



LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO A PARTIR DE LA PERCEPCIÓN DEL ACTOR DOCENTE EN UN PROGRAMA DE ESTÍMULOS ACADÉMICOS EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Vázquez, Joaquín ^(p) (Académico de la UABC. México. jvg@mexico.com)

Bastidas, Blanca (Académica de la UABC. México. blancavbastidas@yahoo.com.mx)

Botello, Rocío (Académica de la UABC. México. rociobotello@hotmail.com)

Hirales, Maura (Académica de la UABC. México. maurahirales@uabc.mx)

Resumen

En las instituciones públicas de educación superior en México se promueven convocatorias para favorecer la participación del profesorado en programas de estímulo al trabajo desempeñado en la enseñanza, investigación, gestión administrativa, académica y vinculación, aspectos que hablan de un esfuerzo integral por construir escenarios de calidad. Como parte de un estudio que abarca dos momentos (la aplicación de un instrumento y posteriormente entrevistas a los sujetos), se integra el procesamiento de un cuestionario aplicado a 28 profesores de las licenciaturas en Ciencias de la Educación, Psicología, Comunicación y Sociología, adscritos a la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California, con la finalidad de recopilar información de la convocatoria 2006-2007 del Programa de Premios en Reconocimiento al Personal Académico (PPREDEPA) y la percepción del mismo, de acuerdo con cada caso en particular. El estudio es de corte cuantitativo descriptivo y se insiste en que forma parte una primera etapa donde se arrojará información que facilitará la comprensión del funcionamiento del programa, características de los participantes y opiniones de los mismos. Al respecto en la institución sólo existen estimaciones respecto a los resultados obtenidos pero no se enfatiza en la percepción que los actores involucrados emiten. A nivel nacional las instituciones de educación superior formulan sus procedimientos de evaluación conforme a sus políticas y la dinámica se sujeta al techo financiero asignado para el funcionamiento del programa.

En la parte denominada resultados y en las conclusiones se ofrece la apreciación correspondiente al diagnóstico del contexto académico y administrativo en el que se sustenta una evaluación al desempeño, donde se contrasta el nivel alcanzado en el programa (equivalente en monto económico complementario al salario), con el sentido de pertenencia a la institución, la motivación y valoración, así como el factor productividad.

Palabras clave: Estímulo académico, Percepción, Trabajo docente

Abstract

In Mexico's Professional Education Public (State) Institutions summons are promoted in order to favour teachers' participation in programs of job stimuli performed at teaching, research, administrative, academic and linking promotion development. All these aspects refer of an integrated effort to build quality educational platforms.

As part of a study research that include two moments (instrument application and subjects interviews later), attached is a questionnaire applied to 28 teachers of the Bachelor Degree schools of Educational



Science, Psychology, Communication and Sociology, registered at the Human Sciences Faculty in Baja California State Public University, with the purpose to collect data pertaining the advertisement of the Academic Recognition Awards Program (PPREDEPA) for the 2006 – 2007 period, and the perception of such program according to each case.

The work is a quantitative descriptive type study and it is insisted in enhancing that it corresponds to the first phase of research where information will be brought to make easier comprehension of the Award Program, contestant characteristics as well as their opinions about it.

In the section called RESULTS, as well as in the Conclusion part, diagnosis appreciation on the academic and administrative context on which performance assessment is supported, whereas the level reach within the program is contrasted with the belonging to institution feeling, motivation, valuing as well productivity factor.

Key words: Academic Stimuli, Perception, Teaching Job

1.- INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas de educación superior en México se promueven convocatorias para favorecer la participación del profesorado en programas de estímulo al trabajo desempeñado en las actividades de enseñanza, investigación, gestión administrativa, gestión académica y vinculación, aspectos que hablan de un esfuerzo integral por construir escenarios de calidad en los objetivos trazados.

Como parte de un estudio que abarca dos momentos (la aplicación de un instrumento y posteriormente entrevistas a los sujetos), se integra en el presente documento el procesamiento de un cuestionario aplicado a 28 profesores de las licenciaturas en Ciencias de la Educación, Psicología, Ciencias de la Comunicación y Sociología, adscritos a la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California, con la finalidad de recopilar información de la convocatoria 2006-2007 del Programa de Premios en Reconocimiento al Personal Académico (PPREDEPA) y la percepción del mismo, de acuerdo con cada caso en particular.

El conocimiento de las condiciones en las que se desarrollan prácticas como la investigada permite distinguir por un lado cuál es el impacto en el referente económico extraordinario al salario de los profesores participantes y además qué percibe de la operación del programa, sus oportunidades de ingreso, permanencia, ascenso o salida de los niveles previstos y representados en porcentajes que se traducen a su vez en dinero, equivalente a la categoría contractual dada en la institución.



El estudio es de corte cuantitativo descriptivo y se insiste en que forma parte una primer etapa donde se arrojará información que facilitará la comprensión del funcionamiento del programa, características de los participantes y opiniones de los mismos.

En la parte denominada resultados y en las conclusiones se ofrece la apreciación correspondiente al diagnóstico del contexto académico y administrativo en el que se sustenta una evaluación al desempeño.

2.- REFERENTE OPERATIVO E INSTITUCIONAL DEL PROGRAMA

En las instituciones de educación superior públicas, como el caso de la Universidad Autónoma de Baja California –perteneciente al subsistema de instituciones públicas autónomas, a partir de 1990 y en complementación con los tabuladores salariales para el personal académico (técnico académico –en las funciones de docencia, de investigación, de difusión cultural, deportes y psicopedagógico- docencia e investigación), se diseñan convocatorias para favorecer la participación en programas de estímulos traducidos en percepciones económicas diferenciadas en niveles donde se integran montos equivalentes en salarios mínimos y, recientemente, en porcentajes correspondientes a la categoría de contratación adscrita al profesorado. Cabe mencionar que inicialmente se incorporaron en las convocatorias a docentes de tiempo completo, en las fases sucesivas se amplió la participación al resto del personal distinguiéndose para el efecto un número determinado de horas de actividad docente o de investigación para calificar como candidato a la evaluación.

En 1990 y con características de un programa de carácter federal, se aplica en la UABC una evaluación dirigida que sostuvo una vigencia anual en la asignación de recursos a profesores de tiempo completo, condición que en 1994 se modifica (Galaz, Et. Al. 2003) para identificar en esa emisión el rasgo de “integral”, donde se enfatiza la necesidad de pensar al académico involucrado en la docencia, en la investigación y en las acciones de extensión. Al interior de la institución se replantean las características de los indicadores que los profesores deben documentar para acceder a los niveles, sin embargo es claro en los hechos que aspectos como apuntalar las experiencias laborales fuera de la universidad se difuminan para centrar la atención en los aportes que se realizan a favor de mejorar la calidad formativa producto de la naturaleza del trabajo propio de la enseñanza y la investigación.



Cuando se asevera que detrás de las remuneraciones existe una definición a nivel de problemática, se sujeta el punto a una apreciación que en la Administración de Recursos Humanos se concibe como calificación de méritos que, en la medida que la misma es incorporada a equivalentes económicos, tiende a diferenciar la percepción de los sujetos y de la naturaleza propia del trabajo. Bajo la explicación anterior, Chiavenato (2000) indica en la Teoría de la Inequidad que la persona experimenta un sentimiento de injusticia y de insatisfacción, que aumenta al observar distancia entre su percepción económica y la naturaleza del trabajo desempeñado. La actividad académica se identifica con un constructo complejo, donde el incremento de roles y funciones adjudicados a los profesores genera expectativas de cambio en el reconocimiento a su labor profesional.

Gil Antón (1994), señala una tipología del académico visualizado como investigador, docente o profesionista, lo cual indica que al tenor de esa aportación del autor se manifiesta que en la práctica tales funciones generan la inclusión del profesor en los diferentes rubros si éste pretende y decide en su oportunidad concursar en la convocatoria respectiva.

La disyuntiva respecto a la funcionalidad de los ejercicios de evaluación del desempeño académico se dirige a lo propuesto por Ibarra Colado (2006), donde se explica que la base salarial, que antes de la crisis económica en México se conseguía luego de las correspondientes negociaciones entre sindicatos y las universidades, lo cual en la actualidad no opera debido a que hoy se compite por recursos extraordinarios vía concursos, cuyos resultados afectan las percepciones de los trabajadores, no en función de los sueldos y salarios, sino en el hecho de hacerse acreedores o merecedores de compensaciones materializadas en apoyos, becas o estímulos, preferentemente de índole económicos. En julio de 1984 se crea el SNI (Sistema Nacional de Investigadores), que viene a beneficiar a tales profesionales a través de asignaciones especiales en recursos y en reconocimiento a la función desarrollada y donde se puntualiza una diferencia importante entre la docencia y la propia investigación, toda vez que en los esquemas laborales en las instituciones mexicanas por la época ambas actividades estaban claramente definidas. Un aspecto digno de subrayar es la diferenciación que existe en México en relación a la profesión docente, la cual es a su vez distinta, compleja y cambiante de acuerdo con el nivel educativo, al subsistema en cuestión y a la presencia organizada de los profesores como fuerza sindical, como grupos académicos de influencia en el sistema educacional o como instituciones que concentran la importancia de la actividad productiva o intelectual en el país. Vinculado con lo anterior, el magisterio de educación básica (preescolar, primaria y secundaria)



encuentra adscrito a su desempeño docente el Programa de Carrera Magisterial, el cual asegura percepciones económicas complementarias al salario de forma permanente una vez que concursa y se ubica en las distintas vertientes. Esa posibilidad para el resto del profesorado en educación media superior y superior es inexistente porque, en un juicio particular, existen prácticas políticas centradas en las tipologías institucionales, no soportados por organizaciones gremiales o sindicales, sino en disposiciones del Estado, lo que implica la temporalidad en el ingreso, permanencia o salida de los programas de estímulos, en dependencia de las horas contratadas en docencia, a la productividad demostrada y a la competencia entre los postulantes.

En la UABC el Estatuto del Personal Académico indica que se contrata como docente o como investigador, condición por la que se expresa que la evaluación de los indicadores en los programas de estímulos a la par integran ambas actividades, diferenciando los puntajes hacia la docencia y a la investigación dependiendo del tipo de contratación del participante. El estatuto data del año 1982, con reformas en 2002 y 2003, aspecto relevante debido a que se expresa que las características para el desempeño del trabajo académico prevén dedicación de tiempo completo, medio tiempo y asignatura, en distintas categorías, lo que puntualiza obligaciones entre el patrón y el trabajador. Sin embargo, se distingue que veinticuatro años posteriores a la publicación del documento que rige las relaciones laborales, en la realidad exigencias como la formación en posgrado, investigación y publicación de productos en revistas de divulgación o de arbitraje científico, tutorías, gestión administrativa, vinculación, difusión cultural, por mencionar algunas, matizan de manera diferente el trabajo actual del profesor, incluso y tomando como referencia documentos contractuales de otras instituciones de educación superior, se observa que la carga de horas a la actividad docente implica esfuerzos más amplios para conseguir la contabilización de los puntajes requeridos en la diversidad que establece la universidad en su programa de estímulo docente, mientras que en otros centros docentes la asignación en horas clase es menor.

A partir de 1994 y hasta 1999 se integra el Programa de Becas al Desempeño del Personal Académico la visión de reconocimiento de la naturaleza y diversidad del trabajo académico. En esa ocasión cuando, a diferencia de las etapas presentes de 1990 a 1993, que se publica la convocatoria dirigida a profesores-investigadores, técnicos académicos de docencia o de investigación, para el área de deportes y además para el área de extensión. Se desarrolla en la UABC una investigación denominada “Evaluación y Replanteamiento del Programa de Estímulo al Personal Académico de la UABC”, que



recoge los resultados y formas de operación para generar una convocatoria en el año 2000 que permitiera fortalecer las dimensiones de dicha evaluación en congruencia con las directrices institucionales de calidad y productividad. En ese sentido, ahora se adiciona la función psicopedagógica, adscrita en todas las unidades académicas y se le reconoce como específica para la cuantificación y cualificación de los indicadores a considerar.

En el año 2005 y en previsión de la operatividad para el periodo 2006-2007, se organiza la convocatoria para el Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño Académico (PPREDEPA). Como innovación en las reglas de inscripción al programa, se identifica que el profesorado con perfil PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado) otorgado por la Secretaría de Educación Pública, puede quedar ubicado en alguno de los 5 niveles establecidos, lo que ofrece mayores posibilidades de ingresar, permanecer o ascender, con la consiguiente bonificación económica y además –a contrastar en el presente estudio- percepciones distintas entre los participantes vía convocatoria PPREDEPA y el reconocimiento al perfil PROMEP).

3.- PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL ESTUDIO

Se integra un cuestionario dirigido a los profesores de tiempo completo y de asignatura, así como a técnicos académicos adscritos a la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California, unidad Mexicali. Se dirige la aplicación del instrumento a maestros que lograron ubicarse en alguno de los 5 niveles del Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño Académico. Se consideró aplicar el cuestionario en el periodo comprendido entre los días 24 y 28 de abril de 2006, estimando el plazo para tal actividad en dos semanas posteriores a la fecha de emisión de los resultados, con la finalidad de conservar la percepción de los mismos de parte de los involucrados, así como sujetar la información vertida en la conformidad y no conformidad de los resultados a un tiempo determinado. Se aclara que el programa de estímulos posibilita la apelación a solicitud del profesorado, lo cual en la investigación se representa en el número de casos que accede a mencionado proceso pero no se enfatiza en la resolución generada a las peticiones.

El instrumento utilizado se integra de 8 reactivos correspondientes a datos de identificación del participante (ver anexo) y por 10 reactivos en la parte denominada percepción del programa PPREDEPA, que a través de una escala de Likert permite observar los niveles de acuerdo o



desacuerdo sugeridos. La composición por género se da en 18 personas de sexo femenino y 10 de sexo masculino. De igual forma, es el 80% de los profesores quienes responden al cuestionario, que en la Licenciatura en Ciencias de la Educación y en la Licenciatura en Sociología el total del personal adscrito accede a la respuesta (Cuadro 1)

Cuadro 1. Participación del profesorado por programa académico.

Programa académico de adscripción	Académicos participantes	Contestaron 80 %	No contestaron 20%
Licenciado en Ciencias de la Educación	12	12	0
Licenciado en Ciencias de la Comunicación	9	6	3
Licenciado en Psicología	11	7	4
Licenciado en Sociología	3	3	0
Total	35	28	7

Fuente: Elaboración propia.

El procesamiento de la información se realizó en el programa SPSS, en el cual se realizan cruces para contrastar información dada en las variables antigüedad, nivel académico y valoración por la institución. Se añade que el inicio de la investigación parte del interés mostrado en el proceso de evaluación al desempeño al trabajo docente durante el desarrollo de la asignatura de Desarrollo Organizacional, impartida durante el semestre febrero-junio de 2006, en conjunto con académicos de la facultad y alumnos del curso.

4.- RESULTADOS

Respecto a la antigüedad en la UABC se encuentra que el 17.9% (5 casos) tiene entre 5 y 10 años, el 21.4% (6 casos) tiene entre 10 y 15 años, el 32.1% (9 casos) tiene entre 15 y 20 años y el 28.6% (8 casos) tiene más de 20 años.

La forma de participación en PPREDEPA 2006-2007 es del 67.9% por convocatoria UABC (19 profesores) y el 32.1% por PROMEP (9 académicos).



El 21.4% se muestran totalmente de acuerdo en que la evaluación docente en opinión de los alumnos es determinante para obtener puntaje en los niveles más altos del PPREDEPA, mientras que el 32.1% sólo se muestra de acuerdo, siendo un total de 53.5% de respuestas positivas al respecto, en contra parte el 28.6% que se muestra en desacuerdo y el 10.7% que está en total desacuerdo, además un 7.1% se expresa en opinión neutral.

Este programa está impulsando al personal académico a obtener niveles más altos lo que podemos ver reflejado en el 28.6% que en éste momento son estudiantes de doctorado, un 10.7% en proceso de obtención del doctorado y un 10.7% en proceso de obtención de una maestría. Dando por hecho la obtención de un nivel elevado en PPREDEPA y mayor estímulo económico.

En los niveles alcanzados en la convocatoria 2002-2004 el: 32.1% en el nivel 3

En los niveles alcanzados en la convocatoria 2004-2006 el: 28.6% en el nivel 2

En los niveles alcanzados en la convocatoria 2006-2007 el: 32.1% en el nivel 3

Se arroja como resultado que en la convocatoria 2004-2006 hubo una baja de nivel y en la siguiente que se recuperó en el siguiente periodo. En general se encuentran en un nivel equilibrado.

El 57.1% de los encuestados están en total acuerdo en que los incentivos económicos son importantes para el desarrollo de la actividad docente; lo que se apoya con el 32.1% que también está de acuerdo, mientras solo el 3.6% de declara en desacuerdo.

En cuanto a la productividad un 21.4% se muestra en total acuerdo y un 53.6% en acuerdo de que ésta se identifica a través de los indicadores de PPREDEPA, mientras sólo un 17.9% se declara en desacuerdo.

Para el 67.8% de los participantes en éste estudio, existen diferencias en el acceso a los indicadores de productividad solicitados por el PPREDEPA (en total acuerdo 32.1% y de acuerdo 35.7%), mientras sólo el 14.3% opina que no se presentan diferencias.



Referente a la percepción que se tiene respecto a la antigüedad, como mayor posibilidad de obtener puntaje en niveles más altos del PPREDEPA, en su mayoría están en desacuerdo con un 50% y 39.3% en total desacuerdo. Lo que obviamente minimiza el 7.1% que está de acuerdo en que la antigüedad es determinante para alcanzar mayores niveles dentro del programa.

El personal académico participante del PPREDEPA en la Facultad de Ciencias Humanas, en un 67.8% se considera valorado por la institución (32.1% totalmente de acuerdo y 35.7% desacuerdo) mientras que el 21.4% consideran que su trabajo académico no es estimado por la UABC.

Sus actividades docentes se desarrollan en dos modalidades, escolarizada y semiescolarizada:

Escolarizada el 57.1%

Ambas el 42.9%

Ningún participante se desarrolla en la modalidad semiescolarizada únicamente.

El 78.6% de los encuestados afirman que la diversificación de las actividades conlleva a la cobertura de los indicadores requeridos por PPREDEPA, mientras solo el 10.7% opina lo contrario.

El 50% de los participantes de éste estudio consideran que existen oportunidades diferentes entre los programas de licenciatura para obtener los puntajes establecidos en los indicadores de PPREDEPA, siendo una leve diferencia entre quienes opinan que tal contraste no existe.

La mayoría de los encuestados están de acuerdo con que contar con un posgrado favorece su ingreso y la permanencia al PPREDEPA, con un 60.7%, tanto que el 35.7% está en desacuerdo con ésta afirmación.

El PPREDEPA se percibe positivamente como un medio para evaluar el desempeño del personal académico, con una diferencia del 53.6% entre el 75% que está de acuerdo y el 21.4% que está en desacuerdo.

En cuanto a la evaluación docente en la opinión de los alumnos, un 53.5% entre quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, consideran que es determinante para obtener puntaje



correspondiente a los niveles más altos del PPREDEPA, mientras un 39.3% no lo cree así, obteniendo una diferencia tan sólo del 14.2%.

En los resultados obtenidos de los docentes encuestados el 35.7% contestó que se sentía valorado como académico en la institución, el 32.1% respondió que estaba totalmente de acuerdo, 10.7% se abstuvo a opinar, el 14.28% manifestó su desacuerdo y sólo un 7.1% en total desacuerdo. En este reactivo se pudo observar que los Licenciados en Sociología fueron los que se encontraron en desacuerdo.

Los docentes participantes consideran que existen oportunidades diferentes entre los programas de licenciatura para obtener puntajes establecidos en los indicadores de PREDEPA

El 21.4% se manifestó en Totalmente de Acuerdo

El 28.57% se manifestó De Acuerdo

El 7.1% se manifestó Sin Opinión

El 35.7% se manifestó En Desacuerdo

El 3.57% Totalmente En Desacuerdo

Debido a esto se puede observar como el 49.97% de los encuestados consideran que existen oportunidades diferentes entre los programas y de este un 39.28% tienen un alto nivel en PPREDEPA.

El 32.14% de los docentes encuestados respondió que estaba totalmente de acuerdo a que la formación académica en posgrado favorece el ingreso y permanencia en PREDEPA, un 28.57% se manifestó de acuerdo, el 21.42% en desacuerdo, el 14.28% en totalmente desacuerdo y un 3.57% sin opinión. De ellos un 28.57% de los docentes con un alto nivel académico dentro de PPREDEPA se encontró inconforme, y un 39.28% de los docentes con alto nivel académico se manifestó positivamente ante este reactivo.

En lo que respecta al reactivo de que la evaluación docente en la opinión de los alumnos es determinante para obtener un alto puntaje correspondiente a los niveles más altos del PPREDEPA. Un 35.71% respondió estar de acuerdo, el 21.45% totalmente de acuerdo, el 28.57% en desacuerdo, un 7.14% totalmente desacuerdo y un 7.14% se abstuvo de opinar.



De ellos, el 50% de los docentes con un alto nivel dentro del PPREDEPA y con una antigüedad de entre 5 y 20 años respondió afirmativamente y un 17.85% con alto nivel respondió no estar de acuerdo.

En los resultados obtenidos un 57.14% respondió estar totalmente de acuerdo que los programas de estímulo académico, representados en incentivos económicos, son importantes para el desarrollo de la actividad docente, un 32.14% de acuerdo, el 7.14 sin opinión y un 3.57% en desacuerdo.

En los resultados obtenidos un 53.57% contestó estar de acuerdo que la productividad se identifica a través de los indicadores solicitados en el PPREDEPA, el 21.42% totalmente de acuerdo, un 17.85% en desacuerdo y un 7.14% sin opinión. El 67.85% está por medio de la convocatoria UABC y el 32.14% por medio de PROMEP.

Un 32.14% de los docentes encuestados respondió que está totalmente de acuerdo en que se presentan diferencias en el acceso a los indicadores de productividad en el PPREDEPA, el 35.71% está de acuerdo.

Para el estudio, se determinan tres variables para los cruces respectivos y analizar las correspondencias generadas en el instrumento, las cuales son antigüedad, nivel académico y valoración por la institución.

Respecto a la antigüedad en la UABC, programa de licenciatura de adscripción y en la premisa a mayor antigüedad, mayor posibilidad de obtener puntaje correspondiente a los niveles más altos de PPREDEPA, se obtienen las siguientes notas:

- Los sujetos consideran que no es coincidente poseer mayor antigüedad para acceder a los niveles más altos del programa, otorgándose la mayor frecuencia de respuestas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en 11 casos en Ciencias de la Educación (de 12 opiniones), 4 en Psicología (de 6 opiniones), 7 en Ciencias de la Comunicación (de 7 posibles respuestas) y 3 en Sociología (correspondiente a 3 profesores). Se observa que en los supuestos de la calidad académica en la institución, mayor antigüedad conlleva hacia una carrera consolidada en la productividad, lo cual en el cruce de variables no es percibido en ese orden por el profesorado.



En relación con antigüedad, nivel alcanzado en PPREDEPA y la pregunta la productividad se identifica a través de los indicadores solicitados en PPREDEPA, así como la ubicación en el programa, se genera la siguiente interpretación:

- 21 académicos muestran conformidad con la pregunta, además el nivel conseguido en el programa indica que 12 de 15 profesores que responden de acuerdo, alcanzan niveles altos (del 3 al quinto nivel). Se explicó anteriormente que la antigüedad no constituye un factor definitivo para percibir productividad con los indicadores solicitados, aunque si se reconoce que el cumplir con las disposiciones del programa genera la calificación positiva en la evaluación.

En cuanto a antigüedad, nivel académico y nivel alcanzado en el PPREDEPA, las menciones señalan que el estatus académico en posgrado favorece el acceso a los distintos niveles porque se ubican 8 profesores con grado de maestría, 8 estudiantes de doctorado, 3 en proceso de obtención del grado de doctor y 5 doctores, contabilizando 24 académicos en ese rubro.

La variable nivel académico y la pregunta los programas de estímulo académico, representados en estímulos económicos, sin importantes para el desarrollo de la actividad docente, arroja la siguiente información:

- En general y con 25 menciones, se muestra acuerdo con la interrogante, además se identifica correspondencia entre la formación de los docentes con las expectativas remunerativas propias del programa.

En nivel académico y la pregunta la formación académica en posgrado favorece el ingreso y permanencia en PPREDEPA, permite visualizar que:

- 17 profesores (más del 50 %) muestran totalmente de acuerdo y de acuerdo en que el posgrado es importante para ingresar y permanecer en el programa, sin embargo 11 respuestas se vinculan con sin opinión, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, así como se agrega que 3 profesores con grado de maestría y 4 estudiantes de doctorado (7 casos, el 25 % del total de profesores participantes) se inclinan por la opinión que no favorece el posgrado la condición.



Se indica que el programa otorga puntajes por la obtención del grado académico en el periodo evaluado, así como también suma puntaje por la posesión de tales grados.

La relación nivel académico y la pregunta me siento valorado como académico en la institución, se describe en la siguiente información:

- 19 profesores muestran totalmente de acuerdo y de acuerdo, donde 3 de ellos se encuentran en el proceso de obtención del grado, 6 son maestros, 4 estudian doctorado 2, se encuentra en la obtención de su grado de doctor y 2 son doctores. Los restantes 9 casos se adhieren a contestar sin opinión, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, siendo una persona con maestría, 4 estudiantes de doctorado y un doctor. Se prevé una segunda fase en el presente estudio, en la que se incluirá una entrevista dirigida a los profesores involucrados para obtener datos más precisos respecto a la percepción de la valoración institucional de la persona y su trabajo.

La valoración por la institución constituye un aspecto subjetivo y construido en función de las opiniones de los profesores, quienes a lo largo de sus vivencias y trayectorias laborales establecen percepciones del reconocimiento y motivación a partir que a través de ejercicios como el programa de estímulos enmarca dichas apreciaciones de su persona, sus aportaciones profesionales y su motivador extrínseco expuesto en ingresos extraordinarios a su salario.

- Se representa en la relación de las interrogantes Me siento valorado como académico en la institución y la del programa de licenciatura al que está adscrito, donde el profesorado de las licenciaturas en Ciencias de la Educación (10 de 12 casos) y en Ciencias de la Comunicación (5 de 6 casos). En Psicología, 4 de 7 docentes muestra acuerdo y en Sociología se indica desacuerdo.
- La correspondencia Me siento valorado como académico en la institución y la antigüedad en la universidad distingue que 19 profesores indican acuerdo, mientras 6 están en desacuerdo y 3 más no tienen opinión. Cabe señalar que 17 académicos se ubican en antigüedad entre quince y más de 20 años laborando en la institución, que explica la relación del cruce.
- La correlación Me siento valorado como académico en la institución y el nivel alcanzado en PPREDEPA 2006-2007 arroja que 19 casos se muestran de acuerdo y en total acuerdo. Se preguntó de igual forma el nivel alcanzado en la anterior convocatoria 2004-2006 y por igual



19 profesores responden de acuerdo. Se aclara que existe contraste entre la posición en niveles alcanzados en ambas convocatorias, quedando en la vigente 2 personas en nivel 1, mientras en la anterior fueron 4. En nivel 2 en los resultados actuales 6 maestros lo obtienen mientras en la pasada emisión fueron 8 casos. Existe repunte en el nivel 3 alcanzado en 2006 debido a que 9 profesores se ubican en esa clasificación mientras que en 2004 fueron 3. Para el nivel 4 existe diferencia de 1 caso más respecto a los 5 que calificaron en 2004-2006. En nivel 5, hoy son 6 profesores quienes lo obtienen, cuando en la pasada convocatoria fueron 5 los acreedores al estímulo. Bajo lo asentado, se explica que se da el caso de profesores que conservan su nivel, ascienden o descienden en la escala prevista, sin embargo se sostiene la opinión favorable de conformidad con la valoración sentida por la institución y el contraste que ofrece el programa.

5.- CONCLUSIONES

Ibarra Colado (2006) explica en su artículo “Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos” que el salario por si mismo no refleja la calidad del trabajo producido por el académico, en franca dependencia por el complemento estímulo, mismo que se puede perder a raíz de efectos dependientes del sujeto (baja productividad, que puede ser por intereses diversos en su profesión, cargas excesivas de trabajo, enfermedades o envejecimiento) a lo propios de la institución (disposiciones en las formas de evaluar, quienes evalúan, cómo evalúan, qué se privilegia, si se conoce ampliamente la responsabilidad en la evaluación) o de las condiciones del país (como se parte de recursos extraordinarios, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Educación Pública, las instituciones y el gobierno) formulan estructuras frágiles que a los trabajadores académicos (o como los llamaría Alvaro Marín “Acadestrativos”, por la incesante actividad administrativa adjudicada) no les permiten suponer una seguridad económica, en comparación con los mentores en educación básica.

Por otro lado, la investigación ofrece datos que vale la pena analizar para iniciar un diagnóstico de las condiciones del trabajo académico, sus producentes, sus productos y su repercusión en la calidad formativa:



1. Se invalida el supuesto sugerido de la antigüedad y el logro de niveles más altos en el programa de estímulos. Siempre y cuando el sujeto cuente con perfil PROMEP se cubre con la premisa a mayor antigüedad, mayor posibilidad de ubicarse en los niveles más altos de PPREDEPA.
2. Se encuentra que no es continuo ni probable el obtener un nivel igual o superior de una convocatoria anterior a la presente. La variable que ingresa como susceptible de modificar tal hecho es contar con perfil PROMEP, de otra forma el riesgo o la oportunidad de permanecer, ascender o descender de nivel es latente, aunque también se reconoce que los profesores llegan a comprender la mecánica de funcionamiento y la documentación de los indicadores se puede realizar con antelación debido a que la convocatoria se publica un año atrás. En la operación, es igualmente probable ingresar y ubicarse en el nivel más alto como sostenerse en el mismo nivel o descender.
3. El poseer posgrados no es garantía de mejoramiento de la inclusión en los niveles más altos, sin embargo se refleja que la obtención de perfil PROMEP requiere como requisito mínimo indispensable contar con grado de maestría y deseable de doctorado.
4. Si bien es cierto que las relaciones laborales en las instituciones se sujetan a estatutos y reglamentos dispuestos por la representación del patrón y los trabajadores, existe distancia entre lo acotado en las bases contractuales de la época y las exigencias, demandas y presiones que vive la educación superior en México hoy en día. El académico de hoy debe certificar acciones que hace años no existían; debe apresurar su acceso a los posgrados; deberá convertirse en gestor para la obtención de recursos para funciones que –contrariamente- no suele expresar su contrato colectivo de trabajo, como la investigación, misma que es fundamental pero que se diferencia de la efectuada por quien se contrata como investigador y quien agrega esa tarea a su labor docente.
5. Para la continuación de la presente investigación, se sugiere integrar como instrumento una entrevista a profundidad y sostener la aplicación de la misma a los mismos sujetos para aportar riqueza en la información a través de un estudio longitudinal y de carácter cualitativo.

Referencias

Galaz Fontes, J. F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública: La realidad institucional bajo la lente del profesorado*, México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Gil Antón, M. (2000). *“Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores*



o rehenes?” en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 2, núm. 1, consultado en octubre de 2006 en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol2no1/contenido-gil.html>.
Chiavenato, Idalberto (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Mc Graw Hill. México.

Ibarra Colado, E.; Rondero López, N. (2006). *Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos*
Consultado en octubre de 2006 en
<http://estudios-institucionales-uamc.org/biblioteca/ponencias/G007-20606.pdf>

Galaz Fontes, J.F.; Vilorio Hernández, E. (2004). “La toma de decisiones en una universidad pública estatal desde la perspectiva de sus académicos”, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 9, núm. 22.

Gil Antón, M., et al. (1994). *Los rasgos de la diversidad: Un estudio sobre los académicos mexicanos*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

Marín Marín, A. (1998). *El análisis de la educación superior en México mediante la teoría del caos*. Consultado en octubre de 2006 en <http://fuentes.csh.udg.mx/CUCSH/Sincronia/winter98.html>

Estatuto del Personal Académico. Universidad Autónoma de Baja California. 2003.

Manual de operación del Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño Académico. Universidad Autónoma de Baja California. 2006.



Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Ciencias Humanas

Asignatura: **Desarrollo Organizacional.**

Presentación. El presente instrumento se relaciona con un trabajo integrativo final de la asignatura de Desarrollo Organizacional, impartido en el área profesional en la Facultad. Como parte de las actividades de la asignatura se debe realizar un diagnóstico en una empresa, institución u organización para identificar algún aspecto susceptible de ser interpretado para conocer las condiciones respecto a alguna área de oportunidad existente. Por tal motivo le solicitamos su colaboración respondiendo los siguientes reactivos mostrados en el presente instrumento. La información obtenida servirá para conocer la percepción que releva la participación de los académicos de la Facultad en el Programa de Premios en Reconocimiento al Desempeño del Personal Académico (PPREDEPA).

Marque una X en el paréntesis que corresponda a su caso.

I. Datos de identificación del académico

1. Programa de licenciatura al que está adscrito:

- Licenciado en Ciencias de la Educación Licenciado en Psicología
 Licenciado en Ciencias de la Comunicación Licenciado en Sociología

2. Antigüedad en la UABC

- Menos de cinco años Entre cinco y diez años
 Entre diez y quince años Entre quince y veinte años
 Más de veinte años

3. Nivel académico

- Licenciatura Estudiante de maestría
 En proceso de obtención de grado de maestría
 Con grado académico de maestría Estudiante de doctorado
 En proceso de obtención del grado de doctor
 Con grado académico de doctorado

4. Forma de participación en el PPREDEPA 2006-2007

- Convocatoria UABC PROMEP

5. Nivel alcanzado en el PPREDEPA 2006-2007

- 1() 2() 3() 4() 5()

6. Nivel alcanzado en el Programa de Estímulo Académico 2004-2006

- 1() 2() 3() 4() 5()

7. Nivel alcanzado en el Programa de Estímulo Académico 2002-2004

- 1() 2() 3() 4() 5()



8. Su actividad docente se desarrolla en la modalidad

() Escolarizada () Semiescolarizada () Ambas

II. Percepción de PPREDEPA.

Se solicita responder a los siguientes aspectos de acuerdo con la siguiente escala:

TA= Totalmente de acuerdo
DA= De acuerdo
N= Sin opinión
ED= En desacuerdo
TD= Totalmente en desacuerdo

9. Los programas de estímulo académico, representados en incentivos económicos, son importantes para el desarrollo de la actividad docente.

TA () DA () N () ED () TD ()

10. La productividad se identifica a través de los indicadores solicitados en el PPREDEPA.

TA () DA () N () ED () TD ()

11. Se presentan diferencias en el acceso a los indicadores de productividad en el PPREDEPA

TA () DA () N () ED () TD ()

12. A mayor antigüedad, mayor posibilidad de obtener puntaje correspondiente a los niveles más altos del PPREDEPA.

TA () DA () N () ED () TD ()

13. Me siento valorado como académico en la institución.

TA () DA () N () ED () TD ()

14. La diversificación de actividades conlleva a la cobertura de los indicadores requeridos por PPREDEPA.

TA () DA () N () ED () TD ()

15. Considero que existen oportunidades diferentes entre los programas de licenciatura para obtener los puntajes establecidos en los indicadores de PPREDEPA

TA () DA () N () ED () TD ()

16. La formación académica en posgrado favorece el ingreso y la permanencia en PPREDEPA.

TA () DA () N () ED () TD ()

17. Considero que PPREDEPA es un medio para evaluar el desempeño del personal académico.

TA () DA () N () ED () TD ()

18. La evaluación docente en la opinión de los alumnos es determinante para obtener puntaje correspondiente a los niveles más altos del PPREDEPA.

TA () DA () N () ED () TD ()

Muchas gracias por su participación



CURRICULUM DE AUTORES

Joaquín Vázquez García

Profesor de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California. Candidato al grado de Doctor en Educación por la Universidad de Tijuana. Maestro en Desarrollo Organizacional por la Universidad de Tijuana. Licenciado en Ciencias de la Educación. Actualmente coordina la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la Facultad de Ciencias Humanas de la UABC

Blanca Verónica Bastidas Valdez

Profesora de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California. Candidata al grado de Doctora en Educación por la Universidad de Tijuana. Maestro en Desarrollo Organizacional por la Universidad de Tijuana. Licenciado en Ciencias de la Educación. Actualmente coordina la Maestría en Estudios y Proyectos Sociales en la Facultad de Ciencias Humanas de la UABC.

Maura Hiraes Pacheco

Profesora de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California. Maestra en Desarrollo Organizacional por la Universidad de Tijuana. Licenciado en Ciencias de la Educación. Actualmente coordinadora de Tutorías de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la Facultad de Ciencias Humanas de la UABC.

Lourdes Rocío Botello Valle

Profesor de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California. Maestra en Desarrollo Organizacional por la Universidad de Tijuana. Licenciada en Sociología. Actualmente coordina la Modalidad Semiescolarizada en la Facultad de Ciencias Humanas de la UABC