

LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DEL TRABAJO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR INSTITUTIONAL POLICIES OF TEACHING WORK IN HIGHER EDUCATION

MÓNICA LOZANO MEDINA
Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco, México
monicalozano1@gmail.com

Cómo citar: Lozano Medina, M. (2018). Las políticas institucionales del trabajo docente en la educación superior. *Revista Educación y Ciencia*, 7(50), 64-76.

Recibido: 13 de agosto de 2018; **Aceptado para su publicación:** 19 de octubre de 2018

RESUMEN

En este artículo se analizan distintos programas que forman parte de las políticas públicas de los últimos treinta años, que han modificado la forma de organizar el trabajo de los profesores de educación superior. En este sentido, la tesis fundamental es que los cambios de las políticas institucionales implementadas al trabajo docente son producto de las políticas y programas impulsados por las políticas educativas, lo que ha llevado a regular de manera externa y homogénea la calidad del trabajo docente. Para ello, se revisaron Estatutos, Reglamentos y Programas dirigidos a los docentes de diversas Universidades Estatales. Los resultados revelan que existe una gran concordancia en la incorporación de criterios e indicadores emanados de programas y políticas externas a las Universidades.

Palabras clave. Políticas educativas, política institucional, educación superior, trabajo docente

ABSTRAC

This paper analyzes different programs that are part of the public policies of the last thirty years, which have modified the way of organizing the work of higher education teachers. In this sense, the fundamental thesis is that changes in the institutional policies implemented to teaching work are product-driven policies and programs educational policies, which has led to regular external and homogeneous quality of teaching. To do this, statutes, regulations and programs for teachers from various State Universities were reviewed. The results reveal that there is a great concordance in the incorporation of criteria and indicators emanating from programs and policies external to the universities.

Keywords: Educational policies, institutional policy, higher education, teaching work

INTRODUCCIÓN

Las políticas educativas impulsadas en la educación superior de manera particular al inicio de la década de los años noventa han modificado a las instituciones en las formas de organizarse, de involucrarse con los otros, de trabajar con el otro, y de manera particular trastocaron a los Profesores de Tiempo Completo (PTC) en sus funciones, roles, formas de participación institucional y formas de actualizarse.

Es decir, las políticas educativas que se impulsaron a principios de la década de 1990 para todo el Sistema Educativo Nacional convirtieron a la evaluación en un baluarte de la medición de la calidad educativa, al someter de esta manera, al Sistema de Educación Superior —y de manera muy particular a

las instituciones de educación superior públicas— a evaluarse de distintas maneras. Surgió así la evaluación de las instituciones, los programas educativos, docentes, estudiantes, entre otros, de tal forma que se convirtieron en mecanismos de control y en indicadores homogéneos, sin importar las diferencias entre instituciones, programas, estudiantes o docentes universitarios.

El presente artículo se centra en identificar cómo los procesos de evaluación —impulsados por políticas públicas del ámbito educativo— han permeado las políticas institucionales, de tal forma que regulan el trabajo académico a través de una lógica y control externos que promueven el hecho de que las normas académicas se rijan por criterios o indicadores de programas, que en algunos de los casos fueron creados como estímulos económicos, y ahora, se integran a la evaluación de la calidad educativa. Es decir, la tesis fundamental es que los cambios de las políticas institucionales implementados al trabajo docente son producto de las políticas y programas impulsados por las políticas educativas emanadas de los diversos sexenios, al regular de esta manera, la calidad institucional del trabajo docente.

Para ello, primero se ubican algunas de las políticas y programas que se implementaron en México durante casi treinta años de su impulso; en un segundo momento se da un panorama de los programas que se han promovido para la evaluación docente; por último, a través de una revisión documental de diversas instituciones educativas públicas, se identifica cómo éstas han implementado en la vida institucional indicadores de evaluación de programas gubernamentales, modificando así sus estatutos generales, reglamentos o programas de estímulos, ajustando de esta manera una forma de concebir y medir el trabajo docente y su relación con la institución.

A CASI TREINTA AÑOS DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN Y SUS PROGRAMAS

Las crisis económicas y financieras que el país sufrió en 1982 fueron detonantes importantes para que, en la década de los años noventa —durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, de acuerdo con un mundo cambiante y con nuevas formas de regulación económica y política— el Estado mexicano se enfrascara en la búsqueda de una sociedad que respondiera a las expectativas, normas y valores de las sociedades modernas occidentales. En este devenir se encuentra el proceso educativo como instrumento fundamental para llevar a cabo la modernización de la sociedad.

Por ello se elaboraron en el ámbito educativo varios programas y estrategias para impulsar y lograr que el proyecto modernizador se desarrollara exitosamente. Las acciones que en política social, y específicamente en el plano educativo, ha llevado a cabo el gobierno mexicano —tanto en la administración de Carlos Salinas de Gortari, como hasta ahora en el sexenio encabezado por Enrique Peña Nieto— han sido vertidas en cada uno de sus Programas o Planes de Desarrollo, en los que se observa la importancia de realizar acciones tendientes a transformar el sentido de la educación: desarrollar reformas y programas que pretendan darle un carácter diferente al proceso educativo, proporcionándole funciones específicas como respuesta a condiciones externas concretas.

Es así como, desde la década de 1980 y posteriormente en la década de los noventa, el Estado interviene en la creación de organismos y estructuras de regulación para medir el desempeño, al evaluar los productos de cada institución, programa o individuo (Rubio Oca, 2006), para lo cual se requirió instalar la evaluación como práctica constante de las instituciones, los profesores, los alumnos y los programas educativos. En la gestión de las instituciones había que evaluar más los resultados que los medios y los insumos, mostrando sus resultados a la sociedad. El gobierno debía propiciar la competencia entre instituciones e impulsar la creación de nuevas instituciones tanto públicas como privadas, someter la política laboral (contratación y promoción de académicos) a la evaluación, y vincular su salario a la calidad de su desempeño (Mejía, 2016).

De tal suerte, que se ciñó a la evaluación como uno de los instrumentos centrales, sustentando que “(...) para mejorar es necesario medir, juzgar, y comparar, y solamente mediante la evaluación sabremos cómo somos y qué nos falta ser, cómo queremos ser y cómo debemos ser” (Gago, 1992, p. 172).

Se inicia así un paradigma empresarial que modifica las formas de regulación estatal, instaurándose la lógica en la que la eficiencia es la manera de ejercer la gestión, y se replantean las metas y orientaciones de las instituciones educativas basándose en los principios de rendición de cuentas, de auditoría y evaluación de resultados, en los que no sólo el Estado solicita esta responsabilidad, sino que diferentes actores sociales también demandan esa rendición de cuentas —la familia, los trabajadores, los

empresarios, etcétera—. Por consiguiente, la rendición de cuentas se vuelve un requerimiento para mostrar dos cosas: que se ha actuado con responsabilidad, y que se ha cumplido con la función social que le ha sido asignada.

En el ámbito político y administrativo, las instituciones de educación superior —y en especial a partir de lo que se denominó “Modernización educativa en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari— incorporaron poco a poco nuevas reglas y normas para mostrar al Estado y a la sociedad que cumplían con las funciones para las cuales habían sido creadas, lo cual fue posible gracias a la continuidad y la diversificación de los programas que desde los Planes Sectoriales de Educación se impulsaron: Programa de Desarrollo Educativo (PDE) 1995-2000, Programa Nacional de Educación (PRONAE) 2001-2006, Programa Sectorial de Educación (PSE) 2007-2012, y el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018, consolidando de esta manera el modelo de evaluación propuesto para la educación superior, sustentado en la existencia de una relación entre calidad, evaluación y financiamiento. De esta forma, se implementaron diversos programas evaluativos a los cuales las IES se fueron insertando en distintas maneras, tiempos y funciones:

- Modificación en sus formas de gestión y organización institucional, a fin de obtener recursos extraordinarios: Fondo de Modernización para la Educación Superior (FOMES); Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), actualmente Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE).
- Incorporación de indicadores de competitividad académica y productividad de los profesores de tiempo completo: Sistema Nacional de Investigadores (SNI), Programa de Becas de Desempeño Académico (PBDA), Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) actualmente, Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP).
- Fortalecimiento en la trayectoria académica de los estudiantes. Se asume que una institución de calidad debe tener menos abandono y rezago escolar y mayores índices de egreso: Programa Institucional de Tutorías, Programa Nacional de Becas de Educación Superior (PRONABES), actualmente de Manutención.
- Medición de los conocimientos y capacidades de los estudiantes de nivel medio superior y superior, egresados y personas con estudios truncos que deseen obtener un grado académico, logrando con ello la selección y distinción de estudiantes y egresados: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) con sus diversos tipos de exámenes.
- Valoración y acreditación de los programas educativos que “aseguran” que éstos sean de calidad: Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. (COPAES).

Es decir, se intentó a través de estos programas o acciones “favorecer la consolidación de una política de competitividad” (Jiménez, 2016, p. 120) en la que se midiera la calidad educativa de las IES mediante el cumplimiento de diversos programas gubernamentales. Así que, a partir de competir por recursos extraordinarios, se pudiera contar con un mayor número de miembros de SNI, con más programas acreditados por su calidad, ofrecer mayor movilidad, entre otros aspectos, las IES se debaten por alcanzar mejor ranking nacional y/o internacional.

Por último, la evaluación de la práctica docente a finales de la década de los ochenta fue impulsando la evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes (Arbesú y otros, 2006). Si bien en un inicio la evaluación del desempeño docente se promovió como una acción para mejorar la función docente, los resultados presentados por Rueda (2008) muestran que el sentido de la evaluación se fue trastocando instaurándose poco a poco como una estrategia para mejorar el nivel salarial de los académicos, o para ser promovidos.

En otros casos, las IES promueven las evaluaciones de los profesores con fines de cumplimiento de evaluación por parte de organismos externos, con el fin de mejorar y reconocer los programas educativos de calidad; en este sentido el CIEES (2016), solicita que las instituciones cuenten con un programa de evaluación para “(...) vigilar que los docentes cumplen con la normativa de la institución en cuanto a asistencia, puntualidad y cumplimiento del programa de estudios.” (CIEES, 2016, p. 24).

Así mismo, el COPAES (2016) señala como un indicador a considerar para la acreditación del programa educativo que muestre los Instrumentos y mecanismos que permitan la participación de los estudiantes y de los cuerpos colegiados para evaluar la calidad del desempeño de los docentes en el aula.

De esta manera, la evaluación docente se convierte en uno de los indicadores importantes y requeridos por estos organismos externos, convirtiéndose así en un requisito para evaluar la calidad educativa de las IES. Olvidando en la mayoría de los casos la gran complejidad de esto, presentando a veces una falta de coherencia entre el modelo educativo propuesto por la institución y lo que se busca que el docente realice en el aula, o en aras de contar con una evaluación docente se realizan instrumentos generales sin identificar las especificidades de las carreras, de las modalidades educativas, de las disciplinas, dejando en ocasiones de lado un sentido de mejora de la función docente.

¡QUÉ IDEAS!, CREANDO Y RECREANDO PROGRAMAS PARA LA LABOR DOCENTE

Los diversos programas evaluativos que se fueron incorporando en la década de los años noventa para mejorar la educación superior desde las lógicas gubernamentales llevó a que las instituciones educativas incorporaran nociones de productividad, eficiencia y eficacia provenientes del ámbito empresarial, ante la crisis de legitimidad de la educación superior (Correa, 2008).

Es así como las IES se exteriorizarán como eficientes y productivas incorporando para ello la evaluación como un mito racionalizado. En consecuencia, los docentes fueron trastocados en su rol docente a fin de mostrarse como productivos —en términos de productos cuantificables desde la lógica de los instrumentos evaluadores—, siguiendo así la dinámica que genera la lógica de la evaluación, es decir, ceñirse, por ejemplo, a escribir en revistas indexadas, editoriales reconocidas, desarrollar habilidades tecnológicas, trabajar en grupos colegiados; en pocas palabras, adecuar su perfil a los requisitos de las instancias evaluadoras.

De esta forma, se fueron creando diversos programas para evaluar el desempeño académico con funciones y requerimientos distintos: a) Precariedad docente y los programas de estímulos, y b) las funciones del docente y formas de organización académica.

PRECARIEDAD DOCENTE Y LOS PROGRAMAS DE ESTÍMULOS

En la década de los noventa ante la crisis económica, y frente el problema salarial que ésta trajo consigo, se impulsaron diversos Programas de Estímulos al Personal Docente, cuyo diseño fundamental se enfocó en un pago adicional al salario para promover la dedicación y permanencia del personal académico de las instituciones de educación superior y compensar en parte la ausencia de un aumento directo al salario.

Bajo este esquema, cada profesor de manera voluntaria obtiene estímulos adicionales al salario según su desempeño, después de entregar constancias de sus actividades académicas. Los criterios se guían por lineamientos establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pero cada universidad tiene cierto grado de libertad para establecer los procedimientos pertinentes (Buendía y otros, 2017).

Este tipo de programas ha puesto en tensión de diversas maneras a los docentes, entre una preocupación por acceder a los estímulos económicos a consecuencia de los bajos salarios, hasta ponerlos en un estado de competencia de unos contra otros para alcanzar los mejores a niveles partir de la lógica del mercado: los que producen más tienen más valor; o poner en duda estas prácticas en las que pareciera que la docencia y el trabajo académico se diversifica y se mide.

En consecuencia, los productos del trabajo académico son valorados a partir de un tabulador académico establecido por un grupo de académicos o de expertos, lo relevante de esto es que los académicos y docentes se van adaptando a los ritmos de producción en los tiempos estipulados y el trabajo realizado se va adecuando a los productos solicitados.

De esta manera, los académicos y docentes se fueron incorporando a estos programas bajo los requerimientos e indicadores que se fueron estipulando. Si bien existe una gran diversidad de programas, hay dos que son fundamentales: el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el Programa de Becas al Desempeño Docente (PBDD).

DEL SNI

El SNI comienza sus actividades en 1984 en el ámbito del CONACYT y se desarrolló para incentivar la permanencia en el sector académico de docentes con alta dedicación y la captación de jóvenes en un contexto de deterioro salarial, producto de la crisis económica, siendo así un incentivo para docentes preferentemente con doctorado y que sus actividades tuvieran que ver en particular con la investigación.

Sin embargo, el gobierno federal de Vicente Fox impulsó una estrategia que modificó y dio otra función a los profesores acreedores del SNI, al considerarlo como un indicador de calidad institucional mediante el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), actualmente Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa, (PFCE), el cual tiene como propósito lograr mejores niveles de calidad en sus programas educativos y servicios que ofrecen mediante la asignación de fondos extraordinarios que se concursan.

Bajo este Programa, las IES población objetivo (Universidades Públicas Estatales [UPE], con Apoyo Solidario [UPEAS], Tecnológicas y Politécnicas) han tenido que demostrar, entre otros aspectos, que ha mejorado la capacidad académica de sus Profesores de Tiempo Completo (PTC), de tal forma que contar con profesores con posgrado y que son miembros del SIN son los indicadores que apoyarán institucionalmente a las IES para ser consideradas de calidad.

DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Este programa es una propuesta estatal que se centró en diferenciar la política salarial de los académicos de las universidades a través de recompensas y estímulos al trabajo docente previa evaluación. Es decir, “los Programas de Estímulos Económicos fueron creados ante el deterioro salarial de los años ochenta, no para estimular la formación de trayectorias progresivas, de largo plazo, valorando el avance de cada profesor en su disciplina científica” (Comas y Lastra, 2013, p. 136).

En la década de los noventa las universidades establecieron sus categorías e indicadores de acuerdo con sus iniciativas, privilegiando a los profesores de tiempo completo y su trabajo individual, estableciéndolo como un ejercicio de evaluación de la actividad docente.

Sin embargo, al inicio de la década del 2000, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Secretaría de Educación Pública, modificó radicalmente el Programa de Evaluación Docente y estableció el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior (ESDEPED) cuyo objetivo principal fue “ (...) valorar y estimular el desarrollo del personal docente en las categorías de tiempo completo, medio tiempo y asignatura que realicen con calidad, dedicación y permanencia las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados (SEP, 2017, s/p).

Como podemos observar, las políticas públicas educativas se van insertando en las políticas institucionales, identificando en este programa las funciones que se establecen para los académicos y docentes de la educación superior, docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.

LAS FUNCIONES DEL DOCENTE Y LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN ACADÉMICA

El Programa de Mejoramiento del Profesorado surge en 1996 sostiene supuestos claves que incidirán en el trabajo académico y en la definición de éste, que serán avalados por diversas normatividades y políticas institucionales de manera importante, es decir, en ese entonces el PROMEP fue diseñado para mejorar el nivel de habilitación del personal académico de tiempo completo, fomentando el desarrollo y la consolidación de los Cuerpos Académicos (CA).

Por tal motivo, y a partir de ese momento, la organización del trabajo y la habilitación de los profesores de tiempo completo (PTC) fueron adecuando a una nueva forma (desagregada y fragmentada) las funciones y los roles de los PTC, siendo que, si bien esta fue en un inicio una política para las Universidades Públicas pronto abarcó a todo el sistema de educación superior, todo ello, en aras de transformar —desde el discurso— a la educación superior para lograr el país que se requería.

En consecuencia, se inició poco a poco una transformación de las funciones de los PTC en las

instituciones públicas de educación superior Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP, antes PROMEP).

De la misma manera, bajo este programa, y con base en la propuesta de la ANUIES en el año 2000, se estableció una definición de las políticas que orientaron el desarrollo de la educación superior, y se determinó como un eje fundamental de la calidad educativa el valor del trabajo colegiado a través de cuerpos académicos (C. A.).

En consecuencia, se establecen tres tipos de C. A., de acuerdo con el tipo de los PTC que lo conforman, la producción y la actividad académica que realizan, consolidado, en consolidación, en formación.

Así, este programa establece las funciones académicas de los PTC y las formas de organizarse para la realización de sus actividades, en las que, para ser considerado un cuerpo consolidado, por ejemplo, los integrantes deben demostrar o tener el grado de Doctor; entre sus productos se cuentan: autoría de libros, capítulos de libros, artículos indizados y/o arbitrados, la formación de recursos humanos en licenciatura y en posgrado, son perfil deseable.

Para lograr parte de estos cambios, el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), implementado para el periodo 2000-2006, fue una estrategia importante que aglutinó los diversos programas o acciones de evaluación de los PTC, y tuvo como propósito fundamental contribuir “(...) mediante el otorgamiento de recursos financieros extraordinarios destinados para la mejora y el aseguramiento integral de la calidad de la oferta educativa, así como de los servicios que ofrecen las instituciones de Educación Superior (IES)” (SEP, 2014, s/p).

Este programa, para lograr una educación de buena calidad, fomentó que las IES formularan programas integrales de fortalecimiento institucional que les permitieran lograr niveles superiores de desarrollo y consolidación; para ello era necesario considerar entre otros aspectos: la superación académica del profesorado y la consolidación de cuerpos académicos, promover enfoques educativos de aprender a aprender, con lo cual las IES se dieron a la tarea de capacitar a los profesores en enfoques educativos en el aprendizaje y las tecnologías.

Es decir, con este programa se identifica de manera contundente cómo se fueron integrando otros programas de evaluación docente y de estudiantes a partir del CENEVAL. Así, las evaluaciones de los PTC tanto de orden individual (SNI, Perfil PRODEP) como grupal (Cuerpos Académicos), ponen de manifiesto un sentido del trabajo académico, que hará, desde las lógicas discursivas oficiales, que la educación superior garantice el nivel de calidad de cada una de las IES.

Con base en lo anterior, podemos esquematizar el quehacer del académico de la siguiente manera:

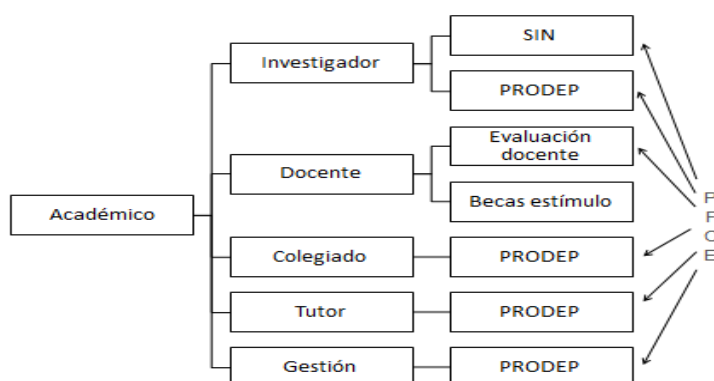


Figura 1. El trabajo del profesor de tiempo completo

Fuente: elaboración propia

LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES: IMPLEMENTANDO ACCIONES DESDE PROGRAMAS EXTERNOS

“Hay que subir la zanahoria”, expresión que denota cómo ante las resistencias o tensiones que generan la regulación externa en las instituciones educativas, las autoridades han implementado acciones de diversa índole, utilizando las instancias colegiadas para que los indicadores o las expresiones de productividad de los diversos programas implementados para los Profesores de Tiempo Completo desde las acciones gubernamentales, sean aplicadas para lograr, bajo la lógica de la calidad educativa, que los profesores de tiempo completo se vean en la necesidad, en caso de que así lo deseen, de irse incorporando de manera paulatina a las evaluaciones y con ello a las nuevas lógicas institucionales.

Para identificar cómo han permeado el trabajo docente las políticas educativas de educación superior se realizó una búsqueda de las políticas institucionales de las IES; para tal fin, de manera particular se revisaron los Estatutos de la Ley Orgánica, los reglamentos para el personal académico, así como el estímulo de desempeño docente de las 34 Universidades Públicas Estatales. De esta forma, se distingue cómo las instituciones han permeado con su normatividad los planteamientos del trabajo docente desde políticas externas.

MODIFICACIÓN DE LA FORMA DE ORGANIZAR A LA INSTITUCIÓN

Si bien el tema que nos ocupa es el trabajo docente, éste no puede ser comprendido si no señalamos de manera general la modificación en la organización de las instituciones, de tal forma que la revisión de los Estatutos generales nos permite identificar cómo fue permeando la idea de conformar el trabajo general de la institución y con ello, las funciones y actividades docentes.

Un primer elemento fundamental para el trastocamiento del trabajo docente fue incursionar en una organización por Departamentos Académicos o Dependencias de Educación Superior (DES), observando cómo se establece la organización institucional, cuáles son los requisitos para poder conformarla y cuáles son las funciones del responsable. Los siguientes ejemplos son casos ilustrativos.

Sobre la organización de la institución en el Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (2011), en su Artículo 12, se observa con claridad que la estructura orgánica de la institución es a través de Departamentos:

Para cumplir sus funciones, la Universidad tendrá una organización cuyas unidades fundamentales serán los departamentos. Los departamentos académicos se agruparán en unidades académicas de primer nivel, y los departamentos administrativos se integrarán en unidades orgánicas de apoyo de primer nivel, o dependerán directamente de la Rectoría.

Asimismo, encontramos en algunos otros casos los requisitos que se deben cumplir para conformar un Departamento Académico.

I. Presentar un proyecto académico de constitución, en el cual se establezca: a) una sólida fundamentación epistemológica y teórica sobre la pertinencia de su creación, que defina los Programas Educativos que ofrecerá, de los cuales al menos uno será de licenciatura, a partir de un modelo coherente e integrado de sus funciones sustantivas (Universidad de Baja California Sur, 2015, Artículo 7).

Acerca de algunas de las funciones de los directores o responsables de las DES, encontramos por ejemplo en la Universidad de Quintana Roo, 2002, Artículos 34 y 35 y en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, Artículo 30 del Estatuto de la Ley Orgánica, 2011:

- Fomentar la acreditación nacional de los programas de la División a su cargo.
- Impulsar que los alumnos egresados de las licenciaturas de la División a su cargo, si ese es el caso, cumplan con los estándares establecidos por los Exámenes Nacionales de Egreso.
- Fomentar el incremento de académicos universitarios pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores.

- Fomentar la publicación de los avances y resultados de los proyectos de investigación en revistas del Padrón de Excelencia del CONACYT.
- Ayudar a los Centros Académicos para promover, apoyar y dar seguimiento a la consolidación de los investigadores, tanto en forma individual como colectiva.

Es así, como las Universidades han formulado los cambios organizacionales, requeridos a las nuevas formas y contextos solicitados en donde la comunidad académica tiene que estar al pendiente de las acreditaciones de los programas educativos, el examen EGEL y el fomento pertenecer al SNI.

REGLAMENTO DEL PERSONAL DOCENTE

En los reglamentos revisados se encontró que las funciones de los docentes se tipifican como: docencia, investigación, tutoría y gestión y la organización del trabajo a partir de cuerpos académicos: “Personal académico es la persona física que presta sus servicios a la Universidad Autónoma del Carmen en la ejecución de las funciones de docencia, investigación, gestión, tutoría y difusión y extensión de la ciencia y la cultura (...) (Universidad Autónoma del Carmen, 2009, Artículo 2).

Para obtener los distintos niveles de plaza de profesor-investigador se muestran dos ejemplos tomados del Estatuto del Personal Académico en el que se incorporan indicadores de medición de organismos evaluadores externos, como por ejemplo publicar en revistas indexadas, o pertenecer o ser candidato al SNI, además de realizar algunas de las actividades que deben llevar a cabo para formar parte de cuerpos académicos en consolidación o consolidados; con dichas actividades los profesores deben mostrar que tienen capacidad de ser líderes de proyecto, que forman recursos y son parte de redes internacionales y/o nacionales.

Es así que en la Universidad de Sonora, Estatuto del Personal Académico, 2015, Artículo 26, se señala entre otros requisitos mínimos para obtener una plaza de profesor-investigador Titular nivel B: Tener grado de Doctor y, además; Contar con al menos diez publicaciones originales en el área de su especialidad en revistas indizadas en algunos de los siguientes catálogos: Journal of Citation Reports (JCR), Índice de Revistas Mexicanas de Investigación Científica y Tecnológica de CONACYT y/o Modern Language Association (MLA).

O en el caso de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, (1999) Artículo 40, para ingresar o ser promovido a la categoría de Profesor Investigador Titular, nivel “B”, se requiere entre otros: Tener grado de doctor; Haber trabajado tres años por lo menos en labores académicas en instituciones de educación superior; Haber impartido docencia en posgrado; Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores, cuando menos con el nombramiento de Candidato a Investigador Nacional.

Si bien con estos ejemplos se muestra la incorporación de criterios promovidos por evaluaciones externas, en términos generales también se observó que las instituciones revisadas no han realizado cambios incorporando indicadores externos al Estatuto del Personal Académico, sobre todo para el ingreso o promoción del profesorado de carrera; sin embargo, bajo la lógica de nuevas contrataciones mediante el apoyo PRODEP encontramos que éstas se enmarcan bajo la lógica de la tipificación promovida por este programa y entre sus requisitos está la importancia de que el aspirante pueda acceder a corto plazo al Sistema Nacional de Investigadores y obtener el perfil deseable.

- (...) convoca a los interesados en participar para ocupar una PLAZA VACANTE PRODEP de profesor de carrera de 40 horas (tiempo completo), para desempeñar las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión en los términos que señalan los artículos 10 del Estatuto Académico y 4 y 27 del Estatuto del Personal Académico, (...) Para ser ocupada a partir del 1 de agosto de 2018. (Universidad Autónoma de Guanajuato, 2018. s/p)

Entre algunos de sus requisitos están:

- Contar con título de Doctorado
- Contar con productos académicos y de investigación recientes tales como: publicaciones en revistas indexadas, productos con protección intelectual, entre otros bajo los estándares

nacionales que le permitan al candidato ingresar al SNI; así como obtener el reconocimiento de Perfil deseable PRODEP, en un lapso no mayor de dos años.

- Tener publicaciones en revistas indizadas de reconocimiento internacional en su área.
- Contar preferentemente con experiencia académica internacional en su área de especialidad.
- Acreditar el dominio del idioma inglés mediante la presentación de un certificado emitido por una instancia académica reconocida.

BECAS DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE

De los 33 reglamentos estatales revisados para fines del presente trabajo, se encontró que éstos fueron modificados durante el periodo 2009 al 2016 con respecto a los requisitos para el acceso, las funciones que deben comprobar y el acceso a los distintos niveles económicos que ofrece la beca de estímulo.

En este sentido, algunos de los objetivos ejemplifican el propósito de la beca a través de instancias externas a la institución, como se puede observar en el propósito del programa de la Universidad Autónoma de Chihuahua, (2010, p. 6) en sus numerales II y III:

II.- Motivar al personal Docente (...) en la participación y búsqueda de los modelos de docencia que incorporen los avances científicos y tecnológicos, así como la formación de redes de cuerpos académicos que favorezcan la generación y aplicación del conocimiento y su vinculación con la sociedad.

III.- Posicionar a un mejor nivel a la Universidad Autónoma de Chihuahua de acuerdo con los indicadores que la Subsecretaría de Educación Superior (SES) considera con el propósito de la asignación de los recursos extraordinarios a la [sic] que se puede acceder como IES.

O como señala la Universidad Autónoma del Estado de México en su exposición de motivos para modificar el Reglamento PROED, en el que se identifica que solo los profesores con grados académicos podrán acceder al concurso de la beca; y algunas de sus funciones docentes innovadoras deberán de incidir en "(...) la internacionalización, el uso de las TIC y la calidad en la formación de profesionistas, medida a través de los resultados obtenidos en el EGEL. (2015, p.2),

En el Reglamento de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez entre otros aspectos se destaca de manera puntual que la práctica docente tiene funciones que son tipificadas en el programa PRODEP; investigación, tutoría, extensión y participación en cuerpos colegiados, así como la relación que presenta entre la obtención del Perfil PRODEP, "Propiciar el desarrollo y fortalecimiento académico del docente a fin de motivar la obtención del perfil PROMEP vigente" (2012, Artículo 4.)

El caso de la Universidad de Guadalajara menciona que la finalidad de la beca es estimular y fortalecer las funciones del trabajo docente: docencia, investigación, tutoría y trabajo colegiado (o gestión) (Universidad de Guadalajara, 2016, Artículo 1.)

De esta forma, se identifica que las finalidades de la beca establecidas en un principio, que otorgaban un apoyo económico a los profesores, se fue modificando con relación a la conceptualización de las funciones docentes, así como la sugerencia de que obtener la beca propicia la incorporación al Perfil PRODEP, como se puede observar en los distintos elementos de las Reglas de Operación del Programa de Estímulos Docentes.

REQUISITOS SOLICITADOS: ENTRE POSGRADOS Y EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Para acceder a la beca de desempeño docente se destaca que el 23.5% de los Reglamentos señalan, entre los requisitos para participar en el Programa, tener estudios de posgrado, mínimo Maestría o especialización de acuerdo con lo que estipula el PRODEP: "Para participar en el Programa de Estímulos al desempeño Docente es requisito que los Profesores de tiempo completo asociados y titulares (...) cuenten con el grado mínimo aceptable o preferente propuesto por el PROMEP" (Universidad

Autónoma de Tamaulipas, 2005, Artículo 4.)

Asimismo, como en el caso de la Universidad Autónoma de Guerrero, se señala que la puntuación de la evaluación docente es un requisito para ser beneficiado por la beca: “Para ser considerado como beneficiario del programa deberá ser evaluado por los estudiantes con un mínimo de 56 de los 80 puntos posibles” (2012, Capítulo V, número 4)

FUNCIONES QUE HAY EVALUAR

Derivado de la revisión de algunos de los indicadores que se evalúan en el apartado de Calidad se identifica la diferenciación de las funciones docentes propuestas por el PRODEP, como podemos ver en la Universidad Autónoma de Aguascalientes: “Para acceder al Programa de Estímulos el profesor (...) deberá obtener un mínimo de 211 puntos en el criterio de Calidad, reunidos por sus actividades en los rubros de Docencia, Investigación, Tutorías y Cuerpos Colegiados (2015, Artículo 12, numeral VI).

DE LA OBTENCIÓN DE LOS NIVELES

En el 42.4% de los reglamentos se encontró que para acceder a algún nivel específico se requiere contar con el Perfil Deseable y/o ser miembro del Sistema Nacional de Investigadores como se identifica en la Universidad Autónoma de Sinaloa (2013), en su Artículo 24, señala que la parte interesada debe tener vigente para los siguientes niveles: “Para asignar el nivel IV, (...) la distinción de Perfil Deseable PROMEP, (...). Para obtener el nivel V el Perfil Deseable PROMEP, ser miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Miembro de un Cuerpo Académico Consolidado o en Consolidación (...)”.

En el caso de la Universidad Autónoma de Nayarit se encontró que el hecho de no contar con reconocimientos externos o no impartir docencia en un programa evaluado o acreditado, es determinante para no acceder a un nivel específico: “Si el docente no es PROMEP, no es SNI, no participa en un cuerpo académico consolidado o en consolidación, no participa en un programa académico en nivel 1 o acreditado, no pasará del nivel 4” (2009, Artículo 24).

En otros casos se establece cuáles serán los indicadores que se considerarán en otras convocatorias, sobresaliendo el perfil PRODEP, la impartición de clases en una lengua extranjera, y participación en la conformación de diversos exámenes del CENEVAL, como como se presenta en la Universidad de Guadalajara, 2016, en sus Artículos transitorios.

En la siguiente figura se muestra de manera global cómo los diversos programas impulsados desde el exterior de la institución van permeando paulatinamente la vida y la práctica de los docentes a partir de sus Reglamentos de evaluación al Desempeño Docente.

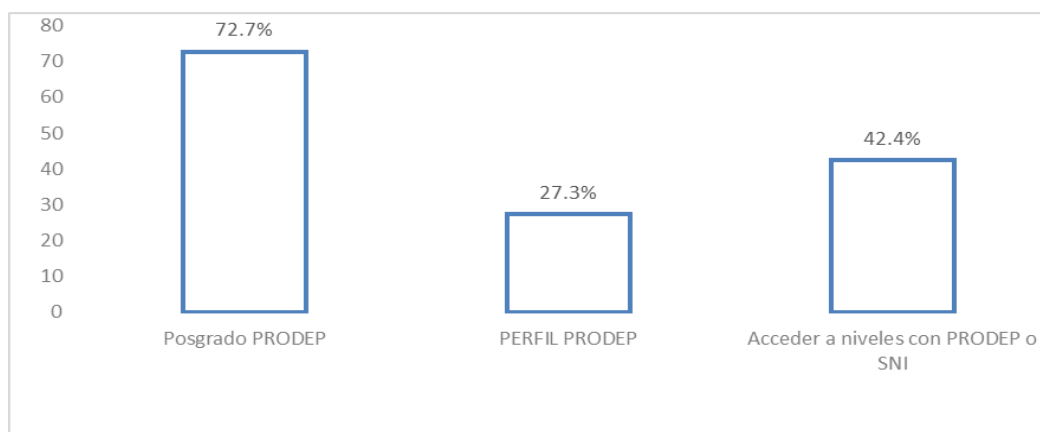


Figura 2. Cambios establecidos en los Reglamentos Estatales (requisitos o acceso a un nivel determinado)

Fuente: elaboración propia, a partir la revisión de los reglamentos institucionales

Así, se identifica que para acceder al programa de estímulos en un 72.7% de las universidades, se solicita contar con posgrado y el 27.3% además deben de contar con el perfil PRODEP. En otros casos contar con perfil PRODEP o SNI, garantiza por sí mismo un nivel específico de la beca. Lo que deja ver con mucha claridad como distinciones externas, se van incorporando a los programas de estímulos institucionales.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

En este trabajo hemos mostrado de manera general cómo las políticas educativas impulsadas desde la llamada “modernización” han modificado ciertos ámbitos de la sociedad, entre los cuales la educación, y su lema fundamental “la calidad”, han llevado a transformar una propuesta gubernamental de impulso a la evaluación en un instrumento de medición de las instituciones educativas.

En este sentido se presenta un esquema de relaciones entre los profesores y sus productos, que con la consiga de mejorar la calidad institucional y académica, todo el trabajo docente se puede cuantificar y con ello, llevar a una competencia a los docentes a mejorar sus ingresos económicos, un statu quo, así como apoyar a la institución a ser considerada de calidad.

Dado al empobrecimiento del ingreso de los profesores, esto ha colaborado para que, desde la presión de los diversos gobiernos y los programas impulsados para la evaluación de la educación superior, las políticas institucionales hayan establecido:

- Reglamentación y regulación de las prácticas de los profesores de tiempo completo, a partir de criterios de evaluación que no emanaron necesariamente de la comunidad universitaria, ajustando así que el profesor de tiempo completo debe hacer: Docencia, investigación, tutoría y gestión.
- Medición del docente de tiempo completo dentro de la misma institución, con criterios que valoran con la misma vara sin mediar las diferencias disciplinarias para la obtención de algunos de los indicadores, como pueden ser, entre otras: las posibilidades reales de contar con revistas indexadas dentro del campo de conocimiento en el que se encuentra el docente; “pertenecer” al Sistema Nacional de Investigadores, y formar parte de la consolidación de cuerpos académicos y que impactan en algunos casos la promoción o no a un nivel específico del Programa de Estímulos de Desempeño Docente, o hacer de los resultados de la evaluación del desempeño docente que realizan los estudiantes un criterio para poder acceder al PEDD, dejando de lado que la evaluación como una forma de mejora de la práctica docente.
- Aislamiento o armadura, en las formas de relacionarse con el otro, debido a que ahora los PTC valemos en función de la diferencia que establece el nivel obtenido ya sea en el SNI, en la conformación de un Cuerpo Académico o el nivel alcanzado en el programa de becas, lo que ha dado como consecuencia a una permanente competencia por diferenciarnos los unos de los otros.
- Seducción para aceptar la regulación, y poner con ello cada vez más alta “la zanahoria”.

REFERENCIAS

- Arbesú, I.; Díaz Barriga F.; Elizalde L.; Luna E.; Rigo M.A.; Rueda M. y Torquemada A.D. (2006). La Evaluación de la docencia universitaria en México: Un estado de conocimiento del periodo 1990 – 2004. *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, (48), 27-58. Recuperado el 30 de octubre del 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333328829002>
- Buendía, A.; García S.; Grediaga, R.; Landesmann M.; Rodríguez-Gómez R.; Rondero N.; Rueda M., y Vera H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Perfiles educativos*, 39, (157), 200-219. Recuperado el 14 de febrero del 2018 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982017000300200&lng=es&tlng=en
- CIIES. (2016). Principios y estándares para la evaluación de programas educativos en las instituciones de educación superior de México. Recuperado el 18 de julio del 2017 de www.ciies.edu.mx
- Comas, O. y Lastra R. (2013). Las notas graves de la sonata de los estímulos y la nota final. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, (68), 42-48.

- COPAES. (2016). Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior (Ver. 3.0), noviembre. Recuperado de http://www.concapren.org.mx/recursos/Marco_de_Referencia_Copaes_v3.pdf
- Correa C. (2008). La calidad educativa como configuración del trabajo de los académicos universitarios, *Educação. Revista do Centro de Educação*, 33(2), 227-240. Recuperado el 30 de octubre del 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117075002>
- Gago A. (1992). Ejes de la reforma: calidad y pertinencia. *Universidad Futura*, 4(10), 14-33.
- Jiménez J. A. (2016). El papel de la evaluación a gran escala como política de rendición de cuentas en el sistema educativo mexicano. *RIEE, Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 9(1), 109 - 126. Recuperado el 30 de noviembre del 2017 <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4016/0>
- Mejía, P. y González C. (2016). Los incentivos académicos de ayer y hoy: la implantación de salarios diferenciados. *Reencuentro*, (71), 13-31.
- Rubio Oca, Julio. (2006). La política educativa y la educación superior en México 1995-2006: Un balance, Secretaría de Educación Pública. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(número especial), 1-17. Recuperado el 18 de septiembre del 2017 de <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>
- SEP. (2014). Dirección de Fortalecimiento Institucional Programas de Fondos, Introducción. Recuperado el 18 de septiembre del 2017 de http://www.dfi.ses.sep.gob.mx/DFI/Introduccion_Programas_DFI.html
- SEP. (2017). Dirección General de Educación Superior Universitaria (DGESU). Portal institucional. Programas de Educación Superior. Programa de Carrera Docente en Universidades Públicas Estatales (UPES). Recuperado el 4 de febrero del 2018 de http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Carrera_Docente.htm
- Universidad Autónoma de Aguascalientes. (2011). Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, Versión Actualizada. Recuperado el 19 de enero de 2018 de <http://www.uaa.mx/centros/cem/normatividad/LEY%20ORGANICA%20Y%20ESTATUTO.pdf>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes. (2015). Reglamento del Personal Académico. Recuperado el 4 de enero del 2018 de <http://www.uaa.mx/institucion/LEGISLACION%20UNIVERSITARIA.pdf>
- Universidad Autónoma de Chihuahua. (2010). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Recuperado de http://www.uach.mx/academica_y_escolar/2017/02/28/reglamento_esdedep_2010_aprobado_por_ses_uach.pdf
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2012). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente. Recuperado de <http://web.uas.edu.mx/galerias/archivos/1498043730.pdf>
- Universidad Autónoma de Guanajuato. (2018). Convocatoria una plaza vacante PRODEP de Profesor de Carrera de 40 horas dentro del Departamento de Estudios Sociales. Recuperado de <http://www.ugto.mx/convocatorias/download/47-ciencias-sociales-y-humanidades/1468-convocatoria-una-plaza-vacante-prodep-de-profesor-de-carrera-de-40-horas-dentro-del-departamento-de-estudios-sociales>
- Universidad Autónoma de Guerrero. (2012). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad. Recuperado de http://www.esdedep.uagro.mx/descargas/REGLAMENTO_ESDEPED_2012-2013.pdf
- Universidad Autónoma de Nayarit. (2009). Reglamento para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma de Nayarit. Recuperado de <http://www.uacya.uan.edu.mx/docs/reglamento-pedd-10.pdf>
- Universidad Autónoma de Sinaloa. (2013). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Recuperado de http://transparencia.uasnet.mx/juridica/reglamentos_pdf/reglamento_programa_estimulo_docente.pdf
- Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2005). Reglamento del Programa de Evaluación y Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Recuperado de <http://www.uat.edu.mx/SG/Documents/2.%20Reglamentos/Reglamento%20de%20Est%20C3%ADmulos%20al%20Desempe%20C3%B1o%20del%20Personal%20Docente%20Vigente.pdf>
- Universidad Autónoma del Carmen. (2009). Reglamento del Personal Académico Recuperado de http://www.unacar.mx/secretaria_general/informacion/REGLAMENTO_DEL_PERSONAL_ACADEMICO_APROBADO_SESION_ORD_DEL_29OCT2009.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (1999). Estatuto del Personal Académico. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pacademico.htm
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2015). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente 2015. Recuperado de <http://dep.uaemex.mx/proed/documentos/reglamento2015.pdf>
- Universidad de Baja California Sur. (2015). Estatuto General Universitario de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, en Gaceta Órgano Oficial Informativo de la Universidad de Baja California Sur, año XXXIII, volumen 32, número 207. Recuperado de http://www.uabcs.mx/secciones/descarga/archivo:19012016_174945_Gaceta%20207%20Estatuto%20General%20Universitario.pdf
- Universidad de Guadalajara. (2016). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Guadalajara. Recuperado de <http://secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/general/ReglamentoPEDDocente.pdf>
- Universidad de Quintana Roo. (2002). Reglamento de la Organización Académica Departamental de la Universidad de Quintana Roo. Recuperado de

http://www.uqroo.mx/leyesanteriores/leyes/090206/REGLAMENTO_ORGANIZACION_ACADEMICA_DEPARTAMENTAL.pdf
Universidad de Sonora. (2015). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Sonora. Recuperado de
http://www.uson.mx/institucional/marconormativo/leyesyestatutos/estatuto_personal_acad.htm