

Desempeño del personal docente y asignación de estímulos económicos en las Universidades Públicas Estatales (UPE) en México

José Luis Arcos Vega*
Fabiola Ramiro Marentes**
Víctor Antonio Corrales Burgueño***
María Elena Ramos Tovar****

Resumen

Este estudio aborda el tema del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en las Universidades Públicas Estatales (UPE) en México. El diseño de la investigación es cuantitativo, no experimental de tipo transeccional. La población de análisis son las UPE en México y las categorías de análisis consideradas son: Profesores de Tiempo Completo (PTC), PTC con perfil Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep) y PTC que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI); los datos se han analizado en un sistema electrónico y la técnica de análisis aplicada es descriptiva. La investigación parte del supuesto de que el apoyo de estímulos al desempeño académico incide en el incremento de la producción científica del profesorado, y tiene como propósito describir la producción científica derivada de los apoyos económicos recibidos por el programa. En el reporte se abordan aspectos sobre el Programa de Estímulos al Desempeño Docente en su contexto nacional, antecedentes, lineamientos generales para la operación del programa, los resultados y, por último, las conclusiones derivadas del estudio.

Abstract

This study addresses the issue of Support Program for Teaching Performance in State Public Universities (UPE) in Mexico. The research design is not experimental, transactional. The unit of are public universities in Mexico and the categories of analysis considered are: full-time analysis faculty (PTC), PTC accredited with profile Promep, PTC on the National Research System. The data have been analyzed in an electronic system and analysis technique applied is descriptive. The research assumes that support academic achievement stimuli increases the number of scientific faculty, and is intended to describe the scientific output resulting from the financial support received from the

* *Instituto de Ingeniería, Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Correo electrónico: arcos@uabc.edu.mx; joseluisarcosvega@gmail.com*

** *Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa, Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Correo electrónico: fabiolaramiro@hotmail.com*

*** *Profesor-investigador, Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Correo electrónico: antoniocorrales@gmail.com*

**** *Profesora-investigadora, Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Correo electrónico: maelenaramos@hotmail.com*

program. The report addresses aspects of the support program for teaching performance in their national context, history, general guidelines for the operation of the program, results , and finally the conclusions from the study.

Palabras clave/ Key words:

Desempeño docente, educación superior/*Educational performance, higher education.*

I.Introducción

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es un instrumento utilizado por el gobierno federal para estimular la educación superior y fortalecer los valores inherentes a la enseñanza, a través de valorar y estimular el desarrollo del personal docente (Secretaría de Educación Pública, 2008b). Los estímulos, en sí, son prestaciones económicas autorizadas para el personal docente de educación media superior y superior, y constituyen beneficios económicos independientes al sueldo ordinario (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2002).

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, la Secretaría de Educación Superior (SES), dependiente de la Secretaría de Educación Pública (SEP), establece dentro de los principales objetivos que plantea su Programa Sectorial de Educación (Secretaría de Educación Pública, 2007): elevar la calidad de la educación; ofrecer una educación integral que equilibre la formación de valores; y ofrecer servicios educativos de calidad para formar personas con alto sentido de responsabilidad social. Las estrategias implementadas específicamente para el personal académico son fortalecer los procesos de habilitación y mejoramiento de dicho personal; estimular la participación de docentes en programas de cultura, arte y deporte; así como ampliar las capacidades del personal en cuestión de las Instituciones de Educación Superior (IES) para impulsar la generación y aplicación innovadora del conocimiento.

Para el logro de estos objetivos, la SES hace uso del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, cuyos objetivos consisten en fortalecer los procesos de habilitación y mejoramiento del personal académico; fomentar la operación de programas de apoyo y atención diferenciada a los estudiantes; y contribuir a extender y arraigar una cultura de la planeación, de la evaluación y de la mejora continua. El programa apoya a los profesores que se distinguen por realizar de manera sobresaliente actividades de docencia, investigación, tutoría y gestión académica, así como por su dedicación y permanencia (Secretaría de Educación Pública, 2008a).

En México, los programas de estímulo al personal académico se rigen por la normativa general de la SES dependiente de la SEP y de la Secretaría de

Hacienda y Crédito Público (SHCP). La mayor parte de los recursos proviene de estas instancias federales, las cuales vigilan que la distribución de los recursos no sea discrecional. El gobierno federal ha permitido que estos sistemas sean diseñados por las propias IES bajo una cierta normatividad general, lo cual hace que su operación sea responsabilidad de cada institución. Esto ha hecho posible que dichos programas respondan un poco más a las problemáticas estructurales que las propias IES viven localmente (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2002; Cordero, G., J. Galaz y J. Sevilla, 2003).

La SHCP estableció en el año 2002 los lineamientos generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en educación media superior y superior, señalando que el programa está orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que, a su vez, cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación de su respectiva IES de adscripción (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2002). El programa es denominado en forma simplificada Desempeño Docente y tiene como propósito reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, otorgándose al personal de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares de educación media superior y superior, siendo posible incluir al personal de medio tiempo y asignatura, siempre y cuando se cuente con recursos adicionales¹.

Este artículo hace un análisis descriptivo sobre el Programa de Estímulos al Desempeño Docente en las UPE en México, sus antecedentes, lineamientos generales para la operación, el comportamiento de las estadísticas a nivel nacional y, por último, las conclusiones derivadas de este estudio.

Antecedentes del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

El primer antecedente del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente se ubica en la Asamblea General Extraordinaria de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), llevada a cabo en el mes de abril de 1989, donde se aprobó un Programa de Distinción y Reconocimiento a los Profesores (Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior, 1993). Durante la reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, realizada el 14 de febrero de 1990, el presidente de la República anunció un apoyo especial para iniciar un programa de estímulos denominado Becas de Desempeño Académico,

¹ *Es importante resaltar que el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente está fuertemente asociado con los criterios de calidad impulsados por el gobierno federal en materia de evaluación académica a través del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el Sistema Nacional de Creadores (SNC) y el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep).*

antecedente inmediato del programa La Carrera Docente del Personal Académico. Con cargo a este programa se definieron becas y estímulos que se aplicaron con diferentes nombres en muchas de las IES, y que sirvieron y han servido de estímulo al desempeño académico y han contribuido a mejorar la calidad de la enseñanza.

De acuerdo a Ángel Díaz Barriga (1996), durante la década de los noventa del siglo pasado y ante la contracción continua de los salarios de los académicos universitarios —bajo algunos presupuestos centrales tales como establecer un mecanismo para promover la deshomologación de los salarios o retribuir mejor a aquellos que fuesen más productivos en su institución—, la SEP diseñó una estrategia para recompensar diferencialmente el trabajo y se crearon así los programas de estímulos al desempeño académico. Inicialmente se propuso un estímulo que variaría entre uno a dos y medio salarios mínimos y tan sólo a 30 por ciento del personal docente. Su implantación obligó a las instituciones universitarias a definir los criterios y elaborar los reglamentos para normar su funcionamiento.

En el mes de abril de 1992, la SHCP anunció que todos los programas de estímulos al personal docente quedarían agrupados bajo una sola denominación presupuestal: “Programa de Carrera Docente”, y que su presupuesto sería regularizable a partir de 1993 (Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior, 1993).

A partir de 1997, los sistemas de incentivos salariales sobre la base del mérito se rigen por los lineamientos generales de la SHCP. Finalmente, en 2002 entran en vigor los nuevos Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior (Cordero, G. et al, 2003). Como ya se mencionó, la ejecución del programa se lleva a cabo en las diferentes IES de acuerdo a los propios mecanismos que cada una ha establecido para su desempeño.

Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación.

Entre los lineamientos establecidos por la SHCP se encuentran:

- Lineamientos generales para la operación del programa: el personal a beneficiar, las fuentes de financiamiento, el carácter no salarial de los estímulos, la reglamentación, los procedimientos y el sistema de evaluación para el otorgamiento de estímulos.
- Criterios para la asignación de los estímulos: incluye criterios generales para su asignación y criterios básicos para su evaluación.
- Lineamientos de carácter general con la reglamentación que la institución educativa debe considerar: los objetivos; las condiciones para el otorgamiento

de estímulos; tipo de personal beneficiado; beneficios; criterios generales de evaluación; recursos económicos y su aplicación; niveles y montos de los estímulos; forma de pago y periodicidad; y responsabilidades. Sobre los instrumentos de evaluación, se otorga a la institución libertad para determinar su propio proceso en el que deberá incluir tres factores a evaluar en orden de importancia: la calidad, la dedicación y la permanencia. Asimismo, deberá describir los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor y el sistema de calificaciones a utilizarse.

El sistema de puntaje deberá considerar los factores de desempeño docente a evaluar, asignando en una escala de 1 a 1000 y distribuyéndose como rango máximo de puntaje la calidad con 700 puntos, seguido por la dedicación, con 300 puntos, y la permanencia, con 200 puntos. La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será lo que determine los niveles tabulares a cubrir del personal de carrera de tiempo completo: 301 a 400, nivel I, un salario mínimo (SM); 401 a 500, nivel II, dos SM; 501 a 600, nivel 3, tres SM; 601 a 700, nivel IV, cuatro SM; 701 a 800, nivel V, cinco SM; 801 a 850, nivel VI, siete SM; 851 a 900, nivel VII, nueve SM; 901 a 950, nivel VIII, 11 SM; y 905 a 1000, nivel IX, 14 SM. El personal docente con nombramiento de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de ocho a 19 horas de asignatura, debe ser considerado en el sistema de evaluación, observando las posibilidades de los recursos que haya obtenido por otras fuentes de financiamiento. Deberán estimarse los montos y forma de pago de los estímulos.

En cuanto a los cuerpos dictaminadores, el proceso de evaluación se realizará a través de órganos colegiados que se formarán en cada una de las dependencias e instituciones del modelo de educación media superior y superior, presididos por quien designe la autoridad superior de que se trate, y sus integrantes podrán ser: funcionarios académicos de la dependencia o institución; presidentes de academia; docentes distinguidos por su trayectoria y reconocido prestigio; docentes nombrados por la planta docente, siempre y cuando cuenten con una trayectoria institucional destacada; colegios profesionales; organismos representativos de la sociedad civil; representantes invitados de instituciones de educación superior afiliados a la ANUIES. Las IES deberán emitir convocatorias para que el personal pueda participar en los procesos de selección y admisión del programa, y deberán contener el propósito de los estímulos; quiénes podrán participar; los niveles; montos de los estímulos y reconocimientos académicos que se otorgarán; la forma y periodicidad del pago de estímulos; los factores a evaluar; la fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación de soporte.

Sobre la documentación, cada institución deberá integrar y operar un único sistema de control de expedientes de quien participe en los procesos de selección y causas de suspensión del programa. Se especifican las causas

de suspensión definitiva y temporal de los apoyos. Asimismo, se señalan disposiciones generales en cuanto a las consultas e interpretación de los lineamientos².

2. La medición del trabajo académico

A nivel teórico, podríamos estar de acuerdo en que el sistema de estímulo se encuadra dentro de las bases teóricas-filosóficas del sistema meritocrático que se fundamenta en el supuesto de que el éxito de un individuo es medido por la cantidad de esfuerzo extra producido. Es decir, el incremento en el pago es el resultado de una valoración objetivamente medida, pues se cuenta con un sistema de puntaje —artículos publicados en revistas, libros, patentes, etcétera— que supone que los puntos se relacionan directamente con el nivel de ingresos extraordinarios. En el caso de las universidades, se podría pensar que la productividad —libros y artículos publicados, participación en eventos académicos, docencia, tesis dirigidas, estudiantes graduados, etcétera— se compone de elementos transparentemente evaluados y que, por ende, ese trabajo sería recompensado en términos de ingresos ordinarios y/o extraordinarios percibidos.

A pesar de que los académicos han incrementado su capital intelectual, sus salarios siguen en franco deterioro, como sucede en la mayoría de las ocupaciones. De tal forma que ni el pago por mérito, ni el capital humano acumulado, ni los estándares de capital intelectual, definidos como criterios de evaluación de académicos, sirven para entender por qué la relación salario-capital, salario-méritos no se corresponden. La valoración del trabajo académico tendría que ser revisada entonces a la luz de los parámetros de las ocupaciones definidas por políticas y programas neoliberales implementados en las IES a nivel mundial.

Las políticas de ajuste estructural de los noventa significan la entrada al neoliberalismo rampante. Esto ha traído como consecuencia una precarización del trabajo docente en varias formas: el recorte a las instituciones gubernamentales, en particular a la educación; el uso eficiente de recursos o la maximización de recursos disponibles; la descentralización de varios procesos y la implantación de un Estado evaluador. En el plano de la educación se tradujo en lo que se denominó la ‘modernización educativa’, bajo la idea de implantar la competitividad, la descentralización y la evaluación. Consideramos entonces que tres de los más importantes mecanismos de evaluación al trabajo académico, el SNI, el Programa al Desempeño Docente y el Promep, son producto de un doble proceso. Por un lado, figuran como estrategias para

² Se debe de aclarar que los niveles, montos asociados a esos niveles, los sistemas de evaluación y criterios generales varían de universidad a universidad.

la mejora de procesos académicos/docentes; por otro, se traducen en formas de distribuir recursos —monetarios y en especie— al desempeño académico. Estos sistemas se mueven bajo el amparo de procesos de evaluación internos y/o externos bajo la premisa de cierta transparencia, la evaluación —neutral— de pares académicos y con alguna discrecionalidad. Sin embargo, esto ha surgido en el ambiente de un sistema universitario dual, en donde persiste un sistema tradicional de control político al lado de un sistema moderno, donde se busca elevar la competitividad con mediciones de orden internacional (Ramos, M., en prensa).

3. Método

Como se señaló, este estudio aborda el tema del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en las UPE en México. El diseño de la investigación no experimental de tipo transeccional. La población de análisis son las UPE en México y las categorías de análisis a considerar son los PTC; los datos se han analizado en un sistema electrónico y la técnicas de análisis aplicada fue con estadística descriptiva. Se describen los ejercicios fiscales desde 1999-2000 a 2012-2013.

4. Resultados

Los recursos otorgados a través del Programa de Estímulos al Desempeño Docente a las UPE al cierre de los ejercicios 1999-2000 a 2012-2013, muestran que el apoyo financiero aplicado a dichas instituciones en los últimos 14 años corresponde un monto total de 14 mil 519 millones 727 mil 176 pesos; de los cuales 13 mil 469 millones 727 mil 176 pesos fueron otorgados a través de fondos ordinarios en los ejercicios 1999-2000 a 2012-2013, y a partir de los ejercicios 2008-2009 a 2012-2013 —exceptuando el ejercicio 2011-2012—, el monto otorgado sumó 1 mil 50 millones de pesos con el apoyo de fondos extraordinarios (ver tabla 1 y gráfica 1).

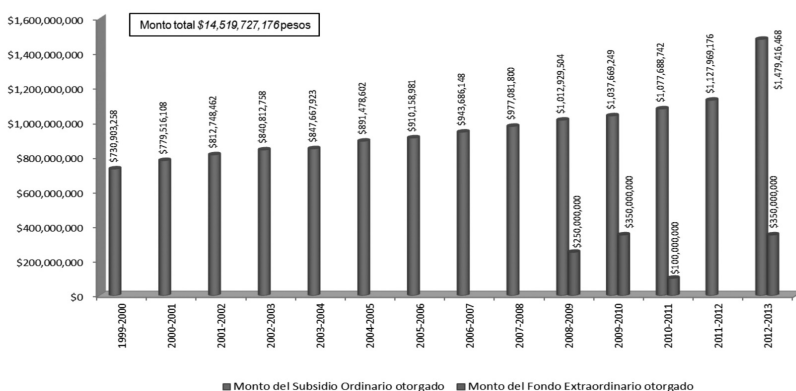
El monto total del apoyo otorgado a las UPE a través del Programa de Estímulo al Personal Docente, en términos generales, registró un incremento, pasando de 730 millones 903 mil 258 pesos en el ejercicio 1999-2000, a 1 mil 829 millones 416 mil 468 pesos al ejercicio 2012-2013, siendo en el último año el incremento más considerable. A partir del ejercicio 2008-2009, este incremento se ve fortalecido debido a la aplicación de apoyos otorgados a través de fondos extraordinarios (ver tabla 1 y gráfica 1).

Tabla 1. Recursos federales otorgados a través del Programa de Estímulos al Personal Docente en las Universidades Públicas Estatales (UPE) en México. Subsidio ordinario y fondo extraordinario. Ejercicio fiscal 1999-2000 a 2012-2013

Ejercicio fiscal	Monto del Subsidio Ordinario otorgado	Monto del Fondo Extraordinario otorgado	Total monto otorgado por cierre de ejercicio
1999-2000	\$ 730,903,258		\$ 730,903,258
2000-2001	\$ 779,516,108		\$ 779,516,108
2001-2002	\$ 812,748,462		\$ 812,748,462
2002-2003	\$ 840,812,758		\$ 840,812,758
2003-2004	\$ 847,667,923		\$ 847,667,923
2004-2005	\$ 891,478,602		\$ 891,478,602
2005-2006	\$ 910,158,981		\$ 910,158,981
2006-2007	\$ 943,686,148		\$ 943,686,148
2007-2008	\$ 977,081,800		\$ 977,081,800
2008-2009	\$ 1,012,929,504	\$ 250,000,000	\$ 1,262,929,504
2009-2010	\$ 1,037,669,249	\$ 350,000,000	\$ 1,387,669,249
2010-2011	\$ 1,077,688,742	\$ 100,000,000	\$ 1,177,688,742
2011-2012	\$ 1,127,969,176		\$ 1,127,969,176
2012-2013	\$ 1,479,416,468	\$ 350,000,000	\$ 1,829,416,468
Total	\$13,469,727,176	\$1,050,000,000	\$14,519,727,176

Fuente de información: Subsecretaría de Educación Superior (SES), Secretaría de Educación Pública (SEP), Corte ejercicio fiscal

Gráfica 1. Recurso federal otorgado al Programa de Estímulo al Desempeño Académico. Subsidio ordinario y fondo extraordinario. Ejercicio 1999-2000 a 2012-2013



Fuente de información: Subsecretaría de Educación Superior (SES), Secretaría de Educación Pública (SEP), Ejercicio fiscal 2012-2013. (Documento inédito)

PTC beneficiados por el Programa de Estímulos al Desempeño Docente en las UPE en México, ejercicio 1999-2000 a 2010-2011

Los resultados de la relación entre el total de PTC de las UPE y el total de PTC beneficiados por el Programa de Estímulos al Desempeño Docente correspondientes a los ejercicios fiscales 1999-2000 a 2010-2011 en las UPES, muestran lo siguiente:

Los resultados reportados en los ejercicios fiscales 1999-2000 a 2010-2011 registran una tendencia a disminuir el porcentaje de PTC beneficiados en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente en las UPE, debido a que en el ejercicio 1999-2000, el porcentaje es de 61.51 por ciento, disminuyendo a 47.14 por ciento en el ejercicio 2010-2011. En el periodo comprendido, se muestra que el mayor porcentaje de PTC beneficiados por el programa de estímulos fue en el ejercicio 2001-2002, siendo de 82.12 por ciento, beneficiando a 15 mil 840 PTC en 31 instituciones educativas; y el menor porcentaje se aprecia en el ejercicio 2004-2005, con 42.55 por ciento de PTC de 28 instituciones educativas. A partir del ejercicio 2002-2003 se observa la disminución en el porcentaje de PTC beneficiados, exceptuando el ejercicio 2005-2006, que tuvo un incremento para volver a disminuir hasta el ejercicio 2010-2011 (ver tabla 2).

Tabla 2. Número y porcentaje de Instituciones educativas y número de Profesores de Tiempo Completo (PTC) beneficiados por el Programa de Estímulos al Desempeño Docente en las UPE en México. Ejercicio 1999-2000 al 2010-2011

Ejercicio	Instituciones que reportaron resultados	Total PTC en las UPE	Total PTC beneficiados	% PTC beneficiados
1999-2000	34	26,064	16,033	61.51
2000-2001	31	23,087	15,330	66.40
2001-2002	31	19,287	15,840	82.13
2002-2003	32	22,550	15,371	68.16
2003-2004	32	25,812	15,637	60.58
2004-2005	17	15,349	9,200	59.94
2005-2006	26	22,474	13,533	60.22
2006-2007	30	25,546	14,658	57.38
2007-2008	31	32,018	14,297	44.65
2008-2009	28	30,386	12,930	42.55
2009-2010	26	25,031	11,439	45.70
2010-2011	33	32,288	15,221	47.14

PTC, profesores de tiempo completo; UPE, Universidades Públicas Estatales; % porcentaje.

Fuente de información: Subsecretaría de Educación Superior (SES), Secretaría de Educación Pública (SEF), Corte al cierre del ejercicio 2010-2011. (Documento inédito)

El número de instituciones educativas que reportaron resultados sobre el total de PTC beneficiados por el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, pasó de 34 en el ejercicio 1999-2000 a 33 en el de 2010-2011; en el ejercicio 2004-2005 sólo 17 instituciones educativas proporcionaron datos

sobre sus resultados, siendo el año con menor número de instituciones participantes (ver tabla 2). La disminución de PTC beneficiados parece indicar que justamente el programa hace más difícil el acceso a aquellos PTC que no cuenten con esos requisitos, es decir perfil Promep y pertenencia al SNI, situación que tiende a fragmentar a los PTC entre aquellos que están dedicados a la investigación y los que no lo están. Algunos autores ven esto como un problema dado que fragmentan solidaridades y crean jerarquías docentes. Se ha observado un incremento en la competencia “negativa” entre colegas, un clima laboral negativo y sensaciones de desencanto. Existen una serie de estudios que analiza las maniobras de simulación académica de parte de no pocos profesores, quienes han racionalizado las inconsistencias de las convocatorias, formatos y procesos evaluativos en beneficio propio o de un grupo pequeño (Ramos, M., en prensa).

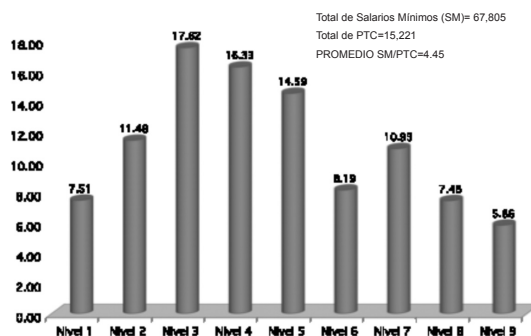
PTC por nivel tabular en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, 2010-2011

Las UPE reportaron un total de 15 mil 221 PTC beneficiados en 33 de aquéllas, a través del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en el ejercicio 2010-2011. El 48.54 por ciento de PTC se encontraban en los niveles 3, 4 y 5, correspondiendo a tres, cuatro y cinco salarios mínimos (SM), respectivamente: el nivel 3 registró el más alto porcentaje de PTC con 17.62 por ciento —tres SM—; seguido por el nivel 4 con 16.33 por ciento —cuatro SM—; y el nivel 5 con 14.59 por ciento —5 SM—. Es decir, 67.12 por ciento de los PTC se ubican entre los niveles 1 y 5. Mientras que 32.46 por ciento de PTC se encontraba en los niveles: 6 —8.19 por ciento—, 7 —10.93 por ciento—, 8 —7.48 por ciento— y 9 —5.86 por ciento—, correspondiendo a siete, nueve, once y catorce SM, respectivamente. Como se indica, sólo 5.86 por ciento de PTC se registró en el nivel 9 (14 SM) (ver tabla 3 y gráfica 3).

Tabla 3. Número de PTC por nivel tabular en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, 2010-2011

Nivel tabular	Número de PTC por nivel	% de PTC por nivel
Nivel 1	1,143	7.51
Nivel 2	1,748	11.48
Nivel 3	2,682	17.62
Nivel 4	2,486	16.33
Nivel 5	2,221	14.59
Nivel 6	1,246	8.19
Nivel 7	1,664	10.93
Nivel 8	1,139	7.48
Nivel 9	892	5.86
Total PTC	15,221	100.00

Gráfica 3. Porcentaje de Profesores de tiempo completo (PTC) por nivel tabular en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente. Ejercicio 2010-2011



Fuente de información: Subsecretaría de Educación Superior (SES), Secretaría de Educación Pública (SEP), Corte al cierre del ejercicio 2010-2011. (Documento inédito)

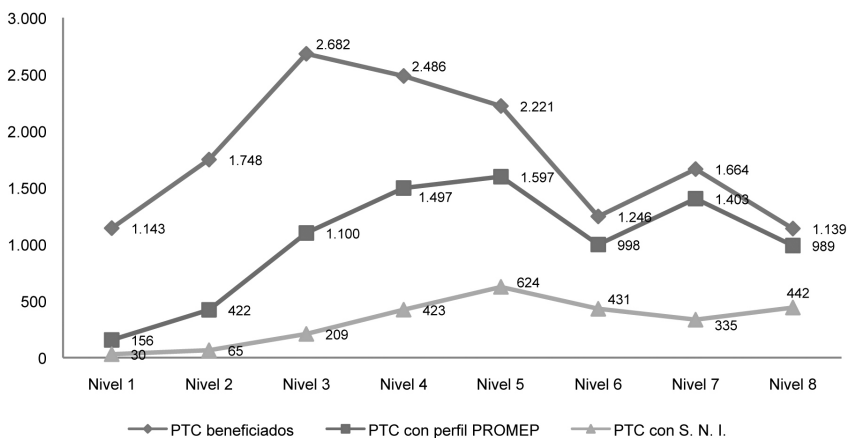
PTC beneficiados por el Programa de Estímulos con perfil deseable y miembros del SNI durante el ejercicio 2010-2011

Los resultados muestran el total de PTC de las UPE beneficiados durante el ejercicio 2010-2011 por el Programa de Estímulos al Personal Docente y que cuentan con perfil Promep³, así como aquellos que pertenecen al SNI⁴.

Del total de beneficiados por el Programa de Estímulos al Personal Docente —15 mil 221 PTC—, 8 mil 975 PTC cuentan con el reconocimiento de perfil Promep, correspondiendo a 58.96 por ciento; y un total de 3 mil 69 PTC son miembros del SNI, esto es, 20.16 por ciento (ver tabla 4).

El nivel 5 registró el mayor número de PTC con reconocimiento al perfil Promep con 1 mil 597 y PTC miembros del SNI con 624 (ver gráfica 4).

Gráfica 4. PTC beneficiados por el Programa de Estímulos al Personal Docente con perfil Promep y que pertenecen al SNI. Ejercicio 2010-2011



³ El Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep) es un programa estratégico impulsado por el gobierno federal mexicano, que otorga reconocimiento a los PTC de las instituciones de educación pública, con la finalidad de elevar el nivel de habilitación del profesorado en el subsistema de educación superior. Los PTC que cumplen con una serie de indicadores concernientes a la eficacia y equilibrio en sus funciones, la generación y aplicación del conocimiento, ejercer la docencia y participar en actividades de tutorías y gestión académica, son beneficiados con dicha distinción.

⁴ El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) fue creado por el gobierno federal mexicano con la finalidad de otorgar reconocimiento a la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento consiste en el nombramiento de investigador nacional, simbolizando así la calidad y prestigio de las contribuciones científicas, acompañado del otorgamiento de estímulos económicos.

En términos porcentuales, el nivel 9 muestra el más alto porcentaje de PTC con perfil Promep —91.14 por ciento— y PTC en el SNI —57.17 por ciento—. A partir del nivel 4 al 9, el porcentaje de PTC que cuentan con perfil Promep y PTC con SNI muestra incrementos, pasando de 60.22 a 91.14 por ciento los PTC con perfil, y de 17.02 a 57.17 por ciento los PTC con SNI (ver tabla 4).

Tabla 4. Número de PTC beneficiados por el Programa de Estímulos al Personal Docente con perfil Promep y que pertenecen al SNI. Ejercicio 2010-2011

Niveles	PTC beneficiados	PTC con perfil PROMEP	% PTC beneficiados por el Programa de Estímulos al Personal Docente que cuentan con perfil PROMEP	PTC con S. N. I.	% PTC beneficiados por el Programa de Estímulos al Personal Docente que cuentan con con SNI
Nivel 1	1143	156	13.65	30	2.62
Nivel 2	1748	422	24.14	65	3.72
Nivel 3	2682	1100	41.01	209	7.79
Nivel 4	2486	1497	60.22	423	17.02
Nivel 5	2221	1597	71.90	624	28.10
Nivel 6	1246	998	80.10	431	34.59
Nivel 7	1664	1403	84.31	335	20.13
Nivel 8	1139	989	86.83	442	38.81
Nivel 9	892	813	91.14	510	57.17
Total	15221	8975		3069	

PTC, profesores de tiempo completo; Promep, programa de mejoramiento del profesorado; SNI, Sistema Nacional de Investigadores.

Fuente de información: Subsecretaría de Educación Superior (SES), Secretaría de Educación Pública (SEP), Corte al cierre del ejercicio 2010-2011. (Documento inédito)

Los resultados de la tabla 4 muestran datos sumamente interesantes. Primero, parece ser que el hecho de contar con perfil Promep y pertenecer al SNI incrementa la posibilidad de contar con mayores niveles de estímulos. Segundo, existe una relación casi directa entre aquellos académicos que cuentan con perfil Promep y el nivel de estímulos. Tercero, la relación entre nivel de estímulos y la pertenencia al SNI es también progresiva, empero, el peso es menor que entre aquellos que cuentan con perfil Promep.

Sin embargo, en un estudio realizado entre académicos de una universidad estatal (Ramos, M., en prensa) se pudo observar que la relación entre nivel de estímulo y el nivel de SNI no guardaba una relación directa. Es decir, que mayores niveles del SNI no significan mayores niveles de estímulos, lo que nos obliga a pensar si el Programa de Estímulos efectivamente premia a la productividad científica. Con los datos arriba mencionados, solamente se mide la pertenencia al SNI, no su relación con el nivel del SNI. Estos datos sugieren que el contar con perfil y ser investigador nacional SNI repercute en un mayor nivel de estímulos.

5. Conclusiones

El Programa de Estímulos al Personal Docente como reconocimiento a la diversidad académica admite a personal con diversos tipos de contratación. Sin embargo, debido a la heterogeneidad en la práctica del personal académico en el interior de las IES, aún deberá adecuarse a las áreas en que no aplican sus criterios.

El programa tiene gran importancia en la vida universitaria, lo que hace necesario evaluarlo periódicamente, identificando sus aspectos positivos para acentuarlos y, al mismo tiempo, aislando sus impactos indeseables para minimizarlos. A través de sus indicadores, el programa constituye un mecanismo de planeación y orientación del trabajo académico, alineando la compensación que otorga a las líneas estratégicas de cada institución; es un incentivo en la evolución del profesorado en su grado de habilitación y la calidad de sus prácticas académicas; además, se ha constituido en un impulso al desempeño académico en su productividad; sin embargo, privilegia la investigación más que la docencia, desviándose de su objetivo principal, que es el ejercicio de la docencia frente a un grupo.

Para contribuir en la maduración constante del programa en el interior de las IES, es necesario avanzar en el procesamiento y uso de la información que se genera en la implementación del programa, a fin de contar con elementos suficientes para retroalimentar las tareas sustantivas de las IES.

Aunque el programa otorga un beneficio a las UPE con los recursos otorgados por el desempeño académico, constituyendo una aportación adicional al salario de los profesores universitarios, ello no resuelve el problema estructural de pensiones y jubilaciones.

En el Programa al Estímulos al Personal Docente aun quedan retos que enfrentar: continuar el análisis sobre su impacto en la productividad académica; la calidad de los servicios educativos que se prestan; la dinámica organizacional y los costos implicados; considerar alternativas en cuanto a los métodos de evaluación utilizados y establecer procedimientos para asegurar la validez y confiabilidad de la información que sirve de base al programa; realizar estudios comparativos de programas de estímulo implementados por diferentes IES, permitiendo el análisis de la contribución de diversos componentes en el programa; y estudiar las formas en que los programas están integrados, o no, a otros procesos evaluativos que se dan dentro de las IES, como son los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

Bibliografía

Cordero Arroyo, Graciela, Jesús Francisco Galaz Fontes y Juan José Sevilla García (2003). *La evaluación de la diversidad en el trabajo académico. Los programas de estímulo de la UABC 1990-2002*, México, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior-Universidad Autónoma de Baja California.

Cordero Arroyo, Graciela, Jesús Francisco Galaz Fontes, Juan José Sevilla García, Kiyoko Nishikawa Aceves, Evelyn Gutiérrez Villegas (2003). “La evaluación de la heterogeneidad de los perfiles académicos por medio de un programa de estímulos al personal académico. Experiencia de una Universidad Pública Estatal”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 8, núm. 19, septiembre-diciembre, México, pp. 760-762. Disponible en: <http://www.rdisa.org.mx/documentos/Articulos/04%20CorderoArroyo%202003.pdf>

Díaz Barriga, Ángel. (1996). “Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre, México, pp. 408-423.

Ramos Tovar, María Elena, Veronika Sieglin y María Zúñiga Coronado, en prensa, *La intransparente transparencia... La asignación de sueldos y niveles académicos al profesorado en una universidad de provincial*, Perfiles Educativos (en prensa).

Ramos Tovar, María Elena (en prensa), “Valoración del trabajo académico y su impacto en salarios y estímulos económicos entre investigadores mexicanos”, en Veronika Sieglin e Irma Lorena Acosta Reveles (coords.), *Trabajo científico, cultura y política en las universidades públicas*, Porrúa/Universidad Autónoma de Nuevo León, México

Secretaría de Educación Pública (2007). *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*, México. Disponible en línea: <http://www.ses.sep.gob.mx> (Consultado el 18 de marzo de 2008).

Secretaría de Educación Pública, (2008a). *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*, México. Disponible en línea: <http://www.ses.sep.gob.mx> (Consultado el 30 de enero de 2009).

Secretaría de Educación Pública (2008b). *Rumbo de la Educación Superior en México contemplada en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Avance de los impactos en el desarrollo y fortalecimiento del sistema de educación superior*, México.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2002). *Lineamientos generales para la operación del programa de estímulos al desempeño del personal docente de educación media superior y superior*, México. Disponible en línea: <http://ses2.sep.gob.mx/dg/dges/dfi/SHCPLineamientosEstimulos2002.pdf> (Consultado el 10 de febrero de 2009).

