

# El Programa de Estímulos al Desempeño Docente en la Universidad Autónoma de Yucatán

Roger Iván Rodríguez Vivas  
Carlos Quintal Franco

El objetivo de este artículo es hacer un análisis del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en la Universidad Autónoma de Yucatán, desde su creación hasta la actualidad. Al mismo tiempo, se mencionan las perspectivas futuras y los compromisos que deben asumir la institución y sus académicos para mejorar la producción académica y estimular económicamente el desempeño de alta calidad. El artículo contempla cuatro apartados donde se incluyen:

- a) Los antecedentes y las características de los reglamentos de este programa.
- b) Los lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la reglamentación en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).
- c) El desempeño de los académicos ante el programa de estímulos.
- d) La relación de las funciones de la UADY con los programas de estímulos.

*Roger Iván Rodríguez Vivas.* Médico veterinario zootecnista por la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UADY. Maestro en ciencias veterinarias por la Universidad de Liverpool, Inglaterra. En la actualidad es jefe del Departamento de Parasitología, profesor de tiempo completo, y coordinador de la Maestría en Producción Animal Tropical de la FMVZ.

*Carlos Quintal Franco.* Ingeniero civil del Instituto Tecnológico de Mérida en 1981. Maestro en ingeniería ambiental por la Facultad de Ingeniería de la UADY en 1987. Doctorado en salud pública por la Universidad de Leeds, Inglaterra en 1995. Desde 1984 es profesor investigador y actualmente es jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación de la FI.

## ANTECEDENTES

En 1990, la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través del Programa de Modernización Educativa, puso en marcha el estímulo de becas al desempeño académico. El objetivo de su creación fue permitir que los profesores de tiempo completo, sin posibilidades de acceso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), tuvieran la opción

de aspirar a un programa de estímulos económicos<sup>1</sup>. Este programa fue dirigido particularmente al personal académico de las Instituciones de Educación Superior (IES) del país, el requisito principal de acceso fue que los académicos se dedicaran principalmente a la docencia y que los investigadores dedicaran cuando menos cuatro horas por semana al mes a esta misma actividad.



En 1991, la UADY puso en marcha el programa de estímulo denominado Sistema de Estímulo al Desempeño Académico (SEDA). Inicialmente se consideró que las autoridades de cada facultad y centro establecieran los requisitos y los procedimientos. Al mismo tiempo, planteó que las autoridades designaran a los profesores merecedores del estímulo; sin embargo, este procedimiento no se llevó a cabo y se acordó que la Comisión Académica de la UADY (actualmente Comisión de Evaluación Académica, "CEA") fuera la que elaborara y aplicara un reglamento con base en las disposiciones emitidas por la SEP y la SHCP. El reglamento debería tener, además, algunas características generales emitidas por la Comisión Nacional de Evaluación de

la Educación Superior (Conaeva). Con todas estas disposiciones se elaboró el primer reglamento para la asignación de estímulos, el cual quedó constituido en cuatro rubros:

- 1) Formación académica y actualización.
- 2) Productividad académica, científica y técnica.
- 3) Calidad del desempeño y dedicación exclusiva.
- 4) Méritos y características relevantes en la trayectoria académica<sup>1</sup>.

A través de los años el reglamento ha sido revisado y actualizado de acuerdo con las necesidades de la institución y a disposiciones emitidas por la SEP y la SHCP.



Los períodos para la evaluación y asignación de estímulos han variado, en 1991 y 1992 fueron anuales, en 1993 se realizó una evaluación con vigencia hasta 1994; sin embargo, en 1994 se permitió la evaluación de profesores que no habían solicitado el estímulo en 1993 y para los cuales el estímulo tuvo vigencia de un año. En 1995 la evaluación tuvo una vigencia de dos años (1995-1996) y el reglamento sufrió algunos cambios en cuanto a algunos indicadores<sup>2</sup>; un cambio importante fue la inclusión del juicio de directores de las dependencias (facultades, escuelas y centros) para incrementar o disminuir hasta un 15% la puntuación obtenida por los académicos de su dependencia.

A principios de 1997 se emite una nueva convocatoria para una evaluación con vigencia de dos años (1997-1998). En este reglamento<sup>3</sup> se hicieron algunos cambios importantes en los indicadores, éstos fueron:

- 1) Calidad del desempeño académico.
- 2) Dedicación académica.
- 3) Permanencia en actividades académicas.

En esta convocatoria se eliminó la participación de los directores en la decisión de incrementar o disminuir la puntuación obtenida por los académicos. Al mismo tiempo, los académicos que no impartieran cuatro horas

por semana al mes de clases frente a grupo, podían tener acceso a ser evaluados, siempre y cuando presentaran a la CEA una justificación de las autoridades por no haber impartido ese número de horas.

De 1991 a 1996, los montos de los estímulos fueron fijados en función de la cantidad asignada por la SHCP a través de la SEP, por lo que las solicitudes de los académicos que cumplían con los requisitos establecidos tuvieron la remuneración económica correspondiente. Sin embargo, en 1997 los montos asignados fueron con pagos de hasta cuatro salarios mínimos y, por primera vez, el monto asignado por la SHCP no fue suficiente, por lo que durante este período las becas fueron otorgadas con base en prioridades (acordadas por la CEA), causando incertidumbre y descontento entre los académicos ya que no todos tuvieron acceso al estímulo.

En abril de 1997 la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP envió al rector de la UADY los lineamientos generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) de Educación Media Superior y Superior, formulados por la SHCP, cuya vigencia se inició el 1 de abril de 1997 y sustituía a los lineamientos emitidos en abril de 1994. Así mismo, le sugerían a la UADY que el reglamento se ajustara a los lineamientos y el documento final fuera



enviado al Conaeva para su revisión. Este nuevo lineamiento consideraba las políticas del Plan de Desarrollo Educativo 1995-2000 de la SEP, que tenían como objetivo impulsar y acelerar el proceso de modernización de la educación superior.

A partir de estos lineamientos una comisión designada *ad hoc* y la CEA empezaron la elaboración del nuevo reglamento<sup>4</sup> con vigencia de un año (promoción 1999). Los principales cambios que se propusieron en este reglamento fueron:

- Sólo podrían participar los académicos que hubieran impartido al menos cuatro horas por semana al mes de clases frente a grupo. La CEA no aceptó cartas que justificaban la no impartición de las horas clases permitidas como mínimo.
- Se contempló una puntuación mínima en el rubro de "calidad en el desempeño en las actividades académicas", para obtener un estímulo en los diferentes niveles.
- Se aclaraba que el haber alcanzado la cantidad mínima de puntos para la obtención de un estímulo en cualquiera de sus niveles, no implicaba que el aspirante la obtuviera automáticamente, ya que el número de personas beneficiadas con el estímulo dependería de la partida presupuestal que la SHCP otorga a través de la SEP a la UADY.

- Se elaboraron los primeros criterios de evaluación para la aplicación del tabulador.

El estímulo para la promoción 1999 fue otorgado a todos los académicos que solicitaron su inclusión al programa y cumplieron con lo establecido en el reglamento respectivo.

En diciembre de 1999 (promoción 2000) se emitió la convocatoria del PEDPD con un nuevo reglamento<sup>5</sup>. Los cambios que tuvo este reglamento fueron realizados por la CEA, a petición de la SEP, con el fin de ajustarse aún más a sus lineamientos. Los cambios más importantes que se realizaron fueron:

- Para profesores de tiempo completo, los niveles de los estímulos fueron de 1 a 9, con pagos en salarios mínimos de 1 a 14.
- Para profesores de medio tiempo, los niveles fueron de 1 a 3, con pagos en salarios mínimos de 1 a 3.
- Los profesores con becas para estudios de posgrado con más de 6 meses durante el período a evaluar no tenían derecho al programa de estímulos.
- El tabulador de actividades se dividió en tres rubros:
  - 1) Calidad en el desempeño de la docencia, dividido a su vez en los siguientes subrubros:



- Grado y nivel académico
- Docencia
- Investigación
- Tutorías
- Participación en cuerpos colegiados

2) Dedicación

(impartición de cursos)

3) Permanencia en las actividades de la docencia (antigüedad)

- En el tabulador se contempló una puntuación máxima para cada rubro y actividad.
- Se contempló como una puntuación mínima para el rubro de calidad como condición para obtener el estímulo.
- Se excluyó del rubro de calidad la impartición de horas clase frente a grupo.
- Los rubros de las actividades tenían un nuevo esquema, donde la puntuación máxima por alcanzar era de 1,000 puntos, con puntuaciones máximas en cada actividad.

Después de ser emitido este reglamento (promoción 2000), ocurrió una reacción de la comunidad universitaria donde solicitaban al rector la revisión del tabulador y que se le diera mayor puntuación a las actividades de docencia. Ante esto la CEA, a petición de la rectoría y con la autorización de la SEP, revisó nuevamente el tabulador y emitió uno nuevo.



Desde 1991 la CEA ha sido la responsable de elaborar y asignar los estímulos al desempeño académico (artículo 57, inciso d, del Reglamento del Personal Académico "RPA" de la UADY<sup>6</sup> vigente). En la actualidad el reglamento del PEDPD, al igual que en 1999, es revisado por una comisión formada por directores, consejeros maestros, miembros de la CEA y el secretario general de la UADY. La función de esta comisión es hacer una propuesta de reglamento para posteriormente ser enviada a la SEP y Conaeva para su autorización.

#### LOS LINEAMIENTOS DE LA SHCP Y LA REGLAMENTACION EN LA UADY

La SHCP, con fundamento en los artículos 31 fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 5 y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y 63 fracción II del Reglamento Interno de la SHCP, emitió los Lineamientos Generales para la Operación del PEDPD<sup>7</sup>, los cuales entraron en vigor el 1 de abril de 1997. Con estos lineamientos, el gobierno federal busca impulsar y acelerar el proceso de modernización de la educación media superior y superior por medio de una política de estímulos que ponga énfasis en el establecimiento de programas de beneficios económicos diferenciados. Algunos de los artículos de los lineamientos actúan como "candados"



para seleccionar e incentivar a los académicos que tienen un desempeño de alta calidad. La CEA y las comisiones *ad hoc*, cuando elaboran los reglamentos tienen que incluir artículos que no están sujetos a negociaciones con la SEP y SHCP, estos artículos son:

- Impartir al menos cuatro horas por semana al mes de clases frente a grupo. Esto ha afectado principalmente a los investigadores que no imparten horas frente a grupo. Sin embargo, ha sido motivo para estimular a los mismos a alternar sus actividades de investigación y extensión con la impartición de horas frente a grupo.
- Alcanzar una puntuación mínima en el rubro de calidad en el desempeño de la docencia. La exclusión de horas clase frente a grupo, en este rubro, exige a los académicos dedicados exclusivamente a la impartición de clases, a elaborar productos de la docencia, a investigar, a tener tutorías y a participar activamente en cuerpos colegiados. Esta situación exige al académico tener una "vida académica" más equilibrada, y
- Tener estudios de especialización en salud, maestría o doctorado. Desde 1999, este artículo debió ser aplicado; sin embargo, por gestiones de la rectoría de la UADY se tramitó ante la SEP que este artículo fuera aplicado hasta el 2001,

ya que para exigir este perfil es necesario que transcurran al menos dos años. Esta disposición de la SHCP y SEP va de acuerdo con el Programa del Mejoramiento del Profesorado (Promep), donde se motiva a los académicos a aumentar su nivel educativo mediante estudios de posgrado que favorezcan el desempeño académico de alta calidad.

Debido a que los reglamentos han tenido que ser revisados en cada período y la evaluación se hace retroactiva, la reglamentación es emitida una vez que el trabajo académico ha sido realizado. Esto pone en desventaja a los académicos ya que algunos rubros y la puntuación otorgada para cada actividad pueden estar sujetos a cambios. Para que la reglamentación sea aprobada y autorizada, ésta debe ser enviada a la SEP y Conaeva para su revisión, proceso que demora un tiempo considerable. Ante esta situación, es necesario que la UADY cree mecanismos en coordinación con la SEP para que la reglamentación esté disponible antes de realizar el trabajo académico.

Los períodos de evaluación del PEDPD han sido de uno a dos años; sin embargo, de acuerdo con los lineamientos vigentes de la SHCP, las evaluaciones serán cada año. Se reconoce que la producción académica en la UADY es constante y debe ser medible



en cualquier momento. Empero, meses antes de la fecha límite de recepción de documentos para aspirar al estímulo, los docentes dedican muchas horas laborales para obtener sus constancias, desviando sus actividades académicas en trámites burocráticos. Además, existen productos académicos, como notas de curso, material de apoyo didáctico, libros, etcétera, que no pueden realizarse cada año, ya que son pocos los cambios que pudieran surgir y las aportaciones de actualización serían mínimas. Será necesario pugnar ante las autoridades correspondientes que la evaluación anual no permite valorar la producción de los académicos de una forma integral y que es necesario ampliar este período.

#### LOS ACADÉMICOS ANTE EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS

Desde su creación, el programa de estímulos al desempeño docente fue dirigido particularmente al personal académico de las IES, preferentemente a los profesores de carrera, y, en caso de reunir ciertos requisitos, a profesores investigadores. En algunos casos los técnicos académicos son evaluados con actividades casi exclusivas para los profesores y con puntuaciones bajas. Las actividades de servicio que se brindan en laboratorios, talleres, bibliotecas, etcétera, generalmente no son consideradas en los procesos de evaluación. Por esta razón, la evaluación de las ac-

tividades de los técnicos académicos en la UADY sigue sin convencer. Es necesario que en el futuro se defina con exactitud el perfil de los académicos que pueden aspirar al programa de estímulo y las actividades a evaluar de acuerdo con las funciones de cada académico en la UADY.

Desde la creación del programa de estímulos a la producción académica, los docentes tratan de incrementar su producción para obtener mejores beneficios económicos. Con el fin de lograr ese incremento, muchos académicos han cambiado su ritmo de trabajo para aumentar el número de productos mediante la optimización de su tiempo laboral e incluso trabajando horas extras sin remuneración económica directa al salario. Sin embargo, en algunos casos, los académicos solamente realizan actividades que son consideradas con altas puntuaciones en los procesos de evaluación, recurren a la formación de grupos antiéticos de trabajo o acciones que son conocidas como "puntitis", orientados a la obtención del mayor número posible de puntos.

Es indiscutible que en los últimos 10 años, los productos académicos en la UADY han aumentado en cuanto a cantidad y calidad. Los programas de las materias o módulos, paquetes didácticos, materiales de apoyo didáctico, manuales de prácticas, etcétera, han mejorado en cuanto a calidad, ya que se elaboran de acuerdo con requerimientos establecidos. Además,



los profesores investigadores están más preocupados en la impartición de clases frente a grupo y los profesores de carrera han iniciado sus trabajos de investigación.

En la UADY, el análisis del impacto de los estímulos a la producción académica no ha sido revisado con detalle, a pesar de que en cada proceso de evaluación la CEA envía a la SEP un informe de los avances cuantitativos de los productos académicos y de los beneficiados. Es necesario que en el futuro los grupos colegiados responsables de las evaluaciones establezcan mecanismos para evaluar cuantitativa y cualitativamente la producción académica de la UADY.

#### FUNCIONES DE LA UADY Y SU RELACIÓN CON LOS ESTÍMULOS

La filosofía institucional es una definición axiomática de la institución, apropiada a los fines de la educación superior. Esta definición incluye la declaración de los principios que profesa la institución y establece su misión<sup>8</sup>. La UADY tiene las siguientes funciones<sup>9</sup> (artículo 5):

- La docente, que consiste en la transmisión del conocimiento a los estudiantes.
- La investigadora, que consiste en la generación y avances del conocimiento.



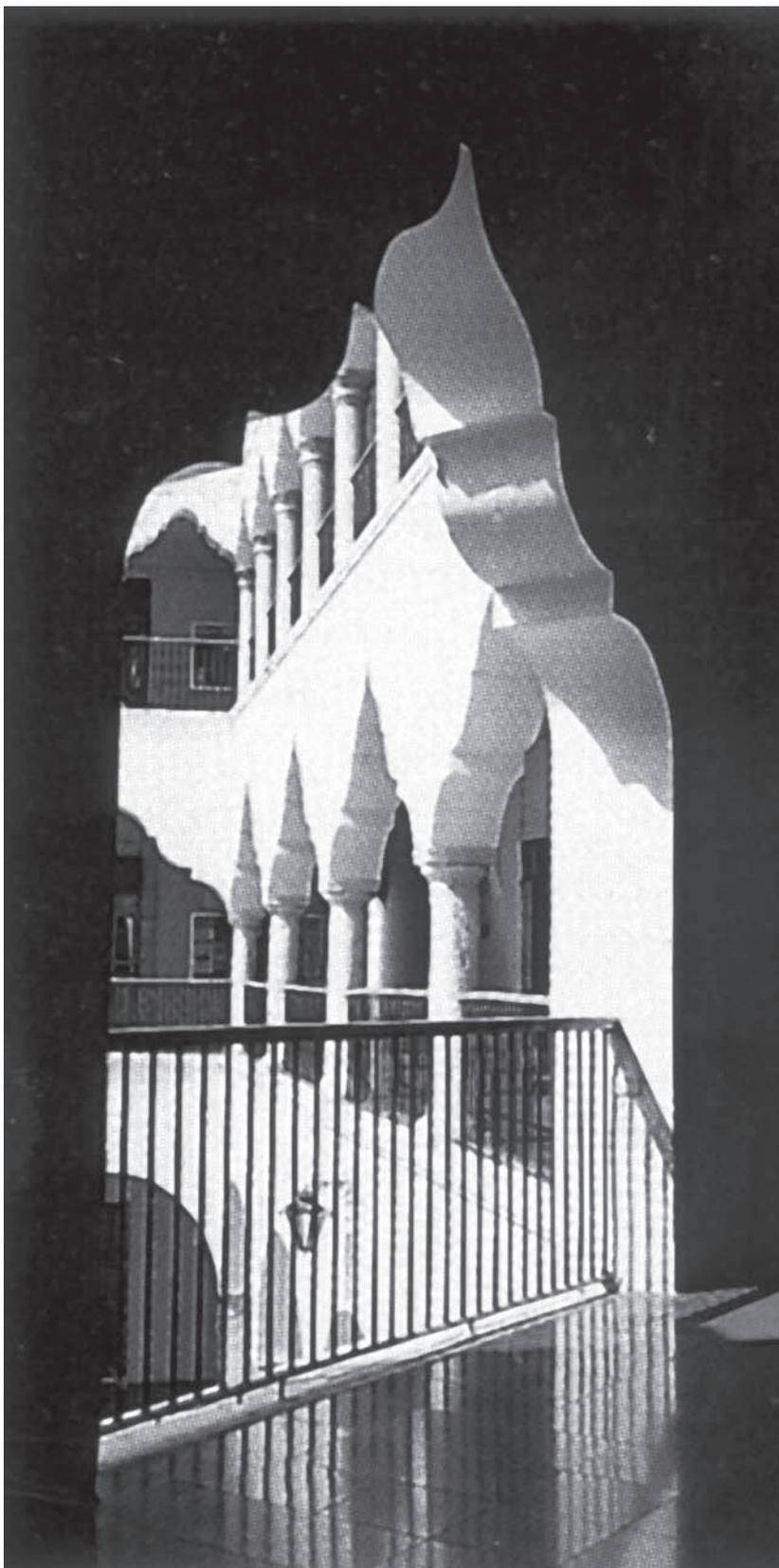
- La difusora, que consiste en la divulgación del conocimiento y la cultura a la sociedad.
- La de servicio, que comprende aquellas actividades con las que la Universidad directamente promueve el desarrollo y el bienestar de su comunidad.

En su misión, la UADY plantea las funciones sustantivas y la relación de éstas con las necesidades económicas, sociales y políticas de la entidad, de la región y de la nación<sup>9</sup> (artículo 3).

El Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) debe estar acorde con la misión y debe ser el eje rector de la institución y sus dependencias. El trabajo académico de los profesores debe estar estructurado con base en el PIDE, en función de la filosofía y los propósitos institucionales y una planeación estratégica y operativa que incluya el establecimiento de planes y programas de trabajo que sean observables y medibles.

El compromiso que el académico tenga con los objetivos de la institución dependerá en gran medida de la efectividad del programa educativo, de ahí que una de las principales preocupaciones de la UADY es contar con el personal académico adecuado para llevar a cabo su misión educativa.

Boyer<sup>10</sup> señala que la obligación más importante que enfrentan las



instituciones de enseñanza superior es superar la vieja y trillada oposición entre la enseñanza e investigación. Es tiempo de reconocer la amplia gama de talentos con que cuentan los profesores y la gran diversidad de funciones que la educación superior debe cumplir.

La educación universitaria debe ser concebida como el puente entre la teoría y la práctica; en el contexto actual, el educador debe ser aquel individuo con capacidad para enseñar, investigar y vincularse con los problemas reales de la profesión, porque de alguna manera el medio está demandando profesionales con una visión diferente sobre la práctica profesional y el educador debe poder transmitir esa visión.

La carga de trabajo de un profesor debe ser distribuida adecuadamente entre la docencia, investigación y extensión, conforme con la misión de la institución y con el documento de organización y desarrollo del personal académico dentro de sus dependencias. La política de América Latina, nacional y de la UADY, tiene como prioridad que los académicos vinculen estas tres funciones sustantivas en su práctica<sup>11</sup>.

Para que un profesor universitario pueda desarrollar una docencia actualizada requiere de una participación permanente en actividades de investigación y extensión. El vertiginoso desarrollo del conocimiento

científico exige una actualización del docente que le permita incorporar en su ámbito o disciplina las nuevas explicaciones que surjan, destinadas al mejoramiento de las actividades profesionales. A través de la investigación directa, la vinculación con instituciones de investigación o de otras formas de perfeccionamiento académico, el docente debe de estar activamente vinculado a estudios, proyectos o trabajos mediante los cuales pueda actualizar los fundamentos de la disciplina que imparte<sup>11</sup>.

Para los docentes es difícil aceptar que deben cambiar, sobre todo para quienes tienen cierta antigüedad en el ejercicio de la docencia. Algunos de ellos han ejercido la docencia haciendo pequeñas y periódicas reformas, pero pocos han pensado en cambiar radicalmente su labor docente. Es necesario que los académicos hagan una autocrítica de su labor y se pregunten con humildad y sin prejuicios si necesitan o no introducir cambios en su actividad docente. Si los propios académicos de la UADY no asumen esta responsabilidad, que es indelegable, es poco lo que se puede hacer por la Universidad y sus usuarios.

Para cumplir con esta misión, la UADY debe asegurar que sus docentes tengan acceso a recursos de apoyo en las actividades de enseñanza y de aprendizaje en forma suficiente y adecuada para que esos programas se lleven a cabo con calidad.



Para que estas tres funciones sustanciales de la UADY sean ejercidas por todos los académicos es necesario motivar a los docentes mediante sistemas de estímulos congruentes con la realidad institucional, como es el caso de las promociones y estímulos a la producción académica.

Para evaluar el desempeño académico de sus profesores en la UADY es necesario considerar las actividades académicas como un proceso en constante construcción, en la que deben de participar todos los académicos a partir de una reflexión y análisis de su trabajo universitario, de manera organizada y a través de grupos colegiados.

La UADY debe conducir periódicamente evaluaciones integrales del desempeño académico de su personal docente, que incluyan criterios relacionados con la efectividad en la docencia, investigación y extensión. En el futuro, las actividades a evaluar deben estar integradas en el RPA y en el PEDPD, teniendo una asignación de puntos y exigencias similares en ambos reglamentos.

La UADY debe demostrar que usa los resultados de estas evaluaciones para el mejoramiento de la producción académica y para estimular económicamente el desempeño académico de alta calidad.

#### REFERENCIAS

1. Fernández, M.V. (1998). *Seguimiento, evolución y perspectivas de la evaluación del desempeño del personal académico de la Universidad Autónoma de Yucatán (contribución a su análisis y desarrollo)*. Universidad Autónoma de Yucatán. Serie: Estudio; número 1. Mérida, Yucatán, México.
2. Reglamento del Sistema de Estímulos al Desempeño Académico en la Universidad Autónoma de Yucatán (1995-1996). Universidad Autónoma de Yucatán. Comisión de Evaluación Académica.
3. Reglamento del Sistema de Estímulos al Desempeño Académico en la Universidad Autónoma de Yucatán (1997-1998). Universidad Autónoma de Yucatán. Comisión de Evaluación Académica.
4. Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma de Yucatán (1999). Universidad Autónoma de Yucatán. Comisión de Evaluación Académica.
5. Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma de Yucatán (2000). Universidad Autónoma de Yucatán. Comisión de Evaluación Académica.
6. Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán. Aprobado en la sesión extraordinaria del H. Cuarto Consejo Universitario celebrada el 30 de enero de 1993.
7. Lineamientos generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior (1997). Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Vigencia 97/04/01.
8. Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (1993). Sistema para el ingreso y permanencia en la FIMPES, a través del fortalecimiento y desarrollo institucional. Comisión de Docencia y Superación Académica. Noviembre de 1993.
9. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Yucatán (1984). Aprobada por la XLIX Legislatura del Estado de Yucatán. Septiembre de 1984.
10. Boyer, E.L. (1997). *Una propuesta para la educación superior del futuro*. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. Fondo de Cultura Económica, México.
11. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (1993). *Educación Agrícola Superior*. La urgencia del cambio. Serie Desarrollo Rural No. 10. Santiago de Chile.