



El Programa de Estímulos a la Evaluación Académica como Elemento de Profesionalización en la Universidad Autónoma De Zacatecas.

Vanessa Karina Recéndez Guerrero.

Cristina Recéndez Guerrero.

Vanessa Karina Recéndez Guerrero.

crecendez2001@yahoo.com.mx

vakareg@hotmail.com

Universidad Autónoma de Zacatecas.

Resumen.

En las universidades públicas mexicanas iniciada la década de los noventa del siglo pasado, el Programa de Estímulos al Desempeño¹ se instituyó como parte de la política educativa y las reformas en ella implementadas para evaluar/calificar la productividad alcanzada de un gran porcentaje de académicos en las Instituciones de Educación Superior (IES), el programa de estímulos fomenta la productividad y la permanencia en la docencia con el objetivo de que los docentes alcancen un mayor grado de profesionalización y de esta manera elevar la excelencia, la calidad y la generación de conocimientos que apoyen el desarrollo socioeconómico. Después de más de dos décadas de aplicación del programa la pregunta es ¿Se ha elevado el grado de profesionalización entre los docentes/investigadores de la U.A.Z. a partir del trabajo realizado para calificar en el ESDEPED?, Debido a que la realidad de las universidades es enormemente compleja, ningún indicador por sí sólo podría abarcar el análisis de este proceso en su totalidad, especialmente si se aborda el ámbito de la docencia en Educación Superior, por ello, este diagnóstico, partiendo

¹ Llamado también de carrera docente, de evaluación a la productividad, de homologación profesional, etc., el programa se ha instituido en todos los niveles educativos.



del concepto de profesionalización, tiene por objetivo acercarnos una primera visión de la situación de la universidad y de la profesionalización adquirida por los docentes que la conforman, la misma, forma parte de un análisis global de la productividad realizada por los académicos/investigadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Palabras clave: universidad, evaluación, calidad, productividad, profesionalización,

Introducción

Como parte de los cambios que trajo la globalización, el sistema tradicional de educación mexicano fue considerado desfasado ante las demandas de conocimiento que requiere la sociedad innovadora, como un elemento para la actualización de la educación, en el marco de la presentación del Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica,² el Programa de Estímulos al Desempeño Docente fue anunciado por el entonces presidente Salinas de Gortari en febrero de 1990, presentándose como una política de apoyo a las actividades del sector. En ese entonces el presidente expresó: *“Se instituyen las Becas al Desempeño Académico, para recompensar permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo de los profesores de las instituciones de educación superior del país, con claros criterios de reconocimiento a la vocación magisterial y a la investigación”*. (La Jornada, 1990). Se especificó que el programa de estímulos no integraría a todos los profesores, sus beneficios se otorgarían en función de una evaluación de la calidad, el desempeño y la productividad del docente, y estaría destinado sólo a aquellos docentes/investigadores de tiempo completo con tres años de antigüedad en las universidades públicas.

El programa fue presentado por Antonio Gago y Víctor Arredondo, en la Quinta Reunión de la ANUIES celebrada en Colima en marzo de 1992, se anunció que: *“...se iniciará en mayo con un presupuesto de 150 mil millones y beneficiará a 30% de los profesores. Los recursos son exclusivos para el programa. Cada Universidad establecerá un procedimiento. Los criterios generales del programa son los siguientes: 1) Los beneficios son adicionales al salario; 2) sólo para profesores de*

² El Plan de Modernización Educativa fue publicado en noviembre de 1989. El programa de becas fue puesto en marcha en abril de 1990, por el entonces director general Antonio Gago, mismo que pasaría a ocupar la dirección del CENEVAL.



Tiempo Completo; 3) ~~los criterios privilegiarán~~ la permanencia, dedicación y la calidad de los profesores; 4) se tomará en cuenta la trayectoria docente; 5) abrir en el futuro una categoría superior a la de Titular C; y 6) establecer parámetros para evaluar los aspectos cualitativos” Asimismo, precisaron que: “Se formará una comisión que evaluará cuatro factores de trayectoria docente: a) Dedicación y calidad en la formación y actualización disciplinaria y pedagógica; b) la calidad en la productividad; c) dedicación y calidad en el desempeño de actividades docentes; y d) dedicación y calidad en la realización de otras tareas”. (La Jornada, 29/03/1992)

Rubros y factores ponderados de evaluación.

La Comisión Permanente del Congreso de la Unión dio a conocer que al interior del Poder Legislativo se formaría una comisión para que junto con representantes de la ANUIES, SEP y SHyCP se negociará una bolsa extraordinaria de recursos, destinada a estimular económicamente en cada universidad a aquellos docentes de tiempo completo que a lo largo del año hayan demostrado alta productividad y excelente calidad (Canales, 2001). Desde entonces el gobierno federal a través de la SESIC, otorga los recursos, considerando como cobertura potencial sólo el 30% del total de la planta de docentes dentro de cada universidad, de esta manera, se otorga/recibe un monto diferenciado dependiendo del número de plazas de tiempo completo registradas en la SEP.

Al ser una política pública, la SESIC, la CONAEVA y la ANUIES elaboraron un documento base, donde se dieron a conocer los indicadores que regirían la evaluación para ser elegible al programa de estímulos, ambas SESIC y ANUIES lo entregaron a los rectores encargados de ejecutar la política. El cuadro no. 1 sintetiza los lineamientos de dicho programa. El procedimiento de evaluación se basa en la cuantificación de las actividades, los logros y las habilidades del académico en los rubros de: calidad, dedicación y permanencia. El puntaje³ se asignaba en una escala de 100 al 1000 y distribuido de la siguiente manera:

³ Todos los programas establecen el puntaje del 100 al 1000, con algunas variaciones en permanencia la cual recibe un puntaje de 100 y a dedicación se le otorgan 300, la calidad también puede variar entre 600 y 700 puntos; es necesario recordar una vez registrados los reglamentos ante la SHYCP los indicadores tendieron a homogeneizarse. Ente la universidades existe variaciones, permanencia 200, dedicación 100 o 200 y calidad 600 o 700 puntos, la universidad de Aguascalientes al igual que Puebla el puntaje es: permanencia 100, dedicación 300 y calidad 600. Permanece el criterio de tiempo



- a) la calidad de la trayectoria docente máximo 600 puntos
- b) la dedicación, máximo 200 puntos-
- c) la permanencia, máximo 200 puntos.

Evaluación al desempeño y productividad académica individual. Cuadro

No. 1

LINEAMIENTOS GENERALES ADMINISTRACIÓN GUBERNAMENTALES		LINEAMIENTOS ADMINISTRACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES
Objetivos	Recompensar permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo	Estimular la superación; fomentar el vínculo docencia -investigación; elevar la productividad y calidad; estimular la participación; y propiciar la permanencia.
Vigencia	Anual	Anual
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> • Profesores de educación superior • De carrera de tiempo completo • Antigüedad mínima de 3 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesores de educación superior y media superior. • De carrera de tiempo completo • Antigüedad mínima de 1 año
Factores Ponderados de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • 20% Antigüedad • 60% Productividad y calidad del desempeño en la institución, formación y escolaridad. • 20% Dedicación 	<ul style="list-style-type: none"> • 20% permanencia • 60% calidad Aportación dentro de la institución a labores docentes y deformación de recursos humanos • 20% Dedicación
Forma de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá basarse en el juicio de las autoridades académicas con la participación de organismos colegiados afines. 	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación esta a cargo del Consejo Técnico de la unidad, y del comité o comisiones de evaluación por área, designado por la administración rectoral. O bien, por la Comisión Institucional
Montos de beca según el puntaje alcanzado	<ul style="list-style-type: none"> • Un salario mínimo mensual. • Hasta nueve salarios mínimos 	<ul style="list-style-type: none"> • Un salario mínimo mensual • Hasta catorce salarios mínimos.
Recurso para operación del programa	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno federal otorga recurso equivalentes a 1.5 salarios mínimos multiplicados por el 30% del total de personas en condiciones de solicitar su ingreso al programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno federal otorga recursos equivalentes a 1.5 salarios mínimos multiplicados por el 30% del total de docentes de tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia.

completo, en algunas universidades un docente para ser elegible puede tener dos medios tiempos en unidades distintas. Se es elegible sólo bajo el criterio de exclusividad.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

Aprobado y registrado el reglamento por los rectores de las universidades, en 1991 se difundió la convocatoria a través de los directores de cada Facultad, en las primeras convocatorias solamente participó el personal docente de tiempo completo cuya adscripción fuera licenciaturas y maestrías -en la UAZ al siguiente año se extendió también a las preparatorias-. Una vez publicada la convocatoria, se dieron dos semanas hábiles para entregar documentos probatorios que avalarán el trabajo realizado en el año próximo pasado que sería evaluado.

A pesar de que los requisitos fueron divulgados a través de la convocatoria, existía mucha desinformación entre los propios directivos y los mandos medios y los docentes, pues una vez planteado el esquema global, la dinámica del proceso a través del cual las instancias correspondientes realizaban la evaluación funcionaba bajo las siguientes etapas:

1. La Universidad lanzaba la convocatoria en la que se especifican las condiciones de ingreso al programa, nombraba una comisión constituyéndose en los evaluadores.
2. Los académicos solicitantes entregaban a la dirección de sus programas una relación de sus actividades anuales y la documentación probatoria de las mismas, la dirección turnaba la documentación a la instancia evaluadora y era este equipo quien podía determinar o aceptar como válido o no un determinado producto académico.
3. Se revisaba la documentación y la instancia evaluadora generaba una calificación o puntaje del solicitante siguiendo procedimientos particulares dentro de cada universidad, pero siempre apegándose al reglamento general aprobado por la CONAEVA y registrado ante la SHyCP.
4. La calificación obtenida se asignaba bajo los criterios acordados en la convocatoria en términos de puntos para asignar el nivel alcanzado.

El criterio cuantitavista de evaluación de docentes/investigadores prevaleció sobre cualquier norma o indicador cualitativo, es decir se “producía” mucho aún cuando no constituía un trabajo innovador, o investigación que arrojará resultados pertinentes



para tratar problemas sociales, académicos o pedagógicos relevantes, o bien, que proyectarán resultados teóricos o mejorarán el proceso de enseñanza/aprendizaje. De esta forma la evaluación era sólo una verificación o cuantificación del trabajo del docente investigador, quien cumplía las actividades que a través de un manual le eran asignadas.

Inicialmente se consideró evaluar el desempeño cualitativo incluyendo en los reglamentos iniciales adjetivos como bueno, satisfactorio, destacado, excelente, sin embargo debido a la complejidad del proceso se desembocó en un reglamento cuantitativo, el hecho de considerar los documentos y/o productos, trajo consigo la asignación de puntuaciones, lo que permitió la valoración del trabajo académico sustentado en la asignación de porcentajes, así la sumatoria de todos los productos -documentos probatorios- designaba la ubicación y el nivel en que se colocaba al docente.

Respecto de la designación de los evaluadores, vía secretaría académica y/o vicerrectoría de investigación, los rectores nombraban un comité y/o comisión institucional de evaluación, que tendría como tarea en los próximos dos o tres meses evaluar, “calificar” y excluir del sistema de estímulos a cierto número de académicos, generalmente, a los que no reúnen los requisitos mínimos de calidad o dedicación para entrar al programa.

En la Universidad Autónoma de Zacatecas ante la falta de experiencia de los equipos encargados de evaluar y el cambio constante de sus integrantes -cada año se designaba uno nuevo-, se suscitó una permanente inconformidad porque aún y cuando los docentes/investigadores incrementaban su trabajo realizando diversas actividades muchos de ellos no lograban escalar a un nivel superior. En la convocatoria del 2000 se agregó un apartado donde se notificaba que en las evaluaciones del 2001 en adelante para participar en el ESDEPED sería necesario demostrar haber obtenido como grado mínimo el título de licenciatura, y para 2006 se pediría como mínimo el grado de maestría, con todo el reglamento para calificar se aplicó hasta el 2005.

En aras de terminar con las inconformidades y consensar las voluntades desde el 2005 y los primeros meses del 2006 se convocó y se realizaron reuniones



entre los beneficiados con el programa, a ella acudieron docentes/investigadores que formaban parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), docentes con perfil PROMEP y las autoridades administrativas, en esa reunión se tomaron acuerdos con la Rectoría para crear e instituir un nuevo modelo de evaluación, que disminuyera la entrega de “documentos” probatorios y se evaluara a partir de un número menor de “documentos” pero de mayor calidad, además que con los mismos se comprobaran las actividades realizadas a lo largo del año.

Se acordó crear un nuevo reglamento, en éste se estableció la evaluación diferenciada por lugar de adscripción donde se imparte la docencia y se realiza la investigación, desde entonces en la UAZ se consideran tres espacios media superior –preparatorias-, superior –licenciaturas- y posgrado –maestrías y doctorados-, y de nueve niveles se paso a cinco. El reglamento queda limitado a la entrega de un menor número de documentos, y al procesamiento y entrega interna de otros, estos permiten la ubicación de los docentes en uno de los 5 niveles. Esta metodología ha simplificado el llenado de papeles y el acarreo de documentos, el modelo tuvo una vigencia de 2 años, además para que se diera movilidad entre los niveles, se dejaron dos documentos especie de “comodín” que podían sustituir la entrega de algún otro. El reglamento tuvo una nueva modificación en el 2008 eliminándose la movilidad de los dos documentos comodín y restringiéndose a la entrega sólo de los probatorios.

El Programa de Estímulos a la Productividad en la Universidad Autónoma de Zacatecas.

La Universidad Autónoma de Zacatecas, ofrece 86 programas educativos; 1 de nivel medio básico; el nivel medio superior ofrece la opción escolarizada y semiescolarizada, a través de 8 programas; el nivel superior constituido por 31 licenciaturas, 10 especialidades, 29 maestrías y 6 doctorados.

Mantener y elevar la calidad de los programas académicos es una de las prioridades en la UAZ, de los 86 programas existentes 46 han sido evaluados por los CIEES, 14 se encuentran en el nivel 1, 16 se encuentran en el Nivel II y 16 en el Nivel III. Dentro de los posgrados, sus diversos actores están a la búsqueda de su desarrollo y fortalecimiento por lo que algunos de ellos se están preparando para presentarse a



evaluación y quedar integrados al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), y otros han pedido a los CIEES y al comité correspondiente ser evaluados.

Una nueva metodología evaluadora a docentes/investigadores en la UAZ.

Según las estadísticas reportadas por el departamento de recursos humanos y la dirección de investigación y posgrado la universidad tenía a agosto de 2009 una planta de 2,344 docentes adscritos a la UAZ⁴, de ellos 1,494 pertenecen al sexo masculino y 850 al femenino. En relación al análisis del programa que nos ocupa de los 2,344 docentes, en la convocatoria 2008 calificaron 640 y para la convocatoria 2009 calificaron 714 docentes, se puede observar que de un año a otro ocurre un pequeño incremento.

El nuevo reglamento utilizado ha facilitado que a partir de los indicadores en este trabajo definamos profesionalización como “un proceso de formación y actualización formal, que proporciona a los individuos los conocimientos, técnicas, valores y capacidades prácticas, encaminadas al desarrollo de competencias, habilidades, actitudes y aptitudes específicas para el desempeño en el campo profesional en el cual fueron formados. Un docente profesionalizado es quien ha desarrollado capacidades para investigar, planificar, desarrollar, evaluar y gestionar acciones y estrategias educativas y de investigación en mediante un proceso organizado y sistemático al interior de un sistema formal de educación y/o universidad” por tanto, se encuentra ligada directamente al trabajo y o productividad realizada para calificar en el ESDEPED.

Con los cambios en nuevo reglamento de evaluación los indicadores se determinan conforme al PROMEP y al SNI, sin dejar por ello de lado los lineamientos de la SHCP la evaluación se ha concentrado en pocos documentos, a continuación se enlistan algunos de ellos.

1. Documento que ampare el grado máximo de estudios obtenidos. y que le posibilita ejercer la docencia en determinado Programa Educativo – posgrado, licenciatura o nivel medio superior.-.

⁴ Se debe aclarar que en ocasiones las nóminas no coinciden porque al mismo tiempo puede incrementarse si se consideran 321 jubilados.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

2. Datos sobre la carga académica de cada docente, así como la diversidad y de actividades realizadas, lo que incluye los cursos impartidos y actividades relacionadas con la docencia, la investigación y la gestión.
3. Documento otorgado por el PROMEP y SNI que avalan su productividad en investigación, conferencias, ponencias, congresos; la calidad en el desempeño docente, las tutorías, participación en cuerpos colegiados, proyectos financiados.
4. Documento otorgado por la dirección de la escuela y/o órganos colegiados y de las autoridades correspondientes, que avalan los niveles de conocimiento, contribución, asistencia, responsabilidad y trayectoria del docente, así como la calidad de los trabajos académicos.
5. Evaluación de estudiantes sobre conocimiento, motivación, responsabilidad, asistencia) incluyendo la contribución que ha tenido sobre su formación.
6. Información documentada sobre el aprendizaje logrado por los estudiantes.
7. Un indicador reciente es su participación en procesos de evaluación y en lo fundamental su inclusión en la elaboración de alguno de los aspectos referidos al PIFI.

Estos indicadores no agotan la diversidad de actividades académicas sujetas a la evaluación, y sí, en cambio, definen la posición que los agentes ocupan en el mismo. Con la finalidad de facilitar el proceso de evaluación se pide a los académicos que entreguen única y exclusivamente documentos probatorios (productos) que avalen lo realizado en el año a evaluar y conforme al modelo de evaluación correspondiente. En caso de aspirar al nivel próximo inmediato, deberán anexar sólo las constancias que garanticen dicho cambio.

Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la UAZ.

Actualmente el *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESPEDED)* 2009-2010, con el que la universidad busca profesionalizar la planta académica y medir la productividad comprende las actividades de docencia, investigación, tutoría y gestión académica, además la última modificación otorga



puntaje a docentes que participan en la elaboración del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI).

Según lo declarado en la convocatoria el ESDEPED tiene como finalidades:

1. Impulsar el perfil del docente universitario.
2. Cimentar las bases para una docencia eficiente y eficaz,
3. Coadyuvar en el desarrollo del modelo académico de la UAZ siglo XXI
4. Fomentar la calidad académica mediante el análisis del desarrollo curricular y los procesos de acreditación de Programas Educativos
5. Fortalecer la vida colegiada, particularmente los Cuerpos Académicos y sus Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento.
6. Incentivar la planeación de las actividades académicas orientadas a la elaboración de programas de atención hacia los estudiantes.

Resultados del ESDEPED

El cuadro no. 2 muestra estadísticamente los resultados obtenidos en las dos últimas convocatorias, los cuales contienen información referente al número de docentes que fueron distinguidos por su participación en el ESDEPED.

Cuadro no. 2 Académicos/investigadores beneficiados por el ESDEPED, convocatorias 2008 y 2009

CONVOCATORIA SEXO	2008	Porcentaje	2009	Porcentaje
Hombres	414	64.69%	453	63.44%
Mujeres	226	35.31%	261	36.55%
Total	640	100%	714	100%

Fuente: Elaboración propia

Este cuadro muestra que existe un incremento en el número de académicos/investigadores beneficiados por el programa, el aumento corresponde tanto el número de hombres como de mujeres, sin embargo, al hacer una



comparación se puede observar que en porcentaje el incremento fue para las académicas/investigadoras en 1.24%, cantidad que decreció del porcentaje de participación de los varones del año 2008 al 2009, lo cual habla de una mayor profesionalización de las mismas. Para conocer la composición de los cinco niveles que conforman los dos años que se manejan, los resultados se desglosaron en los cuadros tres y cuatro, a partir de ellos se analizan por separado para obtener mayor claridad.

Cuadro no. 3 Composición por niveles de los académicos/investigadores beneficiados con el ESDEPED en el resultado correspondiente a diciembre de 2008

NIVELES SEXO	1	2	3	4	5	TOTA L	PORCENTAJ E
Femenino	61	36	83	29	17	226	35.31%
Masculino	41	76	161	79	57	414	64.69%
SUMAS	102	112	244	108	74	640	100%
Porcentaj e	15.94 %	17.50 %	38.12 %	16.88 %	11.56 %	100%	

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la información anterior, podemos interpretar que el grueso de los docentes/investigadores beneficiados con el programa se encuentran en el nivel 3, pues se agrupan el 38.12% de ellos. Resulta interesante que sólo en el nivel 1 las académicas/investigadoras superan con un mínimo porcentaje a los hombres, existiendo un 59.80% contra un 40.20%, mientras en los demás niveles se observa el predominio de los varones: para el nivel 2 la participación femenina es del 32.14% mientras la masculina del 67.86%, y en el nivel 4 la composición es del 26.85% para el sexo femenino mientras el 73.15% para el masculino. La menor participación de los y las académicas/investigadoras se encuentra en el nivel 5 con un 11.56% de la composición total de los niveles, de este porcentaje sólo el 22.97 son mujeres y el 77.03 son varones, esta situación es entendible al considerarse que un requisito más para los docentes es que el programa de adscripción haya sido evaluado por



los CIEES y se encuentre en alguno de los niveles, o bien también es determinante la integración de los mismos en la planificación/elaboración anual del PIFI.

Cuadro no. 4 Composición por niveles de los académicos/investigadores beneficiados con el ESDEPED en los resultados correspondientes a julio-diciembre 2009

NIVELES SEXO	1	2	3	4	5	TOTA L	PORCENTAJ E
Femenino	63	62	83	33	20	261	36.55%
Masculino	74	98	146	74	61	453	63.44%
SUMAS	137	160	229	107	81	714	100%
Porcentaj e	19.19 %	22.41 %	32.07 %	14.99 %	11.34 %	100%	

Fuente: elaboración propia

Este cuadro muestra que el grueso de los docentes/investigadores beneficiados con el programa continua en el nivel 3 agrupando el 32.07% de ellos, sin embargo representa una disminución del 6.05% correspondiente a los varones. En la composición general del cuadro en comparación al año anterior se observa un incremento de participación de ambos sexos, encontrando el mayor aumento en los niveles 1 y 2, pues para este año 2009 los porcentajes fueron de 19.19% y 22.41% respectivamente.

En cuanto a su composición interna, en el nivel 1 se observa un incremento importante de participación del sexo masculino, representando el 54.01% mientras el sexo femenino representó el 45.99%. Para el nivel 2 existe un incremento considerable de ambos sexos en comparación al año anterior, sin embargo éste fue mayor para las académicas/investigadoras que representan el 38.75% y los varones el 61.25%, en el nivel 4 si observamos el total no existen cambios considerables en comparación a la convocatoria anterior, sin embargo existe una disminución de los varones que ahora representan el 69.16% y un incremento de las mujeres con el 30.84%, para el 5°. Nivel existe un incremento de 7 académicos/investigadores que



representa un 9.46%, de los cuales 3 son del sexo femenino significando un incremento del 16.64%, y 4 del sexo masculino que significan un incremento del 7.02% respecto a la convocatoria anterior.

La información desglosada comprueba que el Programa de Estímulos incrementa el número de docentes año con año, y por tanto suponemos que también aumenta la profesionalización de los docentes/investigadores, al participar en eventos académicos externos, como la asistencia a diferentes instituciones y/o universidades para realizar actividades como cursos, ponencias, conferencias, asistencia a congresos, etc. Con todo, los estímulos establecen jerarquías y estas se obtienen por medio de los puntos y de manera individual. Sin embargo, para una parte de la población de docentes/investigadores de la Universidad esta situación ha generado incredulidad, pues no se sabe si asisten a los eventos a presentar verdaderos avances de investigación o sólo lo hacen por recibir el documento o comprobante con valor curricular que posteriormente les otorgará puntos para calificar dentro del ESDEPED.

Pese a que la competencia establecida con el programa de estímulos ha dificultado el trabajo en equipo, pues la docencia tiene como función realizarse de manera individual, la integración por equipos está ocurriendo en la presentación de proyectos de investigación y en el proceso de desarrollo de la misma, de esta manera la investigación y los investigadores se va integrando aunque muy paulatinamente a la realización de investigaciones inter y multidisciplinarias.

En este tenor, un análisis global de la profesionalización de los académicos/investigadores beneficiados con el ESDEPED resulta de vital importancia, pues la evaluación de la docencia en las instituciones de educación superior deben constituir un valioso instrumento que proporcione elementos para analizar no sólo los procesos educativos, además el grado de profesionalización alcanzado por sus docentes/investigadores, de esta manera, con información obtenida se pueden seguir promoviendo y asegurando una mayor calidad, eficiencia, productividad y pertinencia de las universidades con la sociedad.

Para saber el grado de profesionalización alcanzada y la productividad existente en la UAZ, se llevará a cabo la aplicación de un cuestionario para obtener resultados cuantitativos. Inicialmente se aplicará una prueba piloto a una muestra de los 714



docentes que resultaron beneficiados en la última convocatoria, una vez obtenidos los resultados, posteriormente adecuará para su aplicación al total de la población.

El cuestionario esta dividido en tres segmentos, con las primeras preguntas se pretende obtener datos de aspecto socio-demográfico de los docentes/investigadores, para conocer su lugar de origen, edad, estado civil, escolaridad de los padres, nivel máximo de estudios. En el segundo segmento se obtendrán datos para conocer la composición general del grupo de académicos/investigadores que se benefician con el ESDEPED, como son la antigüedad, la carga docente frente a grupo, los proyectos de investigación, el grado académico obtenido, el área donde se desempeñan, así como otras cuestiones que incidan en la calidad de la docencia. Luego para conocer la profesionalización, en el tercer segmento se cuestionará acerca del desarrollo de competencias adquiridas, como son el uso de tecnologías, capacidad organizativa, participación en programas de evaluación, asistencia a congreso, ponencias presentadas, artículos, ensayos y/o libros publicados, la investigación realizada, patentes registradas, en suma el grado de profesionalización alcanzada y la sumatoria de la productividad como elemento que mejora la calidad de la docencia, la investigación, la difusión y la gestión en beneficio de la universidad y de la sociedad.

BIBLIOGRAFIA.

- Aboites, Hugo. *Actores y políticas en la educación superior mexicana: las contradicciones del pacto de modernización empresarial*. Ed. CLACSO, Buenos Aires, Ar., 2005
- Acosta, S. Adrián. *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición. Análisis de tres experiencias institucionales en México*. Ed. U. de G./FCE, México. 2000
- Alcántara Santuario, Armando. *Educación, democracia y desarrollo en el fin de siglo*. Ed. Siglo XXI, México. 1998
- Álvarez Tostado, Carlos. *Platiquemos de calidad de la educación*. Ed. UAS. México. 1991.
- Boker, L. Judit. 2003. *Las ciencias Sociales. Universidad y Sociedad*. Ed. UNAM., México, 2003.
- Brunner, J. Joaquín. "Evaluación y financiamiento de la Educación Superior en América Latina: bases para un nuevo contrato" en *Políticas comparadas de Educación Superior en América Latina*. FLACSO, Santiago de Chile, 1993.



Canales, S. Alejandro. *La experiencia Institucional con los Programas de Estímulos: la UNAM en el periodo 1990-1996*. DIE/CINVESTAV, México, 2001.

Chomsky, Noam. "Democracia y mercados en el nuevo orden mundial", en Heinz Dieterich, *La sociedad Global, Educación, Mercado y Democracia*. Ed. Joaquín Mortíz. México. 1999

Cordera, C. Rafael y Pantoja M. David. (Coords.), *Políticas de financiamiento a la educación superior en México*. Ed. CESU/UNAM, 1995.

Díaz Barriga Angel. "La evaluación educativa. Los retos de una disciplina y las prácticas que genera" en Ordorika Imanol (Coord.), *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*" Ed. Miguel A. Porrúa. México. 2004.

Gago. H. Antonio. "Algunas experiencias del CENEVAL en la evaluación de la educación", en Pallan y Vander (eds.), *Evaluación de la calidad y gestión al cambio*. Universidad de Gto., México. 1995

Galaz Fontes, J.F. *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública*" Ed. ANUIES Serie Investigaciones, México. 2003

Iani Octavio, *Teorías de la Globalización* Ed. Siglo XXI, México. 1996

Ibarra Colado Eduardo. "Gestión Educativa Cambio Institucional", en Boker, Judit, *Las Ciencias Sociales, Universidad y Sociedad*. Ed. UNAM, México., pp.395-421, 2003.

Mollis Marcela, *Las universidades en América latina: ¿Reformadas o alteradas?* Ed. CLACSO. Buenos Aires, 2003

Pacheco M. Teresa y Díaz Barriga Angel. *Evaluación Académica*. CESU/UNAM/FCE. 2000.

Rueda Beltrán Marío (Coord.) *"Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España, y Brasil"*. Ed. ANUIES, México, 2004.

Valenti N. Giovana y Varela P. Gonzalo. "la evaluación y el cambio en el sistema de educación superior: Balance de una década", en Boker, L. Judit. *Las Ciencias Sociales, Universidad y Sociedad*". Ed. UNAM/CRIM, México. 2003.