

Re-aprendizaje del desempeño docente y la evaluación del trabajo académico

Re-learning teaching performance and evaluation of academic work

Re-learning desempenho do professor e avaliação de trabalhos acadêmicos

Edgar Oswaldo González Bello

Universidad de Sonora

edgar.gonzalezb@gmail.com

Emilia Castillo Ochoa

Universidad de Sonora

marielmontescastillo@gmail.com

Mariel Montes Castillo

Universidad de Sonora

emiliacastillochoa@gmail.com

Resumen

Este trabajo analiza la participación de los académicos de la Universidad de Sonora durante una década en el programa de estímulos al desempeño docente, el cual forma parte de las políticas de evaluación que buscan el cambio y la transformación institucional, además de afrontar la necesidad de diferenciar el trabajo académico de acuerdo con la productividad y el desempeño docente. Asimismo, se discuten las problemáticas que enfrentan los procesos de evaluación dirigidos a los académicos, vinculadas a la asignación de recursos económicos adicionales. Empíricamente, se identifica un proceso de re-aprendizaje ante los ajustes y el control que las universidades tienen sobre la evaluación que sustenta este programa. También se advierte que aunque las universidades aparecen conformes con la capacidad de control que tienen, existe necesidad y el momento de avanzar hacia un modo distinto de regulación del trabajo académico, con el fin de mejorar la calidad de las comunidades docentes.

Palabras clave: educación superior, políticas públicas, académicos, evaluación, trabajo académico.

Abstract

This work analyzes the participation of academics of the University of Sonora during a decade in the Stimulus Program for Teaching Performance, which form part of the evaluation policies that seek the change and the institutional transformation, besides facing the necessity of differentiate the academic work in accordance with it teaching productivity and performance. In addition, discussed the problems faced by the evaluation processes aimed at academics, linked to the allocation of additional financial resources. Empirically, a process of re-learning is identified in view of adjustments and control that universities have on the evaluation underpinning this programme. It is also notable that although universities are compliant with the capacity to control they have, there is a need and the timing of moving towards a differently way of academic work regulation, in order to improve the quality of the teaching communities.

Key words: higher education, public policy, academic, teachers, assessment, evaluation, academic work..

Resumo

Este artigo analisa a participação de acadêmicos da Universidade de Sonora há uma década no programa de estímulo ao desempenho do professor, que faz parte das políticas de avaliação que buscam mudança e transformação institucional, além de enfrentar a necessidade de diferenciar trabalho acadêmico de acordo com a produtividade e desempenho dos professores. Além disso, os problemas enfrentados pelo processo de avaliação destinado a acadêmicos, ligado à atribuição de recursos financeiros adicionais são discutidas. Empiricamente, um processo de re-learning para controlar as configurações e as universidades têm sobre a avaliação subjacente a este programa é identificado. Também adverte que, embora universidades parecem consistentes com a capacidade de controle que têm, existe uma necessidade e o tempo para se mover para uma forma diferente da regulação do trabalho acadêmico, a fim de melhorar a qualidade de comunidades de ensino.

Palavras-chave: educação superior, políticas públicas, acadêmicas, avaliação, trabalho acadêmico.

Fecha recepción: Diciembre 2015

Fecha aceptación: Julio 2016

Introducción

Desde el enfoque de la globalización y con miras hacia la modernización económica, la educación superior sobrevive en un contexto caracterizado por cambios y transformaciones al interior de las universidades, asociados a la naturaleza de organización del trabajo académico y que colocan a la evaluación como una estrategia esencial para orientar la calidad de la educación (Silva, 2007). En esta noción, las formas de evaluación del desempeño docente constituyen un elemento común de las políticas educativas adoptadas en algunos países ante la necesidad de transformar los sistemas de educación universitaria.

Este escenario, antecedido por una crisis económica, dio lugar a la formulación e implementación de programas orientados a regular de manera distinta tanto a instituciones como a sus académicos, caracterizados por procesos de evaluación vinculados a la asignación de recursos económicos adicionales (Rondero, 2007) y justificados como referentes orientadores hacia la excelencia de las universidades. Además, con la ayuda de múltiples instrumentos de evaluación del trabajo académico, también se ha buscado dejar atrás la expansión sin regular de profesores y producir contextos de diferenciación, evaluación y supervisión, con la lógica de reorganizar el sistema de educación superior (Gil Antón, 2002).

En las últimas décadas, parte de la política mexicana para la educación superior que se implementó para las universidades públicas, han sido los diferentes programas de estímulos destinados a profesores e investigadores que dedicaban tiempo completo a sus funciones de docencia e investigación, entendidas como una oportunidad para mejorar sus ingresos económicos. Heras (2005) refiere que los niveles salariales de los académicos obedecen en buena parte al trabajo académico individual, pues los ingresos nominales han tendido a paralizarse mientras se ha impulsado en ellos la búsqueda y obtención de estímulos

económicos adicionales por la vía de políticas públicas dirigidas a la evaluación del trabajo académico.

La creación de sistemas de estímulos también fue una estrategia que responde a la necesidad de mejorar la calidad de la formación y las condiciones del personal docente (Heras, 2005; Patrón y Cisneros, 2014); dichos estímulos están sustentados en la necesidad de diferenciar el trabajo académico según la productividad y desempeño docente (Rondero, 2007), con el fin de reconocer el trabajo sobresaliente, la mayor producción y el mejoramiento de la actividad; asimismo se enfocan en la obtención de mayores grados de estudios, de tal suerte que todos los académicos de tiempo completo que cumplan con las condiciones y criterios de evaluación establecidos están en posibilidad de recibir estos ingresos adicionales.

Estímulos e incentivos para el mejoramiento del desempeño académico

Desde la orientación de organismos internacionales, en México se ha definido una política de desarrollo con base en estrategias que buscan incentivar a los académicos, lo cual contribuye a configurar políticas institucionales de valoración y reconocimiento de la actividad docente. Es así como las políticas de modernización para la educación universitaria tienen como eje central a la evaluación e invaden la totalidad de las tareas académicas (Díaz Barriga, 1996). Se ha constituido un sistema basado en criterio e indicadores sobre la forma en que se reconocen las actividades académicas, en un contexto de competencia por recursos insuficientes y con el propósito de otorgar incentivos de forma diferenciada.

Como parte del proceso de transformación en las universidades, Silva (2007) describe a los programas de estímulos como una política del gobierno que busca subsanar la pérdida de los ingresos del profesorado y condicionar, diferenciar y controlar tanto a la universidad como a las plantas académicas. No obstante, más allá de ser un incentivo, otorgado en función de los resultados de la evaluación asociada al trabajo del docente (Cordero y Backhoff, 2002), responde a un cambio en las políticas nacionales con la intención de diversificar la oferta, aumentar la cobertura, incrementar la eficiencia, pertinencia y eficacia

de la educación, a través de impulsar el mejoramiento y fortalecer el nivel de habilitación y calidad de sus profesores al hacer indispensable la evaluación.

A partir de las ideas antes expuestas, en el año 1994 y en derivación de otras iniciativas similares, se creó el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente como un sistema que pone énfasis en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje (Patrón y Cisneros, 2014). Este proyecto constituyó la evaluación formal del desempeño docente (Ibarra Colado y Rondero, 2008), basada en la contabilidad de productos generados por el trabajo académico y establecida como norma que provocó la modificación de la naturaleza, el contenido y la organización del trabajo; también como un mecanismo para transferir paulatinamente el control y la capacidad de dirigir el desarrollo de la actividad académica a las instituciones responsables de operar esta evaluación.

No obstante, según Comas-Rodríguez y Rivera (2011), los programas de estímulos en México contienen puntos críticos en su metodología, y en la forma en la que fueron planteados y puestos en práctica. Rondero (2007) argumenta que se ha constituido en un problema centrado en el papel, el peso relativo y la determinación que adquieren los procesos de evaluación del trabajo académico. Silva (2007) advierte también sobre la insatisfacción del profesorado en su participación, además del escaso aumento en la productividad y la calidad académica. De esta forma, los efectos de los programas y políticas emprendidos pueden generar resultados incongruentes con lo supuestamente esperado, ya sea por cuestiones imprevistas o por errores en el diseño y la planeación.

Con respecto a la insatisfacción, la implantación de los programas de evaluación vinculados a una percepción económica ejerce un efecto sobre las comunidades académicas y a pesar de que el trabajo académico es muy heterogéneo y determinado en función de las formas de desarrollo y producción en las diferentes disciplinas, se compite por un salario. De esta forma, los programas de estímulos han creado un proceso de competencia donde podría imperar la mentalidad de hacer solo aquello que retribuya una mejor posición económica.

La obsesión por los resultados y los estímulos, la competitividad entre docentes y la presión de la eficacia, ha incitado en algunos casos a los académicos a acomodarse a los criterios que solicitan los evaluadores, al provocar estrategias falsificadoras con el fin de lograr éxito

(Comas-Rodríguez y Rivera, 2011). También se presentan clasificaciones injustas, se generaliza un tipo de criterios de calidad donde se valoran buenos, mediocres, malos, etcétera y se acomodan las prácticas a la consecución del logro, esperado y exigido por los criterios evaluadores. Definir quién es productivo y quién es pasivo o remiso dentro del trabajo intelectual, no es asunto que se mide desde afuera utilizando un sistema de puntuación (Ibarra Colado y Porter, 2007). A partir de una política de deshomologación salarial y de regulación, Ibarra Colado y Rondero (2008) fundamentan ejes problemáticos que muestran los distintos ángulos de los efectos de la política, los cuales se enumeran a continuación:

1. Recuperación de los niveles de remuneración del trabajo académico, en condiciones de inestabilidad laboral e inseguridad social.
2. Eliminación de obstáculos que impiden el cambio del sistema universitario, pero con el costo de perpetuar un modelo que se consideraba de transición y que se ha vuelto permanente.
3. Profesionalización del trabajo académico, pero desde un modelo que desatiende crecientemente los problemas y necesidades del país.
4. Evaluación del trabajo académico, pero desde un modelo sumativo que desconoce su naturaleza, contenido y organización.
5. Diferenciación con base en el desempeño, pero con el costo de una diferenciación provocada por el abuso y la impunidad.

Al considerar esto, el presente texto retoma el análisis de los resultados después de unas décadas de operación de una de las partes más sensibles de la política de educación superior en México y particularmente de la participación de los académicos de la Universidad de Sonora en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) durante el periodo 2005-2015; una institución pública del noroeste de México donde se han implementado distintos programas de becas y estímulos basados en la evaluación del trabajo académico. Estos programas tienen como propósito estimular a las universidades y sus académicos, para que transformen sus comportamientos en consonancia con objetivos definidos por la política pública, es algo que Brunner (2005) puntualiza como esencial en el desarrollo y la transformación de la educación superior.

Enfoque para el análisis de las políticas públicas en la educación superior

Los estudios contemporáneos revelan que los países encuentran diferentes problemas y obstáculos cuando posterior a la implementación de políticas, no se alcanzan los objetivos planteados. Revuelta (2007) señala que es importante trabajar en conocer los efectos que inciden en mayor o menor medida en el probable éxito de la implementación de una política pública. Tal es la situación de la educación superior en México, donde se ha invertido en programas y mecanismos que estimulen el trabajo académico de los profesores.

Las políticas públicas orientadas a desarrollar algo en específico deben tener la referencia en cuanto al impacto de los cambios producidos debido a la inserción de un nuevo componente, tal es el caso de los programas de estímulos dirigidos a los académicos. Esta referencia debe analizar las variaciones y detectar otros factores externos que se han presentado durante el proceso de adaptación y que pueden haber influido significativamente. El ambiente, las actitudes y conocimientos inciden en la manera como una organización se enfrenta con el cambio y las transformaciones requeridos.

Para establecer una referencia de análisis, Berman (1993) define cuatro fases que se pueden observar en la puesta en acción en la macro implementación de una política pública:

Tabla I. Fases de implementación de una política pública.

Fase	Descripción
Administración	Toma de decisión y formulación del programa
Adopción	El programa gubernamental da origen a un proyecto local
Micro implementación	Se abre el paso para una implementación a través de acciones
Validez técnica	Las acciones de la implementación produce resultados

Fuente: Berman (1993).

Además, define un marco de referencia en cuanto al impacto de una política:

Tabla II. Fases de análisis de implementación de una política pública.

Fase	Descripción
Ausencia total de implementación	En esta modalidad no se produce el plan del proyecto.
Cooptación	El proyecto no impacta en un cambio en la organización, ni esta se adapta al programa.
Aprendizaje tecnológico	Modifica el funcionamiento de la organización para adaptarse al proyecto.
Adaptación mutua	El proyecto de política y el contexto organizacional se adaptan pasando por un proceso de alteración y adaptación mutua.

Fuente: Berman (1993).

Cerych y Sabatier (1986) definen las tres principales características de la implementación de políticas públicas:

- Profundidad del cambio, es decir, el grado de separación de un objetivo de política pública que implica una relación con prácticas y valores existentes (moderada, radical o manual).
- Amplitud del cambio, es decir, el número de áreas funcionales en las que una política impacta al hacerla estrecha o amplia.
- Nivel del cambio se refiere al sistema o sector de una institución a la que se dirige la política.

Para complementar, es necesario reconocer que la mayoría de los criterios que son adoptados para valorar el trabajo académico y la productividad del docente, surge de los criterios para la evaluación de los investigadores que se habían adoptado en la creación del Sistema Nacional de Investigadores (Díaz Barriga, 1996), esto es, la tarea del académico que desempeña múltiples funciones relacionadas con la docencia universitaria.

Método

Los sujetos de estudio son los académicos de la Universidad de Sonora y su participación en el PEDPD. En ese sentido, se recuperó, a través de instancias administrativas, las bases de datos (académico, género, adscripción, asignación de nivel, puntuación) sobre resultados obtenidos en el PEDPD, durante el periodo 2005-2015 y que corresponde a once convocatorias en el cual otorgaron estos incentivos. Los académicos es personal adscrito a las diferentes unidades regionales (centro, norte y sur), así como a las divisiones que constituyen la organización de la institución.

A partir de estos datos, se realizó un análisis de resultados con los distintos indicadores, mediante el cual se buscaba ubicar a los académicos acreditados por año de convocatoria y por nivel, entre otros aspectos. Considerando otros indicadores, se logró realizar otro tipo de análisis con el cruce de la información.

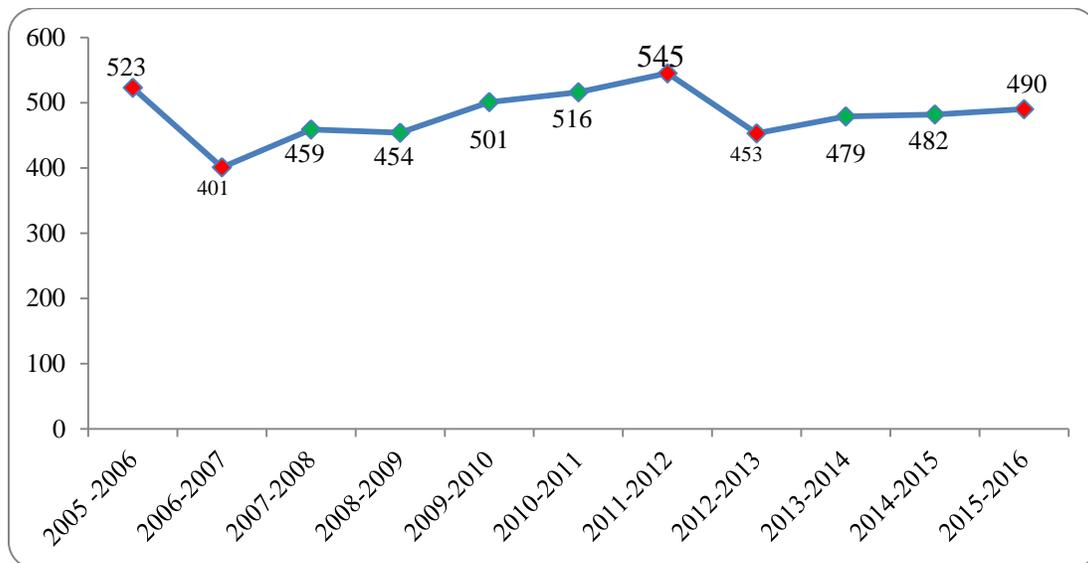
Resultados

En el contexto de muchas universidades públicas de México, cada año se implementa el programa de estímulos para evaluar la carrera docente y consiste en evaluar el trabajo académico por individual y establecer un estímulo económico a su desempeño; así como parte de los programas de evaluación de la calidad educativa con indicadores ya establecidos (Díaz Barriga, 2006). Desde su creación el programa fue establecido para otorgar un estímulo adicional al salario y destinado solo para personal de tiempo completo que representa la proporción menor de los miembros de la academia; además su operación fue planteada de forma temporal y, contrario a esto, su permanencia en las universidades se ha consolidado (Rontero, 2007) debido a que, como señala Heras (2005), han funcionado como una adición al salario muy atractivo para los académicos.

La evaluación practicada en estos programas ha sido centrada en resultados que los académicos comprueban más que en procesos de producción y desempeño. Gil Antón (2002) advierte que este tipo de programas operan desde una lógica de diferenciación de los ingresos para los académicos, con base en procesos de evaluación de forma periódica sobre la “cantidad” del trabajo académico realizado.

En ese sentido, y desde un enfoque de cambio institucional (Cerych y Sabatier, 1986), la figura 1 ilustra los resultados del “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente” en la Universidad de Sonora durante el periodo 2005-2015, mostrando un proceso de “re-aprendizaje” del desempeño académico frente a los ajustes de las políticas y particularmente, el programa y los aspectos específicos evaluados que les otorga un estímulo adicional al salario. Estos datos permiten suponer cómo el reglamento que norma el otorgamiento de los incentivos se convierte en un instrumento burocrático, de control y de seguimiento administrativo (Silva, 2007), pero que adolece de una valoración subjetiva para promover el desarrollo del profesorado. En términos de Berman (1993), reinicia el aprendizaje tecnológico debido a que se modifica el funcionamiento del programa y exigen una nueva adaptación de los académicos con el proyecto.

Figura 1. Número de académicos acreditados en el PEDPD por año de convocatoria.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de PEDPD de la UNISON 2005-2015.

Los datos anteriores también permiten identificar que esta política de evaluación propicia formas nuevas de trabajo individual de los académicos, las cuales empiezan a transformar las pautas establecidas en función de los nuevos requerimientos del programa. Estos ajustes fueron inicialmente pensados para ser otorgados, en términos de 1 a 2 y medio salarios mínimos, a 30 % del personal (Díaz Barriga, 1996), restricción que obliga a las instituciones universitarias a definir nuevos criterios y condicionar los reglamentos que

regulen su funcionamiento. Para los académicos, estos cambios y transformaciones ponen en riesgo la productividad exigida para alcanzar los niveles de sobresueldo.

Las condiciones de regulación al trabajo académico se transforman de tal manera que conduce a los académicos de la UNISON a construir estrategias de adaptación para estos cambios. En estas modificaciones, la construcción de estrategia para una nueva adaptación del trabajo académico evaluado, se hace con base en nuevos requerimientos del programa, por lo que constituye un renovado impulso de desarrollo que aprende a sobrevivir. También permite suponer que en lugar de encaminarse hacia una validez técnica de la política, vuelve a iniciar el proceso de micro-implementación (Berman, 1993). Gil Antón (1992) señala que esta forma de operar se relaciona con la construcción de la profesión académica en México, la cual ha estado casi siempre orientada al cumplimiento veloz de los indicadores establecidos que derivan de las políticas públicas.

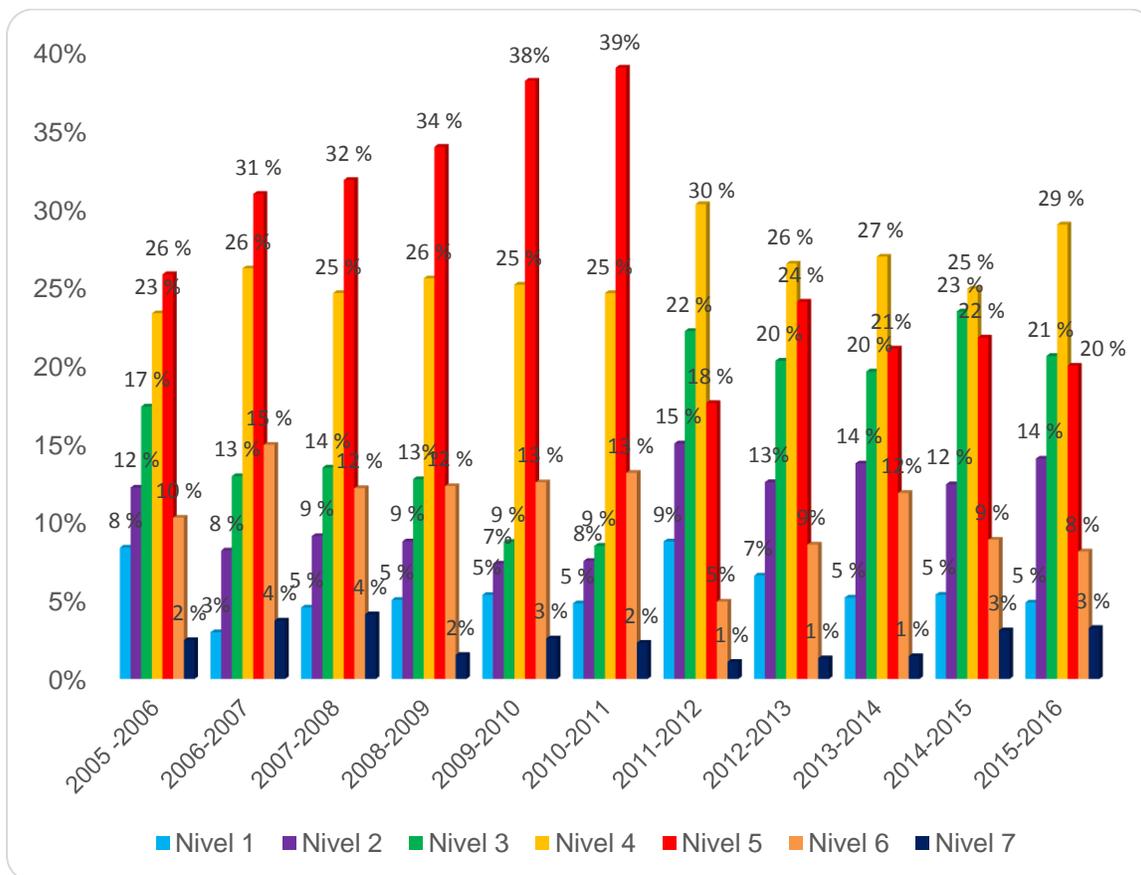
En el esfuerzo para mejorar la actividad académica, el rediseño de la evaluación, operado por las propias universidades, obliga a un proceso de “re-aprendizaje” del académico, sin embargo, no se tiene conocimiento de cómo estos ajustes dan atención a la diversidad de las actividades docentes, las diferencias de sus miembros, así como las condiciones actuales de la institución. Esto crea el debate acerca de la creación de diversas versiones del programa, de tal manera que se considere la necesidad de adecuación de las variadas situaciones académicas disciplinarias y de sus propias tareas académicas.

La implantación de la cultura de evaluación académica genera disensos entre la administración y la planta académica (Silva, 2007), entre otras razones, por su origen externo a las universidades, por el predominio de los rubros cuantitativos, por la exclusión del profesorado y por el reforzamiento de la desigualdad entre docentes.

En la UNISON, al participar en el PEDPD, el académico es asignado a un nivel de entre siete en función de un tabulador de puntaje que reconoce diferentes actividades que los profesores acreditan como parte del trabajo académico en sus diferentes rubros (investigación, docencia, tutoría, gestión, experiencia, horas frente a grupo, etcétera). Si bien la figura 2 ilustra la distribución de niveles por año que alcanzan los académicos, esto

se traduce en un ingreso adicional al salario que reciben y que por sí mismo no refleja la calidad del trabajo producido por el académico.

Figura 2. Porcentaje de acreditados en el PEDPD por nivel y año de convocatoria.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de PEDPD de la UNISON 2005-2015

También se puede observar que, a partir del año 2005, existe un mayor número de académicos en el nivel 5 y que hasta el año 2011 disminuyó posiblemente debido a la modificación en los criterios de evaluación del programa; a partir de este momento inicia un nuevo proceso de aprendizaje y adaptación del trabajo académico. Lo contrario sucede en el comportamiento del nivel 3, donde presenta un movimiento de decremento (en 2005 de estar en 17 % pasa a 9 % en 2010 y es hasta el año 2011 que vuelve a incrementarse a 22 %).

Discusión

Si bien los resultados anteriores reflejan la competencia que hay por los recursos, Ibarra Colado y Rondero (2008) señalan que a través de esta política de evaluación particular también es posible que en el fondo se genere el fomento al oportunismo, la simulación y la corrupción académica como efectos perversos. Esto hace relevante señalar que no todos los académicos tienen la oportunidad de desarrollar todas las funciones que evalúa el programa (docencia, investigación, tutoría y trabajo colegiado), a pesar de que se pretende precisamente motivar al profesorado a que participe en las cuatro funciones académicas.

Se advierte que esta modalidad de evaluación ha modificado las pautas de comportamiento de los académicos y que genera efectos que se pueden considerar negativos para la dinámica del trabajo intelectual (Ibarra Colado, 2009), esto ante la posibilidad de recibir recompensas económicas que de otra manera no se obtendrían. También señala “como la evaluación vinculada al dinero parece haber consolidado la posición de las universidades y los académicos de la vida galante que están dispuestos a vender sus encantos si el precio es el apropiado” (p.178).

Los resultados permiten también suponer que se ha impulsado una mayor competitividad entre los profesores, promoviendo varios aspectos, entre ellos que obtengan un grado académico, preferentemente el de doctor, que publiquen y participen en la actualización de planes de estudio, etcétera. Sin embargo, de esto no necesariamente deriva que los procesos académicos tengan un cambio cualitativo; menos da cuenta de los procesos didácticos y pedagógicos que subyacen en el trabajo cotidiano. Aunque en su origen este sería un programa de apoyo a la docencia, en realidad se ha convertido en un programa que mejora el salario donde las tareas de investigación tienen un peso significativo y la evaluación de la docencia se realiza por medios formales (número de grupos) o en ocasiones por instrumentos de apreciación dirigidos a estudiantes que están lejos de considerarse como una herramienta de evaluación válida (Díaz Barriga, 2006).

Conclusiones

En México, cada año las universidades promueven convocatorias y fomentan 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 para construir escenarios de calidad. También se reconoce que este programa de estímulos es uno de los factores de transformación en los modos de regular el trabajo académico en las universidades, pues configuran formas y estrategias que orientan el desarrollo de funciones sustantivas. Esto adhiere que es necesario plantear una política de revisión de los programas que otorgan los estímulos económicos (Comas-Rodríguez y Rivera, 2011) así como la consideración de un marco de referencia más global, construido desde las instituciones y no desde la cima del poder político.

Coincidiendo con Patrón y Cisneros (2014), los sistemas de evaluación deben estar en un proceso constante de revisión, además de tomar en cuenta y permitir la inclusión de diferentes aspectos relacionados con el trabajo docente, lo que da la oportunidad de participar a los académicos con diferentes categorías y niveles.

Otro aspecto importante son las implicaciones políticas que orientan a que la evaluación no siempre sea realizada con propósitos de mejoramiento y que el factor político influya en el proceso. Esto trae consigo un efecto reactivo ante la evaluación, que tiene lugar cuando las personas comienzan a preocuparse más por obtener un puntaje positivo que por lograr el mejoramiento de la actividad académica. También deriva una preocupación por el uso de los resultados para impulsar y promover las fortalezas académicas de la institución.

Los programas de estímulos basados en la evaluación del desempeño docente es una política muy atractiva para los académicos, no necesariamente porque ayude a mejorar o incrementar la productividad, sino porque les ayuda a nivelar sus ingresos económicos y compensar en alguna medida el salario (Heras, 2005); es precisamente el manejo de estos recursos donde las universidades tienen el control. Esto crea la necesidad de una revisión

profunda a nivel general de este programa en términos de su aportación al mejoramiento del desempeño docente.

De acuerdo con la visión de Gil Antón (2002), cada vez más la lógica para obtener mejores remuneraciones orienta a los académicos al cálculo individual de sus actividades y las instituciones esperan que engrandezcan los indicadores con los que son evaluadas; sin embargo, al mismo tiempo, las universidades requieren que sus académicos trabajen de manera conjunta para enfrentar los nuevos retos de la educación superior y particularmente del aprendizaje de los estudiantes. Esto pone en la mesa de debate, la necesidad y el momento de avanzar hacia un modo de regulación del trabajo académico distinto que favorezca y demuestre la capacidad de impulsar el desarrollo de la educación superior. Por el contrario, las universidades aparecen conformes por la capacidad de control que tienen sobre el trabajo académico y las comunidades académicas, quienes agradecen una generosidad económica ante un sistema de evaluación que ha sabido asimilar y reaprender año con año para mantener el nivel de exigencia.

Es imposible mejorar el trabajo académico hasta que las políticas educativas promuevan el desempeño autónomo y la toma de responsabilidad, para lo cual se requiere de una evaluación que fortalezca la capacidad de desempeño de los docentes.

De acuerdo con Brunner (2005), las universidades exitosas son aquellas que asumen riesgos, generan cambios y persisten en la voluntad transformadora, renovando en el camino su cultura de organización. En ese sentido, lograr mejorar el trabajo académico requiere de una evaluación con voluntad de cambio que fortalezca significativamente la capacidad de desempeño del docente.

Bibliografía

- Berman, Paul (1993). El estudio de la macro y micro implementación. En Aguilar, L. *La implementación de las políticas*, México: Porrúa, pp. 281-321.
- Brunner, José Joaquín (2005). Transformaciones de la Universidad Pública. *Revista de Sociología*, Universidad de Chile, 19, 31-49. Recuperado de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/sociologia/articulos/19/1902-Brunner.pdf>
- Cerych, Ladislav y Sabatier, Paul (1986). *Great expectations and mixed performances The implementation of the higher education reforms in europe*. Stok-On-Trent: Trentham Books.
- Comas-Rodríguez, Oscar y Rivera, Alicia (2011). La docencia universitaria frente a los estímulos económicos. *Educação, Sociedade & Culturas*, 32, 41-54. http://www.fpce.up.pt/ciie/revistaesc/ESC32/Artigos_32_Comas-RodRiguez.pdf
- Cordero, Graciela y Backhoff, Eduardo (2002). Problemas metodológicos del desempeño académico asociado a los programas de estímulos. *Revista de la Educación Superior*, 1(123), 5-20. Recuperado de http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista123_S1A1ES.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*, 1 (2), 408-423. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14000209.pdf>
- Díaz Barriga, Ángel (2006). Evaluación de la educación superior. Entre la compulsividad y el conformismo. En Todd, L. y Arredondo, V. *La educación que México necesita. Visión de expertos*. México: Centro de Altos Estudios e Investigación Pedagógica, pp. 43-58.
- Gil Antón, Manuel (2002). Amor de Ciudad Grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México. *Sociológica*, 17(49), 93-130. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3050/305026562005.pdf>

- Heras, Leticia (2005). La política de educación superior en México: Los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educere*, 9(29), pp. 207-215. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35602909.pdf>
- Ibarra Colado, Eduardo (2009). Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana: Valoración y debates. *Revista de la Educación Superior*, 38 (149), 173-182. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v38n149/v38n149a9.pdf>
- Ibarra Colado, Eduardo y Porter, Luis (2007). Costos de la evaluación en escenarios de continuidad: Lecciones mexicanas sobre las disputas con los mercaderes del templo del saber. *Espacio Abierto*, 16(1), 61-88. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/122/12216103.pdf>
- Ibarra Colado, Eduardo y Rondero, Norma (2008). Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos. En Bertussi, T. y González, G. (Coord.), *Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva, año 2005*, México: UPN/Miguel Ángel Porrúa, pp. 569-603.
- Patrón, Roger y Cisneros, Edith (2014). Los sistemas de estímulos académicos y la evaluación de la docencia: experiencia de dos universidades. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 85-95.
- Rondero, Norma (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Revista Sociológica*, 22 (65), 103-128. Recuperado de <http://www.revistasociologica.com.mx/pdf/6505.pdf>
- Silva, César (2007). Evaluación y burocracia: medir igual a los diferentes. *Revista de la Educación Superior*, 36 (143), 7-24. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v36n143/v36n143a1.pdf>