y formales de la función docente, además de que el diseño de estos mecanismos de evaluación se han hecho sin la participación directa de los profesores, quienes son los principales usuarios, involucrados y beneficiarios en este proceso.

Esta es una de las grandes dificultades a las que se enfrenta la evaluación del trabajo docente en México, la preeminencia de la lógica productivista con un enfoque predominantemente administrativo de los programas de estímulos, finalmente los indicadores que se establecen en los instrumentos de evaluación proporcionan datos cuantificables de las actividades académicas, como por ejemplo: asistencia, entrega en tiempo y forma de calificaciones de alumnos, número de ponencias, número de cursos de actualización a los que asistió el profesor, número de alumnos atendidos, número de publicaciones, número de materias diferentes por año, etc., por mencionar sólo algunos aspectos, sin

³⁶ Magdalena Fresán Orozco, Alejandra Romo López y Yolanda Vera Chávez “La calidad en la Educación Superior” en *Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. ANUIES. pág 87

embargo, como lo señala Eduardo Ibarra Colado “a partir de tales indicadores, resulta imposible valorar adecuadamente los resultados del proceso de enseñanza y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, así como el desempeño docente del maestro a lo largo de este proceso. Más aún, tales indicadores nos dicen muy poco acerca del comportamiento docente tanto dentro como fuera del aula, y del desempeño individual del maestro o de su participación como integrante de un colectivo más amplio, que se responsabiliza de la planeación y conducción integral de la enseñanza”.³⁷ Generalmente en los instrumentos de evaluación prevalece el objetivo de verificar los aspectos más formales y estructurados del desempeño docente, no considerando actividades que pudieran impactar en la calidad del proceso educativo entre alumno y profesor.

Este aspecto ocupa un espacio significativo en la discusión sobre la finalidad de la evaluación en el contexto educativo, Ángel Díaz Barriga señala que se contraponen una perspectiva *formal* de la evaluación frente a una *sustantiva*, en la primera predomina la utilización de instrumentos de evaluación que ofrezcan resultados objetivos y una visión de la educación como productora de cosas tangibles, mientras que en la segunda, por el contrario, se concibe la educación como un proceso en el que interviene una dimensión cualitativa que fundamentalmente produce bienes **simbólicos**; “... esto es, bienes no tangibles, por lo tanto no medibles; se considera aquí que la tarea de la evaluación consiste en aportar elementos para que los actores de la educación tengan condiciones para mejorar ese proceso; por lo tanto la evaluación es un acto que se ejecuta con y desde los actores...”³⁸

La esencia del trabajo académico se compone de múltiples actividades no mensurables, que operan en el orden de lo simbólico, factores que están presentes en las relaciones que el profesor establece con sus alumnos, la

³⁷ Eduardo Ibarra Colado “Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico” en *Evaluación Académica*, pág 79

³⁸ Ángel Díaz Barriga. “Evaluar lo académico. Organismos Internacionales, nuevas reglas y desafíos” en *Evaluación Académica*, pág 26

recreación y la manera en la transmisión de conocimientos y experiencias, que no siempre están incluidas en los sistemas de evaluación y que no es un producto a corto plazo cuyos efectos se puedan contabilizar.

En el **SNET**, el programa de estímulos se ha constituido en una práctica institucional más, la evaluación del desempeño docente se ha realizado de forma instrumental, los factores que evalúan el desempeño docente han funcionado como eje rector de las actividades académicas realizadas por los maestros dentro de las instituciones educativas, sin embargo, consecuentemente con los cambios en el contexto educativo, estos factores de evaluación, el reglamento y los lineamientos de la SHyCP han sido rebasados.

A partir de esta consideración, es preciso realizar un **diagnóstico** sobre el impacto del programa de estímulos en el **SNET**, vinculando los aspectos económicos, sociales y principalmente académicos y cómo éstos han ejercido una influencia decisiva en el campo de la enseñanza. **Si** realmente estimular económicamente a los profesores repercute de manera favorable en los procesos de enseñanza-aprendizaje y si la calidad de su desempeño se ha incrementado. Los resultados permitirán plantear nuevas perspectivas para la modificación del programa actual.

Es decir, reestructurar los fundamentos normativos a la vez que contemplar las dimensiones políticas, académicas y teóricas que integran la evaluación académica, ya que por una parte, dimensionar los factores de evaluación sobre el análisis del discurso educativo en estrecha relación con las necesidades actuales, proporcionará una base sólida para dirigir el desempeño docente hacia las metas que se plantean en el Programa Nacional de Educación, y por otra la reflexión sobre la forma de evaluar el desempeño docente, ya que el efecto que un programa de estímulos tiene en la actividad académica es bastante significativa, es decir, la influencia y la direccionalidad que éste ejerce en los objetivos que los maestros plantean en el ejercicio de sus funciones y su desempeño es un aspecto que no puede quedar estático.

Es importante que los resultados de los procesos de evaluación docente tengan un impacto más allá del puntaje y la asignación de un estímulo económico adicional que se le otorgan al profesor por cumplir con su función, deben tener efecto sobre la toma de decisiones institucionales orientadas a mejorar la calidad de la docencia, además debe existir una articulación entre los diferentes procesos de evaluación para lograr una transformación cualitativa en el quehacer educativo.

En este sentido, la evaluación institucional debiera vincularse con los resultados de los otros dos modelos de evaluación: el rendimiento estudiantil medido a través de exámenes nacionales de calidad y de admisión, así como con la evaluación del desempeño docente, esto permitiría una visión más global de los diversos factores que integran el proceso educativo, y de esta forma estar en condiciones de proyectar los objetivos viables para la mejora de dicho proceso.

Impulsar la transformación hacia procesos educativos de calidad y vanguardia, es el objetivo de la creación del conjunto de valores, procedimientos y actores, que integran lo que podríamos denominar una cultura de la evaluación, que no debe únicamente considerar el análisis como un procedimiento administrativo, sino una herramienta para comprender el proceso educativo como una amplia gama de actividades, niveles, direcciones y actitudes, como una totalidad.

BIBLIOGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA

- ANUIES. *Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. ANUIES., Col. Biblioteca de la Educación Superior, México 2000.
- Bourdieu, Pierre. *El oficio del sociólogo*. Siglo XXI editores S.A. de C.V., vigésimo tercera edición, México 2002.
- Canales Sánchez, Alejandro. *La experiencia institucional con los programas de estímulo. La UNAM en el período 1990-1996*. Serie Tesis de Maestría en Ciencias en la especialidad de Investigaciones Educativas, No. 32 CINVESTAV-DIE, México 2001.
- Castañón Lomnitz Heriberta “*Sistemas de valoración de la actividad académica en México*” en Evaluación Académica, UNAM-CESU, FCE, México 2000.
- Castillo, Isidro. México: *Sus revoluciones sociales y la Educación*. SEP-UPN., Ed. Eddisa S.A. de C.V., Tomos del I al V, México 2002.
- Comas Rodríguez, Oscar Jorge. *Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM*. ANUIES. Col. Biblioteca de la Educación Superior, México 2003.
- CoSNET. *Foro: La Educación Tecnológica Pública. Un reto de calidad para México*. Serie Col. Cuadernos del CoSNET, SEIT-CoSNET, México, abril 2001.
- De Vries W. *La evaluación en México: una década de experiencias y paradojas*. Serie Pensamiento Universitario, UNAM-CESU, Tercera Época, Núm. 90 México 2000.
- Díaz Barriga, Ángel, Pacheco Méndez, Teresa (coord). *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. CESU-UNAM. Pensamiento Universitario, Tercera Época 86. México, 1997.

"Evaluar lo Académico. Organismos Internacionales, nuevas reglas y desafíos" en Evaluación Académica, UNAM-CESU, FCE, México 2000.

"Los programas de evaluación (estímulos) en la comunidad de investigadores. Un estudio de la UNAM" en Universitarios: institucionalización académica y evaluación. CESU-UNAM. Pensamiento Universitario, Tercera Época 86. México, 1997

Didou Aupetit, Silvie y Martínez Ruiz, Susana. *Evaluación de las Políticas de Educación Media Superior y Superior en el Sector Tecnológico Federal 1995-2000*. SEP-SEIT-CoSNET, México 2000

Fresán Orozco, Magdalena (coord). *Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica*, ANUIES, Col. Biblioteca de la Educación Superior. México, 2000.

Garza Caballero, Manuel. *El Sistema de Educación Tecnológica en México. Trabajo Recepcional para su ingreso a la Academia Mexicana de la Educación*, México 1982.

Gago Huguet, Antonio. *Apuntes acerca de la Evaluación educativa*. SEP, primera edición, México, diciembre 2000.

Ibarra Colado, Eduardo. "Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico" en Evaluación Académica, UNAM-CESU, FCE, México 2000.

Inclán Espinoza, Catalina. "Estudio de impacto de los programas de estímulos en el trabajo docente. El caso de la UNAM" en Universitarios: institucionalización académica y evaluación. CESU-UNAM. Pensamiento Universitario, Tercera Época 86. México, 1997

Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel. *Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos*. UPN Colección educación No. 15, México 2000.

Martínez Della Rocca, Salvador, Ordorika Sacristán, Imanol. *UNAM, espejo del mejor México posible: la Universidad en el contexto educativo nacional*. Ediciones Era, Series: Problemas de México, México 1993

Memoria del Quinto Foro de Evaluación Educativa, Ensenada, Baja California, 2002

Mendoza Ávila, Eusebio. "La educación Tecnológica en México" en Historia de la Educación Pública., pp 463-531. SEP-FCE, México 1981

Pacheco Méndez, Teresa, Díaz Barriga, Ángel (coord.). *Evaluación académica*. CESU-UNAM, FCE. México 2000.

Pérez Rocha, Manuel. *Educación y desarrollo. La ideología del Estado Mexicano*. Serie Estado y Educación en México. Editorial Línea, octubre de 1983.

Poder Ejecutivo Federal. *Programa para la Modernización Educativa 1989-1994*.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000

Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000

Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006

Programa Nacional de Educación 2001-2006

Rodríguez, María de los Ángeles (coord). *Cincuentenario de los Institutos Tecnológicos en México 1948-1998*. Dirección General de Institutos Tecnológicos, Memoria Tomos I y II, México 1998.

SEP. *Desarrollo del Sistema de Educación Tecnológica 1980-1990*. SEP, México 1990

La Educación y la investigación tecnológicas en la década de los 80. Cuadernos de la SEP.

Memoria de la Presentación del Programa de Desarrollo de la Educación Tecnológica 2001-2006. SEP-SEIT, México, marzo 2003.

Modelo de la Educación Media Superior Tecnológica. SEP-SEIT-CoSNET, México, junio 2004.

Modelo Educativo para el Siglo XXI. Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. SEP-SEIT-CoSNET, México, marzo 2004.

Perfil de la Educación en México. SEP, México 1999.

Revolución Educativa. Cuadernos SEP 1983-1984

- SEP-SEIT. *Programa de Desarrollo de la Educación tecnológica 1995-2000.*
Programa de Desarrollo de la Educación Tecnológica 2001-2006
Sistema Nacional de Educación tecnológica. SEP-SEIT, México 1998.
- SEP-SEIT-CoSNET. *Estadística Básica del Sistema Nacional de Educación Tecnológica. Inicio de Cursos: 1994-1995, 1995-1996, 1996-1997, 1997-1998 y 1998-1999.*
Estadística Básica del SNET 2001-2002
- Solana Fernando, Cardiel Reyes, Raúl Y Bolaños Martínez, Raúl (coord.) *Historia de la Educación Pública en México.* Ed. FCE-SEP, México 1981
- Solorzano Gómez, Cristian Mario. *Un análisis histórico de la educación tecnológica en México (1939-1982).* Tesis de Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, 271 pp. UNAM, FCPyS, 1986.
- Sotelo Inclán, Jesús. *“La Educación Socialista”* en Historia de la Educación Pública en México. Ed. FCE-SEP, México 1981
- Villa Treviño, Saúl. *“El Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica”* en Revista de la Educación Superior, Vol XVII, Núm 3 (67), julio-septiembre 1988

DOCUMENTOS

“La Carrera Docente del Personal Académico” Grupo Técnico CONAEVA, México D.F., marzo de 1992

Caracterización del Programa “La Carrera Docente del Personal Académico” Sugerencias para su revisión y ajuste. CONAEVA, México, mayo 1993

“Lineamientos Generales y Estrategias para Evaluar la Educación Superior” CONAEVA, México septiembre 1990

Lineamientos y Criterios para Otorgar las Becas al Desempeño Académico en las Instituciones de Educación Superior” México 1990

“Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior” de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, abril de 1994.

“Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior” de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1 de abril de 1997.

“Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior” de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 22 de octubre de 2002.

Reglamento del **“Programa de Estímulos al Desempeño de los Profesores del Nivel Superior de la UECyTM,** Mayo 1994

Reglamento del **“Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Superior Tecnológica Agropecuaria”** Mayo 1994.

Reglamento del Programa **“Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Dirección General de Institutos Tecnológicos”,** Mayo 1994.

Reglamento del **“Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la DGETI”** Abril 1995.

Reglamento del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente,** CoSNET, Abril 1996.

Reglamento del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente**, CoSNET, 1998-1999

Reglamento del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación**, CoSNET, 1999-2000

Reglamento del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación**, CoSNET, 2001-2002

Reglamento del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente**, CoSNET, Abril 2003.

Evaluación Docente de la Educación Media Superior Tecnológica, CoSNET