

## Los sistemas de estímulos académicos y la evaluación de la docencia: experiencia de dos universidades

### Academic incentives systems and evaluation of teaching: the experience of two universities

Roger Manuel Patrón Cortés<sup>1\*</sup> y Edith J. Cisneros-Cohernour<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Autónoma de Campeche y <sup>2</sup>Universidad Autónoma de Yucatán

Este artículo examina los sistemas de evaluación para el otorgamiento de estímulos al desempeño docente en dos universidades públicas mexicanas: una en el estado de Yucatán y otra en el estado de Campeche. La recogida de datos involucró análisis documental y entrevistas a docentes y administradores, así como un análisis de las principales barreras para la evaluación con base en el trabajo de Stake, Contreras y Arbesú (2012). Los resultados permitieron identificar fortalezas y debilidades de del sistema de evaluación, así como recomendaciones para su mejora. Se requiere realizar evaluación del sistema con base en los estándares de evaluación de personal docente y sobre su validez acorde al contexto.

**Palabras clave:** Evaluación de académicos, Educación Superior, Enseñanza universitaria, Sistemas de mérito, Estudios internacionales.

This article examines the evaluation systems of two public Mexican universities used for granting merit pay to their faculties, one in the state of Yucatan and the other in the state of Campeche. Data collection involved document analysis, interviews with faculty members and administrators, as well as an analysis of the main barriers for the evaluation, based on Stake, Contreras and Arbesú's work (2012) The findings stress the strengths and limitations of the two evaluation systems as well as recommendations for its improvement. There is a need for assessing the system by using the standards for evaluating educational personnel and for determining its validity according to the context.

**Keywords:** Assessment of academic personnel, Higher Education, University teaching, Merit pay, International studies.

## 1. Introducción

Este artículo presenta como tema central los sistemas de evaluación de la docencia con el propósito de otorgar estímulos al desempeño del profesorado. La creación de estos sistemas en México data desde principios de los noventa, como una estrategia para apoyar a mejorar la calidad de la formación y las condiciones del personal académico en las instituciones de educación superior (Díaz Barriga, 1996; Aboites, 1999; Jiménez, 2002; Mendoza, 2002).

De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP, 1991), el primer programa de estímulos del Gobierno Federal surgió en 1990 bajo el nombre Programa de Becas al Desempeño Académico, y se orientó la docencia y la investigación. En 1992, el programa cambió su denominación por Programa de la Carrera Docente del Personal Académico, dando prioridad a la labor docente. En 1994, el programa cambia de nuevo, y se le nombra Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, con énfasis en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En 1999, la Secretaría de Educación Pública (SEP) solicitó a las instituciones de educación superior revisar sus tabuladores y reglamentos para adecuarlos al objetivo general del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), encauzando los esfuerzos hacia el trabajo colegiado por medio de la integración de cuerpos académicos. Esto es, “un grupo de profesores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación o aplicación del conocimiento en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente, sus integrantes atienden los programas educativos en varios niveles para el cumplimiento cabal de las funciones institucionales (DOF, 6 de abril de 2005, p. 4).

La nueva orientación del programa de estímulos al desempeño resultó en beneficio de profesores de tiempo completo con actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados, y condicionó la obtención del estímulo a aquellos que tuvieran como mínimo el grado de maestría y preferentemente la formación doctoral (Magaña, 2001). Se espera que los programas de estímulos al desempeño permitan mejorar: a) los salarios, b) la calidad de la educación y c) apoyar a las instituciones de educación superior, dada su limitada disponibilidad de recursos presupuestales (Hernández, 2002).

La creación de los programas de estímulos al desempeño académico, ha resultado en un cambio que ha provocado todo tipo de reacciones, desde profesores que están a favor del mismo como en su contra (Canales, 2001; Comas, 2003; Díaz Barriga, 1997; Patrón y Cisneros-Cohernour, 2012; Valero, 1999).

El propósito del estudio fue examinar los sistemas de evaluación para el otorgamiento de estímulos al desempeño docente en dos universidades públicas mexicanas, una en el estado de Yucatán y otra en el estado de Campeche con la finalidad de comprender las perspectivas de los actores acerca de las fortalezas y debilidades del sistema de estímulos al desempeño docente.

## 2. Metodología

### *2.1. Características de las universidades*

El estudio se llevó a cabo en dos instituciones públicas, una en Yucatán y otra en el estado de Campeche. La universidad del estado de Yucatán está integrada por 15

facultades y dos escuelas preparatorias. De acuerdo con su sitio de internet, la institución imparte 49 carreras a nivel licenciatura, 17 a nivel diplomado, 28 a nivel especialización, 27 a nivel maestría y 4 a nivel doctorado en las áreas de: Ciencias Biológicas y Agropecuarias; Ciencias Exactas e Ingenierías; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades; y Arquitectura, Arte y Diseño. Asimismo, esta institución sirve las necesidades educativas de más de 11,000 estudiantes y cuenta con una planta docente de más de 800 profesores de tiempo completo.

En el caso de la universidad pública del estado de Campeche, esta cuenta con 9 facultades, 2 escuelas preparatorias y 1 escuela superior. De acuerdo con su sitio de internet, la institución imparte 26 carreras universitarias a nivel licenciatura, además de 14 a nivel de especialización, 8 a nivel de maestría y un doctorado. Asimismo, la institución sirve las necesidades educativas de 9 mil 033 alumnos y cuenta con una planta docente de 722 profesores de tiempo completo.

Las dos universidades cuentan con comisiones integradas por miembros del personal académico para evaluar a los profesores que solicitan el estímulo. En el caso de la universidad pública del estado de Yucatán, participan dos comisiones (una integrada por representantes de los académicos y otra por profesores con alta experiencia en evaluación designados por la rectoría). En el caso de la universidad del estado de Campeche, los integrantes son designados por las autoridades.

## ***2.2. Métodos y técnicas de recogida de datos***

El estudio fue descriptivo, e involucró varias técnicas de recogida de datos:

- ✓ Se llevó a cabo análisis documental de las convocatorias, tabulador y reportes de la evaluación elaborados por las autoridades a cargo de los sistemas de evaluación en las dos universidades.
- ✓ En el caso de la Universidad pública de Yucatán, además del análisis documental, se llevó a cabo una entrevista con un funcionario de la comisión a cargo del proceso de evaluación y sobre el análisis de los resultados de una investigación sobre las percepciones de 137 docentes acerca del sistema de evaluación.
- ✓ En el caso de la universidad pública de Campeche, además del análisis documental, se entrevistaron 35 profesores que han participado en el proceso de evaluación, mismos que fueron parte de un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción del profesorado en una de las facultades de ciencias sociales de la universidad.

Las notas de campo y grabaciones obtenidas de las entrevistas fueron transcritas. Para realizar su análisis utilizó un diagrama de afinidad. Este método fue diseñado por el Dr. Jiro Kawakita (Hirata, 2005).

Asimismo, para el análisis de datos, se utilizó el documento sobre principales barreras para la evaluación identificadas por Stake, Contreras y Arbesú (2012).

La triangulación de los datos involucró: revisión de datos por los participantes, triangulación por más de un investigador y por varias fuentes de información y técnicas de recogida de datos.

Se siguieron los principios éticos propuestos por Johnson y Christensen (2004), en cuanto a que se informó a los sujetos del objetivo y propósito del estudio, se obtuvo su

consentimiento informado, se protegió la confidencialidad de los datos y se ofreció a los participantes una copia del informe de investigación.

### 3. Resultados

#### *3.1. Sistema de evaluación al desempeño docente en una universidad pública de Yucatán*

El sistema de evaluación del desempeño docente con el propósito de otorgar estímulos académicos en esta institución data desde 1991. Los profesores que participan en el mismo deben poseer nombramiento de tiempo completo o medio tiempo, por horas (profesores de preparatoria), o bien de técnicos académicos.

De acuerdo con el análisis documental y entrevista con un funcionario de la comisión que evalúa a los docentes, participan en el mismo los académicos de la universidad de las categorías antes mencionadas. El porcentaje de participación es por lo general del 30% de los académicos, de los cuáles la mayoría obtiene el estímulo ya que solo el porcentaje de los que no lo obtienen es entre el 1-4%.

En cuanto a la distribución del estímulo por niveles, se observa que existen principalmente tres grupos de académicos, los que obtienen los niveles más altos (VIII-IX), los que obtienen puntajes intermedios (niveles 5-7) y los que se encuentran en los niveles más bajos (I-IV). De acuerdo con los resultados de los informes analizados, el porcentaje de profesores por cada uno de estos grupos que reciben beca es el siguiente.

- ✓ Niveles VIII-IX: 93 profesores (28%)
- ✓ Niveles V – VII: 61 profesores (18.9%)
- ✓ Niveles: I-IV: 101 profesores (30.42%)

De lo anterior se aprecia, que la mayor parte de los profesores se encuentran ubicados en los niveles más bajos y más altos, aunque existe un grupo menor de profesores que obtiene puntajes intermedios.

Otro resultado indica que al menos la mitad de las becas son obtenidas por profesores con estudios de doctorado y la otra mitad por profesores con otros estudios de posgrado (Maestría y Especialización).

En un estudio realizado sobre la percepción de los docentes sobre el programa de estudios, Estrada (2005), encontró que la mayor parte de las becas son obtenidas por profesores de tiempo completo, que son los que en su mayoría participan en el programa. Entre las principales fortalezas identificadas por los académicos del sistema de evaluación para el sistema de estímulos se encuentran:

- ✓ Reconocimiento de su trabajo académico (55.6%)
- ✓ Mejora económica en el ingreso de los profesores que no se ha incrementado en 20 años (81.4%)
- ✓ Adquisición de una cultura de evaluación (24%)

Entre las principales desventajas identificadas por los académicos en relación con el sistema de evaluación se encuentran las siguientes:

- ✓ La falta de claridad e insuficiencia de la información para participar en el proceso de evaluación (33.3%)

- ✓ La dificultad en la obtención de constancias y otras evidencias que deben acompañar la solicitud en el reducido tiempo para la entrega de las mismas (73%)
- ✓ Al existir diferentes tipos de contratación, los académicos con nombramiento de profesores de carrera se quejaron de que esto resulta en inequidad porque ellos tienden a tener una carga docente más alta que los investigadores (76% de estos profesores)
- ✓ Tendencia de algunos profesores a centrarse más en actividades que redundan en un mayor puntaje (38%)

Para mejorar el programa los académicos sugirieron mejorar su difusión (50%), reducir los procesos burocráticos para facilitar la participación de más académicos (51%), incluir un mayor número de actividades relacionadas con la docencia y darle más peso a estas actividades (29%).

De acuerdo con el estudio de Estrada y Guillermo (2005): los profesores perciben que el programa debería otorgarse por un periodo al menos de dos años, incluir actividades vinculadas con el servicio a la comunidad, premiar las tareas multidisciplinarias, de vinculación, el trabajo conjunto entre alumnos y docentes, así como la educación en línea. El 8% de los docentes que participaron en el estudio también solicitaron que se les proporcione asesoría para conformar su expediente, agilizar los procedimientos administrativos a nivel de facultad y publicar el reglamento y tabulador del programa de estímulos con un año de anterioridad. El 29.8% de los docentes también sugirió que la evaluación tome en cuenta si se trata de un profesor de carrera, técnico académico o investigador y que la evaluación sea más justa y equilibrada.

Durante la entrevista con uno de los funcionarios involucrados en el proceso de evaluación, se le solicitó que proporcionará su percepción acerca de los resultados del estudio de Estrada y Guillermo (2005) en el que se entrevistaron a 137 profesores acerca del sistema de estímulos. Al respecto, el funcionario expresó que el estímulo proporcionado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) está dirigido a profesores de tiempo completo, pero que la institución ha incluido apoyos para otorgarlo también a técnicos académicos y profesores de medio tiempo en educación superior.

El estímulo originalmente no está dirigido a profesores de asignatura de educación media superior, pero la universidad permite el acceso al sistema de estímulos a estos profesores y a los profesores de medio tiempo, lo cual la universidad paga con recursos propios. De acuerdo con el funcionario, todo esto se realiza para apoyar a que el mayor número de profesores tengan acceso al estímulo.

En relación con la percepción de los profesores acerca de las funciones que se valoran (docencia, investigación, tutoría y trabajo colegiado), el funcionario indicó que éstas son las funciones establecidas por la SEP y son consistentes con el perfil deseable del profesorado establecido por el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Contrario a la percepción de los docentes que se quejan del sistema de estímulos, el proceso de evaluación da más peso en orden jerárquico a las funciones de docencia, luego a las de investigación, tutoría y trabajo colegiado. Agregó que algunos profesores se quejan que no pueden realizar todas estas funciones y piden que el sistema cambie, pero no toman en cuenta que la SEP está intentando precisamente motivar al profesorado a que realice las cuatro funciones académicas.

En relación con la queja común de que el estímulo favorece a los investigadores, agregó:

*En realidad esto no es así. De hecho, los profesores investigadores que trabajan en los centros de investigación obtienen por lo general niveles muy bajos en su evaluación debido a que un requisito que se toma en cuenta es el número de horas de docencia frente a grupo y ellos tienen por lo general pocas horas de docencia.*

En cuanto a los profesores de carrera e investigadores que trabajan en facultades, el administrador indicó que los docentes de carrera que participan en el sistema siempre se quejan que ellos tienen mayor carga docente. Sin embargo, el análisis de las evaluaciones que hemos realizado durante los últimos años muestra que no existe diferencia significativa en cuanto a la carga docente entre los que obtienen los niveles más altos en la evaluación de su docencia en relación con su nombramiento. Esto se debe a que el sistema requiere que para alcanzar los niveles más altos los profesores impartan al menos 300 horas de docencia anuales. Estos datos fueron consistentes con lo que se expresa en el análisis del informe anual de la comisión responsable de la evaluación de los estímulos (2012-2013).

El funcionario agregó que en cuanto a los profesores de asignatura de nivel medio superior, el sistema de evaluación incluye diferentes actividades y otorga un puntaje aún mayor a las actividades de docencia porque son limitadas las posibilidades de este profesorado para realizar otras funciones, dado que su tipo de contratación es por horas.

De acuerdo con el funcionario, lo que sí se ha encontrado es que los profesores que poseen estudios doctorales obtienen mayores puntajes en su evaluación. En su opinión, esto puede deberse a que al tener una mayor formación pueden elaborar los productos académicos que valora el sistema, ya que su formación los provee con las competencias para realizar las 4 funciones.

Agregó que la Universidad ha intentado en los últimos 20 años incrementar el número de doctores y también el número de investigadores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigación, pero que desafortunadamente, un gran número de académicos en las facultades no desea realizar estos estudios porque prefiere solo impartir sus clases. Agregó que existen también profesores que desean estudiar un doctorado, pero por su tipo de contratación no pueden tener acceso a becas para apoyar sus estudios; indicó que hay profesores que quisieran que la evaluación se centrara únicamente en la docencia, entendiendo por esta el número de horas que dedican a su práctica en el aula:

*Un gran número de profesores quiere que se les evalúe con base en su carga docente, no toma en cuenta que la evaluación la considera como requisito en la dedicación a la docencia, pero se centra en la productividad y, no en el número de horas que el académico dedica a impartir clases. En el reglamento hemos agregado una cláusula que indica que para participar en el sistema de estímulos, los académicos deben haber obtenido una evaluación positiva de su práctica docente.*

### **3.2. Sistema de evaluación al desempeño docente en una universidad pública de Campeche**

En el caso de la Universidad pública del estado de Campeche, la investigación sobre el sistema de evaluación se realizó como parte de un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción del profesorado en una facultad de ciencias sociales de la universidad. En ese estudio se encontró que el clima de la organización es cerrado.

De acuerdo con la literatura de investigación, en este tipo de clima, los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la organización. Sin embargo, se encontró que a pesar de la rigidez de la organización y la alta burocratización, el contar con un sistema de estímulos al desempeño, este contribuía positivamente con la satisfacción del profesorado.

Se encontró que la institución utiliza el sistema de estímulos para promover el tipo de tareas y al tipo de avance y desarrollo que desean que lleven a cabo los profesores en la institución. Como las evaluaciones externas evalúan como indicadores de calidad institucional el que los profesores tengan un perfil académico que involucre las funciones de docencia, investigación, tutoría y gestión, que sean miembros del Sistema Nacional de Investigadores, que pertenezcan a grupos académicos colegiados consolidados y que participen en programas clasificados como de excelencia, estos aspectos son tomados en cuenta en los criterios de evaluación.

Estos resultados son consistentes con Miranda (2005), quien afirma que los estímulos han solidificado las relaciones y reforzado la independencia de los académicos mejor preparados, y ha promovido que los profesores se interesen por producir y desarrollar las actividades vinculadas con el perfil deseable del PROMEP. Sin embargo, los profesores que no obtienen el estímulo, perciben que el sistema de estímulos está interfiriendo en las relaciones personales, y que en algunos casos genera conflictos por intereses individuales (Patrón y Cisneros, 2012).

Otro de los resultados que emergieron del estudio fue que un factor que afecta la percepción del sistema de estímulos, son los privilegios. Según los encuestados, los administradores utilizan su poder a través de las políticas que establecen en el centro de trabajo para privilegiar a algunos profesores.

De acuerdo con los participantes, algunos administradores están dando tratos preferenciales para distribuir el trabajo, lo que está ocasionando sobrecargas del mismo en el caso de algunos docentes. Esta situación está generando cierto malestar, disgusto y división entre ellos, porque el grupo directivo acepta que algunos profesores no quieran asumir sus responsabilidades y se las asigna a otros. Las siguientes declaraciones son un ejemplo de estas aseveraciones:

*Se nos asignan demasiadas comisiones, vemos que otros están más relajados y no te consideran (69%).*

*Hay favoritismos, por ejemplo; mientras algunos profesores son apoyados para asistir a congresos, para realizar investigaciones, o bien para cumplir con comisiones; otros no reciben estos apoyos (78%).*

*Entre la dirección y las coordinaciones, hay resentimientos por tratos preferenciales; entre carreras, existen favoritismos, competencias y envidias (69%).*

*Los administradores están celosos de los docentes que reciben el estímulo. Algunos docentes se han dado cuenta de la situación y buscan remediar esta situación con atenciones y obsequios (69%).*

La teoría de la equidad de Stacey (1963) explica este tipo de comportamiento, ya que afirma que los males que aquejan al hombre común se deben a las comparaciones que los docentes hacen con sus pares. En este sentido, si los docentes perciben que su relación es igual a la de sus pares considerarán que su situación es justa, pero si perciben que hay diferencias negativas en su contra empezarán a tener sentimientos de injusticia, con las consecuentes repercusiones de competencia y envidia.

Por último, los docentes entrevistados indicaron interés porque el sistema de evaluación recompense más la docencia en el aula y permita el acceso al estímulo a todos los académicos, incluyendo los de asignatura.

## 4. Conclusión

En este trabajo examinamos los sistemas de evaluación para el otorgamiento de estímulos al desempeño docente en dos universidades mexicanas, una en el estado de Yucatán y otra en el estado de Campeche. Como resultado del estudio se aprecia que ambas universidades han alineado la evaluación de su docencia a las características y funciones que favorece la Secretaría de Educación Pública, que es la que otorga el estímulo (docencia, investigación, tutoría y trabajo colegiado). La orientación de la misma es consistente con las funciones que establece el Perfil Deseable del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).

En ambos casos los profesores envían las evidencias de su desempeño y productividad a una comisión de pares que es responsable de evaluarlas y otorgar el nivel de estímulo correspondiente. Los estudios realizados en las dos organizaciones reflejan que los profesores perciben que es necesaria una mayor claridad y flexibilidad en los procesos para la entrega de la documentación relacionada con la evaluación.

Asimismo, en ambas universidades los profesores expresaron interés porque se lleve a cabo una evaluación de la práctica docente. Aunque en una de las universidades estudiadas se solicita la evaluación positiva de la práctica docente como requisito para aplicar al estímulo, los profesores entrevistados indicaron que esto no siempre es apropiado porque esta evaluación se basa únicamente en opiniones de estudiantes y puede verse afectado por las características de los cursos, sus contenidos y si son obligatorios u optativos. Asimismo, porque en una de las universidades se encontró que los administradores favorecen a algunos docentes en cuanto a la asignación y horarios de las asignaturas, lo que parece influir en los resultados de la evaluación.

Los profesores entrevistados opinaron que debe haber una evaluación de la práctica docente pero no como un indicador más, sino como una evaluación independiente que otorgue un reconocimiento a aquellos profesores que contribuyen en gran medida al aprendizaje de sus estudiantes.

En relación con las diferencias entre los dos sistemas de evaluación, se encontró que el de la universidad ubicada en Campeche incluye menos aspectos a evaluar que el de la universidad ubicada en Yucatán, pero ambas incluyen una descripción de los aspectos a evaluar: docencia, investigación, tutoría y trabajo colegiado.

Se encontró que una fortaleza de los sistemas de evaluación es que están en proceso constante de revisión y han permitido la inclusión de diferentes aspectos relacionados con el trabajo docente, lo que da la oportunidad de participar a académicos con diferentes categorías y niveles.

En cuanto a sus debilidades, se encuentra el hecho de que los criterios de evaluación son entregados a los docentes una vez que ha concluido el periodo a evaluar, es decir se aplica de forma retroactiva al trabajo ya realizado por el académico. Esto es contrario a los Principios Éticos de Evaluación del Profesorado (Joint Committee Standards for Educational Evaluation, 2008), que establecen que los criterios e instrumentos de evaluación deben ser conocidos por los sujetos antes no después de que hayan realizado las actividades que serán evaluadas.

En las entrevistas con los diferentes actores en ambas instituciones fue claro que existen diferentes expectativas del propósito de la evaluación y del uso de los resultados, por lo que es necesario que en ambas instituciones se clarifiquen estos propósitos.



El análisis de los resultados, en relación con las principales barreras para la evaluación identificadas por Stake, Contreras y Arbesú (2012), reporta que:

1. No existe una amplia oposición hacia la evaluación formalizada. De hecho, el personal académico ha comenzado a involucrarse en procesos de evaluación interna y externa aunque existen dudas sobre la claridad, flexibilidad y uso de los resultados.
2. Los docentes en las dos instituciones reportan que los administradores no tienen un claro entendimiento de la evaluación formal ni de las fortalezas, debilidades de la evaluación y sus implicaciones para la toma de decisiones. En este sentido los resultados fueron consistentes con el trabajo de Rueda y colaboradores (Rueda, 2011)
3. Falta de financiamiento y entrenamiento para las personas que realizan las funciones de evaluación. Esta situación fue consistente en ambas instituciones, ya que aunque en algunos casos participan personas con estudios en educación, no han recibido preparación formal en evaluación (Rueda, 2012).
4. Implicaciones políticas. En relación con esta barrera si se encontró que diversos actores reconocen que la evaluación no siempre se realiza con propósitos de mejora y que el factor político es un factor que influye en el proceso de evaluación.
5. Los efectos reactivos ante la evaluación. Estos efectos tienen lugar cuando ante la evaluación, las personas comienzan a preocuparse más por obtener un puntaje positivo que por mejorar. De acuerdo con los entrevistados, en ambas instituciones se encontró que existen profesores que se centran solo en actividades que saben que serán incluidas en la evaluación, como también el caso de personas que entregan regalos a sus estudiantes con la intención de mejorar sus puntajes (Youmons y Lee, 2007).
6. El manejo de datos de los docentes de forma ética. La confidencialidad de la información de las personas evaluadas se maneja con cuidado en ambas instituciones. Aunque algunos profesores expresaron su preocupación por el uso de los resultados, hasta el momento no se reportó que se diera a conocer la información personal de los docentes evaluados ni se utilizara para tomar decisiones en su contra.
7. Uso de los resultados para auto-promoción. Esto sucede cuando la institución usa los resultados para promocionar sus fortalezas como institución, descuidando la importancia de las áreas que requieren mejorarse. No se encontró evidencia de esta situación en ninguna de las dos universidades.

En relación con los obstáculos a la evaluación de la calidad de la enseñanza, se encontró que esta podría ser un área problemática a futuro, a medida que se incrementa el interés por utilizar los resultados de la evaluación con múltiples propósitos. Entre los aspectos a considerar en relación con estos obstáculos están la diversidad de concepciones de docencia y evaluación y la tendencia a homogeneizar y buscar una sola forma de evaluar para múltiples formas de conceptualizar la enseñanza tomando en cuenta también las complejidades del contexto en el que tiene lugar.

Esto es especialmente preocupante, porque se relaciona con la validez de la evaluación y sus consecuencias. El uso de indicadores inválidos de la buena docencia para medir efectividad de la enseñanza, y su posterior uso para la toma de decisiones puede tener implicaciones serias que pueden afectar a los docentes, estudiantes y la calidad de su aprendizaje.

Es importante realizar más investigación sobre las consecuencias e implicaciones del sistema de evaluación para el otorgamiento de los estímulos, tomando en cuenta los criterios establecidos por el *Joint Committee Standards for Educational Evaluation* (utilidad, factibilidad, precisión, propiedad), así como su pertinencia, relevancia y validez de acuerdo con el contexto en que se lleva a cabo la docencia.

## Referencias

- Adams, J.S. 1965. Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol.*, 62, 335-343.
- Aboites, H. (1999). La cultura de la evaluación en México y la evaluación de los académicos. En M. Rueda y M. Landesmann (Coords.), *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?* (pp. 34-55). México: CESU-UNAM.
- Canales, A. (2001). *La experiencia institucional con los programas de estímulos: la UNAM en el período 1990-1996*. Serie: DIE Tesis 32. México: CINVESTAV-IPN/DIE.
- Comas, O. (2003). *Movilidad académica y los efectos no previstos de los estímulos económicos: el caso UAM*. México: ANUIES.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2005). *Reglas de operación e indicadores del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)*. Diario Oficial de la Federación, 1-35. Recuperado de: <http://www.promeo.sep.gob.mx/inge.htm>
- Díaz Barriga, A. (1996). Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 1(2), 408-423.
- Díaz Barriga, A. (1997). La comunidad académica de la UNAM ante los programas de estímulos al rendimiento. En A. Díaz Barriga y T. Pacheco (Coords.), *Universitarios: Institucionalización académica y evaluación* (pp. 62-81). México: CESU-UNAM
- Estrada, I y Guillermo, C. (2005). El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UADY: características de los académicos participantes y su implementación de 2001 a 2003. *Educación y Ciencia*, 9(18), 23-39.
- Hernández, M. (2002). *El diseño gubernamental del Programa Carrera Docente y su implementación en la Universidad de Guadalajara. Un estudio de caso*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Hirata, R. (2003). *7 nuevas herramientas para el control de la calidad*. Material de trabajo. Kiesen Consultores S.A. de C.V. Mérida, Yucatán.
- Jiménez, S. (2002). El Programa de Estímulos a la Carrera Docente 1996-1997, una experiencia descentralizadora en la Universidad de Guadalajara. *Educación y Ciencia*, 11(25), 49-59.
- Johnson, B. y Christensen, L. (2004). *Educational research. Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. (2ª ed). Nueva York: Pearson Education.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2008). *The Personnel Evaluation Standards: How to Assess Systems for Evaluating Educators*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Magaña, M. (2001). *Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos*. México: ANUIES.
- Mendoza, J. (2002). *Transición de la Educación Superior contemporánea en México: de la planeación al Estado evaluador*. México: CESU-UNAM y Miguel Ángel Porrúa.
- Miranda, R. (2005). *La frustración y la envidia: Política, decisiones y estímulos a la actividad académica*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

- Patrón, R.M. y Cisneros-Cohernour, E.J. (2012). Modelo de comportamiento del profesorado ante los estímulos académicos. En E.J. Cisneros-Cohernour y R.M. Patrón Cortés (Eds.), *Evaluación y Política Educativas: Retos y Dilemas* (pp. 99-114). México: Nuevas Letras.
- Rueda, M. (Coord.). 2011). *¿Evaluar para controlar o para mejorar?. Valoración del desempeño docente en las universidades*. México: IISUE, UNAM; Bonilla Artigas Editores.
- SEP (1991). *Evaluación de la Educación Superior. Modernización Educativa 1989-1994. Educación Superior. Lineamientos generales y estrategias para evaluar la educación superior*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Stake, R.E., Contreras, G. y Arbesú, I. (2012). Assessing the quality of a University-particularly its teaching. En C. Sekolsky y B. Denisson (Eds.), *Handbook on Measurement, Assessment, and Evaluation in Higher Education*. Nueva York: Routledge.
- Valero A. (1999). UNAM. Posturas frente a los programas de estímulos. *Trabajo Social*, 24-25, 104-111.
- Youmons, R.J. y Lee, B.D. (2007). Fudging the numbers: Distributing chocolate influences student evaluations of an undergraduate course, *Teaching of Psychology*, 34(4), 245-247.