



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
Campus I

**ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE:
"PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO
DE LA ADMINISTRACIÓN Y CALIDAD
EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR": EL CASO DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS.**

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
(ORGANIZACIONES)

PRESENTA

Ariosto de los Santos Cruz

DIRECTOR DE TESIS

Mtro. Werclain Castillejos Barrientos

DEDICATORIAS

A Dios

Gracias por su infinita bondad y por demostrarme que siempre
está conmigo.

A mi familia

Magnolia
José Eduardo
José Enrique

Por ser la razón de mi vida;
Y por el tiempo perdido.

A mis Padres y Hermanos

Como ejemplo del esfuerzo realizado en mi;
y por la dicha de tenerlos a mi lado los adoro.

A todos las personas que hicieron posible el presente trabajo;
Mi agradecimiento más profundo.

ÍNDICE GENERAL

Introducción.	1
Planteamiento del problema.	2
1. La Administración en Organizaciones Educativas.	7
1.1. El sistema educativo nacional.	7
1.2. Evolución del sistema de educación superior.	9
1.2.1. <i>Expansión del sistema de educación superior.</i>	9
1.2.2. <i>Crecimiento de la oferta de programas.</i>	10
1.2.3. <i>Participación de la educación superior particular.</i>	11
1.2.4. <i>El crecimiento reciente.</i>	12
1.3. La Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), en el marco del sistema educativo mexicano.	13
1.3.1. <i>La UNACH como organización: sus procesos y su funcionamiento.</i>	15
1.3.2. <i>La UNACH y su estructura organizativa.</i>	18
1.4. El proceso administrativo: Recursos técnicos, económicos y conformación de equipos humanos en las organizaciones educativas.	20
1.4.1. <i>El aspecto económico en las organizaciones educativas.</i>	21
1.4.2. <i>La financiación en las organizaciones educativas.</i>	23
1.4.3. <i>La integración de grupos humanos en las organizaciones educativas.</i>	24
1.4.4. <i>Modelos de administración en las organizaciones educativas.</i>	25
1.4.5. <i>La administración de organizaciones educativas por procesos.</i>	27
1.4.6. <i>Perfiles de la dirección en organizaciones educativas.</i>	33
2. El concepto actual de Calidad en la Educación Superior.	37
2.1. Elementos para conceptualizar la calidad de la educación superior.	37
2.2. Políticas para mejorar la calidad de la educación superior.	47
2.3. Programas de apoyo para mejorar la calidad de la educación superior.	60
2.3.1. <i>El Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI).</i>	61
2.3.2. <i>El Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP).</i>	63
2.3.3. <i>El Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES).</i>	64
2.3.4. <i>El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).</i>	65
2.3.5. <i>El Programa del Fondo de Inversión para Universidades Públicas Estatales con Evaluación de la ANUIES (FIUPEA).</i>	66
3. El PROMEP en la Educación Superior: Alcances y Limitaciones.	69
3.1. El PROMEP: Su surgimiento e impacto en la educación superior.	69
3.2. Objetivo general del PROMEP.	70
3.2.1. <i>Objetivos específicos.</i>	70
3.3. Lineamientos generales del PROMEP.	70
3.3.1. <i>Cobertura.</i>	71
3.3.2. <i>Características de los apoyos.</i>	74
3.3.3. <i>Temporalidad, rubros y montos de los apoyos.</i>	77
3.3.4. <i>Beneficiarios y condiciones para el otorgamiento de becas.</i>	78
3.3.5. <i>El proceso de evaluación y selección de los becarios.</i>	82
3.4. El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)..	83
3.4.1. <i>Reglamento de la Universidad Autónoma de Chiapas.</i>	85
4. La investigación: Su ruta metodológica.	87
4.1. La naturaleza de la investigación.	87
4.2. La ruta metodológica y sus instrumentos.	88
4.3. Objetivo general.	89
4.4. Hipótesis.	90
4.4.1. <i>Preguntas de investigación.</i>	90
4.5. Análisis e interpretación de los resultados de investigación.	91
4. Propuesta de nuevo Reglamento para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.	97
Conclusiones.	139
Bibliografía.	141
Anexo 1.	147
Anexo 2.	163

Introducción

En pleno siglo XXI, ante los grandes cambios que, en todos los órdenes están afectando a la sociedad, el mundo actual se ha estremecido por una serie de transformaciones también en los niveles de producción, mercados, racionalización de los recursos, nuevas estrategias mundiales del capital financiero, transformaciones en la participación del Estado con respecto a la economía. Dichos fenómenos son enfrentados en el mundo de diversas maneras; en el caso de México se abordan de acuerdo a cada sector; particularmente en el sector social, la educación es un tópico de relevancia desde hace varias décadas.

La educación que el ser humano recibe a lo largo de su vida, puede ser formal y no formal, intencionada y espontánea, pero en cualquiera de los casos, persigue como fin ideal el desarrollo íntegro del hombre y tiene un valor cultural trascendental para la sociedad, ya que es medio y fin para la socialización de actitudes, la formación de valores e internalización de conductas; y, dado que es un hecho social, la educación es influenciada por la dinámica en que vivimos, por tanto, uno de sus principios esenciales es dar respuesta a nuestra problemática contextual. Para la Educación Superior, es un reto que solamente podrá enfrentar a partir de la calidad.

En este marco, el Programa Nacional de Educación 2001-2006 (PNE), establece como parte de sus retos esenciales, los que “la nueva sociedad del conocimiento plantea a nuestro país, para que cuente con una población preparada, para desempeñar eficazmente actividades productivas que le permitan acceder a un alto nivel de vida y que, a la vez, esa población esté constituida por las ciudadanas y los ciudadanos responsables, solidarios, participativos y críticos que una democracia moderna requiere” (Programa Nacional de Educación 2001-2006: pag. 9); lo anterior, nuevamente nos remite a la necesidad de búsqueda de la calidad que nos permitan optimizar los procesos que se viven al interior del contexto educativo, entendiendo que es a partir de este elemento, que se podrán lograr los propósitos de desarrollo social. Este mismo documento, en el capítulo dedicado a la Calidad en la Educación Superior, hace énfasis en la importancia del profesorado de las instituciones como sustento educativo, ya que son ellos quienes tienen en sus manos la estructuración de la dinámica por medio de la cual el futuro profesionista será formado como preámbulo para su inserción en la vida productiva y social.

Planteamiento del problema

El Programa Nacional de Educación, toma como punto de partida a “los objetivos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo y considera la complejidad del cambio educativo que es necesario emprender para que nuestro país asegure su desarrollo sustentable, y la necesidad de realizar un trabajo largo y consistente para hacerlo realidad” (PNE: 11); asimismo, como parte de sus políticas, busca dar continuidad a esfuerzos valiosos anteriores. En este sentido, cabe señalar que anteriormente, el Programa de Desarrollo educativo 1995-2000, propone la creación del Sistema Nacional de Formación de Personal Académico, del cual surge el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), cuyo propósito central es fortalecer los cuerpos académicos de las instituciones, como un medio para “asegurar que el sistema nacional de Educación Superior cuente con número suficiente de profesores e investigadores de alto nivel, para llevar a cabo tanto las tareas académicas, como las transformaciones que requiere la expansión de los servicios y el rápido proceso de avance en el conocimiento científico y desarrollo tecnológico” (PROMEP, 1996).

El PROMEP ha sido presentado para su discusión, en varios foros con participación de académicos y autoridades educativas y universitarias, quienes han aportado una serie de sugerencias que han ido incorporando al programa en un proceso continuo de afinación y perfeccionamiento, tratando de dar cumplimiento a las premisas del Programa, sustentadas en sus objetivos específicos que son:

1. Lograr consolidar cuerpos académicos de las Instituciones de Educación Superior (IES) con los perfiles apropiados que sustenten gran responsabilidad, calidad y competitividad en la formación de profesionales en todos los tipos y niveles de Educación Superior (ES).
2. Contar con un conjunto diferenciado de dependencias de las IES que respondan a las necesidades de formación de los diversos tipos de profesionales que requiere la sociedad.
3. Lograr que las IES tengan normas apropiadas para la carrera académica y la formación de profesores, que alcancen una gestión institucional eficiente y cuenten con la infraestructura apropiada; necesarias todas ellas, para propiciar la permanencia y el buen desempeño de los cuerpos académicos.
4. Desarrollar los marcos legales necesarios que faciliten y apoyen los esfuerzos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y las IES en la mejora de la ES.

Cabe destacar que, si bien, el énfasis del PROMEP se hace en la formación y composición de los cuerpos académicos, ésta es solo una condición necesaria, pero no suficiente, para elevar la calidad de la enseñanza. Para garantizar la eficacia en los procesos, es necesario incorporar de manera coherente, todas aquellas acciones necesarias para lograr la mejora institucional y que permitan alcanzar los objetivos, que aunque se atenderá al desarrollo de los cuerpos académicos como referente importante del mejoramiento de la calidad en el proceso educativo, no dejará de

lado otras dimensiones del desarrollo académico de los profesores y su impacto en la productividad y, por ende, en la economía particular de cada uno. En este contexto, se ha considerado importante tomar como punto de partida, al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), que fue implementado desde 1992, para la administración de los recursos destinados al desempeño del personal docente y cuyo propósito es revalorar la docencia y estimular su desarrollo. La decisión de enfatizar en este rubro surge de la premisa de que el programa ESDEPED se centra en el quehacer del docente para evaluarlo y reconocer su productividad académica, entendida como la vía más importante para el logro del desarrollo universitario.

En el marco de la modernización educativa, se tiene como eje principal, la evaluación a través de una revisión de los procesos, programas y productos, que permita contar con un panorama de lo que es la institución, para encontrar aciertos y errores en el cumplimiento de sus funciones, con la finalidad de mejorar al interior de las instituciones de educación superior. Lo anterior cobra sentido si pensamos que la calidad de una Institución de Educación Superior se sustenta fundamentalmente, en el grado de consolidación y preparación de su planta académica, porque la posibilidad de diseñar estrategias de desarrollo académico que propicien la mejora de la docencia, la calidad de la producción académica y la capacidad de articulación con distintos sectores de la sociedad, descansa en el conocimiento de la eficacia y la intensidad con las que los docentes de las IES realizan día a día su quehacer. No podemos soslayar que “El perfeccionamiento de una organización, se hace posible a partir del momento en que se cuenta con información precisa, cuya validez propicia el compromiso de todos los actores involucrados” (ANUIES, 2000:9). Por esta razón los procesos de evaluación del personal académico constituyen la plataforma sobre la cual es posible construir y reconstruir o enriquecer la carrera académica.

La actividad docente, en su sentido más amplio, es la razón fundamental de ser de la universidad; la impartición de clases, la asesoría a estudiantes, la tutoría, la dirección de proyectos terminales o tesis, la continua revisión y actualización de planes y programas de estudio, la organización de seminarios, simposio, coloquio, mesa redonda, taller, etc., conforman el área más importante del quehacer universitario y definen en forma general el perfil de la planta académica de la institución. El profesor “es la figura central en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por consiguiente, la calidad educativa tiene una vinculación obligada con la calidad de los profesores” (Fresán y Vera, 2000:105), de ahí que las políticas y proyectos de desarrollo de la educación giren en torno al profesor y le encomienden diversidad de tareas, cuyo cumplimiento requiere de su capacidad y su compromiso pleno, lo cual supone además, el reconocimiento a su quehacer.

El Programa ESDEPED, tomando como punto de partida la evaluación, constituye una posibilidad para reconocer académicamente al docente, ya que, dedicándose al cumplimiento de esta

actividad de gran trascendencia para la institución, a través del programa, obtiene un ingreso económico adicional por su calidad en el desempeño de la docencia, dedicación a la docencia y permanencia en las actividades de la docencia en el trabajo que realiza, ofreciendo la posibilidad de promover, regular y estimular la productividad académica de los docentes universitarios, tomando como punto de partida que la esencia del servicio educativo radica en la función docente y que es de primordial importancia, recuperar los valores inherentes a la enseñanza, así como el prestigio y la compensación económica que permita concebir a la docencia como una carrera de vida; por lo que surge la necesidad de valorar en su justa dimensión, al conjunto de actividades que realizan los docentes, para mantener una motivación en el desempeño de alta calidad y que permita al académico planear a corto, mediano y largo plazo, su carrera en la docencia; retomando para ello, lineamientos normativos que coinciden con los lineamientos generales para la operación del PROMEP, lo cual facilita su operatividad en las IES.

La universidad Autónoma de Chiapas, al igual que muchas IES en el país, ha enmarcado sus acciones en los rubros anteriores, con la intención de fortalecer su vida académica, al mismo tiempo que responde a las necesidades que reclama la sociedad, perfilándose al cumplimiento de las normas de calidad que establece la SEP. Sin embargo, ante este panorama de los que sería el desarrollo académico, ideal y sostenido de la Universidad, la consolidación de los cuerpos académicos es aún un proyecto que no logra realizarse, como consecuencia tal vez, del desconocimiento de la normatividad y las especificidades del PROMEP. Derivado de lo anterior, el problema es que el Programa de Estímulos al Desempeño de Personal Docente, se ha visto desvirtuado en su operatividad, ya que se ha convertido únicamente, en un mecanismo de obtención de un sobresueldo, dejando de lado el propósito de elevar el nivel académico de las universidades y, que es vivido por los docentes como un proceso de acumulación de documentos que certifiquen ciertas acciones y no como algo real que garantice su productividad académica y que permita a la UNACH definir el rumbo que ha de tomar con relación a sus procesos y los sujetos que la conforman.

Lo anterior, probablemente tenga su origen en la reglamentación del programa, que deja muchos espacios sin cubrir y que obligan, en un momento dado, a consideraciones que antes no se habían planteado, es decir, el docente universitario, en su preocupación por incrementar su salario, pasa gran parte de su estancia en la universidad realizando actividades que le provean una constancia válida para el programa y soslaya muchas veces, actividades y procesos muy importantes, pero que finalmente no impactarán en su salario. De esta forma, el programa de estímulos al desempeño se convierte en una competencia de acumulación de papeles que se vive de manera individual en la que, el trabajo cooperativo, el desarrollo académico de los alumnos, los docentes y la propia universidad, pasan a segundo término, haciendo a un lado los principios esenciales universitarios, su proyección a futuro y el cumplimiento real de las funciones sustantivas que le

subyacen, con lo cual se obstaculiza también la consolidación de los cuerpos académicos y el cumplimiento de sus propósitos.

De esta forma, lo que se ha pretendido con la investigación, es conocer cuales son los problemas que se generan en torno a la aplicación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la UNACH y su impacto en la consolidación del trabajo en los cuerpos académicos.

Asimismo, se busca, lograr la comprensión de los lineamientos generales del PROMEP para su correcta aplicación y para llegar a la comprensión de los lineamientos del programa ESDEPED, que permita plantear alternativas para el desarrollo del programa ESDEPED, a partir del mejoramiento de las normas y la gestión correspondiente.

Con toda esta información, se ha estructurado el presente documento. Para ello, en el primer capítulo, se abordará el tema de la Administración en Organizaciones Educativas, y se plantea en un primer momento, el contexto histórico de la Educación Superior en nuestro país y de la Universidad Autónoma de Chiapas, para llegar a concebir que las organizaciones educativas deben ser flexibles, además, tener retos y desafíos y realizar un examen permanente de las variables sociales, tecnológicas, económicas y políticos en general y hacer cotidiano el análisis de todos los factores externos que de una u otra forma afectan la organización educativa ya sea brindándole oportunidades o amenazas que la puedan desestabilizar.

En el segundo capítulo, se parte del hecho de que la política nacional de los últimos años, hace énfasis en la calidad académica. De aquí que los centros educativos estén haciendo proyectos de modernización en la infraestructura institucional y de innovación educativa, así como la actualización de programas y formación del personal académico. En este capítulo se pretende hacer reflexionar a todos los involucrados con la educación, sobre la urgente necesidad de proporcionar calidad en la educación.

El capítulo III, se refiere al PROMEP como la alternativa para mejorar sustancialmente la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las Instituciones de Educación superior (IES) como un medio para elevar la calidad de la educación superior. Este objetivo contempla no sólo que los profesores tengan la formación y la dedicación deseables; sino también que las IES alcancen las condiciones que les permitan a los cuerpos académicos cumplir eficazmente sus funciones. En este apartado se explica el PROMEP y su aplicación en las organizaciones de educación superior. Asimismo, se hace referencia al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), que constituye una posibilidad institucional para reconocer académicamente al docente que, dedicándose al cumplimiento de esta actividad de gran trascendencia para la institución, obtiene un ingreso económico adicional por su calidad académica, dedicación y permanencia en el trabajo que realiza.

En el capítulo IV se refiere la Metodología utilizada para la investigación, los instrumentos para la recopilación de información, el universo investigado y el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos.

Finalmente, en el quinto capítulo, se presenta una propuesta de reglamento del Programa ESDEPED, como una alternativa para mejorar la calidad del desempeño de los docentes en la UNACH.

CAPÍTULO 1

La Administración en Organizaciones Educativas

La administración de las organizaciones educativas, responde a ciertas necesidades del contexto específico en el que se inserta; por ello, para poder establecer parámetros administrativos para las organizaciones educativas, es necesario conocer primero, la realidad a la que se circunscriben los procesos educativos, sus actores y sus beneficiarios -la comunidad a la que sirve-. En este marco, se ha considerado la necesidad de presentar en este apartado, premisas relacionadas con la administración de las organizaciones educativas, tomando como punto de partida, algunas condiciones que subyacen al Sistema Educativo Nacional, de tal forma que, mediante su análisis y caracterización, sea posible conocerlo para posteriormente relacionarlos con elementos de la administración, que resultan de trascendental importancia en la planeación y la proyección de la educación.

1.1. El sistema educativo nacional.

El Sistema Educativo Nacional atendió durante el ciclo escolar 1998 -1999 a 28.5 millones de estudiantes y está integrado por tres niveles: **educación básica** compuesta por la educación preescolar, primaria y secundaria; **educación media** superior que comprende el bachillerato o estudios equivalentes y los estudios de técnico profesional y, **educación superior** que comprende los estudios de técnico superior o profesional asociado, de licenciatura y de posgrado, que a su vez incluye los estudios de especialización, maestría y doctorado¹. Los estudios de técnico superior o profesional asociado se ubican en el nivel 5B, los de licenciatura, especialización y maestría en el nivel 5A y los de doctorado en el nivel 6. El nivel superior atiende a 1'837,884 alumnos y comprende aquella educación que se imparte después del bachillerato o sus equivalentes y las funciones que realizan las instituciones, en lo sustantivo, se refieren a la formación de recursos humanos en los distintos campos de la ciencia, la tecnología y las humanidades. En 1999 el sistema de educación superior en México estaba conformado por 1250 instituciones, considerando únicamente a las unidades centrales que ofrecen programas escolarizados: 515 públicas y 735 particulares. Obedeciendo a su coordinación, dependencia o régimen, estas instituciones se clasifican en seis grandes grupos: subsistema de universidades públicas; subsistema de educación tecnológica; subsistema de universidades tecnológicas; subsistema de instituciones particulares; subsistema de educación normal y subsistema de otras instituciones públicas.

El subsistema de universidades públicas, se integra por 45 instituciones, las cuales realizan las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión de la cultura y los servicios. En este conjunto se encuentran las universidades federales y estatales. La mayor parte de las

¹ Clasificación internacional normalizada de educación (CINE) de la UNESCO, versión 1997.

universidades públicas son autónomas, es decir, cuentan con la responsabilidad de gobernarse a sí mismas, realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo a los principios del Artículo Tercero Constitucional, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen de las ideas. En el subsistema de universidades públicas se realiza más del 50% de la investigación en México y se atiende al 52% de los estudiantes de licenciaturas y al 48% de los de posgrado.

El subsistema de educación tecnológica está conformado por un total de 147 instituciones que en conjunto, atienden al 19% de la matrícula de licenciatura y al 6% de los estudiantes inscritos en el nivel de posgrado. 102 de estas instituciones -entre las que se encuentran el Centro de Investigación y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, los institutos tecnológicos federales, los agropecuarios, los de ciencias del mar, así como un tecnológico forestal-, son coordinadas por el Gobierno Federal a través de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas de la Secretaría de Educación Pública. Las 45 instituciones restantes son institutos descentralizados de los gobiernos estatales, las cuales, además de los programas regulares, ofrecen un sistema de programas de tres años de duración: dos años de tronco común y uno de especialidad; opción que favorece una rápida salida al mercado de trabajo y abre la posibilidad de continuar estudios superiores al egresado que así lo desee.

El subsistema de otras instituciones públicas agrupa a 67 instituciones no comprendidas en los dos conjuntos anteriores, como son las instituciones dependientes de la Secretaría de Educación Pública y de otras secretarías del estado. Este grupo atiende el 1.1 % de la población total de licenciatura y el 7.5% de posgrado.

El subsistema de universidades tecnológicas está conformado por organismos públicos descentralizados de los gobiernos estatales, en cuya creación intervienen los tres niveles de gobierno: federal, estatal y, en su caso, municipal. Las universidades tecnológicas fueron creadas a partir de 1991 y ofrecen programas de dos años a través de los cuales se forman profesionales asociados. En el ciclo escolar 1998-1999 se contaba con 36 universidades tecnológicas distribuidas en 19 entidades federativas², con una población escolar que representa el 1.1% de la matrícula total de educación superior. Conviene aclarar que este tipo de estudios también lo ofrecen otras instituciones del nivel superior.

El subsistema de instituciones particulares se compone por 598 organismos -sin incluir las escuelas normales-, y se clasifican según su nombre oficial en 5 conjuntos: universidades (168), institutos (171) y centros, escuelas y otras instituciones (259). Los estudios impartidos por los particulares requieren, en su caso, del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) de la

² En el Ciclo escolar 1999-2000, se cuenta con un total de 38 universidades tecnológicas en 27 entidades.

Secretaría de Educación Pública o de los gobiernos de los estados o bien, estar incorporados a una institución educativa pública facultada para ello. En el nivel de licenciatura, este subsistema atiende al 27.6% de la matrícula y en el posgrado al 36.5%.

El subsistema de educación normal prepara a los educados para que ejerzan la actividad docente en los distintos tipos y niveles del Sistema Educativo Nacional. La carrera tienen una duración de cuatro a seis años y actualmente se forman licenciados en educación preescolar, en educación primaria, en educación secundaria, en educación especial y en educación física. En 1984, el Gobierno de la República elevó al nivel de licenciatura la educación normal, aumentando con ello el número de años de escolarización de los profesores. El conjunto de instituciones que conforma este subsistema ascendió a 357 escuelas en 1999, de las cuales 220 son públicas y 137 particulares, las cuales atienden al 11.5% de la población escolar de educación superior del país.

1.2. Evolución del sistema de educación superior.

En el ciclo escolar 1997-1998, la matrícula de la educación superior ascendió a 1'727,500 estudiantes. En el ciclo 1998-1999, la matrícula fue de 1'837,884: 1.9% en el nivel de profesional asociado; 80.6% en licenciatura; el 11.5% en educación normal y el 6.0% en posgrado. Existen además, instituciones y unidades académicas por subsistema, desagregadas en los ámbitos federal y estatal. Asimismo, en las unidades académicas existentes en cada una de ellas, la matrícula abarca los niveles de profesional asociado, licenciatura, posgrado y educación normal. Las entidades federativas con mayor número de unidades académicas son: Distrito Federal (185), Puebla (146) y Estado de México (123). Las que cuentan con un número de instituciones son: Zacatecas (15), Quintana Roo (14), Aguascalientes (14), Nayarit (13), Baja California Sur (11) y Colima (10).

1.2.1 Expansión del sistema de educación superior.

En materia de crecimiento y diversificación de la educación superior, el panorama de finales de siglo y hasta la actualidad, presenta modificaciones importantes a la situación apenas existente dos décadas atrás. En todas las entidades federativas existen instituciones de educación superior y se continúa avanzando en el proceso de desconcentración geográfica de la matrícula. En el nivel de licenciatura, la gran mayoría de los estudiantes ya no tiene que emigrar para cursar su carrera profesional, como anteriormente se hacía ante la fuerte concentración de la oferta educativa en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México; dado que, aunque de manera aún incipiente, ya se cuenta con mecanismos para la planeación conjunta del crecimiento de la oferta educativa en las entidades federativas; lo cual ha permitido ampliar y diversificar la oferta en todos los niveles. Algunas universidades públicas han establecido redes universitarias que abren nuevas oportunidades al interior de su estado y las IES particulares más consolidadas están ampliando su

cobertura, constituyéndose en sistemas nacionales. Todo ello indica avances en la concertación de acciones para una mejor coordinación interinstitucional de la expansión educativa y el consiguiente mejoramiento de la prestación de los servicios educativos.

La expansión de la educación superior a lo largo de las últimas décadas, se ha dado en el número de instituciones, en la matrícula atendida, en el número de programas ofrecidos y en el número de profesores. Puede observarse que se ha pasado de 39 instituciones existentes en 1950, a 1,250 en 1999, (735 son particulares y 515 públicas, número que crece a 1,533 si se consideran las unidades académicas o campus que tienen algunas IES.

La matrícula, por su parte, ha experimentado un crecimiento notable a partir de la década de los sesenta, con distintos ritmos de crecimiento a lo largo de las últimas cuatro décadas. Fue en la década de los setenta cuando tuvo un mayor crecimiento, al casi cuadruplicarse, ya que de 220,000 pasó a 853,000 estudiantes; en los ochenta creció en un 46% y llegó a 1'245,500 estudiantes: en el período 1990-1999, el incremento fue del 48%. En 1999, alcanzó la cifra de 1'837,884 alumnos inscritos en los diferentes niveles de educación superior. El principal crecimiento de la matrícula, en términos absolutos, ha sido en la licenciatura universitaria y tecnológica, dado que de 209,000 alumnos en 1970, se pasó a 1'482,00 en 1999. Por su parte, la educación normal pasó de 96'600 alumnos en 1980 a 210,500 en 1999. La población del posgrado ha tenido también un crecimiento significativo en términos absolutos, es decir, en 1980 se contaba con 25,500 alumnos matriculados en este nivel en programas escolarizados y, en 1999, se pasó a 111,250. Cabe hacer notar que solamente el 13% de los egresados de licenciatura continúan con los estudios de posgrado. En el nivel de maestría es donde actualmente se concentra la mayor parte de la matrícula (69.5%), siguiendo la especialización (23.4%) y el doctorado (7.1%)

1.2.2. Crecimiento de la oferta de programas.

La oferta de programas académicos, tanto en licenciatura como en posgrado, ha aumentado significativamente en número, pero también se ha diversificado. En el conjunto del sistema de educación superior se ofrecen carreras y programas de formación que abarcan una amplia gama de ramas en todas las áreas del conocimiento, como se desprende de los catálogos publicados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

En 1980, la oferta de programas de licenciatura ascendía a 2,243. Este número casi se duplicó en la siguiente década, de tal manera que, en 1990, el número de programas en este nivel educativo alcanzó la cantidad de 4,038. Durante los siguientes ocho años continuó la expansión de la oferta de programas de forma que, en 1998 existían 6,188, lo cual representa un incremento del 53% con respecto de 1990.

En el caso de los programas de posgrado (especialización, maestría y doctorado), se observa una dinámica muy similar, pues entre 1980 y 1990, el crecimiento en el número de programas fue del 92% (de 879 a 1,686 programas) -relación prácticamente igual a la observada en el nivel de licenciatura durante el mismo período-; sin embargo, el crecimiento del 105% entre 1990 y 1998, es muy superior al observado en el caso de los programas de licenciatura. El número de programas vigentes en 1998 ascendió a 3,470, de los cuales 2,411 son de maestría y doctorado y 478 ya están incorporados al Padrón de Posgrados de Excelencia del CONACyT.

Es de esperarse que con el impulso que muchas instituciones están dando a este nivel educativo y con la demanda de una mayor profesionalización en el mercado de trabajo, el número de programas de posgrado continúa expandiéndose en forma acelerada. Por lo anterior, uno de los aspectos que deberán atenderse en el corto plazo, será el de la calidad de los programas en este nivel, ya que aunque existe el Padrón de Posgrados de Excelencia del CONACyT para garantizar los programas reúnan los requisitos académicos y la infraestructura para ofrecer una formación de calidad, por diversas causas, la mayoría de programas aún no han sido incluidos en este padrón. Además, se carece de estudios sobre el impacto de los programas de formación en este nivel, tanto en las instituciones educativas como en otros sectores del mercado laboral.

1.2.3. Participación de la educación superior particular.

La educación superior particular ha tenido un crecimiento importante a partir de 1975 y su participación porcentual en el conjunto del sistema ha venido aumentando, principalmente en el nivel de licenciatura; ya que mientras en 1975 absorbía el 11.7% de la matrícula de este nivel (sin considerar la educación normal), para 1999 su participación ascendió al 27.6%. En el posgrado su población pasó del 20.3% en 1985 al 36.5% en 1999.

Al analizar la evolución más reciente, se observa que el ritmo de crecimiento de este subsistema ha sido muy considerable, ya que de 1997 a 1998, la matrícula de las instituciones públicas creció en 4.9%, mientras la de las instituciones particulares aumentó en 13.8%. Cabe señalar que hoy en día existen instituciones particulares en todas las entidades federativas. Tan sólo hace quince años, doce Estados de la República no contaban con este tipo de instituciones. El subsistema particular ha crecido de manera heterogénea y segmentada. Por un lado se han desarrollado las grandes instituciones de elite, algunas de las cuales se han ganado un prestigio social importante. En el otro extremo, han surgido numerosas y ciertamente pequeñas instituciones que obedecen a intereses educativos, económicos y políticos locales específicos y, de cuya calidad, poco se conoce.

Una característica general de las instituciones particulares es que su actividad preponderante está centrada en la transmisión del conocimiento y únicamente algunas realizan además, actividades de

generación y aplicación del conocimiento. Por ello, la mayor parte de sus programas son de licenciatura y su matrícula, se concentra en el área de Ciencias Sociales y Administrativas –68% en 1998– en tanto que la correspondiente al área de Ciencias de la Salud sólo representa el 4% y la de Ciencias Naturales y Exactas no alcanza el 1%.

1.2.4. El crecimiento reciente.

Los datos de los ciclos escolares 1996-97 y 1997-98 presentados en el informe de labores de la SEP de 1998, muestran, además del distinto ritmo de crecimiento de los subsistemas público y particular, las modalidades y niveles educativos que mas crecieron. La matrícula de las universidades públicas tuvo un crecimiento moderado, de 4% frente al 5.1% de crecimiento de la correspondiente a los institutos tecnológicos; del 37.6% en las universidades tecnológicas y del 8% en otras instituciones públicas. De los niveles de educación superior, los que tuvieron un mayor dinamismo fueron el de técnico superior universitario o profesional asociado y el de posgrado.

Algunas de las instituciones particulares de mayor prestigio, han constituido sistemas en el territorio nacional, ampliando así su oferta y estableciendo lazos estrechos con los sectores sociales y económicos de las localidades en que operan. Las modalidades de técnico superior universitario o profesional asociado han sido impulsadas a lo largo de los últimos años por el Gobierno Federal y por los gobiernos de los estados, en atención a la necesidad de diversificar la oferta educativa y dar nuevas respuestas a los requerimientos emergentes de la sociedad. Cabe señalar que estas modalidades también se han venido impulsando en las universidades públicas y particulares.

En el ciclo escolar 1994-1995, existían siete universidades tecnológicas en cuatro entidades federativas, con una población de 4,500 estudiantes, las cuales, durante el ciclo 1997-1998 tuvieron una matrícula de 11,714 estudiantes. En el ciclo 1998-1999 entraron en operación 12 nuevas universidades tecnológicas, para alcanzar un total de 36, obteniendo una matrícula de 20,622 estudiantes en carreras de técnico superior universitario y profesional asociado, considerando todo el sistema de educación superior, lo que representa un incremento del 75% respecto al ciclo inmediato anterior, no obstante que represente tan solo el 1.1% del total de la matrícula de educación superior. Para el ciclo escolar 1998-1999 la matrícula total de este nivel ascendió a 34,100 alumnos.

Actualmente existen 38 universidades tecnológicas en 19 entidades federativas. Es importante señalar que, en comparación con otros países, México se encuentra muy rezagado en la impartición de este nivel de estudios. En algunos países europeos, del 50 al 80% de los estudiantes egresados del nivel medio superior, se incorporan a programas de educación tecnológica, muchos de ellos a programas con dos años de duración.

El posgrado, por su parte, tuvo un crecimiento importante. La matrícula se incrementó, de 1995 a 1999, en un 70%; tan sólo de 1997 a 1998, se tuvo un crecimiento del 22% en el número de los alumnos que cursan algún programa de posgrado por vías escolarizadas. En ocho años, la matrícula pasó de 44,000 a 111,200 estudiantes, sin tomar en consideración la matrícula de las especialidades medicas.

1.3. La Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), en el marco del sistema educativo mexicano.

Chiapas es un Estado de contrastes sociales, culturales y económicos que generan un panorama complejo. El proceso de construcción del estado, requiere una integración cada vez más rápida a la globalidad federativa del centro y, en esta labor, la educación se ha convertido en un instrumento altamente eficaz para insertar a Chiapas en el proyecto de desarrollo nacional³. Esta situación, ha ido acrecentando las necesidades en materia de educación profesional que demandan el establecimiento de un sistema coordinado de educación superior, con el cual se logren incrementar las oportunidades académicas dentro de un marco universal cognoscitivo basa en una justa distribución social.

En respuesta a lo anterior, el 24 de septiembre de 1974, el Dr. Manuel Velasco Suárez, quien era gobernador del estado de Chiapas, emitió los decretos 97 y 98 donde se aprueba la formación de una Junta de Gobierno en la cual se promulga la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas, constituyéndose así nuestra Máxima Casa de Estudios. "Se crea la Universidad Autónoma de Chiapas, como un organismo autónomo, descentralizado, de interés público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, al servicio de los intereses de la nación y el estado"⁴, cuya sede principal es la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, capital del estado, en la que e encuentran concentrados casi la totalidad de los centros de educación, tanto en el ámbito medio, como superior.

Así fue como la UNACH inicia formalmente sus actividades académicas y administrativas el 17 de Abril de 1975, agrupando a las escuelas superiores que existían en la entidad y estableciendo un programa de desarrollo de la oferta educativa. Además, recibió en sus manos, el mandato de vincularse con la sociedad, expresado en su lema "Por la conciencia de la necesidad de servir", lo que dio origen a que la cobertura de la universidad, se ubicara en las principales ciudades de la entidad, instalando así campus universitarios en su capital Tuxtla Gutiérrez, en San Cristóbal de las Casas, en Tapachula de Córdova y Ordóñez y, finalmente, en Villaflores, que en conjunto, aglutinaron en la primera época dela Universidad, a 13 escuelas con 19 opciones de estudios en cinco áreas del conocimiento, de tal manera que las primera carreras fueron:

³ LÓPEZ Cuevas, Agustín. Crónica de la Universidad Autónoma de Chiapas. Chiapas, UNACH, 1998. p. 327.

⁴ Ibidem. P. 57

- CAMPUS I. ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Administración Agropecuaria, Turismo. AREA DE CIENCIAS FÍSICO MATEMÁTICAS: Ingeniería Civil.
- CAMPUS II. ÁREA DE CIENCIAS BIOMÉDICAS: Medicina Humana.
- CAMPUS III. ESCUELA DE DERECHO: Derecho. CIENCIAS SOCIALES: Economía, Sociología y Antropología.
- CAMPUS IV. CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN: Administración, Administración Agropecuaria. CONTADURÍA: Contaduría Pública. CIENCIAS QUÍMICAS: Ingeniero Bioquímico, Químico Farmacobiólogo, Químico Agrícola. CIENCIAS AGRÍCOLAS: Ingeniero Agrónomo Parasitólogo, Ingeniero Agrónomo Zootecnista, Ingeniero Agrónomo Fitotecnista⁵.

Con el paso de los años, las exigencias regionales y la demanda de estudios superiores, propiciaron que en el año de 1993, se conformaran tres nuevos campus. Uno con sede en Pichucalco, otro más en Comitán de Domínguez y, finalmente, en Tonala-Arriaga. La dinámica institucional ha permitido que a la fecha, se impartan 26 carreras profesionales en doce facultades y siete escuelas, distribuidas en nueve campus ubicados en siete de las nueve regiones económicas del estado, entre las que se encuentran, además de las ya mencionadas, Arquitectura, Sistemas Computacionales, Informática, Medicina Veterinaria y Zootenia, Lengua y Literatura Hispanoamericana, Ciencias de la Comunicación, Bibliotecología, Pedagogía, Enseñanza de la Lengua opción Inglés-francés, Historia, Agronegocios, Comercio Internacional, Ingeniería Biotecnológica, Ingeniería Agrónoma Tropical, Ingeniería Agrónoma en Producción Vegetal, Ingeniería en Producción animal⁶.

Asimismo, dentro del área de posgrado, la UNACH cuenta con 11 programas de Especialidad, 18 Maestrías y 2 Doctorados en sus diferentes campus. De tal forma que ofrece especialidades en Fiscal, Contribuciones, en Construcción, Ingeniería Hidráulica Sanitaria, Gineco-Obstetricia, Medicina Interna, Anestesiología, Cirugía General, Pediatría, Derecho Público y Procuración e impartición de Justicia. Dentro de sus programas de Maestría ofrece Maestría en Contaduría, en Administración con formación en organizaciones, Administración Pública, Ingeniería Hidráulica Ambiental, Ingeniería en Construcción, Desarrollo Urbano y Ordenamiento del Territorio, Docencia en Ciencias de la Salud, Producción Animal Sustentable, Educación Superior, Educación Indígena, Psicopedagogía, Derecho Público, Procuración e Impartición de Justicia, Estudios Regionales, Antropología, Dirección Ejecutiva de Negocios, Administración Pública, Biotecnología, Ciencias en Agricultura Tropical, Ciencias en Ganadería Tropical y Agroecología Tropical. Finalmente, se

⁵ UNACH. Catálogo de Carreras 2000. Dirección de Desarrollo Académico, UNACH, Chiapas, p. 9-11

⁶ Ibid. P. 9-11

ofrecen también programas de doctorado en Derecho y en Ciencias en Agricultura Tropical. Cabe señalar que estos programas se iniciaron, no obstante que, igual que la mayoría de los programas ofrecidos en provincia, no contaba con los recursos humanos necesarios para la docencia en esos niveles, ni los recursos materiales para implantar un programa en los términos reales. Sin embargo, pese a estas debilidades, el esfuerzo por preparar profesionales en el nivel de posgrado, era ya una forma de promover la investigación y la renovación del conocimiento al interior de la propia institución⁷

De esta forma, la UNACH se instituye con el objeto de formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos capaces de satisfacer las necesidades y exigencias cada vez más complejas de la sociedad chiapaneca. Entre algunos de sus propósitos principales, se encuentran el desarrollo de la investigación científica, la extensión y el fomento de la cultura en todos los niveles sociales y el establecimiento de una vinculación universidad-sociedad para atender eficazmente los problemas de marginación social, económica y cultural que sufre el estado de Chiapas.

Actualmente, la UNACH ha implementado un gran número de proyectos que contribuyen de forma más directa y eficaz a la consolidación universitaria, destacando entre sus acciones más importantes, la creación de programas de apoyo financiero y académico, el intercambio universitario con otros centros educativos en el ámbito nacional e internacional, el impulso de programas de desarrollo regional y la vinculación social a través de distintas actividades de servicio comunitario, con la finalidad de mejorar las condiciones del Estado de Chiapas.

1.3.1. La UNACH como organización: sus procesos y su funcionamiento.

Al igual que toda institución de educación superior, la UNACH tiene como funciones sustanciales la docencia, la investigación y la extensión, que son actividades que constituyen su razón de ser como institución educativa superior. El peso específico de cada una de ellas puede variar, aunque la articulación de estas tres funciones es lo que permite su desarrollo armónico y lo que finalmente conforma la imagen de la institución orientada hacia la sociedad en la cual se inserta.

En lo que se refiere al rubro de docencia, naturalmente resulta de suma importancia, ya que es ahí donde confluyen un gran número de variables que determinan su eficiencia, aunque la formación pedagógica y disciplinaria de los docentes es la que imprime su verdadero nivel de calidad; en ese sentido, cabe señalar que los cuerpos de docentes en las universidades, se han incrementado cuantitativamente durante los últimos años, debido al crecimiento de la población que demanda educación superior, sin embargo, también hay que reconocer que, desafortunadamente, ante las

⁷ UNACH. Catálogo de posgrado 2000. Especialidades, Maestrías, Doctorados. Dirección de Investigación y posgrado. UNACH; Chiapas, 2000. p. 7.

apresuradas contrataciones para cubrir las necesidades docentes, no siempre se cuida el cumplimiento de los requisitos de formación y vocación que resultan tan importantes en el campo de la educación, creando disparidades profesionales que difícilmente se remedian con los escasos recursos destinados a la educación superior.

De esta forma, en 1977, la UNACH tenía una planta docente integrada por 288 profesores y, en enero de 1999 llegó a un total de 1189; de ellos, 297 son de tiempo completo, 80 de medio tiempo y 612 de asignatura. Ante esta situación, cobran aún mayor relevancia los programas de formación de docentes implantados por la propia universidad a través de cursos, talleres, diplomados, maestrías, etc.; y los programas federales de Mejoramiento del Profesorado, coordinados por la Secretaría de Educación Pública, mismos que se han convertido en una herramienta indispensable para la profesionalización de la planta docente.

Al contrario de muchas universidades, cuya planta académica se inclina mayormente hacia el docente-investigador, la UNACH, ha sido una institución compuesta por docentes de asignatura, lo cual, necesariamente ha repercutido en su vida académica, pues no hay por parte de los docentes, un compromiso firme y sobre todo, no se desarrolla la investigación; a pesar de que “se han creado instancias destinadas a elevar el nivel de los docentes mediante cursos; se han adoptado programas de intercambio que permiten a los docentes formarse en el extranjero o en otras instituciones del país,... la investigación sigue siendo la excepción y no la regla de las escuelas y facultades de la institución”⁸.

Por otra parte, la Secretaría Académica de la UNACH ha aplicado, durante los últimos años, una encuesta entre el alumnado, con el propósito de evaluar a la planta docente; se han elaborado además, los diagnósticos para la instrumentación de los programas de superación académica desarrollados últimamente, con lo cual se ha tratado de identificar las debilidades de los docentes para implementar estrategias que les ayuden a superarlas. Antes del surgimiento del PROMEP⁹, los esfuerzos para profesionalizar a la docencia se concretaban a la puesta en práctica de cursos de actualización, pero sumamente aislados, sin un programa establecido u objetivos vinculados con la política educativa nacional, descontextualizados incluso de la problemática global de la universidad. Sin embargo, el establecimiento del PROMEP, puede decirse que es un beneficio exclusivo para los docentes de tiempo completo, que cuentan con una maestría terminada y comparten programas educativos y líneas de investigación, con un alto grado de habilitación académica y participación en la enseñanza, tutelaje de estudiantes y participación en tareas colegiadas. Ello indudablemente, representa una barrera para la mayoría de los docentes, ya que no cumplen con los requisitos preescritos.

⁸ Tomado de la página <http://www.unach.mx>

⁹ EL PROMEP es un programa de mejoramiento del profesorado emitido por la SEP. Será analizado de manera amplia en el capítulo III.

En lo que se refiere al rubro de investigación, es posible observar en la UNACH, la escasa participación del personal docente en esta actividad, así como escasa infraestructura y equipo de apoyo, falta de identidad en investigación e indefinición de líneas que la sustenten.

Aunque la investigación es uno de los sustentos que articulan los procesos de la docencia en la generación y aplicación del conocimiento, en la UNACH se ha realizado de manera aislada. En 1990, únicamente se tenía conocimiento del Centro de Estudios Indígenas, ahora denominado Instituto de Estudios Indígenas, que hasta la fecha, es el único espacio para realizar investigación en un ambiente relativamente adecuado, cuyas líneas principales de investigación han sido etnohistoria, etnolingüística, antropología médica y etnoveterinaria.

El desarrollo de la infraestructura para la investigación es incipiente, lo mismo acontece con los estudios que la universidad realiza; de modo que esta función se desarrolla bajo condiciones precarias. Es común la inexperiencia en el campo de la generación y aplicación del conocimiento, salvo en el caso de las áreas de agricultura tropical, desarrollo urbano y vivienda, ciencias sociales y estudios indígenas, en donde existen algunos académicos con experiencia. Respecto a los recursos, se continúa contando con el apoyo del FOMES como recursos adicionales, mediante la presentación de proyectos a la Dirección General de Investigaciones y Superación Académica (DIGISA), para siete proyectos; del CONACYT también se han obtenido recursos significativos para realizar investigación; al igual que de otros organismos y fundaciones como el Consejo Británico, Fundación Kellog's, McArthur y la Asociación Mexicana de Población. Como resultado de los apoyos de la propia Universidad, de organismo federales y no gubernamentales, en este periodo han ingresado tres académicos al Sistema Nacional de Investigaciones (SIN), con lo cual suman un total de cuatro.

No obstante estas acciones, existen serias carencias de infraestructura, recursos materiales y financieros. Además, los montos que se asignan por proyecto son sumamente limitados y, a pesar de que se ha brindado apoyo a los académicos que realizan tareas de investigación, éstos no reciben el adecuado reconocimiento con respecto al otorgamiento de estímulos.

En lo que se refiere a la extensión y vinculación, también hay serias carencias, a pesar de ser una de las funciones sustantivas de la Universidad, ya que la función se desarrolla en parte por las escuelas y facultades, pero la mayor carga de la operación de los programas se lleva a cabo en la administración central, en el área de Extensión Universitaria, responsable de diseñar, planear, operar y coordinar las actividades relativas, con apoyo de las escuelas y facultades.

Con el fin de abordar las tareas de extensión en la Universidad, se adopta el Programa Nacional de Extensión de la Cultura y los servicios, aprobado en la XXX sesión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES. En este marco, se han desarrollado proyectos de promoción cultural; de

divulgación de las humanidades, la ciencia y la tecnología; el Programa universitario de Género, que tiene como antecedente el Taller Anzetik; Formación continua; de vinculación; de radio, T.V. y vídeo y nuevas tecnologías; la edición, diseño e impresión de libros, de materiales para difusión de las actividades de la UNACH, diseño e impresión de materiales para el buen desarrollo de las actividades, diseño e impresión de revistas de las facultades y escuelas, diseño e impresión de ediciones institucionales, informes anuales, anuarios, gacetas, etc.; se atiende además el rubro de servicio social; el programa deportivo; y se promueve la preservación y difusión del patrimonio cultural. Sin embargo, estas tareas son incipientes y de muy poco radio de acción, dada la falta de financiamiento y el desinterés de la comunidad en la participación en estas actividades, lo cual refleja una aparente pobreza en su impacto real.

1.3.2. La UNACH y su estructura organizativa.

La Universidad Autónoma de Chiapas está regida normativamente por una Ley Orgánica, cuyas disposiciones consideran lo referente a la naturaleza jurídica de la Universidad, su objeto, sus facultades, el patrimonio, la estructura orgánico-administrativa, los integrantes de la comunidad y el régimen de las relaciones laborales de su personal. Su contenido es suficiente para ser desglosado y precisado en la reglamentación que emite el Consejo Universitario de la Institución, compuesto por docentes, alumnos y directores de las diferentes escuelas y facultades y cuyo presidente es el Rector como máxima autoridad universitaria.

La universidad obtiene la mayor parte de sus ingresos vía subsidio del gobierno federal y la mínima parte del gobierno estatal, además de CAPFCE, FOMES y PROMEP, entre otras bolsas de recursos o fondos de agencias no gubernamentales. Asimismo, algunos ingresos adicionales se obtienen por la vía de ingresos propios.

En 1995, se reestructuró la composición orgánica de la Universidad, con la idea de optimizar sus procesos organizativos, administrativos y de gestión. Su estructura organizativa está conformada por la Rectoría, la Secretaría General, la Secretaría Académica y la Secretaría Administrativa, en primera instancia. Asimismo, dependientes de la Secretaría General se encuentran las direcciones generales de Planeación, de Extensión Universitaria y de Apoyo técnico. La Secretaría Académica aglutina las funciones de conducción y soporte de las actividades académicas y de investigación, a través de las direcciones de Desarrollo Académico y de Investigación y Posgrado; en la primera se realicen gestiones relacionadas con el desarrollo de los programas educativos y la trayectoria académica de los docentes; la segunda atiende los asuntos de investigación y la generación de tecnología y nuevos conocimientos, así como las cuestiones vinculadas con el posgrado. La Secretaría Administrativa concentra a la Dirección de cómputo Administrativo, la Dirección de Programación y Presupuesto y la Dirección de Personal y Prestaciones Sociales. De todas estas

direcciones, se derivan jefaturas de departamentos que permiten la optimización y agilización de los procesos.

En lo que se refiere a los recursos humanos, el personal administrativo de la universidad está compuesto por 1164 personas, de las cuales, el 58 % tienen base y están sindicalizadas y el 36% ocupan plazas de confianza. El personal académico asciende aproximadamente a 1464, de los cuales, 571 son de tiempo completo, 96 son de medio tiempo, 716 de asignatura y 81 son técnicos académicos. Los mandos medios y superiores de carácter académico administrativo suman 448, incluyendo a los jefes de departamento. Los trabajadores de la Universidad se encuentran afiliados en dos sindicatos, el Sindicato de Personal Académico (SPAUNACH) y el Sindicato de Trabajadores Administrativos (STAUNACH).

Finalmente, en lo que se refiere a la planta estudiantil, la universidad cuenta aproximadamente con 14,000 alumnos. Cabe señalar que en documentos oficiales de la Máxima Casa de Estudios, se asienta que el tránsito de estudiantes puede dividirse en tres etapas: ingreso, formación y egreso. Los mecanismos establecidos para el ingreso de los aspirantes a una carrera universitaria, garantizan la transparencia del proceso y el nivel de conocimientos básicos. Sobre la permanencia del estudiante universitario, la Universidad no cuenta con mecanismos para estimularla. Se carece de becas para ayudar a los estudiantes de escasos recursos, salvo la exoneración de pagos de inscripción a quienes obtienen más altos promedios. Los mecanismos para premiar el rendimiento académico se formularon en la época de la fundación y se han quedado rebasados con relación a la matrícula actual.

Respecto al egreso, se han implementado nuevas variantes para que los estudiantes se titulen; entre los que se cuenta la "excelencia académica", opción que permite al estudiante titularse mediante un examen general de conocimientos, si el promedio final de calificaciones llega a nueve puntos; otra opción es el "reconocimiento al mérito académico" o titulación mediante acto protocolario, cuando el alumno obtuvo un promedio general de 9.5 durante su carrera; la práctica profesional o titulación mediante demostración de prácticas profesionales en su campo disciplinario durante, por lo menos, cinco años; existe también la titulación tradicional que implica la elaboración de una investigación y presentación de tesis, que puede ser desarrollada de manera individual o colectiva. Adicionalmente se encuentran las opciones de titulación mediante obtención de créditos en un programa de posgrado; la aplicación de un examen general de conocimientos realizado por el Centro Nacional de Evaluación de Educación Superior (CENEVAL) y, finalmente, la titulación por medio de asistencia técnica supervisada en programas especiales.

1.4. El proceso administrativo: Recursos técnicos, económicos y conformación de equipos humanos en las organizaciones educativas.

Con el surgimiento de cada instancia institucional, como es la Educación Superior, surgen también complejas relaciones con las diversas agrupaciones de agentes, líderes y creadores, que implican factores ideológicos, políticos y económicos. Ello representa, para el caso de la UNACH, grandes desafíos en su funcionamiento como organización educativa, dado que, al ser vista como una instancia institucional, supone al interior, una serie de procesos que hacen posible su existencia y consolidación. En este sentido, todo proceso administrativo busca articular las finalidades y los objetivos que pretenden alcanzar las organizaciones educativas, sin convertir en obstáculo las distintas miradas filosóficas complejas y heterogéneas que caracterizan la concepción del trabajo en educación.

Cuando la organización es entendida como el "conjunto de dos o más personas" que trabajan juntas en forma estructurada para alcanzar un objetivo específico, o un conjunto de objetivos, metas y finalidades propuestas (Stoner, Freeman, 1992), hay que entender también que se hace posible su existencia gracias a la coordinación del trabajo de todos; es la búsqueda y conservación del esfuerzo de todos, así como el permanente análisis de los procesos culturales, las necesidades y aspiraciones de la comunidad y de su entorno, que logra hacer de estas aspiraciones y necesidades el objetivo de la organización.

Un proceso administrativo en las organizaciones educativas, se logra configurar cuando se cuenta con la articulación de tres momentos importantes:

1. Conformación y consolidación de los Equipos de Trabajo: selección, capacitación y desarrollo.
2. Un trabajo de relaciones en una estructura organizativa: división y agrupación del trabajo, división de la organización en departamentos y asignación de actividades y responsabilidades.
3. Dotación de recursos técnicos y económicos: lugar de trabajo, capital, información, medios de trabajo (equipo, herramientas, recursos, etc.).

Asimismo, independientemente de la naturaleza y el tamaño de la organización, es necesario definir el proceso administrativo en niveles, para asumir con mayor certeza los desafíos externos e internos. Por ejemplo:

1. Nivel institucional o estratégico: Es el nivel donde se toman las decisiones y donde se establecen los objetivos de la organización, como también las estrategias para alcanzarlos.

2. Nivel intermedio o táctico: Es el nivel que cuida de la articulación interna entre el nivel estratégico y el nivel operativo. Se encarga de escoger los recursos necesarios y llegar a la comunidad con las alternativas para la consolidación, fortalecimiento y conservación de lo cultural o con los productos, bienes y servicios culturales. Es el nivel que adecua las políticas y decisiones establecidas por el nivel estratégico en acciones y resultados operativos.
3. Nivel Operativo: Denominado también Nivel Técnico, es el área del trabajo básico relacionado directamente con la actividad de la organización cultural. Por las características de los bienes y servicios culturales, las personas que trabajan en estos niveles son para la mayoría de los procesos culturales las que tienen relación directa con los protagonistas de los procesos para la producción de bienes, servicios o productos culturales. Interactúan directamente con los creadores y líderes para la consolidación del trabajo institucional.

No podemos soslayar que en épocas de cambios tan rápidos como las actuales, resulta trascendental propiciar condiciones para que las organizaciones educativas sean flexibles, ágiles y con capacidad de adaptación. Deben desarrollar bases tecnológicas para responder adecuadamente a las necesidades y aspiraciones que les presentan las comunidades y el medio ambiente.

Ser una organización educativa flexible implica un minucioso análisis del mundo cultural, los retos y desafíos y realizar un examen permanente de las variables sociales, tecnológicas, económicas y políticas en general y hacer cotidiano el análisis de todos los factores externos que de una u otra forma afecten la institución educativas, ya sea brindándole oportunidades o representando amenazas que la pueden desestabilizar. Por lo anterior, internamente la organización educativa tendrá que proponer la revisión de la capacidad de respuesta a los desafíos de los procesos culturales locales o mundiales; es decir, mirar su propia vida y, ante todo, compararse entre lo que ella es hoy y aquello que desea ser en el entorno.

1.4.1. El aspecto económico en las organizaciones educativas.

En la dirección de las organizaciones culturales la información financiera resulta una guía insustituible, ya que ayuda a los directivos y los orienta en la elección de las estrategias más convenientes a largo plazo y facilita la toma de decisiones a corto plazo. Esta información financiera también condiciona, como en cualquier organización, las operaciones cotidianas, permite a la dirección no perder de vista los temas centrales y dar atención inmediata a estos.

No obstante lo anterior, a lo largo de la historia, es común encontrar que las áreas social y cultura suelen ser las que cuentan con menores recursos económicos para su funcionamiento. Lo anterior explica que las organizaciones educativas se hayan visto en la necesidad de estructurar dinámicas que les permitan el funcionamiento con muy escasos recursos y, para lograr administrar los recursos que poseen, han empezado a involucrar componentes y análisis financieros en los procesos administrativos.

El análisis financiero permitirá a los directivos de la organización, trabajar conjuntamente en beneficio de los objetivos corporativos. Estos deberán entender que las cifras financieras sólo son un reflejo de lo que está ocurriendo, de la situación real de la organización en términos económicos.

Ligados a la planeación financiera, están los presupuestos, que son el resultado del desarrollo de un buen manejo del proceso gerencial, en donde se establecen los objetivos, estrategias y planes. El presupuesto se considera una parte importante del ciclo administrativo y, más concretamente, parte integrante del sistema total de administración porque puede definirse como la presentación ordenada de los resultados previstos de un plan, un proyecto o una estrategia. No existe herramienta administrativa que ofrezca tanta dirección operacional como un presupuesto bien planeado. Esto permite la participación de todos y facilita el establecimiento de las metas, dado que los presupuestos ayudan a las organizaciones a identificar sus oportunidades, corregir sus debilidades y asignar los recursos económicos con inteligencia y creatividad.

En las organizaciones, las decisiones básicas para el funcionamiento administrativo son: inversión, operación y financiación. La inversión determina la estructura de inversión de la organización; la operación, por su parte, facilita la información de los resultados obtenidos en un período dado (utilidad o pérdida); y La financiación, determina la estructura económica de la organización cultural, es decir, el monto de sus pasivos y su capital contable. Estas tres decisiones están íntimamente relacionadas entre sí e implican un manejo efectivo de flujo de fondos con base en la existencia y el cumplimiento de los objetivos.

Para ello, el administrador financiero se responsabiliza de dos tareas fundamentales; la primera de ellas es la búsqueda de los fondos suficientes en las mejores condiciones que permiten a la organización un máximo beneficio con un mínimo costo; la segunda se refiere a asignar los fondos de la manera más eficiente y determinar el monto apropiado de los fondos que debe manejar la organización, su tamaño y crecimiento. En este marco, una organización educativa con un buen manejo en el presupuesto, necesita realizar las tareas de análisis, planeación, elaboración, ejecución, control y evaluación.

1.4.2. La financiación en las organizaciones educativas.

Las organizaciones educativas también producen riqueza, generan empleos y proporcionan recaudos tributarios. Un reto para la administración es el financiamiento. Se está generando en muchos países una conciencia para el apoyo a las instituciones educativas, motivados por el valor que tiene para la empresa el acercarse a la comunidad desde su formación; también colaboran con la idea de facilitar los procesos que permiten elevar la calidad de vida de las comunidades.

A la gran empresa, las industrias y el sector financiero, ha empezado a interesarles la participación en los programas que consolidan procesos culturales y sociales, muy especialmente porque mantienen la imagen de beneficencia en el medio en donde actúan. Así, el apoyo a las acciones de las organizaciones educativas les permite ganar imagen de la empresa junto al público.

En muchas oportunidades la empresa ha financiado procesos sociales entre sus empleados porque colabora en la cualificación, mejora los ambientes y permite, en muchas ocasiones, el disfrute de beneficios fiscales. Pero la realidad latinoamericana es débil en las relaciones educación-empresa. En la mayor parte de los países no existen leyes de incentivos fiscales, la percepción de la utilidad y el retorno que la inversión en eventos educativos puede brindar es muy baja y en casi ningún país existe costumbre de inversión empresarial en la educación. No obstante, comienzan a incorporarse elementos muy importantes de participación empresarial, y en casos como los brasileños y colombianos, la vinculación de aerolíneas y empresas multinacionales nos permiten vislumbrar un futuro más alentador. (Documento: El marketing Cultural. Octavio Arbeláez 1996).

Las organizaciones educativas tienen el reto de diseñar programas que permitan el financiamiento y la transformación de las relaciones entre benefactores y beneficiarios de los procesos educativos aprovechando la necesidad cada vez mayor que tienen las empresas de grandes capitales de comunicarse con el universo de consumidores de forma diferenciada.

A través de la historia, y con unas características muy cercanas a la creación, se vincula con una fuente de financiación el patrocinio, inicialmente vinculado al ejercicio del poder. Esta relación se desdobra en la era moderna hacia otras alternativas de financiamiento que, para mejorar, reconocen la necesidad que tienen las instituciones educativas del mercadeo de sus productos, bienes y servicios, reconociendo para la actividad educativa, la importancia central del beneficio a la comunidad.

Algunos estudiosos han planteado aspectos importantes para tener en cuenta en la solicitud de financiación para las organizaciones educativas:

1. Presentar proyectos o programas para la financiación con una definición clara de los objetivos por alcanzar.
2. Acompañar al proyecto con una gestión en la que se haga manifiesto el compromiso de la organización educativa frente al proyecto.
3. Diseñar sistemas de evaluación y control que permitan claridad y transparencia en el manejo de los recursos de la organización.
4. Ofrecer una agilidad administrativa en la organización que facilite la información a tiempo sobre el estado del proyecto.

1.4.3. La integración de grupos humanos en las organizaciones educativas.

En muchas organizaciones educativas, el activo más importante y casi siempre el único, lo representan las personas vinculadas a la institución que, en la mayoría de los casos, son arte y parte. Son personas con alto compromiso y con muchas necesidades de programas de formación en las comunidades.

Todo el proceso administrativo tiene un soporte en la organización: los equipos de trabajo, como “el conjunto de personas organizadas formalmente para lograr una comunicación efectiva alrededor de la tarea, transmitiendo información, canalizando problemas, proponiendo mejoras y soluciones que conducen a consolidar la calidad en el servicio. (Posada Moreno & Asociados).

Los agentes y actores en una organización son quienes le dan vida y estilo propio: son quienes deben garantizar el logro de las variables organizacionales y la satisfacción de las necesidades y aspiraciones educativas de la comunidad o de un grupo social determinado. La administración de estos equipos de personas debiera estructurarse sobre una base de trabajo interdisciplinario, porque implica conceptos de psicología ocupacional y organizacional, de sociología organizacional, de ingeniería industrial, de derecho laboral, de salud ocupacional, de ingeniería de seguridad, de medicina del trabajo, de ingeniería de sistemas, etc.; sin embargo, no hay leyes o principios universales para su administración; es decir, todo proceso administrativo del personal depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología, de las políticas, de la visión y misión, de la filosofía administrativa y, sobre todo, de la calidad y cantidad de personas dispuestas al trabajo educativo. Esta área de la administración implica la planeación de las acciones que permiten desarrollar y consolidar el equipo de personas como:

1. La investigación en el medio de profesionales, líderes y gestores educativos.
2. Establecer en el plan las acciones para la consecución.

3. Descripción de los cargos y perfiles ocupacionales para la preselección y selección de las personas que harán parte del equipo de trabajo.

En el proceso de administración del personal se contemplan actividades como: Vinculación y socialización; la contratación o nombramiento; preinducción, inducción, entrenamiento y capacitación; la identificación de una política de salarios, la remuneración directa e indirecta y los beneficios sociales. Si bien estos procesos son importantes, no se debe olvidar que los ambientes de trabajo también son importantes y comprenden los procesos relacionados con la atención en trabajos como:

1. Salud ocupacional: higiene y seguridad, medicina del trabajo, ergonomía, recreación.
2. Desarrollo de las personas del equipo: planes de capacitación, cuadros de reemplazos, planes de carreras, análisis del desempeño y programas de retiro ocupacional.
3. Banco de datos y sistemas de información de candidatos para la ejecución de proyectos o para la conformación de los equipos de la organización.

1.4.4. Modelos de administración en las organizaciones educativas.

Como ya se abordó en apartados anteriores, las organizaciones educativas son extremadamente heterogéneas y diversas en tamaño, características, estructura y objetivos diferentes; unas, lucrativas como empresas, con éxito; otras, de carácter público con subsidio del Estado o la federación. Algunas se conciben desde los gobiernos locales, regionales o nacionales. Es importante reconocer que para los países de Iberoamérica las organizaciones educativas que surgen como resultado de las propuestas organizativas de la comunidad, son entidades creadas en las dinámicas sociales y en la conjugación de intereses ciudadanos. Pero cualquiera que sea la naturaleza y el tamaño de la organización, éstas necesitan ser administradas.

En las organizaciones educativas, es necesario entender que la administración es la conducción racional de las actividades de una organización, es decir, la administración es algo imprescindible para la existencia, supervivencia, crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

La naturaleza del trabajo, la concepción de lo cultural y la incertidumbre de la financiación para la realización de los programas institucionales, tradicionalmente ha generado, en muchas organizaciones educativas, resistencia para diseñar un proceso administrativo. Para consolidar la gestión educativa, es necesario que los líderes, docentes y administradores comprendan que las aspiraciones educativas, los propósitos de ofrecer servicios o bienes educativos consolidados, con capacidad de crecimiento institucional y, sobre todo, bienes, servicios y productos reconocidos socialmente y aceptados en la comunidad, deben identificar procesos administrativos con cuatro

funciones básicas, como son, Planeación, Dirección, Organización y Seguimiento y Evaluación. Estas funciones deben estar acompañadas de un estilo de dirección amplia, flexible y participativa. El director, como gestor educativo, identifica e interpreta los mensajes cada vez más rápidos del entorno para traducirlas en acciones internas que orienten a los colaboradores en un ejercicio claro del liderazgo. Así, la dirección de una organización educativa propicia el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, el pensamiento corporativo y la solución de conflictos en los consensos y disensos, buscando la integración del talento humano y los recursos para la creación del bien, servicio o producto educativo.

Las funciones de coordinación y organización, buscan alcanzar los objetivos previstos, generando una forma específica de relacionar los diferentes recursos de la institución. Este trabajo se soporta en los organigramas, objetivos y funciones para cada cargo, procedimientos, responsabilidades, funciones y línea de autoridad.

La evaluación y el seguimiento, por su parte, permiten en la organización, construir los indicadores, fijar las metas, establecer los procedimientos de monitores, presentar informes y formular los ajustes a los planes, programas y proyectos, tanto de la organización educativa como del desarrollo de la comunidad. La evaluación se convierte en procesos investigativos y genera conocimiento sobre la “práctica relativo a lo que se debe hacer y no hacer” (Administración de Organizaciones Culturales Víctor Manuel Quintero).

Haciendo un recorrido por lo que han sido los modelos de administración, encontramos las más diversas tendencias que, durante años, han servido para la administración de las organizaciones educativas.

1. Una administración centrada en la copia de estrategias de otras organizaciones. Los principios de administración y dirección son válidos y garantía de crecimiento y desarrollo para todas las instituciones; tienen validez en todas las organizaciones educativas.
2. Una administración centrada en las personas a la manera de una organización informal cerrada, como si se trataran de grupos de amigos que se organizan en torno al logro de propósitos comunes, sin definir compromisos, sin identificar los procesos.
3. Una administración en la que la motivación al personal está dada por recompensas y sanciones sociales y simbólicas, motivaciones por el compromiso personal con lo educativo. Son organizaciones que olvidan el análisis de la educación y la planeación.
4. Una administración centrada en su estructura organizacional formal, preocupada de aspectos internos y formales, en un sistema cerrado, hermético y monolítico. El énfasis en la división racional del trabajo en la jerarquía de autoridad, en la imposición de reglas y

disciplina rígida y la búsqueda de un carácter racional, legal y formal para el alcance de la eficiencia, condujeron a una estructura organizacional calcada en la estandarización del desempeño humano y en la rutinización de las tareas para evitar la variedad de las decisiones individuales.

5. Una administración centrada en el desarrollo organizacional que busca establecer sistemas abiertos. Organizaciones motivadas por el cambio no solamente de su estructura formal, sino del comportamiento de los participantes y sus relaciones interpersonales.
6. Organizaciones educativas con modelos administrativos abiertos o más o menos definidos, que interactúan dinámicamente con el ambiente y con las comunidades, cuyos subsistemas denotan una compleja interacción interna y externa. Organizaciones que se consolidan en la visión del funcionamiento organizacional, pero sin resolver problemas específicos de la organización y de su administración.
7. La administración de organizaciones educativas que se piensan como un sistema compuesto de subsistemas, delineado por límites identificables con relación al suprasistema ambiental. Igualmente, buscan comprender las relaciones dentro y entre los subsistemas de la organización y su ambiente. Es una administración que comprende que las organizaciones operan bajo condiciones variables y en circunstancias específicas.

1.4.5. La administración de organizaciones educativas por procesos.

En los últimos años, el análisis y el diseño administrativos se han enriquecido al involucrar para su comprensión elementos de sistemas y de procesos que permiten mirar el todo y las partes de la organización, la reflexión dentro y fuera de lo general y de la especialización, de la integración interna y de la adaptación externa de la eficiencia y de la eficacia. Estos elementos enriquecen la visión del trabajo educativo por el reconocimiento de sus elementos fundamentales, tales como lo particular, lo multicultural, la diversidad, la identidad, la cohesión, el sentido de pertenencia.

Se entiende por sistema el conjunto de elementos interdependientes e interactuantes; el grupo de unidades que combinadas forman un todo organizado y cuyo resultado es mayor que el resultado que las unidades podrían tener si funcionan independientemente con dos propiedades fundamentales; la primera de ellas refiere que todo sistema tiene uno o algunos propósitos u objetivos y que las unidades o elementos, así como las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar como objetivo. La segunda propiedad se refiere a que todo sistema guarda la esencia de una naturaleza orgánica, por la cual, si una acción produce cambios en las unidades del sistema, con mucha probabilidad producirá cambios en todas las otras unidades. El

sistema siempre reaccionará globalmente a cualquier estímulo producido en cualquier parte o unidad.

De los cambios y de los ajustes continuos del sistema se derivan dos fenómenos: la entropía, como la tendencia que los sistemas tienen, al desgastarse, a la desintegración; es decir, en la medida en que la entropía aumenta, los sistemas se descomponen en estados más simples. El otro fenómeno es la homeóstasis, entendida como el equilibrio dinámico entre las partes del sistema, ya que los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del medio ambiente y lograr el estado firme.

Por otra parte, los sistemas abstractos están compuestos por conceptos, planes, hipótesis, conceptos e ideas. Aquí, los símbolos representan atributos y objetos, que muchas veces sólo existen en el pensamiento de las personas. En cuanto a su naturaleza, los sistemas pueden ser cerrados y abiertos, la diferencia radica en si presentan o no intercambio con el medio ambiente que los rodea.

Los principales parámetros de los sistemas son las entradas o insumos procesamientos transformaciones, salida de resultados como producto de servicio, retroacción o retroalimentación o retroinformación, ambiente – proveedor – beneficiario.

En la administración educativa, el análisis de los sistemas es importante para comprender el papel de la educación en el fortalecimiento de las dinámicas sociales, como la dimensión que otorga sentido, da coherencia, pertinencia y arraigo a la vida de hombres y mujeres en situaciones históricas concretas.

Es importante preguntarse por la distancia que existe entre *el deber ser* y *el ser* de una organización educativa, preguntas que logran respuestas en los procesos permanentes de investigación, que facilita el reconocimiento de los elementos fundamentales de la educación, elementos básicos para comprender e identificar la visión y la misión de la organización educativa y definir los procesos para la creación, producción de bienes, servicios o procesos educativos.

Una organización educativa que analiza el medio cultural, social, económico, político y tecnológico, encontrará una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de la organización. Así, las variables ambientales son variables independientes, mientras que las técnicas administrativas, son variables dependientes dentro de una relación funcional, esa relación funcional es del tipo si-entonces, que facilita el alcance eficaz de los objetivos de la organización, generando ambientes organizacionales proactivos y no meramente reactivos frente a los desafíos del medio.

No existe un único modelo o forma de administrar, dado que los diferentes ambientes llevan a la institución a adoptar nuevas estrategias y, las nuevas estrategias, exigen diferentes estructuras organizacionales para poder ser implementadas con eficiencia y eficacia.

Las organizaciones están expuestas a una parte del ambiente y esa parte puede presentar ciertas características que difieren de las demás. Así, en los mercados, los ambientes pueden ser:

- **Homogéneo:** Cuando hay poca segmentación de los mercados.
- **Heterogéneos:** Cuando hay mucha segmentación de los mercados.
- **Estables:** Cuando se presentan pocos cambios o cuando los cambios se caracterizan por un desarrollo lento y previsible
- **Inestables o dinámicos:** Cuando se presentan muchos cambios o cuando los cambios se caracterizan por su imprevisibilidad y turbulencia.

Además del ambiente, la tecnología constituye la otra variable independiente que influye poderosamente sobre las características organizacionales; todas las organizaciones dependen de un tipo de tecnología o de una matriz de tecnología para funcionar y alcanzar sus objetivos. La influencia de la tecnología sobre la organización y sus participantes es muy grande. Podemos decir que la tecnología tiene la propiedad de impactar fuertemente en determinar la naturaleza de la estructura organizacional y el comportamiento estructural de las organizaciones; además de lo anterior, la tecnología, entendida como es la racionalidad técnica, se volvió sinónimo de eficiencia, la cual, a su vez, se tornó criterio normativo por el cual los administradores y las organizaciones acostumbran ser evaluados. Por otra parte, la tecnología crea incentivos en todos los tipos de organizaciones para llevar a los administradores a mejorar su eficacia, pero dentro de los límites del criterio normativo de producir eficiencia.

Por otro lado, analizar permanentemente en la organización educativa lo externo e interno permite reconocer las demandas de los cambios del ambiente externo. En lo externo se identifican las necesidades y aspiraciones de la comunidad y los servicios bienes o productos (reales y potenciales) que se encuentran dentro del medio social; se clarifican sus requerimientos y preferencias a fin de adaptar el portafolio de servicios, bienes o productos a las necesidades de la comunidad o grupo social. Igualmente, se revisan las variables sociales, tecnológicas, económicas, gubernamentales (políticas, legales etc.) y la competencia real y potencial. Se codifican las oportunidades y amenazas que le plantea el ambiente que rodea la organización cultural.

Es importante entender que, el trabajo que se desarrolla en una organización educativa, implica los mismos procesos económicos de toda organización; existen en las organizaciones educativas

inversiones de recursos financieros que también los bienes y servicios culturales venden en los mercados y de los cuales, creadores, trabajadores, administradores, esperan recibir una remuneración. Si los bienes, servicios o productos educativos se venden, entonces también están insertos en las dinámicas de la demanda que sugiere y determina ciertas formas y el qué de la tarea educativa.

En la dinámica de la demanda, aparece el complejo mundo de los precios, los gustos y los intereses, acompañados por la capacidad de compra, la educación, preferencias, gustos, etc.. Para este análisis, se recomienda utilizar el modelo integrado de mercadeo que incluye la investigación de mercados como una herramienta para tener nexos entre la organización cultural y su entorno. Ayuda a "comprender" el mercado, conocer, analizar e interpretar las aspiraciones educativas de una comunidad, identificar riesgos y oportunidades y emprender acciones de mercadotecnia. Los objetivos de la investigación de mercados se plantean como: conocimiento de la comunidad, grupos y personas involucradas en el proceso cultural sobre el que se trabaja. El conocimiento de gustos y necesidades, aspiraciones, motivaciones, opiniones, hábitos de uso del servicio; estilos de vida, imagen de la organización, comparación con la competencia, actitud, mensajes publicitarios, etc. La investigación de mercados como una investigación exploratoria de datos con observación, entrevistas casuales y entrevistas de grupos focales, generan hipótesis cuando se conoce poco del tema. Son un marco de referencia.

Si se prefiere, se puede llegar a una información más segura y formal planteando desde ciertas hipótesis y utilizando entrevistas combinadas con encuestas de preguntas abiertas, cerradas dicotómicas o de selección múltiple o escala; las preguntas deben ser directas, sin ambigüedad. Para mejores resultados, se debe definir a quién se va a encuestar, el tamaño de la muestra y el medio de contacto (teléfono, correo, personalmente) y trabajo de campo.

En esta área, es importante buscar la diferenciación del bien, servicio o producto cultural en el medio y las necesidades o expectativas de la comunidad que le permitan a la organización educativa definir dónde prestará y ofrecerá los servicios, bienes o productos. Esta diferenciación implica aceptación en la comunidad de la organización. Con esta información se puede hacer un análisis e interpretación del mercado y sirve también para realizar un análisis interno para revisar las propuestas de trabajo educativo de la organización cultural y definir un portafolio que debe ser permanentemente revisado, evaluado y ajustado de acuerdo con los cambios y transformaciones de la comunidad. También facilita la información para que la organización educativa evalúe los objetivos y estrategias corporativas (plan estratégico) y revise la organización a través de sus fortalezas y debilidades y logre atender las aspiraciones o necesidades reales y potenciales de las comunidades o grupo social; debe presentar un conjunto ordenado de programas para la producción de bienes o servicios educativos como portafolios de servicios.

La organización educativa debe realizar un análisis estratégico de las fortalezas y debilidades internas, así como del análisis de amenazas y oportunidades que enfrenta la organización en el medio social, económico y político, de acuerdo con el plan de desarrollo institucional que le permita definir y describir las estrategias competitivas (*qué hacer*), y mantener la organización en el mercado (supervivencia) con un crecimiento y desarrollo de la organización. A partir de la identificación y descripción del portafolio de servicios, los objetivos de servicios corporativos y las estrategias competitivas sostenibles y de acuerdo con el plan de desarrollo institucional, se determina la estructura organizacional de servicios, teniendo en cuenta el proceso educativo en la comunidad, la productividad, competitividad, eficiencia – eficacia – efectividad y excelencia de la institución.

En el desarrollo de todo servicio, bien o producto, es necesario posibilitar el análisis cultural para la inclusión de nuevos servicios y la iniciación de nuevos trabajos, tendientes al fortalecimiento y desarrollo de la comunidad. Para que todo este proceso administrativo se pueda consolidar, es necesario que la organización educativa tenga formuladas la visión y misión. La visión, ha de ser entendida como la declaración explícita de los aspectos más relevantes de lo que la organización logrará en el futuro y de los elementos claves que la impulsan. La misión, por su parte, se estructura como un propósito duradero que distingue a una organización en el medio y que, con su definición, expresa los valores y prioridades que rigen el desempeño de la organización y su interacción con el medio en que opera; para ello, se contemplan elementos relacionados con la comunidad, servicios, mercados, tecnología, preocupación por la supervivencia, filosofía autoconcepto, preocupación por la imagen pública, efectividad reconciliatoria, responsabilidad social y calidad inspiradora, entre otras, entendiendo que la misión es la identificación clara y específica de la *razón de ser* de una organización, es decir, el definir por qué y para quiénes se existe como persona jurídica. Este concepto se aplica y se define en cada una de las áreas de la empresa a partir de lo que es llamado misiones funcionales de la organización. Las características de la visión y la misión son la sencillez y facilidad de comprensión, brevedad, perspectiva real y alcanzable; debe considerar los deseos e incluir sólo los esenciales; debe motivar a la acción, impulsar la transformación de la vida organizacional y reflejar el pensamiento de la dirección.

También es importante definir los objetivos de servicios corporativos, que son el resultado esperado a largo plazo para hacer real la misión y la visión para crear y consolidar los procesos sobre los que trabaja.

Para formular la misión es importante definir la actividad propia de la organización educativa, declarar los objetivos que la diferencian de otras organizaciones educativas; los cuales han de ser realistas, realizables, desafiantes e interesantes; declarar el credo, los propósitos, filosofía,

creencias y principios de la organización; describir los beneficiarios directos, los procesos educativos y sociales que atiende, los grupos sociales y la tecnología.

Un claro ejercicio del liderazgo, un equipo de trabajo comprometido y una actitud positiva y facilitadora de los colaboradores, permiten a una organización educativa, un buen ejercicio de planeación. Existen en la organización un número limitado de áreas estratégicas en las cuales, la organización educativa debe poner especial atención y lograr un desempeño excepcional, con el fin de asegurar el logro de lo planeado en cada uno de los programas o actividades, como condición para que la organización logre los objetivos y, por tanto, alcance la visión corporativa que le permita consolidarse en el medio. Por ejemplo, existen los llamados procesos genéricos, que son un conjunto de actividades y decisiones con las cuales la organización educativa crea o adiciona valor agregado de los bienes, servicios o productos, dichos procesos pueden ser definidos considerando que tengan un fuerte impacto potencial en la diferenciación en el mercado; que tengan distinto fundamento económico y /o tecnológico; que representen una parte significativa o una proporción creciente del costo total del producto/servicio y que éste satisfaga una necesidad sentida del total del cliente; que permitan ser evaluados mediante indicadores de gestión a fin de monitorearlos, controlarlos y hacerles retroalimentación sobre la ejecución de las actividades o, si es del caso, hacer cambios; que tenga límites definidos y claro alcance del proceso; definición clara de interacciones y responsabilidades internas; documentación de procedimientos, requisitos y funciones de los cargos involucrados; tiempos de ciclos establecidos.

En la administración, la información es un elemento más de la infraestructura de gestión; sin embargo, la tecnología juega un papel importante, no sólo como herramienta de puesta en marcha de partes del sistema de información, sino por las oportunidades que en sí misma ofrece a la organización. La tecnología y el sistema de información se están transformando en una función importante para las organizaciones de incalculable potencial. En consecuencia, deben realizarse esfuerzos para que se incluyan en la planeación estratégica de las organizaciones.

Las organizaciones educativas de hoy, deben incorporar también, para su administración, tecnologías que les faciliten la respuesta a las necesidades del personal y del medio. La elaboración de un plan de sistemas de información, tradicionalmente se ha llevado a cabo mediante un análisis de procesos por medio del ciclo de las actividades y trabajos para producir los bienes productos y servicios. Este ciclo de vida se utiliza para identificar y agrupar lógicamente los procesos que se pueden identificar con base en los siguientes criterios:

- Tengan un fuerte impacto potencial.
- Tengan distinto fundamento en la información, económica y/o tecnológica.

- Representen una parte significativa o una proporción creciente del costo total.
- Creen o modifiquen una entidad o le adicionen y modifiquen información durante su realización.

Para la Administración, existen procesos que resultan importantes que, de alguna manera, ya se han mencionado como áreas importantes del ejercicio de la administración.

1. Los procesos primarios: son el conjunto de actividades para: a) La preparación del servicio, bien o producto; lo prepara directamente la organización para proveer los servicios existentes y ganar en acercamiento a la comunidad. b) La prestación del servicio desde el momento en que se define, hasta el momento en que se completa su presentación. c) Seguimiento al servicio, bien o producto.
2. Procesos Integrados como: a) La adquisición, que está asociado con la incorporación de insumos o de información necesaria para la producción del bien, producto o servicio. b) Desarrollo tecnológico: asociados con el esfuerzo para mejorar conocimientos y capacidades adquiridas, c) Administración de los equipos de personas vinculadas a la organización: asociados con la selección, contratación, entrenamiento, desarrollo y compensación de todo el personal de la organización.
3. Procesos de infraestructura de la organización educativa, que apoyan normalmente todos los procesos anteriores y la administración general, como: planeación, finanzas, asuntos legales y normas gubernamentales.

1.4.6. Perfiles de la dirección en organizaciones educativas.

En el ambiente educativo, es común encontrar que las organizaciones no cuentan con diseños administrativos; dependen generalmente del compromiso carismático una persona, la fuerza de su personalidad y de un medio impregnado de improvisaciones, inestabilidad y liderazgo autoritario o personalizado. Buena parte de las organizaciones educativas se sigue operando con esquemas directivos y administrativos autocráticos, de baja participación, paternalistas y similares, lo que significa que los esquemas directivos no han cambiado mucho, a pesar de que el entorno y el ambiente de las organizaciones educativas sí lo ha hecho. De esta forma, resulta necesario que en la dirección se consideren aspectos como:

1. La concepción de las organizaciones educativas hacia su comprensión como sistemas, es decir, un conjunto de elementos integrados que busca hacer realidad anhelos y satisfacer necesidades de la comunidad, donde todas las áreas de su organización son importantes; como ya se dijo, cada área de la organización debe cumplir su papel. Existen áreas que

han de concentrarse en el trabajo por fuera de la organización, dando respuestas a la interpretación y comprensión de los procesos educativos, y áreas cuyo objetivo se centra al interior de la organización apoyando la gestión anterior, todo a través de la creación y mantenimiento del ambiente organizacional que apoya el desarrollo de la gestión.

2. La forma de dirigir y organizar desde la participación, teniendo en cuenta que todos los miembros de la organización educativa pueden aportar en su desarrollo; que al planear se está creando futuro; que el trabajo se ejecuta no por jefes sino por líderes que generan cambio a través de ejemplo y del convencimiento de cómo se deben hacer las cosas. Hay que considerar en todo momento que, su máxima responsabilidad, es la definición de los objetivos y mecanismos para lograrlos y responder por la utilización de los recursos para el logro de la misión.

De la persona responsable de cumplir las funciones de director, depende que se logre un trabajo conjunto que demande tareas tales como, definir proponer y formalizar los consensos sobre la estructura de la organización; establecer las normas y pautas para realizar un ejercicio de liderazgo internamente que le permita variar las normas y lograr acuerdos entre los equipos de trabajo para lograr los objetivos; orientar a las personas y su organización para el trabajo; estudiar y conocer los valores de las personas de la organización para comprender y facilitar la resolución de conflictos y mejorar y mantener el ambiente de trabajo; y, comprender e interpretar lo social y guiar los procesos de la organización educativa, desde el estudio de los fenómenos sociales, tal como son y no como se presume que son.

Por las características que se describen para la dirección de una organización educativa, el director ha de reconocer la importancia de aspectos como:

1. La actitud ante el cambio.
2. La actitud ante el riesgo.
3. Claridad y agilidad para vincular las personas de la organización en las respuestas a las demandas externas e internas.
4. Liderar una estructura que se haga flexible para que se puedan producir los cambios necesarios.
5. Desarrollar trabajo de equipo con pensamiento prospectivo que permita recrear continuamente la organización cultural.
6. Lograr una óptima coherencia entre las tres grandes áreas de la dirección: la planificación, con la información que determina las demandas y los objetos que generan estrategias y políticas. La organización que corresponde a la estructura de la organización y el control interno del personal.

De esta manera, la toma de decisiones en la dirección es un proceso continuo y sistemático; se hace basado en una reflexión constante, con criterios de referencia en los informes. Al respecto, los grandes teóricos de la materia recomiendan adquirir una visión dinámica de los procesos de la organización, comprender que existen hechos que no cuadran con las reglas y esquemas de la organización, que se deben utilizar múltiples factores para examinar el mismo problema y tratar de aceptar perspectivas distintas. Se recomienda además, aprender a evaluar situaciones y personas, reconociendo las cualidades y debilidades, identificando el lado positivo de cada decisión y acción que requiere que el directivo escuche y tratar de cuestionar sus propias ideas y conceptos para descubrir lo nuevo.

CAPÍTULO 2

El concepto actual de Calidad en la Educación Superior

Muchos países están haciendo frente simultáneamente a la manifestación de la educación superior y a la adaptación al cambio de época. Con independencia de los cambios en la alteración de poder que se están produciendo en el mercado en el mundo occidental entre autoridades estatales, regionales o locales de educación, los gobiernos de las instituciones y los cuerpos docentes, como consecuencia de los permanentes procesos de centralización o descentralización, y del grado de desarrollo del sistema de educación (generalmente ligados a factores socioeconómico). En la mayoría de los países, los fallos de calidad se hacen claramente evidentes, dentro y fuera de las instituciones y, la demora en afrontarlos solo agrava la situación y hace más difícil su solución.¹

En muchos casos, se han puesto en marcha sistemas para asegurar la calidad, estableciendo principios y procesos falcitadores del cambio, necesariamente adaptados a las condiciones de las instituciones y sus entornos. Están desapareciendo de las instituciones, los enfoques y diseños parciales encaminados a lograr la calidad. Por el contrario, durante la última década, se extiende la tendencia a adoptar enfoques más sistémicos y comprensivos respecto a la calidad. Esto, por ejemplo, es evidente en aquellas instituciones que dependen, para su supervivencia, de su prestigio y del éxito de sus servicios(cursos, programas, investigaciones, asesoramiento).

2.1. Elementos para conceptualizar la calidad de la educación superior.

El concepto de calidad es de uso corriente en la vida cotidiana. Lo empleamos para referirnos a diversas situaciones o cosas, bienes o servicios, o bien para referirnos a personas. Así por ejemplo, hablamos de personas de gran calidad humana, de la calidad de los alimentos, de la calidad de las casas o de los automóviles, de la calidad de los servicios de salud o de educación. La calidad hace referencia a la cualidad, a la presencia de rasgos o características que hacen valioso o importante algo, un objeto, una situación o una persona. Hace referencia a valores y a significaciones. Parece contraponerse al concepto de cantidad y también a lo que es ineficiente, mediocre, inadecuado, disfuncional, insuficiente o inútil.

El concepto de calidad de la educación, implica necesariamente una definición, un punto de vista o una posición ante la educación, o al menos una idea sobre la educación. Puede referirse a los resultados o productos de la acción educativa, a los procesos y elementos que intervienen en ella, a las instituciones y al sistema escolar. La educación es un proceso complejo que no se da de manera aislada de otros fenómenos y procesos sociales, que no se produce sólo en el aula o en la

¹ Muncio, Pedro La evaluación de la calidad en educación pag, 69, 70,

clase, aunque lo que ahí ocurra también es educación. Hay educación porque hay hombres y grupos humanos, porque hay sociedad y cultura, porque hay historia. El concepto de la calidad de la educación es un concepto relativo, social e históricamente determinado. El problema de la calidad se suscita normalmente cuando hay una modificación entre las expectativas colectivas y los procesos o resultados del sistema educativo. Es indudable que en los años recientes, con la incorporación de México al GATT y con los preparativos para la firma del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos y Canadá, ha habido una modificación de las expectativas colectivas sobre la educación superior y, por consiguiente, ha emergido de manera radical el problema de la calidad ante el reto de la competitividad internacional.

El concepto de calidad no es unívoco, no es algo que se deduce de una especie de esencias o ideas universales, de un “deber” abstracto, con el que basta comparar la realidad concreta –dicen algunos planeadores– para saber la distancia a la que nos encontramos y la medida del esfuerzo necesario. Hablar de calidad es referirse a un término polisémico y por consiguiente equívoco, es referirse a un concepto plural que implica la elección y adopción de valores, entre sistemas valorativos diversos que compiten entre sí.²

Los juicios sobre la calidad de la educación implican diversos criterios y valoraciones según los enfoques teóricos desde los cuales se aborde, la corriente u orientación pedagógica o educativa que se siga, y el lugar que se ocupe dentro de la situación educativa o dentro de la sociedad. Las diferentes posiciones sobre la educación y los diferentes intereses individuales o sociales, generan expectativas y nociones distintas sobre la calidad de la educación. Las diferentes escuelas o corrientes filosóficas, sociológicas, psicológicas, pedagógicas o incluso económicas, tienen perspectivas diversas sobre la educación y, desde ellas, lo que se entiende por calidad de la educación tiene significaciones distintas; de manera tal que, el juicio sobre la calidad de un proceso o de un resultado educativo, no es el mismo desde la perspectiva psicoanalítica o la socioanalítica, que desde la perspectiva piagetiana o la conductista; desde el punto de vista de la economía política que desde el de la economía de mercado; no puede ser la misma apreciación la que haga el Banco Mundial que la UNESCO; no coinciden con frecuencia los juicios de un profesor y de un estudiante, los de un empresario y de un obrero, los de un indígena campesino y de un *junior*, los de un funcionario y de un investigador.

Es conveniente recalcar que, el nuevo concepto de Calidad (con mayúscula, para diferenciarla de la tradicional), forma parte del paradigma social de las sociedades avanzadas, en el que se considera que los ciudadanos tienen capacidad de elegir en su vida personal y pública, por ejemplo, cómo visten, dónde viven, quien debe gobernarlos o qué educación quiere. Esto no es

² Muñoz Izquierdo, Carlos. La Calidad en la Educación Superior en México Prospectiva de la educación superior en México , publicaciones CISE- UNANM. 1992

obstáculo para entender que, junto a esta filosofía de vida coexiste, en culturas menos desarrolladas, la creencia de que a las personas se les puede dejar que elijan.³

La evolución del concepto de calidad ilustra la evolución de la cultura de los países y muestra el momento histórico en el que éstos se encuentran, aunque en la realidad se superponen los valores, creencias y principios de cada modelo. Desde el siglo XVIII al XX la calidad está centrada en los productos y sus características e, inevitablemente, la determinan los que tienen el poder: los especialistas, los empresarios y los políticos (como antes había estado en manos de la nobleza y la iglesia).

A partir de los años setenta del siglo XX, el desarrollo social y económico propicia un cambio de la situación, que se consolida en los años noventa. La calidad pasa a ser determinada por los clientes (usuarios, compradores, pacientes, estudiantes, etc). La nueva revolución científica, social, cultural y tecnológica se ha puesto en marcha, de la misma forma que en el siglo XVI, comenzó la revolución con las aportaciones de Copérnico, Galileo, Newton, Guttenbert y tantos otros; la diferencia esencial es que ahora es más rápida y tiene una mayor capacidad transformadora.

Hasta el final de la primera mitad del siglo XX el concepto de calidad de la educación va perfilándose y ampliándose, de manera que, junto al cumplimiento de los requisitos (los objetivos de aprendizaje, por ejemplo), se añaden como parte de la calidad de los materiales (estudiantes y recursos didácticos) y el proceso (metodología y actuación de los profesores). Poco a poco la escolarización aumenta y la preocupación por la calidad se desarrolla en todos los tipos de organizaciones debido a los fallos del sistema, que produce un permanente fracaso escolar, lo que obliga a que la evaluación aparezca como una actividad nueva e imprescindible.

De forma paralela al “control de calidad” que se establece en las organizaciones industriales, los ministerios de educación de todos los países crean cuerpos de inspectores de enseñanza, se desarrollan pruebas objetivas y se crea una gran variedad de tipos de tests; el control de calidad parte del principio de que los estudiantes, los medios o el proceso, incluidos ahora en el sistema de calidad, pueden estar fallando y es necesario controlarlos periódicamente. Además de los exámenes finales, se establecen pruebas iniciales diagnósticas y los exámenes trimestrales.

El siguiente paso, se da cuando se van descubriendo las causas que producen el fracaso. Las instituciones educativas como el resto de las organizaciones comienzan a reglamentar su funcionamiento para evitar los fallos y garantizar los resultados; con lo que se inicia el periodo de “aseguramiento de la calidad” y se introducen nuevos elementos en el concepto de calidad, como el diseño del programa (para cada grupo de alumnos) y las especificaciones del desarrollo (los contenidos u otros componentes). El aseguramiento va más allá del “control”, ya que se refuerza la

³ Muncio, Pedro Herramienta para la evaluación de la calidad, Barcelona 2000 pag. 7

importancia del proceso a través de un seguimiento, evaluación y corrección continuos. Las nuevas condiciones introducidas en el concepto de procesos (diseño y especificaciones), suponen el reconocimiento de que no existe calidad en algo si no es “adecuado para el uso” por ejemplo, una silla para trabajar no sirve para ver la televisión, ni un programa de educación básica puede tener las mismas especificaciones y diseño para adolescentes que para adulto. La introducción del concepto de adecuación para el uso, es lo que por primera vez da protagonismo al usuario en la definición de lo que tiene o no calidad. La educación piensa en la persona como centro individualizado del aprendizaje con sus propios estilos cognitivos, sus ritmos, su maduración, etc. Hasta ese momento, los profesionales dentro de las instituciones, determinaban técnicamente y de forma generalizada, lo que era o no calidad; y, es a partir de aquí, que se desarrolla la educación personalizada, es decir, comienza a pensarse en el estudiante como protagonista del aprendizaje, como actor real del valor de la formación.

En la década de los sesenta, comienza a difundirse el término “Calidad Total”, refiriéndose a un método de gestión, cuyo objetivo es incrementar la satisfacción de los usuarios y responder a sus necesidades, a través de la mejora de los productos y servicios y, como consecuencia de la organización. Esto da lugar a un sistema de gestión diferente al existente durante el anterior paradigma. Las instituciones se ven desde el exterior con una perspectiva diferente y los problemas dejan, por tanto, de tener las mismas referencias que la época anterior.

El movimiento avanza en las empresas durante los años ochenta y algunos centros educativos se incorporan a él a lo largo de los años noventa. Se opera un cambio importante al dar entrada en la nueva visión a los clientes y a los proveedores y al establecer una cadena básica en las que ambas figuras aceptan papeles de provisión y recepción en función del rol desempeñado. La institución tiene que conseguir productos y servicios que cubran las expectativas de los clientes. La calidad ha dejado de estar centrada en los productos o servicios para poner especial énfasis en la satisfacción y el valor percibido por el cliente. Se afirma que todo lo que afecta a los clientes forma parte de la calidad y, por tanto, toda institución afecta a la calidad. El cambio es radical, por que la clave está en quienes reciben directa o indirectamente los servicios, que son quienes determinan si éstos tienen o no calidad.

La calidad de la educación superior puede apreciarse, no solamente por la bondad de los fines que se persiguen, sino también por la calidad de los procedimientos y medios utilizados. El nivel de formulación de los fines de la educación es tan general, que permite consensos de manera relativamente fácil, a la vez que permite una diversidad de interpretaciones y de significaciones acerca del deber ser concreto de la educación. Se trata no sólo de que tengan calidad los fines de la educación, sino además, que exista calidad en los medios educativos. Se puede hablar de un proceso de mejoramiento de la calidad cuando hay un proceso de racionalización, un ajuste

progresivo de los medios a los fines educativos. El primer paso del proceso de racionalización -y del planteamiento de una estrategia-, consiste en tomar conciencia de la relación entre fines y medios, lo que llevaría a buscar los medios más pertinentes y a hacer explícito lo implícito, a analizar los supuestos con que operan las escuelas y con los que realizan las prácticas educativas.

Si lo que se desea es elevar la calidad de la educación, es necesario actuar decididamente sobre los elementos, condiciones y mecanismos de funcionamiento institucional. De ahí la importancia de impulsar la investigación educativa para mejorar la eficacia de la acción pedagógica institucional, mediante una racionalización de la misma, para lo cual será necesaria una investigación, también de calidad, que integre teorías y sistemas conceptuales y los confronte con la realidad de fenómeno educativo para avanzar en su comprensión y explicación; que ofrezca opciones de intervención pertinentes y posibles⁴. La calidad no sólo impacta mejorando la eficiencia o eficacia en el logro de los productos deseados, sino también en la definición cualitativa de esos mismos deseos, expresados en objetivos o finalidades de la educación, en congruencia con las necesidades o proyectos nacionales. El concepto de calidad, denota una acepción de cualificación o de calificación dentro de una escala valorativa, pero también implica opciones, preferencias o intereses en un aspecto de posibilidades.

Una determinada calidad de la educación, está condicionada por sus referentes contextuales: políticos, económicos y socioculturales. La calidad actual del sistema de educación superior es la resultante de un proceso histórico en el que se han conjugado actores tanto endógenos como exógenos a las instituciones, que han afectado al desarrollo de las funciones académicas. Por otra parte, la crisis económica ha afectado seriamente, en los últimos años, las posibilidades de desarrollo académico de las instituciones y, por tanto, la calidad de sus procesos y resultados.

Las instituciones agrupadas en la ANUIES consideran que, preguntarse por la calidad es, de alguna manera, un ejercicio de evaluación, de valoración; es preguntarse por el sentido y la significación individual y social de las actividades y las prácticas, por la congruencia con los fines de la educación y por la trascendencia social e histórica de los procesos y acciones académicas. La calidad es también una finalidad que se busca alcanzar mediante acciones planeadas; es un *desideratum* que contribuye al crecimiento y desarrollo de las instituciones. La calidad es un objetivo que se debe buscar de manera constante, pero que nunca puede alcanzarse en forma definitiva, puesto que los procesos educativos son dinámicos y cambiantes, como lo es la sociedad en que están inmersos.⁵

Es imprescindible, por consiguiente, buscar una mayor relación y coherencia entre las funciones de la educación superior con las necesidades y problemas de la sociedad mexicana y los

⁴ Declaraciones y aportaciones de la ANUIES 1989.

⁵ Pérez Rocha Manuel, Ponencia presentada 29 de abril 1996 Tercera reunión General de ANUIES

requerimientos del desarrollo de la nación. La calidad de la educación superior, se manifiesta a través de los procesos de generación, transmisión y aplicación del conocimiento, lo que refiere necesariamente, a las actividades docentes y a las tareas de investigación y de extensión y difusión de la cultura. Por tanto, para elevar la calidad de la educación superior, es necesario crear o consolidar las condiciones institucionales que hagan posible el adecuado cumplimiento de sus funciones. Han de hacerse planteamientos integrales de carácter institucional, y no exclusivamente de índole académica, en una visión estratégica de relación de fines y medios. En ese sentido, cobra gran importancia el ejercicio de la evaluación como medio para conocer y valorar, con precisión, el nivel de calidad de las funciones sustantivas y de los medios y condiciones disponibles, y como punto de partida para sustentar decisiones, adoptar medidas para corregir errores y rectificar rumbos o para ratificar y consolidar acciones bien encaminadas.

El concepto de calidad, como ha sido planteado, alude a la presencia o ausencia de ciertos rasgos o atributos considerados valiosos o significativos y puede aludir a grados o niveles de esa presencia, de manera tal, que se plantea la posibilidad de incrementar, elevar o mejorar la calidad. Existe, por otro lado, la posibilidad de explicar o interpretar una situación determinada de calidad educativa, lo que implica concebir la calidad más como una cuestión de evaluación que de medición, en el sentido de que, hacer juicios sobre la calidad, supone una evaluación de las mediciones o una evaluación de los resultados de las evaluaciones y supone, igualmente, la vigencia de una serie de valores y criterios que están en la base de los juicios que se emiten y que siempre resultará conveniente explicitar.

El concepto de excelencia, en cambio, no implica la posibilidad de matices ni graduaciones o niveles: alude en todo caso, a un cima, a una situación de excepcional calidad, imposible de superar, teóricamente inmejorable. El concepto de excelencia no es relativo ni resulta equívoco. El uso que se da a "excelencia" educativa o académica, sin embargo, es susceptible de crítica, pues con frecuencia se maneja como sinónimo de calidad y, en ocasiones, como un estándar determinado de calidad, o como control de calidad, que permite discriminar o privilegiar situaciones o acciones educativas.

Se ha manifestado, por parte de autoridades educativas, la preocupación de que haya un control de calidad más efectivo en la educación superior, particularmente de los resultados o productos de la acción educativa: los egresados. Esta preocupación se ha expresado en parte, en relación con la gran dispersión de los resultados educativos en la diversidad de instituciones y con la baja eficiencia terminal del sistema, en el sentido de que debe lograrse que la mayoría, si es que no todos los alumnos, egresen con una calidad de formación satisfactoria y que haya una cierta homogeneidad en los egresados de una misma carrera, cualquiera que sea la institución en la que estudien. El mecanismo planteado de verificación a recurrir, serían exámenes de carácter general.

Un supuesto discutible de este planteamiento consiste en que, los resultados de esos exámenes servirían para la evaluación de las instituciones y, eventualmente, para la acreditación de las mismas. En este marco, las instituciones de educación superior han sido convocadas, a través de un proceso de modernización, a realizar una transformación del sistema educativo para apoyar los cambios estructurales que el país requiere; por ello, las actuales exigencias deben traer o crear nuevas formas de enseñanza-aprendizaje y modos diferentes de percibir la realidad.

Estamos en una etapa de transición entre lo viejo y lo nuevo, en la que los intentos de avanzar, son cada vez más audaces y, es aquí donde la innovación educativa ha de plantear nuevos lineamientos para la aplicación y desarrollo de los conocimientos, las políticas educativas han de integrarse al reclamo de la inserción en un mundo global y serán realidad cuando todos, en cada frente, en cada acción, busquemos los nuevos horizontes para ver en conjunto el nuevo mundo que estamos construyendo. Dado lo anterior, el rol de la educación superior en el proceso de apertura mundial es fundamental, ya que le corresponde elevar el potencial de desarrollo del país mediante la formación de recursos humanos con estándares internacionales de calidad. En este sentido, el sistema de educación superior mexicano está transformándose y busca adecuarse a los retos que representan los cambios en el país; sin embargo, se le presenta un gran reto, el de dar respuesta a estas nuevas exigencias y proponer planes y programas de estudios, de investigación y de servicios de alta calidad y con alta significación social, considerando que, en este nuevo contexto, los conocimientos científicos se convierten rápidamente en obsoletos y que la revolución científica que vivimos, el desarrollo de las comunicaciones y la información al alcance de todos, son procesos dinámicos que han de motivarnos para no quedar rezagados.

En otro orden de ideas, es necesario considerar los efectos que los cambios contemporáneos globalizadores están teniendo en la ideología, en el pensamiento, en los valores y en los modelos educativos que han de retomar estos elementos y contemplarlos en la práctica de la enseñanza y la organización educativa. La educación es ciencia, es arte, pero también tiene como compromiso social. Mirar más allá de la espera; Entendiendo que es mejor actuar, integrarse y comprometerse en un mundo sin fronteras, con ideales progresistas, sustentados en el desarrollo del pueblo civilizado y culturizado. En este sentido, la educación como expresión social ha de tener presente elementos ideológicos que le permitan reflexionar, criticar y darle un carácter científico, porque la ciencia en educación debe ser crítica y su ideología ha de permitirle comprender los objetivos e impulsar los cambios que se necesiten para una mejor acción; para la construcción de un conocimiento más cercano a la realidad.

Las sociedades actuales se caracterizan por un desarrollo contradictorio, participan en la globalización de las economías y a su vez se refuerzan los procesos de regionalización de las economías y, en ambos campos, se busca la competitividad a nivel mundial. En ambos casos hay

procesos de fragmentación y marginación al interior de los países, tanto desarrollados como no desarrollados. Por lo anterior, los países latinoamericanos tienen el desafío de responder a los procesos de globalización y responder a la demanda de las poblaciones marginadas en la pobreza y de economías informales.

No son solamente las economías las que compiten en el mercado, sino además sus sistemas educativos. Con el desarrollo de la investigación científica y tecnológica y la integración con el sector productivo, la educación es la base para la modernización de la producción. El mundo académico también debe dar respuesta a un segundo desafío, el de otorgar satisfacciones a la población marginal y en extrema pobreza. Es decir, la universidad debe participar en la redistribución de la riqueza y en la construcción de nuevas sociedades basadas en el conocimiento. Sin embargo, hay que hacer notar que las propuestas de transformación de la educación para los países latinoamericanos, se basa en discursos provenientes de los países desarrollados, en los que se busca mayor productividad de las ciencias y tecnología, una relación estrecha con la industria, procesos de evaluación, acreditación, cambios legales, nuevas formas de gestión, lo que representa un problema ya que “diferentes condiciones económicas, requieren diferentes estrategias educativas” (Bailey, Eicher); por lo anterior, es necesario ser cuidadosos y éticos y no copiar las acciones de los países desarrollados aptos para estas economías, promoviendo en cambio, las transformaciones que requieren ser generadas localmente.

En general, las políticas educativas van orientadas a los sectores que estimulan los procesos de globalización o tratados de integración económica y se descuidan otros sectores económicos y sociales. No es posible responder a un objetivo de desarrollo y postergar a otros, por lo que los sistemas educativos tendrían que responder con la formación de profesionales que sean capaces de aumentar la productividad, organización y gestión en todos los sectores sociales. Sin embargo, se hace mayor énfasis en la transformación para la competitividad que en las necesidades básicas de la población, por lo tanto, las universidades en todo el mundo, son reconocidas cada vez más como un factor de competitividad y de calidad de vida que como un medio para el desarrollo social.

Parece claro que los instrumentos de política y financiamiento de las universidades públicas y de gobierno y de gestión han de ser revisados para que puedan convertirse en instrumentos más efectivos y que den una mejor respuesta a la sociedad del nuevo siglo. El reto de la dirección estratégica y la mejora continua de la calidad de las universidades se impone en todo el país, entonces, es imperativo introducir nuevos mecanismos de planificación, evaluación y gestión para una actividad académica de calidad, ligada a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad del siglo XXI.

Generalmente, la calidad de la educación superior constituye una línea estratégica que el estudiante debe seguir para lograr su formación profesional, en términos de conocimientos,

habilidades, experiencias, actitudes y valores que integran los perfiles de egreso que presupone el currículum; pero, ¿qué es la calidad?, ¿De quién depende?, ¿Es el docente el principal responsable?, ¿O es el contexto, o la institución, o los recursos materiales y financieros?

La calidad en la educación superior constituye un concepto racional, determinado por varios factores. El incremento de la calidad en la educación superior a escala institucional, implica necesariamente la integración de todos los actores de la organización institucional: profesores, personal directivo, de apoyo administrativo y alumnos, articulándose a través de lo académico y la relación con el entorno sociocultural. En una institución de educación superior de calidad, la administración se entiende en función de apoyos a las actividades académicas y no a la inversa⁶.

Una de las definiciones de calidad de una institución de Educación Superior es la que plantea A.W. Astin (1994), para quien una Institución de Educación Superior de calidad, es aquella que tiene un sistema de evaluación y retroalimentación de información sobre la formación del estudiante, que le permite practicar los ajustes apropiados en los programas o las políticas cuando se plantea la necesidad de cambio o mejoramiento. La calidad se identifica no con el prestigio o las instalaciones físicas, sino más bien, con un proceso permanente de autocrítica y autoexigencia que hace hincapié en la contribución de las instituciones a la formación intelectual y personal de sus estudiantes, maestros y directivos.

Una condición previa para la implementación de la calidad de la educación universitaria es la evaluación, que por lo general se entiende como un análisis sistemático y de valoración de por lo menos cuatro elementos: el estado o situación de los programas, departamentos, unidades, las instituciones mismas, así como el cumplimiento de sus funciones básicas; sus relaciones internas y externas; el comportamiento de los actores al interior; y los resultados que logran sus programas o productos. En los procesos de evaluación se utilizan diversos métodos y técnicas, tales como:

- La medición directa (evaluación de estudiantes, docentes, investigadores y administradores).
- Uso de indicadores y estándares de calidad obtenidos en procesos estadísticos y de consenso, mediante mediciones cuantitativas observables, vinculadas con las relaciones entre las variables de organización y estructura, ambiente interno, relaciones, insumos, proceso y productos.
- Valoración de metas preestablecidas por los actores en horizontes de tiempo definido y que se expresan en rangos cuantitativos de los insumos, procesos o productos de las organizaciones educativas.

⁶ Almady, Revilak Ricardo Revista FMFEO No. 9 1999

- Evaluación por pares o expertos, que pueden seguir cualquiera de los métodos mencionados.
- En la práctica la evaluación de la calidad se utiliza una mezcla de estos métodos y técnicas, ya que cada una de ellas tiene sus propias limitaciones y ventajas.

Dadas las actuales demandas de reestructuración de las universidades, el reto para instrumentar la gestión de la calidad, consiste en elegir adecuadamente la instrumentación de una estrategia que equilibre el grado de autonomía de las instituciones con las exigencias de garantizar la educación superior. Por esto el modelo básico de evaluación y gestión de la calidad presupone procesos de autoevaluación y evaluación externa, que permitan mejorar la operación de las organizaciones y probar públicamente la calidad de la educación que promueven.

Un reto fundamental para la evaluación de la calidad de la educación superior, es que requiere que los líderes y actores tengan capacidad de previsión y compromiso con la misión institucional, personas que tengan la habilidad para analizar los datos reflejados en la evaluación de manera crítica, desde un punto de vista analítico y mirando hacia el futuro, así como para aprovecharlos en los proyectos de desarrollo institucional.

Por último, en estas reflexiones sobre la conceptualización de la calidad de la educación, conviene detenerse en la distinción entre evaluación y control, pues con frecuencia estos conceptos se confunden y entremezclan, reconociendo que ambas funciones son necesarias. En este sentido, la evaluación es una tarea esencialmente cualitativa: indaga sobre los valores y el sentido y significación de las cosas, con objeto de proponer una apreciación o una estimación, así como para construir y proporcionar una explicación o interpretación; así, la evaluación se ubica en la dimensión histórico social, se aboca a un análisis de los casos o situaciones particulares y no soslaya el problema de la heterogeneidad. El control, en cambio, no atañe la consideración de casos particulares, pues cuando se aplica, se pretende encontrar precisamente una homogeneidad en todos los casos; por ello, el control se establece como un valor en sí mismo (norma, patrón o modelo al que deben ajustarse) y funciona como una constante que excluye las variables de espacio y tiempo⁷; teniendo como principios esenciales, constatar, verificar o establecer la identidad o autenticidad de algo o de alguien.

El planteamiento y, aún el concepto mismo de calidad de la educación, se encuentra estrechamente vinculado con el concepto de evaluación. En esta perspectiva, no es de extrañar que, en los años recientes, se haya adoptado la evaluación como una estrategia privilegiada para mejorar la calidad de la educación superior.

⁷ De la Fuente, Gaete Hugo Asamblea Nacional de la Federación Mexicana de facultades y escuelas de Odontología mayo del 2000.

2.2. Políticas para mejorar la calidad de la Educación Superior.

En el documento antes referido de la ANUIES, en la parte de “Aportaciones” y bajo el rubro de “Calidad de la educación superior”, se hicieron propuestas y sugerencias en torno a siete puntos: 1) revisión de contenidos e impulso a nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje; 2) personal académico; 3) extensión y difusión de la cultura y uso de medios de comunicación masiva; 4) investigación y desarrollo tecnológico; 5) Posgrado; 6) vinculación de la educación superior con el sector productivo, y 7) evaluación de la educación superior.⁸ En ese mismo documento, y a manera de conclusión, se acordó por la Asamblea General, impulsar y desarrollar programas, con carácter nacional, referidos a las funciones y tareas de la educación superior. En ese sentido los indicadores relacionados con los grandes dilemas que modifican a cualquiera institución son *flexibilidad, una diversificación de los niveles y los tipos de formación, pertinencia, profundizar la vinculación, calidad, la evaluación de las instituciones, el personal y las finanzas*, mismos que a continuación se definirán en sus características y su problemática.

a) Flexibilidad.

Sin remontarnos hasta el siglo XVI, cuando la universidad se componía de las cinco facultades de teología, derecho canónico, derecho civil, medicina y artes, podemos decir que la educación superior tuvo, durante mucho tiempo como función, el formar a una elite social, los miembros de las profesiones liberales y los cuadros de la administración pública. Su objetivo era profesional, sus programas de estudios correspondían a cada una de las profesiones, estaban controlados por ellas y básicamente eran enseñados por sus miembros. Un rasgo característico de las profesiones era su estabilidad, y la investigación no parecía necesaria para la enseñanza. En México, el acceso a las principales profesiones (médico, dentista, abogado, ingeniero, químico, arquitecto, contador, psicólogo) sigue estando protegido, y los títulos de cada licenciado son formalmente ratificados por la Dirección General de Profesiones de la Subsecretaría de Educación Superior, de acuerdo con el artículo 5 de la Constitución y sus leyes reglamentarias.

A lo largo de su periodo de expansión, la educación superior, presionada por la demanda y movida por una ideología de democratización concebida como crecimiento en forma idéntica, nunca puso en tela de juicio este antiguo modelo. Y sin embargo el país se iba industrializando, los empleos de cuadros en las empresas se multiplicaban, y las salidas para los estudios se ampliaban y se diversificaban. La respuesta fue la creación de institutos tecnológicos inspirados en el modelo del IPN y, sobre todo, un aumento considerable del número de carreras: hay ahora para la licenciatura 738 denominaciones diferentes en todo el país, y su número se ha multiplicado por 8 en veinte

⁸ Asamblea General de la Asociación (celebrada en febrero de 1990)

años, con picos de 13.5 para el sector de las formaciones de ingeniería y de 16 para el sector de la agronomía.

Pero semejante proliferación, en ausencia de un replanteamiento de la estructura general de los estudios, no hizo sino más complejo el sistema, más rígida su compartimentación y más difícil la comparación entre las distintas instituciones; y, por tanto, la movilidad entre ellas. Además, su pertinencia descansa en la hipótesis de la existencia de profesiones bien determinadas y relativamente estables en el tiempo, que corresponden a las ramas de la educación superior. Y esto, aunque pudiese ser cierto en lo que se refiere a las profesiones liberales, lo es mucho menos para los empleos en las empresas.

Además, con el tiempo y las crisis que han sacudido al mundo, y más particularmente a México, se ha caído en la cuenta de que la transformación del empleo era mucho más profunda que la ampliación y la diversificación de las salidas de las formaciones superiores. La aceleración del progreso técnico lleva a lo que hemos podido llamar revolución de la inteligencia, es decir la utilización del saber no sólo como medio para entrar en una carrera y acceder a una posición social de por vida, sino como un factor de producción, de adaptación y de competitividad. Además, la globalización de la economía conlleva la conformación de grandes regiones, donde se requiere de cierta transparencia y donde se instaura cierta movilidad de las mercancías, de las ideas y finalmente de las personas: América del Norte es ahora una de esas regiones. Ambos cambios implican para la economía una fuerte incertidumbre; para el mercado de trabajo, la exigencia de mayor flexibilidad, y para los individuos, la certeza de que, sea cual fuere la calidad de su formación inicial, a lo largo de su vida tendrán la necesidad de adaptarse al cambio y continuar aprendiendo. Flexibilidad y movilidad aparecen ahora como las palabras clave.

Un sistema de cursos rígidos no responde ya, por tanto, a las necesidades de adaptación. Para comenzar, una elección precoz e irrevocable no facilita una distribución armoniosa de los estudiantes entre las ramas. Sin duda, no es razonable que actualmente en México una tercera parte de los estudiantes se ubique en las tres ramas de contabilidad, derecho y administración, que son además aquéllas cuyos efectivos más han aumentado, mientras que está lejos de ser comprobable que haya ocurrido lo mismo para sus salidas. En cambio, las formaciones en ciencias exactas y naturales acogen a menos del 2 por ciento de los estudiantes en 1994, contra 3 por ciento en 1980.

b) Una diversificación de los niveles y los tipos de formación.

Hemos señalado que el sistema educativo mexicano comprende dos grandes bloques: educación básica, destinada a la masa de niños, y educación superior, con su antecámara, la media superior,

para la elite. Progresivamente fueron creándose formaciones técnicas intermedias con el IPN, más tarde con el Conalep y las otras formaciones profesionales técnicas, así como con los centros de formación profesional elemental (capacitación para el trabajo). Estas formaciones responden a las necesidades de una economía moderna en cuanto a técnicos y trabajadores calificados se refiere. Pero sólo la hacen parcialmente: en el plano cualitativo, pues las formaciones impartidas por los centros de formación profesional son frecuentemente demasiado cortas y de calidad variable, mientras que la validez de las del Conalep y otros programas de ese tipo se ve puesta en tela de juicio; desde el punto de vista cuantitativo, el conjunto de dichas formaciones no atrae más que a una pequeña minoría, que además tiene tendencia a disminuir; los jóvenes se sienten atraídos más bien por las formaciones que les permitan acceder a la educación superior.

En la propia educación superior, prácticamente no hay posibilidades de salida en un nivel intermedio. El único ejemplo notable, y reciente, es el de las Universidades Tecnológicas, que en dos años forman técnicos superiores. Si bien esto parece prometedor, tal tipo de formación sólo representa actualmente acerca de 3,000 estudiantes. y sin embargo es impresionante ver el dinamismo de estas instituciones y el carácter innovador de la enseñanza, la importancia dada a los trabajos de taller o de laboratorio, o a los largos periodos de entrenamiento en las empresas, y a la estrecha cooperación entre los maestros y esas empresas. Los jóvenes diplomados no tienen ninguna dificultad, pese a la crisis, para obtener empleos calificados. Incluso, sus sueldos suelen a menudo, ser superiores a los de los jóvenes licenciados, lo cual merece una reflexión de parte de las autoridades mexicanas, dado que, en numerosos países de la OCDE las formaciones superiores cortas, de dos o tres años, con un carácter más práctico y más profesional, son un elemento esencial de su estrategia en educación superior.

Si se compara la situación de nuestro país con la de los países de Europa, México, como hemos visto, no tiene un mal lugar en cuanto a la formación profesionales de nivel elevado, que implican cuatro o cinco años de estudios, en particular en cuanto a la de los ingenieros (cerca de 40,000 cada año, es decir cerca del doble que en Francia para una población 1.5 veces más numerosa). Pero, también se ha mostrado que en la mayoría de los países europeos, del 50 al 80 por ciento de los estudiantes del nivel "medio superior" siguen una formación profesional o tecnológica; además, la formación superior en carreras cortas, atraen a una proporción notable de los flujos de estudiantes que ingresan en la educación superior y, la eficacia de una economía moderna, se basa en gran parte en los técnicos y cuadros medios: en el seno del área económica de América del Norte, el desarrollo de estas calificaciones intermedias puede ser, a mediano plazo, la oportunidad para México.

c) Pertinencia.

Globalmente, las relaciones son débiles, incluso en el sector de la educación tecnológica porque la educación superior se ha considerado tradicionalmente como guardiana de la identidad nacional o vanguardia crítica de la sociedad, más que estar a la escucha de las necesidades concretas nacidas de sus transformaciones. En este sentido, resulta sintomático que en general, los consejos de administración de las instituciones públicas no incluyan a ningún representante de los medios exteriores; las instituciones privadas, por su parte, tienen más relaciones con la economía. En consecuencia, muchos actores sociales, sobre todo en los medios económicos -patronales y sindicales-, no esperan nada específico de la educación superior y, se dan por satisfechos al respecto, con un discurso a veces generoso y, en todo caso, hecho de generalidades; es más, algunos muestran una clara preferencia por las instituciones privadas.

Sin embargo, entre muchos de los responsables de la educación superior, entre los estudiantes y, en cierta medida, entre los empleadores y las organizaciones representativas de las empresas, como Coparmex, Canacindra, Concamin, que son las cámaras de comercio organizadas, surge definitivamente la preocupación de hallar vías para un acercamiento, sobre todo en el ámbito regional.

d) Profundizar la vinculación.

El objetivo de profundizar la vinculación, es acompañar las transformaciones económicas y participar en el desarrollo nacional y local, sobre todo mediante la creación de empresas. Para el desarrollo local, algunas instituciones, casi siempre creadas en los últimos años, se han fijado explícitamente el proyecto de impulsar este aspecto, como las universidades tecnológicas, otras jóvenes universidades y algunos institutos tecnológicos fundados con el apoyo de los estados. Estos ejemplos, así como lo que se ha podido realizar en otros países, sugieren cuatro direcciones a explorar que se aplican prioritariamente a las ramas tecnológicas y de ingeniería, y más generalmente a aquellas que tengan importantes salidas en las empresas: conciernen a los programas de estudio, a las instituciones ya sus componentes, el profesorado y los estudiantes.

e) Calidad.

En México, como en muchos otros países de la OCDE, la calidad de la educación superior es una preocupación que se mantiene siempre presente en todos los actores y responsables de ella. Y al respecto, una tendencia consiste en medir la calidad por la "eficiencia terminal", de la que ya hemos hablado; es decir, la proporción de estudiantes que egresan con éxito. Este criterio es sin duda importante, pero está lejos de ser suficiente porque lo esencial es lo que finalmente saben los

estudiantes, los conocimientos y competencias que han adquirido, y en lo que luego se transforman, sobre todo en el plano profesional; por lo que habría que considerar cuestiones sobre la eficiencia, sobre el destino de los egresados y sobre lo que éstos han aprendido.

En lo tocante a la eficiencia, existen cifras aún cuando sean imperfectas en ausencia de un sistema de información que permita seguir a los estudiantes en forma individual, a menudo, se considera suficiente dividir el número de quienes egresan exitosamente en un año dado entre el número de ingresos cinco años antes, si se trata por ejemplo de la licenciatura, sin tener en cuenta las duraciones reales de los estudios (20). y aún habría que precisar qué significa "con éxito": si se toman en cuenta aquellos que efectivamente obtuvieron el título de licenciados (titulados), o si se limita a tomar en cuenta a quienes aprobaron sólo la evaluación de resultados (egresados) sin haber satisfecho necesariamente las exigencias complementarias, la eficiencia varía de uno al doble. Pero de cualquier manera, es una eficiencia baja, poco más de una cuarta parte y la mitad más o menos, respectivamente, para la licenciatura, según la definición adoptada, lo cual es de todas maneras insuficiente. Además, no se trata más que de una media y en algunos casos la eficiencia es mucho menor.

El destino de los egresados es muy poco conocido, tanto en el ámbito nacional como en el de las instituciones, existen encuestas y estudios sobre el tema, sobre todo en el seguimiento de los ingenieros diplomados de los institutos tecnológicos,⁹ o de los titulados de la Universidad del Estado de México.¹⁰ Son sin duda, estudios muy útiles para esclarecer ciertos aspectos de la enseñanza, sobre todo en el plano cualitativo, pero cambio, no ofrecen las características de un verdadero observatorio sobre la evolución del empleo; sin embargo, trabajos así son un requisito necesario no sólo para establecer una medida de calidad, sino también para cualquier prospectiva sobre la evolución de las formaciones.

Por lo que toca a la evaluación de los conocimientos y competencias de los estudiantes, su transparencia es actualmente insuficiente, ya que se trata, básicamente, de evaluaciones semestrales (o en ocasiones trimestrales) y de la evaluación de fin de ciclo. Sobre este punto parece haber prácticas muy diversas; en el caso más extremo, pero por desgracia frecuente, la evaluación es realizada sólo por el profesor del grupo de estudiantes, bajo la forma de una calificación que no depende más que de su íntima convicción, sin ninguna comparación con los grupos del mismo nivel atendidos por otros maestros, y además con el hecho de que los estudiantes pueden elegir a su profesor al principio del semestre. Felizmente, parece que se realizan esfuerzos por mejorar la confiabilidad de las evaluaciones, sobre todo con un examen en el que un equipo de docentes es responsable de la evaluación de todos los estudiantes de un

⁹ Oferta-demanda de ingenieros, Cosnet-SEP, 1994.

mismo nivel, lo que además, conducirá más tarde, a la adopción de una responsabilidad colectiva de su formación, lo cual ciertamente, sería un medio para mejorar la calidad.

Un paso suplementario, consistiría en disponer de referencias nacionales para los conocimientos y competencias de cada rama, y evaluar sobre esa base. Evidentemente, se trata de un trabajo enorme, con el cual deberían colaborar, por cierto, las comisiones de definición de contenidos cuya implantación se hace necesaria en este sentido y que, deberían aprovechar la experiencia de otros países, tal como está haciéndolo en los niveles del bachillerato y la licenciatura, el organismo llamado Ceneval (Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior), creado en 1993; cuyos esfuerzos deberían ser apoyados con decisión y con la conciencia de la necesidad de que sean permanentes.

Por otra parte, la cuestión de la confiabilidad de los diplomas es, en efecto, sumamente seria; ahí se juega su valor en el mercado de trabajo, y también su reconocimiento por parte de otras instituciones de educación superior para permitir la movilidad de los estudiantes. Esta cuestión tiene también una dimensión internacional, en particular para favorecer la movilidad de los diplomados contemplada en el Tratado de Libre Comercio, dado que es un requisito para la modernización de las técnicas de revalidación, por ejemplo, implantar un sistema de créditos sin garantía de calidad, equivaldría a la falsificación de dinero.

La modernización está también vinculada con las condiciones de obtención del título de licenciado. Como ya se ha mencionado, si se han obtenido buenos resultados en los exámenes (lo cual define a los egresados), el candidato a la licenciatura debe satisfacer exigencias complementarias, que son cuidadosamente verificadas por la Dirección General de Profesiones, a fin de ratificar el título; una de ellas es el servicio social y la otra es la tesis. Pero la exigencia académica de una tesis aparece como un temor de que los estudios de licenciatura no desarrollen las capacidades de síntesis y de redacción, o una confusión con los estudios de posgrado, una especie de compensación del bajo número de los diplomados que ingresan al posgrado y un obstáculo más antes de poder acceder a él. Por lo anterior, es necesario considerar que tal vez sería mejor dedicar esfuerzos y recursos a la adquisición de esas capacidades durante la licenciatura o bien al desarrollo de los estudios de posgrado. Exigir, como es igualmente posible, un excelente promedio en los exámenes o tener que pasar un examen general de fin de estudios puede interpretarse como la consecuencia de una ausencia de confianza en las evaluaciones previas; entonces, sería mejor garantizar la calidad de tales evaluaciones. Como ya se ha visto, un egresado de cada dos renuncia a obtener el título para evitar trámites largos y complejos y cuyo valor formativo puede parecer discutible; por ello, se ve obligado a buscar empleo fuera de las profesiones para las que

¹⁰ Los profesionistas egresados de la AUEM, 1992.

se requiere el título, aunque a riesgo de estar en desventaja al ser contratado o a lo largo del desempeño profesional.

Así pues, lo ideal, inseparable del mejoramiento del contenido de las formaciones y de la confiabilidad de la evaluación así como del desarrollo del acceso a los estudios de posgrado, sería renunciar, para el otorgamiento del título de licenciatura, fuera del servicio social, a cualquier exigencia posterior al último semestre de estudios. La Dirección General de Profesiones tendría menos carga de trabajo, sobre todo si se confiara más en las instituciones de educación más responsables del valor de sus diplomas, y podría quizá dedicarse a estudiar y dar a conocer las necesidades de las profesiones.

f) La evaluación de las instituciones.

La idea de que deban evaluarse las instituciones de educación superior, y en particular, de que tengan que autoevaluarse a partir de indicadores estándar, ha ganado terreno en forma considerable en México durante los últimos años, y en particular tras la creación en 1990 de la CONAEVA (Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior), sobre todo para impulsar la autoevaluación de las universidades, y de los CIEES (Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior) para evaluar y "acreditar" los programas de formación. Algunas instituciones, generalmente privadas, han pedido la acreditación de un organismo extranjero como la SACS (Southern Association of Colleges and Schools). La Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), instituyó un sistema de acreditación para la admisión de sus miembros, lo cual es un paso hacia la necesaria moralización de un sector privado donde coexisten lo mejor y lo peor.

Hay en todo esto, un punto de apoyo esencial para el avance de la educación superior en su conjunto, que es una cultura de la evaluación en proceso de conformación. Falta construir a partir de ahí un verdadero sistema nacional de acreditación de las instituciones y de sus programas, la ANUIES lo sabe y habrá que darle un aspecto internacional, pero también cuidarse de que sea sólo una evaluación interna de la educación superior, en la cual sería indispensable la participación de los representantes de los medios económicos; por cierto, algunos organismos profesionales ya han comenzado a trabajar en ese sentido.

Los elementos de medición de la calidad que se han mencionado, tales como eficiencia, conocimientos adquiridos y destino de los diplomados, son los indicadores de base para la evaluación; claro está que, si hubiera que comparar instituciones sobre la base de tales resultados, se impondría cierta prudencia a causa de la diversidad de las poblaciones estudiantiles. El valor de los estudiantes al ingreso es, obviamente, uno de los factores importantes de la calidad de los

resultados y, sin embargo, el contexto social, económico, cultural y escolar del estado donde se ubique una institución, tiene una influencia que sería injusto e ineficaz no tomar en cuenta y, sabemos que en este punto, la diversidad es grande a lo largo del país. De cualquier modo, cada institución es responsable de los estudiantes que recluta, por las modalidades de selección entre los candidatos y, eventualmente, por la formación preparatoria que ha impartido a algunos de ellos. La obtención de bajas tasas de eficiencia, luego de una selección estricta, puede parecer sorprendente, incluso realmente escandalosa. Además, la evaluación de una institución, obviamente no se limita a la constatación de una calidad medida por sus resultados. Conciérnele también a la calidad en un segundo sentido, el de la aplicación de una política que permita explicar los resultados y ver cómo mejorarlos.

En cuanto a los factores con los cuales y sobre los cuales es posible actuar, pueden agruparse en cuatro rubros: además de la población de estudiantes reclutados, además de los programas y planes de estudios mencionados anteriormente, se trata del personal docente y de los recursos financieros.

g) El personal docente.

Los docentes entre 1993-1994, eran unos 133 000, excluyendo las escuelas normales; su número se quintuplicó entre 1970 y 1994. En relación con el número de estudiantes, esto da menos de 10 estudiantes por cada docente, lo cual puede parecer muy adecuado. Pero en realidad las cosas no son tan sencillas, ya que menos del 30 por ciento de los maestros son de tiempo completo, alrededor del 8 por ciento son de tiempo parcial (casi siempre medio tiempo) y los demás son eventuales pagados por hora-clase. Las tasas de reclutamiento de cuadros pierden mucho de su sentido.

Esta situación, que puede parecer curiosa, es resultado de fenómenos sucesivos de los que hemos hablado. Primero, una concepción tradicional relacionada con la formación para las profesiones liberales donde intervienen algunos de los miembros de éstas, pues los puestos de tiempo completo eran escasos y reservados a personalidades muy eminentes; lo que en suma, hace que existan más docentes profesionales que profesionales de la docencia. Luego, durante el periodo de muy fuerte crecimiento numérico en las décadas de 1960 y 70, se dio una dificultad para reclutar el número suficiente de docentes con los títulos y la calidad requeridos; sin embargo, entonces los eventuales se convirtieron en una "casta" interior entre los maestros, al no haber podido obtener un puesto de tiempo completo o al buscar complementar su ingreso mediante una actividad extra. Desde entonces, se define una tendencia a la profesionalización, en el sentido de un aumento de la proporción de los docentes permanentes (de tiempo completo y tiempo parcial) en detrimento de los eventuales. Su proporción pasó del 25 por ciento en 1980 al 35 por ciento en 1994, lo que sin

embargo, sigue siendo poco y también, varía mucho de una institución a otra. Esta proporción disminuyó para los estudios de posgrado, donde apenas rebasa la mitad.

Como, durante el mismo tiempo, el número promedio de estudiantes por maestro también disminuyó, respecto del que era en 1970, puede concluirse que mejoró la situación del personal. De hecho, no parece que haya globalmente una verdadera dificultad en cuanto al reclutamiento de cuadros en el plano cuantitativo. Esto no significa que no puedan existir problemas aquí o allá, y sería deseable mejorar, en ese sentido, las posibilidades de movilidad del personal entre las instituciones; cuyo inconveniente sería la ausencia de un marco nacional. La movilidad sería por cierto igualmente deseable para mejorar la calidad evitando la "endogamia" académica.

En el aspecto de la calidad, las cosas son más delicadas de evaluar. Si se oye a los estudiantes - quienes sin duda son los más aptos para juzgar⁶, dirán como es de esperar, que la competencia varía mucho entre un profesor y otro. Sus reproches se dirigen ante todo a la pedagogía, a veces a la asiduidad y la exactitud. Si se escucha a los responsables, hablarán más bien de la necesidad de un perfeccionamiento científico en las disciplinas a enseñar. Sin duda, ambas apreciaciones son verdaderas, y no hay en ellas nada sorprendente, si recordamos el extraordinario crecimiento que tuvo que enfrentar la educación superior mexicana desde principios de la década de 1960 hasta principios de 1996.

Sin embargo, durante la década de 1980, el crecimiento del número de estudiantes comenzó a ser menos rápido, aunque el de los docentes, y en particular los maestros permanentes, continuó a buen ritmo, quizá para garantizar que se alcanzara el nivel requerido y, sin duda, a causa de la forma en que se calculaban los presupuestos destinados a las universidades, que respondían sobre todo al número de docentes. Esto podría haber sido favorable si al mismo tiempo, a partir de la crisis de 1982, tales presupuestos no hubiesen descendido tan drásticamente en términos reales y, como los gastos por concepto de personal constituyen una parte preponderante de ellos, los salarios se desplomaron, de tal forma que en 1992, el salario promedio anual de un profesor de tiempo completo en una universidad pública era del orden de 44.500 dólares en Estados Unidos y de 12,000 dólares en México; mientras que el personal de las universidades privadas estaba un poco más favorecido, con 19,000 dólares¹¹. Si bien, se produjo cierta mejoría a principios de la década de 1990, el proceso de pérdida de la capacidad de compra, parece volver a darse hoy en día. Evidentemente, el personal de la enseñanza superior no representa a los únicos mexicanos que se hallen en este caso. Pero hay que subrayar cuán preocupante resulta esta evolución, si es que ahora se pretende exigirles un esfuerzo de transformación de su profesión, siendo que muchos de ellos tienen más bien la preocupación de hallar actividades complementarias para evitar que se

degrade demasiado su nivel de vida, lo cual además, es una dificultad para reclutar personas que tienen un empleo en una empresa.

Este análisis abarca a otros tipo de personal, en primer término hay que considera al personal administrativo y técnico que colabora en la educación, cuyo número es importante y rebasa el de los profesores; por ejemplo, en las universidades estatales hay cinco por cada tres docentes -una minoría de los cuales, recordémoslo, es de tiempo completo--; esta relación es mucho más elevada que en los otros países de la OCDE y resulta absolutamente excesiva. De cualquier modo, para mejorar el funcionamiento y hacer más eficaz el manejo de las instituciones, debe mejorarse su nivel medio de calificación; también para ellos existe, pues, una exigencia de perfeccionamiento.

Asimismo, está incluido el personal de investigación¹², ya que en las instituciones de educación superior existen 11,000 investigadores, 17.000 técnicos y otros auxiliares de investigación, o sea más o menos la mitad del conjunto del personal de investigación del país (y 68 por ciento del presupuesto de investigación). La parte destinada a la educación superior es pues muy significativa, sobre todo en las universidades públicas y en el IPN; pero el número de investigadores es modesto en relación con el de docentes. Resulta sobre todo impactante, que la enseñanza y la investigación estén tan separadas, algo a lo que ya se ha aludido. Normalmente, los investigadores enseñan por tiempo parcial, casi siempre más allá de la licenciatura, pero los docentes no hacen investigación y las estructuras de investigación (institutos) y de enseñanza (escuelas o facultades), están casi siempre separadas y no es nada frecuente la idea de que una persona pueda ser investigador y docente a partes más o menos iguales. De ello, resulta que la influencia de la investigación sobre la educación superior sea demasiado débil. También podemos señalar aquí otra separación; es decir, en general, un profesor no reparte su servicio entre la preparación de la licenciatura y una formación de posgrado; de los 133,000 docentes, los estudios de Posgrado ocupan a 10,000 docentes, lo cual es comparable con el número de investigadores; se ve pues la riqueza del semillero de personal de que dispone la educación superior tanto en número como en experiencia. Se ven también los problemas suscitados por algunos desequilibrios relativos a los estatutos, a las competencias científicas y pedagógicas y a los salarios.

En los últimos años se adoptaron dos tipos de iniciativas, unas buscan el perfeccionamiento del personal. Para los docentes y los investigadores, se parte de la constatación de la insuficiencia de sus títulos académicos, así, sólo 2.5 por ciento de los docentes de licenciatura tienen doctorado y 56 por ciento sólo tienen la licenciatura. En respuesta a esta problemática, desde 1991 el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) ofrece becas para realizar estudios de posgrado, en

¹² Diagnostico y prospectiva de la educación superior en México, Cámara de Diputados y Universidad Autónoma Metropolitana, 1994, p. 118.

formaciones de calidad reconocida, en México o en el extranjero. Para el personal administrativo, el Fondo de Modernización de la Educación Superior (FOMES), otorga apoyos para proyectos de reorganización que conlleven el perfeccionamiento de sus funciones.

La otra vía que se ha seguido, es la de una diferenciación de los sueldos de los docentes a partir de los resultados obtenidos, a cargo de las instituciones dentro del marco de directrices nacionales flexibles y la evaluación se hace localmente "por los pares". Un proceso análogo existe para los investigadores en el marco del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con una evaluación nacional organizada por el CONACyT. Es ésta una manera de compensar el descenso del nivel de los salarios, no de manera uniforme, sino elevando los ingresos de los que se consideran más eficaces, lo cual constituye un cambio considerable en México que muchos países podrían envidiarle; sin embargo, es necesario observar de cerca la aplicación y verificar, por ejemplo, que no haya un deslizamiento hacia una atribución en función de la antigüedad en la institución, lo que sería un freno más para la movilidad.

Estas dos vías son complementarias y buscan la profesionalización del personal a través del voluntariado y de medidas de estímulo y es, ciertamente, el método a seguir; la dificultad está, sin embargo, en hallar un equilibrio entre privilegiar a los mejores y estimular a los otros a perfeccionarse y es que no es fácil convencer al personal no permanente de dedicar tiempo y esfuerzos a su profesionalización como docentes. Es necesario subrayar que, la única justificación de la existencia de profesores eventuales es hacer intervenir, a propósito de su actividad, a personas que tienen otro empleo fuera de la enseñanza y es, a estas personas --importantes para garantizar los vínculos con la economía, como hemos dicho-- a quienes debería estar reservada toda nueva contratación de eventuales y, para quienes actualmente enseñan, muchos desde hace largo tiempo, sin llenar este requisito y que son satisfactorios, habría que esforzarse por proponerles puestos permanentes a cambio de una formación complementaria.

Las contrataciones de nuevos docentes, que serían en consecuencia permanentes, deberían estar reservadas a personas titulares de un doctorado, o que han adquirido una maestría e iniciado la preparación del doctorado; en este último caso, la contratación sólo se haría por el tiempo necesario para la obtención del doctorado, pero se daría tiempo al joven profesor para lograrlo y adquirir un complemento de formación pedagógica. Estas medidas exigen desarrollar los estudios de maestría y, sobre todo, de doctorado. Se requiere ahora pensar en el relevo de los docentes reclutados en masa durante el decenio de 1970.

¹² Diagnostico y prospectiva de la educación superior en México, Cámara de Diputados y Universidad Autónoma Metropolitana, 1994, p. 118.

Para los docentes actuales, parece posible darles tiempo para perfeccionarse si se administra más eficazmente la enseñanza y se disminuyen los horarios demasiado pesados. Podrían celebrarse con ellos acuerdos formales de formación que previesen las actividades a realizar, el tiempo dedicado y eventualmente los sobresueldos otorgados o la promoción contemplada. Además, hay que hacer más transparente el sistema de promociones¹³ en muchas instituciones y vincularlo más a una evaluación. Pero la adquisición de un título académico no es la única manera de perfeccionarse; no habría que hacer que los profesores actuales pensarán que se desprecia su experiencia docente si no son maestros o doctores, cuando a veces quienes consagran mucha energía para serlo, al mismo tiempo se despreocupan de sus estudiantes. Conviene pues, encontrar otras maneras de garantizar y reconocer el perfeccionamiento.¹⁴

Puede tratarse de un perfeccionamiento de tipo pedagógico, hacia una modernización de los métodos de enseñanza y de aprendizaje, con aplicación en las clases. Hemos observado que, para permitirlo, algunas instituciones han creado unidades de formación y de investigación en educación, por ejemplo, desde que en 1969, se fundó en la UNAM un Centro de Didáctica. Una dificultad, es la separación de las modalidades universitaria y tecnológica de las escuelas normales y de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), que disponen de profesores competentes en este campo. También habría que privilegiar el trabajo en equipo, que resulta deficiente en las instituciones educativas mexicanas. El hecho de que los "bonos" que se añaden al salario sean determinados con base en el desempeño individual, no mejora la situación, habría que pensar tal vez en crear bonos destinados a un equipo que presente un proyecto para aumentar el rendimiento de su trabajo con los estudiantes y después, pruebe haber alcanzado sus objetivos.

La investigación, sin que necesariamente se realice para obtener un título, sino más bien para publicaciones o diplomas, garantiza también un perfeccionamiento; en muchos países, es incluso el único método de formación continua de los docentes del nivel superior. La creación de equipos de docentes-investigadores que distribuyan su tiempo entre ambas actividades debería, pues, ser alentada, mediante la liberación de tiempos y de medios de investigación, así como revisando la separación de las estructuras de investigación y de enseñanza: aquí está en juego algo muy importante.

Por último, en cuanto al personal no docente, sería responsabilidad de las instituciones, organizar programas de perfeccionamiento, manejadas por docentes y cuadros administrativos y técnicos. Recíprocamente, se daría la participación de estos últimos en las actividades de los estudiantes, como docentes de tiempo parcial en su especialidad profesional -lo cual hemos visto que ocurre y

¹³ Existen tres niveles de empleo: asistente, asociado y titular. Para cada uno de ellos la contratación puede ser provisional o definitiva, y la adquisición de la definitividad es evidentemente un acontecimiento importante

que puede también ser para ellos una oportunidad de renovación-; asimismo, los rectores, directores y sus equipos deberían también recibir una formación en lo que se refiere a las técnicas administrativas de las instituciones, organizadas a nivel nacional o incluso internacional, como la que propone la OCDE en el Programa sobre Administración de la Educación Superior.

Desafortunadamente, para aplicarse a un número suficiente de empleados, las iniciativas tomadas durante los últimos años, tanto como las sugerencias que se han mencionado, exigirían recursos complementarios, que además serían necesarios para remediar una debilidad salarial que obstaculiza la motivación y amenaza con hacer huir a los mejores.

h) Las finanzas.

La mayor parte de los recursos de las instituciones públicas de educación superior en México proviene del erario público; sobre todo del gobierno federal y, en menor proporción, de los gobiernos estatales. Al respecto, en 1990, se creó el FOMES, buscando que parte del subsidio federal, cerca del 7 por ciento, se destine a proyectos dentro de once campos prioritarios definidos a nivel nacional. Se trata de una iniciativa importante que se aplica a la actualización de los currículos, formación de profesores, formación de investigadores, revisión de la oferta educativa, revisión y estudios de posgrado, mejoramiento de la infraestructura, reforma de la administración, sistemas de información, diversificación de los financiamientos, participación del sector social y del sector productivo, acción cultural.

Los estados, financian las universidades públicas con que ellos cuentan, así como los institutos tecnológicos recientemente creados con su apoyo. Su participación puede rebasar la mitad del presupuesto en algunas instituciones, pero es en general, bastante menor y está más bien en regresión ya que fue en promedio, 24 por ciento para las universidades en 1992 contra 27 por ciento en 1988, según el informe de base. Por cierto que los propios recursos de los estados vienen del gobierno federal.

Por su parte, siguen siendo pocos los recursos propios de las instituciones públicas, ya que contaban con el 8 por ciento en total en 1994;¹⁴ para las universidades estatales, 10.5 por ciento en 1992 contra 6.5 por ciento en 1988; pero en la UNAM, 8 por ciento en 1991 contra 15 por ciento en 1970, de estos recursos, una tercera parte la constituyen las cuotas pagadas por los estudiantes (derechos de inscripción y otros gastos o contribuciones voluntarias), que son tradicionalmente muy bajas y a veces inexistentes y que tienden a aumentar, en la mayoría de las universidades, en

¹⁴ Esto es igualmente cierto para la educación básica: la formación continua que ofrecen las escuelas normales y la UPN no debería únicamente orientarse a la adquisición de un diploma.

¹⁵ SEP(2000). Modelo de asignación del subsidio público. SEP, MÉXICO.

función de las decisiones de cada una de ellas. La cuestión es saber si hay que continuar en esa vía, lo cual sería socialmente equitativo en un país donde el acceso a la educación superior sigue siendo minoritario; tal vez debería examinarse de manera conjunta con la de las becas de estudios que antes se mencionaron. Para las instituciones privadas -que, hay que recordar, sólo escolarizan a un estudiante de cada cinco- los financiamientos son privados, aun cuando el CONACyT pueda aportarles algunos recursos para la investigación y el FOMES también lo haya hecho en un momento dado, pero esto ha sido de forma muy limitada.

Los recursos de la educación superior dependen pues, en gran medida, del presupuesto federal, lo cual los hace frágiles en un momento en que la tendencia es hacia el retroceso de la intervención federal en todos los ámbitos. La crisis de 1982, los hizo caer a una tercera parte de su valor; a partir de ahí sólo se recuperan lentamente, de manera que el costo por estudiante se estanca e incluso, sigue disminuyendo para los institutos tecnológicos, en los cuales, hay que decirlo, era relativamente alto en 1982. El gasto de investigación se ha recuperado mejor y ha vuelto a representar la parte que tenía en el producto nacional bruto en 1982 (0.42 por ciento), lo cual ha permitido sobre todo un repunte claro del presupuesto del CONACyT en los cinco últimos años.

Ya se han señalado las consecuencias de las dificultades financieras sobre los salarios del personal. También sería necesario hablar del equipamiento de los salones de clases, a veces miserable, de los laboratorios y de las bibliotecas. En este sentido, sería necesario realizar cálculos de economías mediante la provisión de instrumentos de contabilidad analítica, pero hay que señalar que éstos no bastarían para satisfacer las necesidades.

Pareciera ser que, en la coyuntura actual, la necesaria reforma pueda esperarse sólo por parte del gobierno federal. La búsqueda de nuevos recursos debería también vincularse al acrecentamiento de las relaciones con la economía y la sociedad a través de la formación continua, los estudios e investigaciones para las empresas y los municipios, la participación en el desarrollo local que hemos recomendado por otras razones, podrían permitir una diversificación de los recursos; sería necesario, claro está, consagrar a esto parte del tiempo de trabajo del personal, pero no parece imposible disponer de ese tiempo si se retoma la reflexión sobre la composición de los grupos de estudiantes y sus horarios.

2.3. Programas de apoyo para mejorar la calidad de la educación superior.

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 establece como uno de sus tres objetivos estratégicos, "La educación superior de buena calidad" y como objetivo particular, "Fortalecer a las instituciones públicas de educación superior para que respondan con oportunidad y niveles crecientes de calidad, a las demandas del desarrollo nacional". La primera línea de acción para

alcanzar este objetivo, es fomentar que las instituciones públicas de educación superior formulen Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional. Por ello, surgen diversos programas de apoyo para la mejora de la educación Superior, mismos que permiten identificar fortalezas y debilidades, organizar estrategias y recibir los apoyos económicos por parte del sistema federal, necesarios para desarrollarlas, considerando una amplia gama de rubros que ya se han mencionado, como son infraestructura, profesionalización y actualización docente, actualización de las currículas, mejoramiento de la infraestructura, revisión y estudios de posgrado, reforma de la administración, sistemas de información, diversificación de los financiamientos, participación del sector social y del sector productivo, acción cultural.

2.3.1. El Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI).

A partir del año 2001, el Gobierno Federal ha impulsado en las universidades públicas la formulación de su **Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI)**, que tiene como objetivos generales:

1. Promover una educación superior de buena calidad que forme profesionistas, especialistas y profesores-investigadores capaces de aplicar, innovar y transmitir conocimientos actuales, académicamente pertinentes y socialmente relevantes en las distintas áreas y disciplinas.
2. Impulsar el desarrollo y la consolidación de las instituciones públicas de educación superior.
3. Fomentar que la actividad educativa en las instituciones de educación superior, esté centrada en el aprendizaje efectivo de los estudiantes y en el desarrollo de su capacidad de aprender a lo largo de la vida.
4. Fomentar los procesos de autoevaluación institucional y de evaluación externa, y alentar la acreditación de programas educativos por organismos especializados reconocidos por el COPAES y la certificación de procesos académico-administrativos con normas ISO-9000 con el fin de propiciar la mejora continua y el aseguramiento de su calidad.

Asimismo, sus objetivos específicos son apoyar el desarrollo de los Programas Integrales de Fortalecimiento de las Universidades Públicas, que permitan, entre otros aspectos:

- a) Desarrollar y consolidar los cuerpos académicos de la institución;

- b) Atender las recomendaciones académicas que los CIEES han formulado a las universidades para la mejora de la calidad de los programas educativos que ofrecen, así como para mejorar su gestión y administración en congruencia con las políticas públicas que forman parte del Programa Nacional de Educación 2001-2006;
- c) Coadyuvar con la institución en el logro de la visión y metas a 2006 que ha fijado en su PIFI;
- d) Mejorar integralmente el proceso de enseñanza-aprendizaje;
- e) Actualizar los planes y programas de estudio, y fomentar la flexibilización curricular;
- f) Incorporar nuevos enfoques educativos;
- g) Fortalecer los programas institucionales de tutoría individual o en grupo de estudiantes y de seguimiento de egresados, mediante la metodología elaborada por la ANUIES; así como los de retención, orientación educativa y conclusión de estudios, entre otros, que propicien una mejor atención y seguimiento de los alumnos por parte de las IES;
- h) Impulsar el fortalecimiento de las líneas de generación o de aplicación innovadora del conocimiento que se cultivan en las dependencias de las instituciones y que incidan en la mejora de la calidad de los programas educativos;
- i) Desarrollar y consolidar los sistemas integrales de información que apoyen los procesos de planeación, auto evaluación, acreditación de programas y certificación de los procesos de gestión y administración institucionales;
- j) Ampliar y modernizar la infraestructura académica de laboratorios, aulas, talleres, plantas piloto, centros de lenguas extranjeras y bibliotecas, para que los cuerpos académicos de las DES y sus alumnos, cuenten con condiciones apropiadas para su trabajo académico;
- k) Dotar de equipo de cómputo para actividades académicas en áreas comunes, siempre y cuando atiendan necesidades de equipamiento para docencia y generación o aplicación innovadora del conocimiento de los cuerpos académicos y de sus estudiantes;
- l) Adecuar la normativa para el mejor funcionamiento de la institución e,
- m) Impulsar la generación de soluciones integrales que respondan a problemas institucionales o específicos.

Lo anterior se traduce en la búsqueda de la mejora de la calidad de los programas educativos y servicios que ofrecen las instituciones, así como, en su caso, el aseguramiento de la calidad de los programas educativos que hayan sido acreditados por organismos especializados reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) o reconocidos como de nivel 1 por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), así como los procesos de gestión que hayan sido certificados por normas tipo ISO-9000¹⁶.

2.3.2. El Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP).

Por otra parte, para el caso de los posgrados, el **Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP)**, promoverá una educación superior de buena calidad que forme profesionistas, especialistas, científicos, humanistas, tecnólogos y profesores-investigadores, capaces de aplicar, innovar y transmitir conocimientos actuales, académicamente pertinentes y socialmente relevantes en las distintas áreas y disciplinas; impulsará además, el desarrollo y la consolidación de las instituciones públicas de educación superior; propiciará la ampliación y el fortalecimiento de los cuerpos académicos en las dependencias de educación superior para incrementar la capacidad institucional de generar y aplicar conocimiento; y, alentará la apertura de programas de posgrado de buena calidad en áreas de interés local, regional o nacional.

El Programa Especial de Ciencia y Tecnología 2001-2006, determina que habrá de impulsarse el fortalecimiento de los programas educativos a nivel posgrado que ofrecen las instituciones de educación superior y centros de investigación, y se promoverá el desarrollo de la ciencia básica y su asociación a la formación de recursos humanos a nivel posgrado y, se estimulará el intercambio académico y la integración de redes conformadas por programas de posgrado que articulen áreas de interés regional.

Ambos programas establecen entre sus líneas de acción, la creación del Programa para el Fortalecimiento del Posgrado Nacional (SEP-CONACyT), cuyo objetivo es impulsar la mejora continua de la calidad de los programas de posgrado que ofrecen las instituciones de educación superior (IES); así como el fomento a la operación de posgrados interinstitucionales en áreas de interés regional y en áreas estratégicas del conocimiento, que consideren esquemas que propicien efectos multiplicadores en la formación de científicos, humanistas, tecnólogos y especialistas; y, la constitución del Padrón Nacional de Posgrado SEP-CONACyT, para reconocer la buena calidad de los programas de posgrado en sus niveles de especialidad, maestría y doctorado que ofrecen las

¹⁶ Las normas tipo ISO-9000. Normas Mexicanas de Calidad.

instituciones del país; y el otorgamiento de apoyos económicos extraordinarios a las instituciones para vigorizar y asegurar la mejora de la calidad de los programas de posgrado que imparten.

En la última década, se crearon casi 2,000 nuevos programas de posgrado, de los cuales, un número considerable no cuenta con la infraestructura ni con el personal académico idóneos para asegurar la calidad académica. De los casi 2,500 programas de posgrado que, por sus características podrían formar parte del Padrón de Excelencia del CONACYT, sólo 430 han sido reconocidos por su buena calidad. Para coadyuvar a superar esta situación, es necesario que las IES realicen un ejercicio de planeación estratégica y participativa que les permita mejorar la calidad de sus programas de posgrado. En este sentido, cabe señalar que todo Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP), debe ser el resultado de un proceso de planeación estratégica y participativa que parta del reconocimiento del estado que guarda el funcionamiento y desarrollo de la institución en materia de posgrado en tres niveles, que son el institucional, el de sus dependencias de educación superior (DES) y el correspondiente a cada uno de los programas de posgrado (PP) que se ofrecen en las DES. El PIFOP tiene como objetivo lograr que la institución mejore la calidad de sus programas de posgrado y alcance un escenario deseable (visión) al año 2006.

Por lo anterior, la estructura, el contenido y la orientación de este documento son iguales a los del PIFI, únicamente con las adaptaciones propias del posgrado. Con esto se espera fortalecer la integración de los diferentes niveles institucionales. Una característica relevante del PIFOP es su integridad, mediante la cual se busca que los tres niveles mencionados compartan una misma visión y misión, que armonicen sus estrategias de desarrollo académico e institucional, que hagan un mejor uso de sus recursos, y que orienten sus esfuerzos en una misma dirección. Por ejemplo, si más de un programa de posgrado requiere del mismo apoyo, este debe ser bien identificado por la institución o la DES para optimizar los recursos. Asimismo, debido a la importancia que en la calidad de la educación tiene el profesorado, es necesario incorporar en el PIFOP los proyectos que realizará la institución para la mejora de la habilitación de su personal académico que, en el caso de las IES públicas, podrán estar enmarcados en el Programa de Mejora del Profesorado (PROMEP) y, para todas las IES, en los programas de retenciones, repatriaciones, cátedras patrimoniales, becas sabáticas y posdoctorales del CONACyT. Se busca así, que las instituciones atiendan en forma integral los problemas que limitan la mejora y el aseguramiento de la calidad de sus programas de posgrado

2.3.3. El Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES).

Vinculado con los anteriores principios, como un apoyo más para las IES, tanto en licenciatura como en posgrado, surge **El Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES)**, que es un programa estratégico que permite apoyar los programas y proyectos vinculados con el

Programa Integral de Fortalecimiento de las universidades públicas y, cuyos objetivos sean la mejora continua de la calidad de los programas educativos que ofrecen, hasta lograr su acreditación por organismos especializados reconocidos formalmente por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), así como la mejora continua de la calidad de los servicios de gestión académico-administrativa que ofrecen para el logro de estudios superiores de desarrollo y consolidación institucional, hasta lograr su certificación por normas internacionales ISO-9000, otorgando para ello recursos extraordinarios no regularizables. El Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), apoyó la realización de más de 2,000 proyectos de las universidades públicas por un monto de 4,574 millones de pesos en el periodo 1995-2000, lo que permitió ampliar y modernizar significativamente su equipamiento de laboratorios, talleres y plantas piloto de docencia, así como sus bibliotecas, centros de lenguas, centros de cómputo y laboratorios de investigación en apoyo al trabajo académico de profesores y alumnos.

En el año 2001, las IES participantes presentaron proyectos emanados de un proceso de planeación participativa que dio lugar a la formulación de la primera versión de sus Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI V1.0), cuyos objetivos fueron la mejora de la calidad de los programas educativos que ofrecen y de sus procesos de gestión. Los Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional y sus proyectos asociados, fueron rigurosamente evaluados por comités formados por académicos ampliamente reconocidos a escala nacional e internacional. Esta escrupulosa evaluación y dictaminación, permitió apoyar más de 400 proyectos que efectivamente contribuyen a solucionar los problemas institucionales claramente identificados por las mismas universidades, y que, con un apoyo de 1,054.1 millones de pesos, coadyuvarán a la mejora de la calidad de los servicios académicos institucionales.

Para el ejercicio 2002, se tiene asignado para este Programa un monto total de 1,054.8 millones de pesos, a ser distribuido entre los proyectos aprobados que sean presentados a concurso por las instituciones que aparecen como población objetivo en las reglas de operación.

2.3.4. El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).

En esta misma línea de los programas que apoyan a la calidad de la Educación Superior, se encuentra el **Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)**, que es un programa estratégico creado con el propósito de lograr una superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las universidades como un medio para elevar la calidad de la educación superior, vocación que se refuerza en el marco del PIFI, entendiendo al cuerpo académico como un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas afines de investigación (estudio), cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos, además de que, a través de su alto grado de

especialización, los miembros del conjunto ejerzan la docencia para lograr una educación de buena calidad. Los cuerpos académicos proveen el sustento de las funciones académicas institucionales y contribuyen a integrar el sistema de educación superior del país.

El PROMEP, inició su operación a finales de 1996 y desde entonces y hasta finales de 2001, ha otorgado 3,371 becas (2,398 Nacionales y 973 para el extranjero) a profesores de carrera de las universidades públicas para la realización de estudios de posgrado en programas de reconocida calidad. Se han graduado 1,043 (407 en doctorado, 616 en maestría y 20 en especialidad) hasta diciembre de 2001. En el marco de este mismo programa, y con el propósito de coadyuvar a fortalecer los cuerpos académicos de las dependencias de educación superior, se han otorgado en ese periodo 6,231 nuevas plazas a las universidades públicas para la contratación a tiempo completo de profesores con estudios de maestría y preferentemente doctorado. Se han otorgado 7,302 reconocimientos a profesores que cumplen con eficacia y equilibradamente con las funciones académicas de un profesor de tiempo completo; es decir, que atienden a la labor de generación y aplicación del conocimiento, ejercen la docencia y participan en actividades de tutorías y gestión académica. También se han otorgado 427 apoyos económicos a través de becas a la permanencia a 324 nuevos profesores de tiempo completo y a 103 exbecarios PROMEP. Para el año 2001, en el Programa se invirtieron 401.4 millones de pesos y para el 2002 se tiene presupuestado la cantidad de 301.4 millones de pesos. Al respecto, en el siguiente capítulo se desarrollarán planteamientos que permitirán conocer de manera más profunda, los propósitos, la filosofía y la aplicación del PROMEP.

2.3.5. El Programa del Fondo de Inversión para Universidades Públicas Estatales con Evaluación de la ANUIES (FIUPEA).

Este es un programa estratégico que, al igual que los otros programas referidos, permite apoyar los programas y proyectos derivados del el PIFI y cuyos objetivos, se encuentren enmarcado con la búsqueda de la calidad de los programas educativos que ofrecen, otorgando para ello recursos extraordinarios; con lo cual podrán alcanzar niveles de calidad que les permitan conservar su acreditación por organismos especializados, así como mantener la certificación por normas internacionales ISO-9000, de los más importantes procesos de gestión académico-administrativa.

El Fondo de Inversión para Universidades Públicas Estatales con Evaluación de la ANUIES, fue creado por iniciativa del Poder Ejecutivo Federal en el año 2001. En ese mismo año las IES convocadas presentaron proyectos emanados de un proceso de planeación participativa que dio lugar a la formulación de la primera versión de sus Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI) cuyos objetivos fueron la mejora y, en su caso, el aseguramiento de la calidad de los programas educativos que ofrecen y de sus procesos de gestión, los cuales fueron

evaluados por comités formados por académicos ampliamente reconocidos a nivel nacional e internacional. Esta escrupulosa evaluación y dictaminación, permitió apoyar más de 80 proyectos que efectivamente contribuyen a solucionar los problemas institucionales claramente identificados por las mismas universidades, y que, con un apoyo de 104.3 millones de pesos, coadyuvarán al aseguramiento de la calidad de los servicios académicos institucionales. Entre otros, el apoyo del FIUPEA se orientó hacia la modernización del equipamiento de laboratorios, talleres y plantas piloto de docencia, así como sus bibliotecas, centros de cómputo y laboratorios de investigación en apoyo al trabajo académico de profesores y alumnos, lo cual permitirá mantener la buena calidad de los programas educativos que hayan alcanzado un nivel apreciable de desarrollo y consolidación. Para el ejercicio 2002, se tiene asignado para este Programa, un monto total de 150 millones de pesos, a ser distribuido entre los proyectos aprobados que sean presentados a concurso por las instituciones que aparecen como población objetivo en las presentes Reglas.

CAPÍTULO 3

El PROMEP en la Educación Superior: Alcances y Limitaciones

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 establece en uno de sus tres objetivos estratégicos: "La educación superior de buena calidad" y como objetivo particular: "Fortalecer a las instituciones públicas de educación superior para que respondan con oportunidad y niveles crecientes de calidad a las demandas del desarrollo nacional". Dentro de las líneas de acción para alcanzar este objetivo se encuentra el promover que los proyectos que conforman el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) consideren, entre otros aspectos, la superación académica del profesorado y el desarrollo y consolidación de cuerpos académicos en las dependencias de educación superior.

El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), es un programa estratégico que fue creado con el propósito de lograr una "superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las universidades como un medio para elevar la calidad de la educación superior"¹, vocación que se refuerza en el marco del PIFI. En este sentido, se ha concebido al cuerpo académico como un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas afines de investigación (estudio), cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos, además de que a través de su alto grado de especialización, los miembros del conjunto ejerzan la docencia para lograr una educación de buena calidad. De esta forma, los cuerpos académicos proveen el sustento de las funciones académicas institucionales y contribuyen a integrar el sistema de educación superior del país.

3.1. El PROMEP: Su surgimiento e impacto en la educación superior.

El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), inició su operación a finales de 1996 y desde entonces y hasta finales de 2001, otorgó 3,371 becas (2,398 Nacionales y 973 para el extranjero) a profesores de carrera de las universidades públicas para la realización de estudios de posgrado en programas de reconocida calidad. Se han graduado 1,043 (407 en doctorado, 616 en maestría y 20 en especialidad) hasta diciembre de 2001.

En el marco de este mismo programa, y con el propósito de coadyuvar a fortalecer los cuerpos académicos de las dependencias de educación superior, se han otorgado en ese periodo 6,231 nuevas plazas a las universidades públicas para la contratación a tiempo completo de profesores con estudios de maestría y preferentemente doctorado. Se han otorgado 7,302 reconocimientos a profesores que cumplen con eficacia y equilibradamente con las funciones académicas de un profesor de tiempo completo. Es decir, atienden a la labor de generación y aplicación del

¹SEP. Reglas de operación e indicadores del Programa de Mejoramiento del Profesorado. MÉXICO, 1996. Pp. 3

conocimiento, ejercen la docencia y participan en actividades de tutorías y gestión académica. También se han otorgado 427 apoyos económicos a través de becas a la permanencia a 324 nuevos profesores de tiempo completo y a 103 exbecarios PROMEP. Para el año 2001, se invirtieron en el programa, 401.4 millones de pesos y para el 2002, se invirtió la cantidad de 301.4 millones de pesos.

3.2. Objetivo general del PROMEP.

Mejorar sustancialmente la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las IES públicas como un medio indispensable y estratégico para elevar la calidad de la educación superior. Lo anterior resulta relevante dado que la importancia de los cuerpos académicos radica en que "son la fuerza motriz del desarrollo institucional, forman recursos humanos de profesional asociado, licenciatura y posgrado, garantizan el cumplimiento de los objetivos institucionales, autorregulan el funcionamiento institucional, propician ambientes académicos de gran riqueza intelectual y prestigian a la institución"².

3.2.1. Objetivos específicos.

1. Propiciar la formación y consolidación de cuerpos académicos en cada una de las IES adscritas al programa con profesores que tengan los perfiles apropiados, que den sustento a la formación de profesionales en todos los tipos y niveles de Educación Superior (técnico superior universitario/profesional asociado, especialidades, maestrías y doctorados) con responsabilidad, buena calidad y competitividad.
2. Contar con un conjunto diferenciado de IES adscritas al PROMEP que respondan a las necesidades de formación de los diversos tipos de profesionales que requiere la sociedad.
3. Propiciar la formación y consolidación de los cuerpos académicos en las instituciones.
4. Lograr que las IES tengan normas apropiadas para la carrera académica y la formación de profesores, alcancen una gestión institucional eficiente y cuenten con la infraestructura apropiada; necesarias todas ellas para propiciar la permanencia y el buen desempeño de los cuerpos académicos³.

3.3. Lineamientos generales del PROMEP.

Entre sus lineamientos, el PROMEP establece la naturaleza de los apoyos que brinda, las condiciones que han de cubrir los aspirantes para obtener dichos apoyos, tomando en

² SEP, PROMEP, MÉXICO, 1996. Pp. 4.

³ IBIDEM

consideración desde la institución en la que se encuentra laborando, hasta elementos como su condición dentro de dicha institución y su trayectoria académica, así como sus necesidades de formación y de proyección. En este sentido, el PROMEP define claramente cuales han de ser dichas condiciones, la manera de obtener los beneficios y de justificarlos a partir del trabajo realizado.

3.3.1. Cobertura.

La cobertura de atención del programa se extiende a 70 instituciones públicas de educación superior en el país, que hayan elaborado su Programa Integral de Fortalecimiento Institucional, entre las que se encuentran la siguientes:

Aguascalientes:

Universidad Autónoma de Aguascalientes
Universidad Tecnológica de Aguascalientes

Baja California:

Universidad Autónoma de Baja California

Baja California Sur:

Universidad Autónoma de Baja California Sur

Campeche:

Universidad Autónoma de Campeche
Universidad Autónoma del Carmen

Coahuila:

Universidad Autónoma de Coahuila
Universidad Tecnológica de Coahuila
Universidad Tecnológica de Torreón

Colima:

Universidad de Colima

Chiapas:

Universidad Autónoma de Chiapas
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas

Chihuahua:

Universidad Autónoma de Chihuahua

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Durango:

Universidad Juárez del Estado de Durango

Guanajuato:

Universidad de Guanajuato

Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato

Universidad Tecnológica de León

Guerrero:

Universidad Autónoma de Guerrero

Hidalgo:

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji

Universidad Tecnológica de Tulancingo

Jalisco:

Universidad de Guadalajara

Estado de México:

Colegio Mexiquense

Universidad Autónoma del Estado de México

Universidad Tecnológica de Tecámac

Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl

Universidad Tecnológica de Tecamachalco

Universidad Tecnológica Fidel Velázquez

Michoacán:

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Morelos:

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Nayarit:

Universidad Autónoma de Nayarit

Nuevo León:

Universidad Autónoma de Nuevo León

Universidad Tecnológica de Santa Catarina

Oaxaca:

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

Universidad del Mar

Universidad del Istmo

Universidad del Papaloapan

Universidad de la Sierra Sur

Universidad Tecnológica de la Mixteca

Puebla:

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Universidad Tecnológica de Puebla

Universidad Tecnológica de Huejotzingo

Querétaro:

Universidad Autónoma de Querétaro

Universidad Tecnológica de Querétaro

Universidad Tecnológica de San Juan del Río

Quintana Roo:

Universidad de Quintana Roo

Universidad del Caribe

Universidad Tecnológica de Cancún

San Luis Potosí:

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Universidad Politécnica de San Luis Potosí

Universidad Tecnológica de San Luis Potosí

Sinaloa:

Universidad Autónoma de Sinaloa

Universidad de Occidente

Colegio de Sinaloa

Sonora:

Universidad de Sonora
Instituto Tecnológico de Sonora
Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora
Universidad Tecnológica de Hermosillo
Universidad Tecnológica de Nogales
El Colegio de Sonora

Tabasco:

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Universidad Tecnológica de Tabasco
Universidad Popular de la Chontalpa

Tamaulipas:

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Tlaxcala:

Universidad Autónoma de Tlaxcala
Universidad Tecnológica de Tlaxcala

Veracruz:

Universidad Veracruzana

Yucatán:

Universidad Autónoma de Yucatán

Zacatecas:

Universidad Autónoma de Zacatecas

Aquellas universidades públicas interesadas en participar en el PROMEP, establecerán contacto con la SESIC y, en su caso, suscribirán los convenios de colaboración correspondientes.

3.3.2. Características de los apoyos.

Las acciones específicas del PROMEP comprenden apoyos orientados esencialmente a la formación de los profesores de tiempo completo de cada una de las IES participantes, en programas de posgrado de alta calidad, y que al momento de reincorporarse a su institución

realicen su labor preferentemente en forma colegiada, agrupándose para ello en cuerpos académicos.

Entre los principales apoyos del PROMEP podemos contar el otorgar becas a profesores de tiempo completo para realizar estudios de posgrado de alta calidad. La principal acción del PROMEP es otorgar becas a profesores de tiempo completo para realizar estudios de posgrado en programas nacionales o extranjeros de alta calidad. Las becas PROMEP se otorgan en las siguientes modalidades:

- 1) **Doctorados y maestrías convencionales.** Son aquellos que requieren la residencia del estudiante en la institución que ofrece el grado, durante el periodo de los estudios.
- 2) **Doctorados y maestrías especiales.** Son los posgrados con residencia reducida, dirigidas específicamente para los profesores de educación superior y que han sido aprobadas y registradas por la SESIC.
- 3) **Redacción de tesis de doctorado y de maestría.** Son becas para apoyar a aquellos profesores que hayan cubierto todos los cursos del posgrado y que hayan completado el trabajo de investigación, para que puedan redactar la tesis respectiva y obtener el grado.
- 4) En número limitado, a aquellos profesores que cuenten con la autorización explícita del Comité Asesor Académico del PROMEP para los siguientes casos:
 - **Especialidades técnicas con orientación clínica en el área de la salud** reconocidas por la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos en Salud (CIFRHS). Las especialidades con orientación clínica del área de la salud son: odontología, optometría, fisioterapia, enfermería y disciplinas médicas clínicas. Estas especialidades son consideradas por la SEP como equivalentes a la maestría.
 - **Especialidades técnicas.** Las especialidades técnicas en electromecánica industrial, agroindustrial alimentaria, tecnología de la informática, química, tecnología ambiental, procesos ambientales y económico administrativas, reconocidas como tales cuyo programa educativo esté autorizado por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES).

La duración máxima de las becas, incluyendo la obtención del grado, es de:

- Dos años para maestría.

- Tres años para doctorado que exija maestría previa.
- Cinco años para doctorado que inicie directamente de la licenciatura.
- El tiempo que establezca cada programa para especialidad en el área de salud.
- Un año para redacción de tesis doctoral.
- Seis meses para redacción de tesis de maestría.

Otro apoyo más que otorga el PROMEP va dirigido a los profesores que cumplan con eficacia y equilibradamente con las funciones académicas dotándolos con los elementos básicos para el trabajo académico. Uno de los objetivos del PROMEP, es que todos los profesores de tiempo completo de las universidades participantes, se integren en algún cuerpo académico donde cuenten con los elementos individuales de trabajo suficientes para desarrollar más eficientemente su labor académica.

Asimismo, el PROMEP busca apoyar la formación y desarrollo de cuerpos académicos hasta su consolidación incluyendo becas posdoctorales. Al respecto, cabe resaltar que los cuerpos académicos son grupos de profesores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de investigación o de estudio en temas disciplinares o multidisciplinarios, y un conjunto de objetivos y metas académicas. Los cuerpos académicos de una institución han sido sustento de las instituciones en el mundo. Por ello, “la calidad de la educación que ofrece una universidad depende directamente de la fortaleza de los cuerpos académicos responsables de su conducción académica”⁴. Dado lo anterior, los objetivos de este apoyo son lograr la integración de cuerpos académicos en cada una de las instituciones adscritas al PROMEP y vincular los cuerpos académicos de una institución con cuerpos académicos consolidados de otra institución externa con el propósito de constituir redes activas disciplinarias o multidisciplinarias; ello es con la intención de mejorar la adecuación y el diseño de programas educativos y líneas de generación y aplicación del conocimiento en las dependencias de educación superior, por medio de la discusión y asesoría de sus planes de desarrollo de cuerpos académicos con cuerpos académicos consolidados y propiciar la integración de los cuerpos académicos a redes nacionales e internacionales del conocimiento.

En este sentido, las acciones de colaboración que se derivan de la conformación de cuerpos académicos son básicamente la inducción de profesores orientados a posgrados específicos, e intercambio de profesores y proyectos educacionales o de investigación conjuntos. Lo anterior resulta relevante al considerar que los cuerpos académicos consolidados se caracterizan por que

⁴ Grediaga Kuri, Rocío y otros. Evaluación del Desempeño del Personal Académico, Análisis y proppuesta de Metodología básica. MÉXICO, NUIES, 2000. Pp. 46.

sus integrantes tienen la máxima habilitación académica que los capacita para generar y aplicar innovadoramente el conocimiento de manera independiente, cuentan con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos, mantienen un alto compromiso institucional que se manifiesta en una relación con la institución más allá de la contractual y en una amplia participación en docencia y en las demás tareas universitarias y sostienen una intensa participación en redes de intercambio académico, con sus pares en el país y en el extranjero, así como con organismos e instituciones nacionales y del extranjero. Para garantizar la eficacia del programa en el plazo previsto, es responsabilidad de las IES contratar en nuevas plazas de tiempo completo y en aquellas que queden vacantes, solamente a profesores con el grado mínimo o preferente de acuerdo con lo establecido en los anexos del convenio PROMEP de los proyectos de desarrollo de cuerpos académicos.

Otro rubro que el PROMEP apoya es la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo y ex-becarios PROMEP que se reincorporen a su institución después de haber terminado los estudios dotándolos con los elementos básicos para el trabajo académico. Esto se refiere a todos los profesores de tiempo completo de las universidades participantes en el PROMEP/SESIK que se han reincorporado a su institución a partir de enero 2001, después de obtener su grado de doctor o maestro antes de su incorporación a la institución con una beca PROMEP o haberse contratado como profesor de tiempo completo con posgrado a partir de dicha fecha.

3.3.3. Temporalidad, rubros y montos de los apoyos.

En lo que se refiere a las aportaciones que el PROMEP destina para cada institución, éstas son calculadas anualmente tomando en consideración algunos elementos, por ejemplo, "el número total de nuevas becas necesarias por año, registradas en los proyectos de desarrollo de los cuerpos académicos de las dependencias de educación superior de cada institución, en concordancia con su Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), y el costo promedio de dichas becas de acuerdo con el Tabulador de becas PROMEP autorizado por la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC)"⁵. Otro punto a considerar es el número total de profesores con perfil que requieren elementos individuales de trabajo según lo registrado en los mismos proyectos de desarrollo de cada institución, y de acuerdo con los montos máximos de apoyo establecidos por la SESIC. Asimismo, se toman en cuenta los avances en las metas de formación de profesores y de apoyo a profesores con perfil en cada institución en los años anteriores; así como el techo presupuestal anual establecido para la operación del programa y el monto mínimo necesario para acciones de formación y fortalecimiento de cuerpos académicos y el apoyo para la incorporación de profesores de tiempo completo (nuevos profesores de tiempo completo y exbecarios).

⁵ OP. Cit. Pp. 10.

En caso de que la estimación del total de necesidades supere el techo presupuestal, pero que éste sea superior al total necesario para becas, el PROMEP considera las prioridades, de tal forma que la prioridad máxima, se asigna al rubro de formación de profesores con la intención de que no quede ningún profesor que califique en un posgrado de alta calidad sin beca. La otra prioridad a considerar es la diferencia entre el techo presupuestal y el total necesario para becas se asigna a los rubros de apoyo a profesores y a la formación y fortalecimiento de cuerpos académicos, priorizando con participación de cada una de las instituciones la atención de necesidades de aquellos profesores con mayor nivel académico.

Al aprobar cada acción específica (de becas, de apoyo para elementos individuales de trabajo a profesores de tiempo completo con perfil, de incorporación de profesores y la formación y fortalecimiento de cuerpos académicos) la SESIC autoriza, mediante la carta de liberación, los montos correspondientes del fideicomiso constituido por cada institución para la administración y el control de las aportaciones PROMEP. En dichas cartas de liberación se especifican los rubros y montos autorizados para el apoyo a cada profesor beneficiario y, en su caso el calendario correspondiente. Cada institución es la responsable de cubrir todas las erogaciones aprobadas por la SESIC en los rubros, montos, calendarios convenidos, además de conservar y suministrar a la SEP las comprobaciones correspondientes, dentro de los plazos acordados.

3.3.4. Beneficiarios y condiciones para el otorgamiento de becas.

- a) **Becas para estudios de posgrado de alta calidad.** El PROMEP-SEIC atiende exclusivamente a los profesores de carrera de tiempo completo de las universidades participantes que “aún no tengan el grado académico deseable de acuerdo con el proyecto de desarrollo de cuerpos académicos”⁶. Es posible otorgar beca para realizar estudios de doctorado a profesores contratados a tiempo completo, siempre que éstos hayan tenido al menos el grado de maestría en el momento de su contratación (1997) y que hayan laborado un mínimo de un año en su plaza actual. Quienes hayan sido contratados con fecha anterior a 1997 pueden optar por una beca de maestría y doctorado.

Para obtener este apoyo, la SESIC dirige anualmente a las instituciones la Convocatoria de becas PROMEP, la cual se envía directamente a los rectores y representantes del programa en cada institución, se publica en el órgano informativo de la ANUIES y en la dirección de Internet de la SESIC. Cada institución es la encargada de transmitir dicha convocatoria a sus profesores, publicándola en los órganos informativos oficiales y haciéndola llegar a los directores de las dependencias y unidades académicas. Además, la SESIC publicará las convocatorias mediante carteles que se distribuirán en las instituciones participantes.

⁶ Op. Cit. Pp. 15.

La decisión del otorgamiento de la beca estará a cargo del Comité Asesor Académico PROMEP que se auxiliará de los Comités de expertos que juzgue convenientes, quienes tomarán en consideración criterios tales como el hecho de que el profesor esté debidamente contratado por la institución postulante y que cuente con una carta de aceptación al programa de posgrado correspondiente. Que haya sido admitido en el programa de posgrado correspondiente; que el programa de estudios propuesto sea reconocido por la SEP como de alta calidad; es decir, que se encuentre registrado en el Padrón Nacional de Posgrado SEP-CONACyT.

En el caso de que se elija un programa en el extranjero, este ha de ser evaluado positivamente por comités ad hoc convocados por la SEP. Asimismo, para el caso de los programas especiales de residencia reducida, han de estar incorporados en el registro vigente de programas especiales de la SESIC. Por otra parte, se considerarán también las especialidades del área de salud con orientación clínica, reconocidas por la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos en Salud (CIFRHS); así como las especialidades técnicas cuyos programas educativos estén autorizados como tales por los comités pares que para su efecto se formulen. Es importante mencionar que el PROMEP considera esencial que la disciplina y especialidad sean congruentes con el proyecto de desarrollo de los cuerpos académicos de la dependencia de adscripción del profesor. Para estudios de doctorado en el extranjero se otorgarán becas en todas las disciplinas. Para estudios de maestría en el extranjero se otorgarán becas preferentemente en especialidades no cubiertas por los programas de maestría registrados en el Padrón Nacional de Posgrado SEP-CONACyT y en aquellos casos que se justifiquen a juicio de la SESIC.

- b) Apoyo para elementos individuales básicos para el trabajo académico.** Este apoyo está dirigido a profesores de carrera de tiempo completo, que ya cumplen con el perfil deseable, pero que necesitan de elementos individuales para realizar más eficazmente sus funciones. Tal es el caso de los profesores de carrera de tiempo completo, de educación superior, con nombramiento de profesor, docente, investigador o profesor-investigador, con plaza registrada en la Dirección General de Educación Superior (DGES), que desarrollan con eficacia funciones académicas de docencia, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y tutoría, que cumplan con el perfil deseable. Estos becarios deberán ser propuestos por los cuerpos académicos de las DES.

Los beneficiarios PROMEP seleccionados para ser apoyados con elementos individuales de trabajo han de contar con el perfil deseable, definido por tener nombramiento de tiempo completo con plaza de profesor, docente, investigador o profesor-investigador en el nivel de educación superior y estar activo en sus funciones académicas; haber obtenido el grado

preferente o mínimo, determinado por la disciplina que desarrolla y por el nivel de estudios que atiende en su dependencia de adscripción (doctorado o mínimo determinado por el nivel que imparte); desempeñar eficazmente funciones académicas que permitan el desarrollo de los programas de estudio y de las líneas de generación y aplicación del conocimiento de la DES a la que pertenece; entendiendo que la eficacia en las actividades académicas de los profesores solicitantes, estará determinada por su institución de adscripción, quien deberá informar al PROMEP (mediante oficio correspondiente y en formato libre) sobre los criterios que la garantizan y el procedimiento empleado en la evaluación de los solicitantes y dedicar la mayor parte de su tiempo completo a la docencia e investigación, cumpliendo además con actividades de tutoría y gestión académica.

Respecto a este último punto, hay que considerar que para las actividades de docencia, se requiere haber impartido el equivalente de un curso frente a grupo al año, durante los tres años lectivos inmediatos a la fecha de presentar su solicitud o durante el tiempo transcurrido desde la obtención de su último grado, en caso de que este tiempo sea inferior a tres años. Para las actividades de investigación, se requiere haber participado activamente en un proyecto de generación o aplicación innovadora del conocimiento; esta participación deberá constatar con al menos un producto de buena calidad por año en promedio (memorias en extenso, artículos en revistas arbitradas, libros, obras artísticas o patentes), durante los últimos tres años o durante el tiempo transcurrido desde la obtención de su último grado, si ese tiempo es inferior a tres años. Además, se requiere participar en actividades de tutorías y participar en alguna actividad colectiva o colegiada de gestión académica.

Los profesores que hayan recibido apoyo como nuevo profesor de tiempo completo o exbecarios podrán solicitar el reconocimiento al perfil deseable, una vez que cumpla con los requisitos y que termine el apoyo a la permanencia institucional y el apoyo a la generación y aplicación del conocimiento, siempre y cuando cumplan los tres criterios que definen el perfil deseable.

- c) **Formación y fortalecimiento de cuerpos académicos.** Los apoyos en este punto se ofrecen a profesores de tiempo completo en proceso de integrarse a redes académicas, a través de vínculos con otras instituciones y/o realizando estudios de posgrado para obtener el perfil deseable. Son elegibles para este tipo de apoyo todos los profesores de carrera de tiempo completo de las universidades participantes en el PROMEP/SESIC.

Los cuerpos académicos beneficiarios de este apoyo son seleccionados a través de la evaluación de proyectos que presentan para participar en alguna actividad de fortalecimiento (realización de cursos, conferencias, seminarios y talleres que faciliten la puntualización de los temas de interés) con cuerpos académicos de México y del extranjero, de acuerdo con:

- La identificación adecuada de los integrantes, así como la definición de las líneas de generación y aplicación del conocimiento y del grado de consolidación del cuerpo académico solicitante,
- La identificación de los resultados concretos, a corto y mediano plazo, que la conformación o refuerzo del cuerpo académico tendrá sobre las funciones de la institución y del cuerpo académico solicitante,
- La claridad en identificar la necesidad que tiene de vincularse en red con otros cuerpos académicos consolidados,
- La adecuada identificación del cuerpo académico externo con el cual requiere vincularse el cuerpo académico solicitante,
- La pertinencia de los objetivos del proyecto respecto a los planes de Desarrollo de Cuerpos Académicos de su Dependencia de Educación Superior o unidad académica,
- La participación de cuerpos académicos de otras instituciones adscritas al PROMEP/SESIC para fomentar la creación de redes académicas regionales o nacionales.

d) **Apoyar la incorporación de profesores de tiempo completo (nuevos profesores de tiempo completo y exbecarios).** La población a la que se dirige este apoyo, está caracterizada por constituirse con profesores de carrera de tiempo completo, con el grado preferente o mínimo deseable establecido por el PROMEP, para dedicarse a las labores académicas señaladas en los planes de desarrollo de los cuerpos académicos de sus dependencias y que requieren de elementos individuales básicos para el trabajo académico, o de elementos para realizar labores de generación y aplicación del conocimiento, o que están temporalmente excluidos de concursar en los programas de estímulos al desempeño instituidos por el Gobierno Federal, nacionales o institucionales.

Los profesores exbecarios beneficiarios PROMEP de los apoyos para elementos de trabajo y de beca para fomento de la permanencia institucional son todos los que hayan obtenido oportunamente el grado para el cual fueron becados. Los profesores exbecarios beneficiarios PROMEP de los apoyos para generación y aplicación del conocimiento, se seleccionarán de entre los solicitantes que tengan doctorado por medio de la evaluación de sus currículum vitae y de los proyectos presentados por los mismos solicitantes.

El PROMEP apoya a los exbecarios que presenten su solicitud de acuerdo con la convocatoria correspondiente y que cumplan con las siguientes características:

- Haber disfrutado de una beca PROMEP.
- Haber obtenido el grado académico para el cual fueron becados.
- Haber obtenido oportunamente su grado dentro del plazo aprobado originalmente para sus estudios por la Coordinación Académica del PROMEP, o bien,
- Haber obtenido su grado dentro del plazo originalmente aprobado más una prórroga con duración de seis meses para maestría y de un año para doctorado para quienes hubieren disfrutado de una beca para estudios completos, o bien, con duración de tres meses para maestría y seis meses para doctorado para quienes hubieren disfrutado de una beca para redacción de tesis, y para quienes hubieren disfrutado de una beca para estudios de especialidad no habrá prórroga al periodo originalmente aprobado.

El PROMEP, ofrece apoyos además, a los nuevos profesores de carrera de tiempo completo que presenten su solicitud de acuerdo con la convocatoria correspondiente y que se hayan incorporado como profesor de tiempo completo a la universidad a partir de enero de 2001; que hayan obtenido el grado de doctor o maestro antes de su incorporación a la institución; que comprueben una producción académica de buena calidad, por medio de su currículum vitae; que hayan cumplido, durante el tiempo que lleven contratados y según constancia de su institución, con todas sus obligaciones como profesores de tiempo completo; y además, la institución deberá haber informado con oportunidad a la Coordinación Académica del PROMEP, sobre la contratación del profesor de acuerdo con los lineamientos emitidos por la DGES.

3.3.5. El proceso de evaluación y selección de los becarios.

La evaluación y selección de los beneficiarios PROMEP se lleva a cabo por comités de expertos de alto nivel, de las áreas del conocimiento de los concursantes, convocados para el efecto por la SESIC. Los expertos integrantes de los comités serán seleccionados preferentemente entre los académicos de alto nivel y con probada experiencia en evaluación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA), del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES).

Para la selección de los becarios, el PROMEP se rige por los principios básicos de selectividad, objetividad, transparencia y temporalidad. De tal manera que, todas las acciones del programa se sustentan en el PIFI y en la planeación detallada de los Proyectos de Desarrollo de los Cuerpos Académicos de las Dependencias de Educación Superior de las instituciones. Estos últimos son elaborados por las propias instituciones con apoyo de la SEP suscritos por ambas partes y revisados posteriormente. En sus versiones subsecuentes, los PIFI comprenden las metas de la

institución para el año 2006, en los rubros de calidad y eficiencia de los programas educativos, política de cobertura, desempeño académico de los profesores, evaluación de líneas de generación y aplicación del conocimiento e infraestructura necesaria para el desarrollo de sus programas educativos y de sus Cuerpos Académicos; asimismo, se consideran las acciones inmediatas a realizar por la institución en los rubros señalados, las metas de la dependencia de educación superior (DES) para el año 2006, en temas relacionados con programas educativos, atención a estudiantes, composición y formación del profesorado, generación y aplicación del conocimiento e infraestructura requerida, considerando además, las acciones inmediatas a realizar por la dependencia de educación superior en esos puntos.

Los Planes de Desarrollo de los Cuerpos Académicos de las Dependencias de Educación Superior de las instituciones serán actualizados y revisados con base en los lineamientos para la formulación y presentación del PIFI emitidos por la SEP, por las propias instituciones con apoyo de la SEP y de conformidad con lo establecido en el Programa Nacional de Educación 2001-2006.

El PROMEP busca también imparcialidad y transparencia en la selección de los profesores de tiempo completo participantes en estos programas, lo cual es promovido por medio de convocatorias abiertas, lineamientos y reglamentos explícitos y públicos. Además, la evaluación académica es realizada por expertos ampliamente reconocidos seleccionados entre las IES, en colaboración con la SESIC y con miembros de la ANUIES.

Además de lo anterior, se busca imparcialidad y transparencia en la entrega de apoyos y beneficios a los profesores de tiempo completo seleccionados, mediante el seguimiento detallado y auditado del proceso en todas sus etapas. Para ello, PROMEP se sustenta en la corresponsabilidad con las instituciones de adscripción de los profesores de carrera de tiempo completo beneficiados. A fin de garantizar la transformación requerida de los cuerpos académicos de las IES, éstas adquieren, entre otros, el compromiso explícito de llenar toda plaza de carrera, vacante o nueva, exclusivamente con profesores que satisfagan el perfil académico deseable y con ello, desarrollar procesos encaminados a la optimización de la Educación Superior.

3.4. El programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED).

En el marco de la Modernización Educativa y el Plan Nacional de Educación 1995-2000, se ha planteado como eje principal a la evaluación del desempeño académico, a través de una revisión de los procesos, programas y productos que permitan contar con un panorama de lo que es la institución para encontrar las deficiencias y poder revalorar la Educación Superior, con la finalidad de mejorar al interior de las instituciones de educación Media y Superior. Por lo anterior, el Programas de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) tiene su origen en

1992, año en que es creado por el Gobierno Federal y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el objeto de revalorar la docencia y estimular su desarrollo.

Este programa constituye una “posibilidad de reconocer académicamente al docente, que dedicándose al cumplimiento de esta actividad, obtiene un ingreso adicional en los rubros de calidad académica, dedicación y permanencia en el trabajo que realiza”⁷. Esto es importante dado que el programa ofrece la posibilidad de promover, regular y estimular la productividad académica de los docentes universitarios, estableciendo que la esencia del servicio educativo radica en la función docentes, y es de primordial importancia recuperar los valores inherentes a la enseñanza, así como el prestigio y la compensación económica que permita concebir a la docencia como carrera de vida.

Lo anterior, pone a las instituciones ante la necesidad de valorar en su justa dimensión al conjunto de actividades que realizan los docentes, para mantener una motivación en el desempeño de alta calidad y que permita al académico planear a corto, mediano y largo plazo, su carrera en la docencia, particularmente en aquellas que en este tiempo resultan significativas en cada contexto socio-cultural y por ende en cada contexto universitario. Esto supone que cada universidad ha de precisar los requisitos que en materia de presentación de productos se requiere para la evaluación del docente.

Asimismo, para la operación del programa en cada ámbito institucional, es imprescindible adecuar las normas a los tiempos y circunstancias que vive cada institución, con apego a los lineamientos generales establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Cabe señalar que desde el surgimiento del PROMEP a finales de 1996 y hasta la fecha, el Programa ESDEPED ha tratado de adecuar sus objetivos a los establecidos en el marco PROMEP, para la elaboración de los lineamientos, para que cada institución de educación superior elabore sus reglamentos a través de la SEP y la SHyCP.

En este marco, cada Universidad tiene la facultad de expedir la reglamentación correspondiente y su contenido es objeto de revisión por parte de las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública y SHyCP, en el caso particular de sus diversas disposiciones y en lo general del objeto, procedimientos y criterios de calificación. Para el logro de lo anterior, la SHyCP ha expedido un documento denominado “Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Personal Docente de Educación Media y Superior”, coincidente con el PROMEP y con los propios lineamientos emitidos por la SEP.

De esta forma, tanto el reglamento como la convocatoria que emite cada Universidad, son presentados a la SEP, ante la SESIC, a través de la Dirección de Evaluación y Desarrollo

Universitario; ahí se revisan ambos documentos, se realizan las observaciones correspondientes y se regresa a la Universidad emisora para su corrección. Una vez corregido, la SEP lo envía a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de su ventanilla única para su aprobación; esta instancia, envía un documento que certifica la autorización, con una clave que sirve para la comprobación del recurso económico otorgado a cada institución.

3.4.1. Reglamentos de la Universidad Autónoma de Chiapas.

La Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), cuenta con un reglamento para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ver anexo 1), acorde con las posibilidades de desarrollo de sus profesores y con las necesidades de la propia Universidad, que ha sido debidamente autorizado por la SEP y la SHCP. Este reglamento incluye los artículos emitidos por estas dos instancias y un tabulador diseñado específicamente en respuesta a las condiciones propias de nuestro contexto.

El primero de estos reglamentos fue estructurado en el año de 1992, cuando se inició el Programa y no fue modificado sino hasta 1997, fue motivado por los lineamientos de la SHyCP y en 1999, la SEP establece equivalencia entre PROMEP y el Programa ESDEPED; por ejemplo, en el reglamento del 92, se calificaba a los docentes por letras y, hasta 1996, únicamente se modificaba el tabulador, es decir, los rubros que eran considerados para la evaluación de los docentes. En 1997, se modifica el reglamento y el tabulador, y en 1999, se modifica el tabulador, haciéndolo equivalente al PROMEP y siguiendo sus lineamientos.

En lo que respecta a la bolsa económica otorgada a la UNACH, esta se determina con base en el 30% de las plazas registradas de Profesores de Tiempo Completo con que cuenta la Unidad de Servicios Civiles de la SHyCP. Dado que de 1992 a 1996, la UNACH contaba con muy pocos docentes de tiempo completo, el recurso asignado a la UNACH alcanzaba para todos. En 1997, al ser modificados los rubros de evaluación de los docentes, el tabulador aumenta exageradamente, pero aún es posible distribuir el dinero sin realizar ningún ajuste. Sin embargo, para 1999, el recurso ya no fue suficiente para el número de docentes y para cubrir el puntaje alcanzado por cada uno de ellos; por lo anterior, fue necesario crear un consenso con las Comisiones Evaluadoras para hacer reducciones y ajustar el nivel alcanzado por cada uno de ellos al monto económico otorgado a la UNACH. Este fenómeno se ha venido suscitando año tras año, tanto por el incremento en el número de profesores de tiempo completo, como por el aumento de puntaje otorgado a cada concepto, lo que ha propiciado que los docentes con poca producción alcancen niveles altos. Lo anterior ha sido el eje central del análisis realizado, tratando de encontrar alternativas para que el docente obtenga realmente el pago que le corresponde de acuerdo al nivel alcanzado.

⁷ UNACH. Gaceta Universitaria. Órgano oficial de la UNACH. Año 3, Núm. 5, Nueva Época. Pp. 3.

CAPÍTULO IV

La investigación: Su ruta metodológica

La investigación que da sustento a este trabajo, se ha llevado a cabo, por un lado, al interior de la Universidad Autónoma de Chiapas, pero por el otro, también se han recurrido a diferentes instancias que con su quehacer, determinan algunas condiciones del proceso estudiado, como es la aplicación del Programa ESDEPED. En este tenor, se ha estructurado una ruta metodológica que ha permitido recuperar la información necesaria para dar una explicación al problema identificado, como punto de partida para emprender acciones que hagan viable su solución.

4.1. La naturaleza de la investigación.

La investigación, ha sido estructurada desde un corte cualitativo, tomando como punto de partida el paradigma interpretativo de las ciencias sociales, considerando que los datos cualitativos constituyen un conjunto de elementos no cuantificables, que permiten caracterizar los diferentes factores que problematizan al objeto de estudio, buscando las características relacionadas con la calidad del proceso estudiado.

El modelo interpretativo, atiende a la interacción y a las negociaciones que tienen lugar en las situaciones sociales, y por cuyo medio los individuos definen mutuamente sus expectativas sobre qué comportamientos son adecuados. En cierto sentido, “la finalidad de la ciencia interpretativa y de la ciencia empírico-analítica coinciden: ambas intentan desarrollar teorías sobre los fenómenos sociales. Sin embargo, en el paradigma simbólico, la teoría deja de ser una búsqueda de regularidades sobre la naturaleza del *comportamiento social* para convertirse en la identificación de las *normas* que subyacen a los hechos sociales y los gobiernan”¹, es decir, la ciencia interpretativa se preocupa más por conocer a fondo, las causas que provocan el problema estudiado, explorando al interior de los procesos, para identificar y describir de manera profunda, la naturaleza de la realidad estudiada. No obstante, la ciencia interpretativa es una teoría descriptiva “neutral” sobre los fenómenos sociales. Por descriptiva y neutral se entiende que las teorías interpretativas no se consideran un catalizador para la transformación social. Sin embargo, esta neutralidad no significa que las concepciones subyacentes no contengan implicaciones políticas y prácticas. La neutralidad tampoco significa que los investigadores no puedan adoptar posturas valorativas explícitas sobre el deber-ser; de hecho, lo hacen. No obstante, la postura valorativa se distingue de la postura teórica. La finalidad de la interpretación es objetivar la realidad mediante la reflexión y el acto reflexivo es fundamentalmente distinto de la práctica de la transformación de la realidad.

¹ POPKEWITZ, THOMAS, Paradigma e ideología en investigación educativa. Madrid, Mondatori, 1984.

Dado lo anterior, en la búsqueda de soluciones y, ante las limitantes que presenta la ciencia interpretativa para la transformación de la realidad relacionada con el Programa ESDEPED, se tomó también, como modelo metodológico, a la perspectiva crítica de la ciencia social, que es un enfoque con el que se intentan comprender las rápidas transformaciones sociales del mundo occidental, así como responder a determinados problemas provocados por dichas transformaciones. Aquí, hay que entender que la ciencia crítica es radicalmente sustantiva y normativa además de formal, de tal forma que el modo en que pensamos, argumentamos y razonamos sobre los asuntos sociales repercute en las posibilidades y límites de la acción en la sociedad. De esta forma, la función de la teoría crítica es comprender las relaciones entre valor, interés y acción y, parafraseando a Marx, cambiar el mundo, no describirlo.

Las relaciones entre teoría y práctica, entre hechos y valores, no son directas. La teoría no es prescriptiva como en las ciencias empírico-analíticas. Si lo fuera, desempeñaría una función legitimadora y justificadora de los hechos. Tampoco es meramente descriptiva como la ciencia interpretativa. La práctica supone la adopción de elecciones estratégicas en la negociación política y en la transformación de la realidad.

La concepción de la realidad social propia de la ciencia crítica supone redefinir la idea de sistema y las relaciones entre sistemas. Al igual que ocurre en las ciencias simbólicas, los sistemas no se consideran aisladamente sino en su relación con otros aspectos de la sociedad que afectan a su forma. Se precisa una visión de la dinámica de la totalidad, con sus cuestiones y contradicciones para que los individuos desarrollen un sentido más adecuado acerca de cómo intervenir en las estructuras institucionales y dar forma a sus actividades prácticas. En este sentido, la utilización de este modelo, resultó de gran utilidad, ya que permitió, a partir del proceso de investigación, identificar cuáles eran los elementos que tenían que ser transformados para llegar, desde el punto de vista del investigador, a optimizar el Programa ESDEPED, encaminándolo hacia el mejoramiento de la vida académica en la UNACH.

4.2. La ruta metodológica y sus instrumentos.

A partir de estos principios, se diseñó la ruta metodológica que permitiera conocer la realidad estudiada, mediante el establecimiento de múltiples relaciones entre los factores relacionados con el ESDEPED. Utilizando el método etnográfico, que implica un acercamiento a la realidad estudiada, y a los sujetos involucrados integrándose el investigador como parte misma del problema.

Se consideró la recopilación de información necesaria para llegar a la descripción de la situación que guarda actualmente este programa. Para ello, se tomó como universo de investigación, básicamente a los funcionarios vinculados con su aplicación y desarrollo, considerando que son

quienes cuentan con la experiencia más cercana al respecto, lo que les posibilita a expresar un punto de vista más objetivo.

Con relación a lo anterior, se utilizó como instrumento, básicamente a la entrevista (ver anexo 2), por lo que se realizaron entrevistas a 40 integrantes de la Comisión Evaluadora, 6 catedráticos externos con alto reconocimiento académico de diferentes universidades públicas del país y 20 académicos de las diferentes facultades y escuelas de la UNACH, que básicamente integran el Comité Dictaminador, a 6 Funcionarios de la SHyCP y de la SEP en México, D.F., al anterior Secretario Académico de la UNACH, lo que constituye un universo del 100%. Con los datos obtenidos de las entrevistas, fue posible llevar a cabo un análisis cualitativo en torno a la aplicación del Programa ESDEPED, en el que surgieron algunos indicadores que explican las razones por las cuales, los resultados de las evaluaciones a los docentes se han disparado de la bolsa económica otorgada por la SEP y la SHyCP a la UNACH.

Asimismo, se llevó a cabo un análisis comparativo entre los diferentes reglamentos del ESDEPED, tanto entre los que han existido en la UNACH, como los que han surgido de otras universidades del país, lo que permitió establecer semejanzas y diferencias e identificar las posibles transformaciones futuras.

4.3. Objetivo general.

Conocer cuáles son los problemas que se generan en torno a la aplicación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la UNACH y su impacto en la consolidación del trabajo en los cuerpos académicos y en el mejoramiento de la vida académica, como punto de partida para proponer alternativas de solución.

4.3.1. Objetivos específicos.

1. Contar con un diagnóstico general de la UNACH, en cuanto a:
 - a) Situación actual de los procesos de evaluación aplicados al profesorado.
 - b) El impacto de dichos procesos en la atención a los estudiantes y tiempo de dedicación.
 - c) El significado de la formación académica del profesorado.
2. Lograr la comprensión de los lineamientos generales del PROMEP para su correcta aplicación.
3. Plantear alternativas para el desarrollo del programa ESDEPED, a partir del mejoramiento de las normas y la gestión correspondiente.

4.4. Hipótesis.

El Programa de estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), actualmente no cumple con el propósito de elevar el nivel académico de la UANCH, al ser concebido únicamente como un sobresueldo obtenido a través de la acumulación de papeles y no como un proceso que garantice la productividad académica, lo cual no permite que la UNACH pueda definir su desarrollo en relación con las funciones sustantivas que la subyacen.

Esta hipótesis no es una hipótesis estadística, ni cuantitativa, sino meramente descriptiva y, lo que pretende, es guiar la investigación hacia indicadores que permitan identificar la problemática existente en la aplicación del Programa ESDEPED.

4.4.1. Preguntas de investigación.

A partir de los planteamientos realizados, y como guía para la investigación, fue necesario establecer algunas preguntas de investigación, que permitieran por un lado, delimitar el objeto de estudio, y por el otro, mantener un mismo sentido durante el desarrollo de la investigación. Hay que considerar que las preguntas de investigación nos señalan el camino por el que hemos de conducirnos durante el proceso de investigación, marcando los ejes de análisis para la indagación y resaltando los aspectos más importantes que habrían de considerarse.

Las preguntas de investigación representan, además, puntos esenciales sobre los que hay que prestar mayor atención y respecto a los cuales hemos de mantenernos con los sentidos más abiertos mientras investigamos.

Las preguntas de investigación surgidas de los planteamientos realizados con respecto al tema a investigar y que representaron el eje central del trabajo, son las siguientes:

- ¿Cuales son los criterios bajo los que se lleva a cabo la evaluación al personal docente en la UNACH?
- ¿En qué medida, la aplicación del ESDEPED permite elevar la calidad académica en la UNACH?
- ¿Cómo es concebido el ESEDEPED por los docentes de la UNACH, con relación a su quehacer educativo?
- ¿De qué manera a través del ESDEPED se está garantizando la productividad académica?
- ¿Cuál es la congruencia que existe entre la productividad del docente, los requerimientos del ESDEPED para evaluarlo y el rumbo que requiere tomar al UNACH?

4.5. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

La investigación de campo, como ya se ha mencionado, se basó principalmente en una serie de entrevistas que se aplicaron a los funcionarios responsables del Programa ESDEPED, tanto de la UNACH como de la SEP y de la SHyCP, específicamente, se llevaron a cabo conversaciones con los integrantes de las Comisiones Evaluadoras conformadas por docentes de las Escuelas y Facultades de la UNACH; con los participantes en la Comisión Dictaminadora, integrada por docentes de diferentes universidades públicas del país; con los funcionarios de la SEP, responsables de la verificación de los resultados; con los funcionarios de la SHyCP, encargados de dar seguimiento al procesos para la asignación de recursos y, con el Secretario Académico de la UNACH, quien es responsable del proceso de evaluación docente.

Asimismo, se consideró la propia experiencia del investigador, como responsable operativo del programa, lo cual permitió recuperar información de primera mano en torno a las vicisitudes que se viven durante el proceso de evaluación de los docentes, así como las dificultades que era necesario superar para que el programa se llevase a cabo de manera justa y coherente.

Con todo lo anterior, se recuperó información en torno a diferentes rubros. En lo que respecta a la evaluación del docente, las opiniones que pudieron rescatarse giran en torno a que el reglamento articulado, era en algunos aspectos muy estricto y en otros se presentaba muy abierto; por un lado era estricto dado que solicitaba un mínimo de puntaje en calidad para acceder al nivel, es decir, si no se alcanzaba ese puntaje, se perdía prácticamente la posibilidad de participar; pero al mismo tiempo era muy abierto puesto que no existían requisitos establecidos para la comprobación de la productividad, es decir, los documentos probatorios, las antologías, los apuntes etc., no se sometían a criterios establecidos, la responsabilidad de acreditar o no la documentación presentada, recaía única y exclusivamente en los directores o los secretarios académicos de las escuelas y facultades que eran los encargados de avalar los trabajos de los docentes. Esto tenía como consecuencia, que los trabajos presentados por los profesores, presentaran una gran diversidad, tanto en su contenido como en su organización, ya que eran estructurados desde la propia percepción que de manera aislada, había construido cada profesor y únicamente se aplicaba el criterio de la Comisión dictaminadora para discernir si era aceptado o no; por lo que no se llevaba a cabo una dictaminación uniforme en torno a la productividad del docente.

Respecto al tabulador, durante las entrevistas se abordó lo relacionado con los conceptos a evaluar y el puntaje otorgado a cada uno. Es decir, entre los conceptos a evaluar, hay procesos que no se realizan en la universidad, tales como patentes, investigación con financiamiento externo (hay muy pocas), dirección de tesis doctoral, tutorías; pero que sin embargo, al ser incluidos en el tabulador, son aspectos que quedan sin ser evaluados, ocasionando algunas complicaciones en el momento de la valoración.

Por otra parte, hay apoyos que se duplican, por ejemplo las direcciones de tesis y la participación en exámenes profesionales, ya que por esto, el docente recibe un pago adicional a su salario, pero al mismo tiempo, es considerado válido en el ESDEPED. Hay además, actividades que realizan los docentes, pero que no están considerados en el tabulador, tales como el apoyo al examen de admisión, las prácticas, las exposiciones plásticas propias de la Arquitectura, los manuales prácticos, el paquete didáctico, que son actividades que cotidianamente realiza el docente y que enriquecen su práctica educativa, elevando la calidad académica de la universidad.

Con relación a la bolsa económica otorgada a la UNACH, se llegó a la conclusión de que, dado el incremento de profesores de tiempo completo durante los últimos años, actualmente esta bolsa económica no alcanza para cubrir el puntaje alcanzado por los docentes, por lo que es necesario buscar mecanismos para su ajuste, sin tener que sacrificar parte del puntaje obtenido. Cabe señalar que en el año 2006, solo participarán en el Programa ESDEPED quienes tengan el perfil mínimo deseable (grado de maestro), lo que reducirá la participación de manera considerable y por ende, facilitará la distribución de los recursos; sin embargo, hasta el 2005, este fenómeno seguirá repitiéndose, por lo que hay que buscar mecanismos para controlarlo sin tener que negociar con los docentes la reducción de los niveles alcanzados y que reciba lo que realmente corresponde al nivel alcanzado.

Aunado a lo anterior, como se observa en los cuadros que siguen, los rubros en el tabulador y el puntaje otorgado a cada uno de ellos se han modificado a lo largo de los años, disparándose enormemente, lo que ha ocasionado que el docente alcance mayor puntaje con menor o igual productividad, siendo esto otro factor importante que dificulta la distribución de los recursos.

RUBRO: CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA.

1.- DOCENCIA (Nivel y Grado Académico).

C O N C E P T O	P U N T A J E S		
	1996	1999	2001
Licenciatura	20	30	30
Especialidad	30	70	70
Candidato a Maestro	35	50	50
Maestría	40	70	70
Candidato a Doctor	50	90	90
Doctor	75	120	120

1.1.- DOCENCIA (Enseñanza-aprendizaje)

C O N C E P T O	P U N T A J E S		
	1996	1999	2001
Apunte	5	20 (máximo 1)	20 (uno por materia)
Antologías	10	5 (máximo 1)	5 (uno por materia)
Impartición de cursos	2 (máximo 4)	5 (máximo 8)	5 (máximo 4)
Diplomados	10	15	15 (máximo 2)

2.- INVESTIGACIÓN.

C O N C E P T O	P U N T A J E S		
	1996	1999	2001
Publicación de artículos	7	10 (artículos locales) 40 (artículos internacionales)	10 (artículos locales) 40 (artículos internacionales)
Vinculación con el entorno	12	40	40

3.- TUTORIAS.

C O N C E P T O	P U N T A J E S		
	1996	1999	2001
Dirección de Tesis			
Licenciatura	5 (máximo 3)	25 (máximo 2)	25 (máximo 4)
Posgrado	5 (máximo)	Especialidad 25 Maestría 40 Doctorado 50	Especialidad 25 Maestría 40 Doctorado 60
Jurado de examen profesional y de grado	2 (máximo 6)	5 (máximo 4)	5 (máximo 4)

4.- PARTICIPACION DE CUERPOS COLEGIADOS

C O N C E P T O	P U N T A J E S		
	1996	1999	2001
Revisión y actualización de planes de estudio	10	20	20
Comisiones académicas	5 (máximo 2)	20	20 (máximo 2)
Organización de eventos académicos	7.5	Nacional 10 Internacional 15	Nacional 10 Internacional 15

RUBRO: PERMANENCIA EN LA ACTIVIDAD DE LA DOCENCIA

C O N C E P T O	P U N T A J E S		
	1996	1999	2001
Permanencia (se divide en 2)	100	200	200
1.- Antigüedad	2 puntos por año	15 puntos por año (11 años en adelante 200 puntos)	15 puntos por año (11 años en adelante 200 puntos)
2.- Exclusividad	50	Desaparece	Desaparece

RUBRO: DEDICACIÓN EN LA DOCENCIA

C O N C E P T O	P U N T A J E S		
	1996	1999	2001
Carga Académica	132	200	200
Licenciatura		4 horas : 100 5-8 horas: 150 9-15 horas: 200	4 horas : 100 5-8 horas: 150 9-15 horas: 200
Maestría-Doctorado		4 horas: 150 5 horas 200	4 horas: 150 5 horas: 200

En cuanto a la función del reglamento, de aumentar la calidad de la educación, las Comisiones Evaluadoras y las autoridades entrevistadas, también tienen un vacío, en tanto que son juez y parte dentro del proceso, por lo que les resulta difícil expresar una opinión y tienen que adaptarse a la reglamentación; en cuanto a los dictaminadores externos, manifestaron que efectivamente, hay que ser cuidadosos con lo que se refiere a elevar la calidad de la educación, dado que en este sentido, hay que definir el rumbo que ha de tomar la universidad durante los próximos años e impulsar en ese sentido también la evaluación docente, ya de un u otra manera, el quehacer de los profesores es lo que determina hacia donde se dirigirá el avance.

A manera de ejemplo, cabe referir el reglamento del programa correspondiente a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), que aunque es una universidad considerada federalista, cuenta con un reglamento que ha permitido elevar la calidad en las funciones sustantivas de la universidad; es decir, el reglamento, tanto teórica como prácticamente, considera la posibilidad de valorar en que aspecto es necesario fortalecer los procesos, de tal manera que si la docencia empieza a decaer, se aplica más puntaje a este rubro, fortaleciéndose donde más endebles se encuentran. Esto supone que permanentemente han de desarrollarse procesos de evaluación institucional que permitan recuperar información acerca del quehacer docente y el impacto que tiene para elevar la calidad de la educación superior. Por ejemplo, algunas universidades, a través de la aplicación del programa, fortalecen la obtención de grado, pero al mismo tiempo, reconocen el quehacer docente y promueven la investigación a partir de la organización de los rubros a evaluar. Con ello, además, favorecen la consolidación de los cuerpos académicos, cumpliendo con todos los lineamientos de la SEP. Esto ha tenido como consecuencia que, en reconocimiento al trabajo realizado por estas universidades, en torno a elevar la calidad de la educación superior, se aumente la bolsa económica del Programa ESDEPED de manera considerable, impactando también en la economía de los docentes.

Lo anterior hace suponer que la UNACH requiere, por una parte, definir el rumbo que ha de tomar a partir de identificar sus fortalezas y debilidades, pero por el otro, sería necesario impulsar, a través del ESDEPED, el desarrollo real de sus funciones sustantivas, propiciando que la carrera docente sea vista como una carrera de vida.

Como resultado de la investigación y, a partir del análisis realizado, al confrontar las diferentes opiniones con la realidad vivida en la UNACH, puede determinarse que es necesario diseñar un nuevo Reglamento que impulse realmente la productividad del docente para elevar la calidad de la Educación Superior y marcar parámetros reales acerca del rumbo que ha de tomar la UNACH.

CAPÍTULO V

Propuesta de nuevo Reglamento para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Como ha podido observarse, el programa ESDEPED, es en gran medida, el mecanismo por medio del cual se busca que los docentes, al ser evaluados, fortalezcan su práctica educativa y su trayectoria en las universidades, a partir de la búsqueda de alternativas viables para la optimización de la vida universitaria. En este sentido, la evaluación ha de ser el reflejo de la calidad académica en las universidades; sin embargo, también se ha visto que este proceso de evaluación, en la UNACH ha sido llevado por caminos que han dificultado el pago justo a la trayectoria del docente, dado que a pesar de alcanzar ciertos puntos, tienen que realizarse recortes, de tal forma que el pago a los maestros se ajuste a la bolsa presupuestal otorgada por la SEP. Es por ello que, considerando que cada universidad puede modificar su propio reglamento, tanto para impulsar el rubro que más necesite, ya sea docencia, investigación, tutorías o participación en cuerpos colegiados, como para adecuar la distribución de los recursos, cobra importancia el hecho de estructurar un nuevo reglamento en el que, si bien es cierto, cambian tanto los rubros a evaluar, como el puntaje otorgado, también se garantiza que el docente va a recibir el apoyo correspondiente al nivel obtenido.

Esta propuesta por tanto, ha sido diseñada de tal manera que el docente pueda alcanzar niveles importantes en su evaluación, pero sin que ello represente un desfase con relación a la bolsa presupuestal otorgada por la SEP. Ello representa la posibilidad de que el docente, al ser evaluado, sepa realmente cual es el apoyo real que ha de recibir, a partir del nivel alcanzado y que, además, representa la posibilidad, también real, de elevar la calidad académica en la UNACH.

Objetivo General,

Elevar la calidad de la educación en la UNACH, otorgando al docente, el apoyo correspondiente a su desempeño y productividad, alcanzando niveles reales en los procesos de evaluación, que han de impactar directamente en la naturaleza de su quehacer.

Objetivos particulares.

1. Revalorar la calidad de la docencia ejercida en la UNACH.
2. Revalorar la dedicación del docente a su quehacer.
3. Revalorar la permanencia del docente en la institución a la que pertenece.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1º.- Este Reglamento tiene por objeto determinar los mecanismos de aplicación del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)** de conformidad con los lineamientos de las Secretarías de Educación Pública y de Hacienda y Crédito Público del Gobierno Federal.

El programa a que alude el párrafo anterior tiene como objetivo fundamental revalorizar y estimular el desarrollo de la carrera docente, a fin de incrementar la calidad, la dedicación y la permanencia de los académicos en el desempeño de sus actividades.

La denominación de las Dependencias señaladas en el presente ordenamiento se entenderán como las propias de la Universidad Autónoma de Chiapas, conforme lo dispuesto por su Ley Orgánica y su Estatuto General.

Artículo 2º.- El presente Reglamento se aplicará para evaluar la productividad académica correspondiente a los semestres completos comprendidos en el período que se evalúa.

Artículo 3º.- Los interesados en los beneficios del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, deberán cumplir con el objetivo y las disposiciones contenidas en este Reglamento.

Artículo 4º.- El programa cuya aplicación regula el presente Reglamento, está destinado al personal docente de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares.

Artículo 5º.- Los interesados en participar en el programa a que se refiere el presente Reglamento deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser personal docente (técnico o profesor de carrera, asociado o titular) con nombramiento de Tiempo Completo.
- b) Tener como mínimo un año de antigüedad en la Universidad, como personal docente de tiempo completo, cumplido el día que establece la convocatoria como fecha límite del período a evaluar
- c) Tener mínimo el grado de maestría de acuerdo al PROMEP.
- d) Cubrir una carga mínima frente a grupo de 4 H.S.M.
- e) Tener la constancia de actualización del banco de datos del personal docente expedida por la Secretaría Académica.

El banco de datos a que alude en el inciso e de este Artículo será un módulo especial de servicio académico reforzado con los sistemas de cómputo, archivo y custodia de documentos, constancias y certificaciones, de uso general para el personal docente de la Universidad Autónoma de Chiapas y de auxilio específico para la simplificación de trámites que el programa a que se refiere el presente Reglamento requiera, a fin de unificar mediante consulta y actualización permanentes la información relativa al perfil del Personal docente y su operación estará a cargo de la Secretaría Académica.

Artículo 6°.- Conforme a lo dispuesto por el Artículo 4° de este Reglamento, los docentes de carrera asignados a funciones de investigación podrán ser considerados dentro del programa que regula el mismo siempre y cuando dicha actividad incluya o se complemente con la impartición de 4 H.S.M. de clases frente a grupo.

Asimismo, también podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia de clases frente a grupo.

Artículo 7°.- Para alcanzar los beneficios del programa, se entenderá como actividad docente exclusivamente la relacionada con la impartición de clases frente a grupo, independientemente de otras denominaciones académicas de dicha función.

Artículo 8°.- Tendrán derecho también a participar en este programa los docentes que estén gozando de año sabático, pero que hayan realizado labores académicas con un mínimo de 4 horas-semana-mes de clases frente a grupo, durante el tiempo que se evalúa, siempre y cuando presenten su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la institución

Artículo 9°.- Los becarios PROMEP no podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Al concluir su beca podrán participar bajo las condiciones que se señalan en el presente reglamento.

Artículo 10°.- Los criterios de evaluación a partir de los que se derivarán indicadores, ponderaciones, juicios de valor y calificaciones, serán: la calidad en el desempeño de la docencia, la dedicación a la docencia y la permanencia en las actividades en la docencia del trabajo docente. En todos los casos los tres elementos habrán de tomarse en cuenta siempre en forma concurrente, integrando necesariamente cada elemento con su puntuación calificativa mínima, como condición imprescindible para ingresar al Programa. La valoración porcentual de los criterios de evaluación a que se refiere la presente disposición, se ajustará a lo dispuesto por el Artículo 57° de este Reglamento.

Artículo 11°.- El gobierno federal proporcionó a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al "Desempeño Docente", se tomó como base para la asignación de recursos el periodo abril-diciembre de 1997, hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el Art. 4° de este Reglamento. Se consideró como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes al 1 de abril de 1997, en el Distrito Federal.

A partir de 1998 y los subsecuentes años, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Servicio Civil de la SHCP.

Artículo 12°.- Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante ampliación líquida para cubrir importes del estímulo y que formen parte del presupuesto regularizable, serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará –previa justificación ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público- la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 “Servicios Personales” como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

Con base en los lineamientos generales, sólo existen cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consisten en:

- a) Recursos fiscales para las categorías de personal de tiempo completo.
- b) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Servicio Civil.
- c) Ingresos Propios.
- d) Aportaciones del gobierno estatal.

Para aplicación de los recursos especificados en el Art. 12°, incisos b, c y d deberá reportarse a la Unidad de servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Autónoma Chiapas, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizados para su ejercicio en este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por naturaleza de su origen.

Artículo 13°.- El monto del estímulo para cada beneficiario del programa de tiempo completo dependerá del puntaje obtenido en la evaluación de su desempeño mediante el cual ubicará en uno de los niveles señalados en el Artículo 16° del presente Reglamento.

Artículo 14°.- En el caso de que la Universidad Autónoma de Chiapas cuente con recursos adicionales por ingresos propios, reducción del capítulo 1000 “Servicios Personales” o por aportaciones del gobierno estatal; podrá incluirse en el programa de estímulos, al personal docente de medio tiempo, debiendo especificarse de esta manera en la convocatoria correspondiente.

Artículo 15°.- Cuando ocurran las condiciones a que se refiere el artículo anterior, los académicos de medio tiempo se sujetarán a los mismos requisitos que señala el presente ordenamiento, con excepción de los exigidos para calificar el rubro de permanencia en lo que al número de horas-semana-mes de labores académicas se refiere.

La vigencias del estímulo al Desempeño Docente que se asignen al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del 1° de abril de cada año. Con base en lo anterior y afecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio de cada año la Universidad Autónoma de Chiapas presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo

completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

Artículo 16°.- El monto de los estímulos al desempeño del personal docente se ajustará al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y su actualización se hará cada 1° de abril. En ningún caso el estímulo podrá ser inferior a uno ni superior a catorce salarios mínimos y el tabulador que regirá para su aplicación será el siguiente:

Nivel	Puntuación	Monto (en salarios mínimos del D.F.)
I	301-400	1
II	401-500	2
III	501-600	3
IV	601-700	4
V	701-800	5
VI	801-850	7
VII	851-900	9
VIII	901-950	11
IX	951-1000	14

CAPÍTULO II

DE LA CONVOCATORIA Y DE LA SOLICITUD

Artículo 17°.- La publicación de la convocatoria a la participación en el Programa a que alude este ordenamiento, se realizará dentro de los primeros 90 días de cada año. Estará a cargo de la Secretaría Académica de la Universidad Autónoma de Chiapas y señalará en todo caso el propósito de los estímulos, quiénes podrán participar, niveles y montos de los estímulos, factores a evaluar, fecha y lugar de entrega de las solicitudes y periodicidad del pago.

Artículo 18°.- A partir de la publicación de la convocatoria a que alude el Artículo anterior, los miembros del personal docente que reúnan los requisitos señalados por el presente Reglamento, podrán solicitar su participación en el Programa, adjuntando la documentación respectiva ante la Dirección de su Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción, en los términos que la misma convocatoria señale, para ser remitida a la Comisión Evaluadora en un plazo no mayor de 15 días hábiles.

Artículo 19°.- La documentación que deberá presentar el interesado será la siguiente:

1. Solicitud de ingreso al Programa manifestando su expresa conformidad con el proceso de evaluación.
2. El formato de relación y acreditamiento suficiente de los criterios de evaluación a que se refiere el Artículo 10° de este ordenamiento.
3. Los documentos probatorios de la formación y de las actividades desarrolladas en aspectos de calidad académica, conforme a lo que establece el Capítulo III del presente Reglamento.

CAPÍTULO III

DE LAS COMISIONES EVALUADORAS

Artículo 20º.- Las Comisiones Evaluadoras son los órganos universitarios que el presente Reglamento instituye con el objeto de calificar el desempeño del docente en tres aspectos: Calidad Académica, Dedicación y Permanencia conforme al tabulador y a la documentación entregada por las autoridades de la facultad, escuela, departamento o centro de adscripción.

Artículo 21º.- Los Directores, Coordinadores y Titulares de cada una de las Facultades, Escuelas y Departamentos, organizarán la integración de y funcionamiento de su Comisión Evaluadora, en el mes de febrero de cada año. Serán integrantes de estos órganos:

- I. El Secretario Académico
- II. Los consejeros técnicos docentes y
- III. Los consejeros universitarios docentes.

En el caso de los Departamentos de Lenguas, se formarán con el Coordinador del Departamento y los Coordinadores de cada idioma.

Para las facultades o escuelas, donde el número de miembros de la Comisión Evaluadora sea mayor a nueve integrantes, ésta se integrará por los profesores de tiempo completo y en igualdad de circunstancias los de mayor antigüedad.

Las Comisiones Evaluadoras durarán hasta cuatro evaluaciones al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y no podrán ser reelectos con excepción del Secretario Académico de la Facultad o Escuela.

Artículo 22º.- Además de los miembros referidos en el artículo anterior ante cada Comisión Evaluadora habrá un representante de la Secretaría Académica que certificará el proceso.

Artículo 23º.- El cargo de miembro de una Comisión Evaluadora es de carácter honorario, personal e intransferible.

Artículo 24º.- No podrán formar parte de las Comisiones Evaluadoras quienes desempeñen cargos de dirección o representación en los órganos sindicales de la Universidad o que hayan desempeñado estos cargos en los últimos dos años.

CAPÍTULO IV

DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES EVALUADORAS.

Artículo 25º.- El funcionamiento de las Comisiones Evaluadoras se sujetará a las siguientes normas:

- a) Los miembros de cada Comisión Evaluadora elegirán entre sí al Presidente y al Secretario de la misma.
- b) En caso de ausencia del Presidente o del Secretario, la Comisión designará entre sus miembros al Presidente o al Secretario de la sesión.

- c) Las sesiones serán convocadas por el Presidente de la Comisión y en la imposibilidad de éste, por el Secretario. Las sesiones serán de carácter privado y confidencial.
- d) Las Comisiones evaluadoras deberán sesionar con la presencia de cuando menos dos tercios de sus miembros.
- e) Las resoluciones tendrán validez cuando se cuente con al menos dos tercios de los votos de los miembros presentes. En ningún caso serán considerados los votos de los miembros ausentes.
- f) Las evaluaciones y puntajes se emitirán por escrito; deberán ser foliados y firmados por el Presidente y el Secretario de la Comisión o en su defecto, por los integrantes de la sesión.

Artículo 26°.- Las Comisiones Evaluadoras podrán integrar subcomisiones entre sus miembros para el análisis de los casos que así lo requieran. Sin embargo, las evaluaciones siempre serán emitidas por el pleno.

Artículo 27°.- Las Comisiones Evaluadoras sesionarán con la frecuencia que requiera la realización de su trabajo.

Artículo 28°.- Los Presidentes de las Comisiones Evaluadoras tendrán las facultades necesarias para conducir las sesiones y procurar que las mismas se desarrollen con orden, precisión y fluidez.

Artículo 29°.- El representante de la Secretaría Académica certificará que el proceso llevado a cabo por la Comisión Evaluadora se apegue a los lineamientos establecidos por el presente Reglamento.

Artículo 30°.- Los Secretarios de las Comisiones Evaluadoras tienen la obligación de realizar los trámites necesarios para el desahogo del orden del día, certificar que haya quorum, computar los votos emitidos por los miembros presentes, levantar la minuta correspondiente, así como mantener un registro foliado de los dictámenes que se emitan.

Artículo 31°.- Las Comisiones Evaluadoras rendirán cada año ante la Secretaría Académica, un informe para analizar las labores desarrolladas durante ese período. Dicho informe deberá contener el número de sesiones celebradas y el promedio de asistencia a las mismas y además:

- a) Número de solicitudes recibidas por Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción.
- b) Criterios utilizados al emitir los puntajes correspondientes.
- c) El puntaje obtenido por cada solicitante en cada rubro conforme al tabulador del Capítulo XI de éste Reglamento.
- d) Lapso promedio transcurrido entre la fecha de recepción de la documentación por la Comisión Evaluadora y la calificación.
- e) El expediente completo de cada solicitante con los comprobantes relativos al tiempo evaluado.

- f) Análisis de la información contemplada en las fracciones anteriores y las circunstancias dadas con relación a las actividades a su cargo.

Artículo 32°.- Las Comisiones Evaluadoras contarán para la realización de sus objetivos con la información y el apoyo administrativo de la Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción, así como de otras Dependencias de la Universidad Autónoma de Chiapas.

CAPÍTULO V

DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES

Artículo 33°.- Los Comités Dictaminadores son los órganos universitarios encargados de emitir la resolución final para la determinación de los beneficiarios del Programa y se integrarán en cada periodo de evaluación con tres miembros titulares y sus respectivos suplentes que serán los siguientes:

- I. Un representante de los maestros o su suplente de la Facultad, Escuela o Departamento nombrado por ellos mismos y que haya formado parte de la Comisión Evaluadora.
- II. El funcionario legalmente acreditado por la Secretaría Académica o su suplente.
- III. Un asesor o su suplente designado por el Rector, externo a la Facultad, Escuela, Departamento y de ser posible a la propia Universidad Autónoma de Chiapas, quien deberá gozar de experiencia, reconocido prestigio y producción académica en el área de conocimiento de que se trate.

Artículo 34°.- El cargo de miembro de un Comité Dictaminador será de carácter honorario, personal e intransferible.

Artículo 35°.- No podrán formar parte del Comité Dictaminador: el Rector, el Secretario General, el Secretario Académico, el Secretario Administrativo, los Secretarios Académicos y Directores de las Facultades, Escuelas, Departamentos o Centros de adscripción, Directores Generales de Rectoría y aquellos que ejerzan cargos de dirección o representación en los Órganos Sindicales de la Universidad.

CAPÍTULO VI

DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES

Artículo 36°.- El Comité Dictaminador revisará la congruencia entre los puntajes obtenidos por la Comisión Evaluadora y la documentación comprobatoria, así como las impugnaciones que ésta o los interesados generen, usando siempre las disposiciones del presente Reglamento y su tabulador, procediendo a su dictamen.

Artículo 37°.- En caso de controversia, impugnación, omisión o imprecisión, derivadas de los informes y contenidas en las propuestas de la Comisión Evaluadora, el Comité Dictaminador emitirá de inmediato las observaciones correspondientes y las remitirá al órgano en el que se generaron, para su conocimiento y análisis.

Artículo 38°.- En caso de inconformidad de la Comisión Evaluadora, ésta a través de su representante, presentará en un término de cinco días hábiles a partir de la emisión del dictamen su apelación al Comité Dictaminador, que analizará el caso y lo discutirá con el presidente de la Comisión Evaluadora.

Artículo 39°.- En caso de que prevalezca la controversia, el fallo del asesor externo será determinante para resolverla en definitiva.

CAPÍTULO VII

DE LA EVALUACIÓN Y EL DICTAMEN

Artículo 40°.- La Comisión Evaluadora, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de aquel en que reciba la solicitud y documentación, deberá decidir si el aspirante califica para ingresar al programa y el puntaje que propone, sugiriendo la asignación de puntos conforme al tabulador del Capítulo XI del presente Reglamento.

Artículo 41°.- La Comisión turnará al Comité Dictaminador el expediente con la puntuación propuesta en un plazo no mayor de 5 días hábiles; después de este plazo, el Comité Dictaminador no recibirá ninguna documentación.

Artículo 42°.- Los miembros de las Comisiones Evaluadoras o del Comité Dictaminador que soliciten ingresar al programa, deberán excusarse del conocimiento y resolución de su propio caso, absteniéndose de participar en la sesión, sin que el quórum se vea afectado.

Artículo 43°.- El Comité Dictaminador, dentro de los diez días hábiles posteriores a la emisión de la puntuación por la Comisión Evaluadora, remitirá a ésta su dictamen al respecto, con base en este Reglamento.

Artículo 44°.- La Comisión Evaluadora, con base en la resolución del Comité Dictaminador, revisará las puntuaciones y remitirá a éste las inconformidades de los puntos obtenidos en la calificación final, en un plazo no mayor de cinco días hábiles; transcurrido este plazo, el Comité Dictaminador no considerará ninguna observación proveniente de la Comisión Evaluadora correspondiente y su resolución se considerará como definitiva.

Artículo 45°.- La Secretaría Académica publicará, en los términos señalados por la convocatoria a que se refiere el Artículo 17 de este Reglamento, la relación de docentes beneficiarios con base en los puntajes obtenidos y su ubicación en los diferentes niveles conforme al Artículo 16° del presente Reglamento, a partir de las resoluciones definitivas de los Comités Dictaminadores y procederá de inmediato a tramitar el procedimiento de pago de los estímulos a través del Despacho de la Rectoría.

CAPÍTULO VIII

DEL PAGO

Artículo 46°.- Satisfechos los procedimientos señalados en los Capítulos Séptimo y Octavo del presente Reglamento, el Despacho de la Rectoría solicitará al Comité Permanente de Finanzas proceda a cubrir mensualmente el estímulo respectivo, mediante un procedimiento administrativo diferente al pago de sueldos. Para los efectos de la presente disposición y en caso de atrasos en la ministración de recursos federales, se observarán las reglas administrativas relativas al pago retroactivo de obligaciones.

Artículo 47°.- El pago de este estímulo es independiente de los sueldos y salarios, y ajeno a toda negociación o participación gremio sindical o estudiantil.

Artículo 48°.- El disfrute del estímulo asignado tendrá una vigencia de un año fiscal a partir del 1 de abril del año inmediato posterior al que se evalúa hasta el 31 de marzo del siguiente año y se pagará mensualmente mediante cheque bancario y en nómina especial con el gravamen correspondiente.

Artículo 49°.- Los académicos que desempeñen cargos de gestión universitaria en la administración central superiores y de mandos medios, excepto jefes de departamentos, subdirectores, homólogos o equivalentes, de la Universidad Autónoma de Chiapas, y que al dejar de cumplir dicha función se reincorporen a la actividad académica, podrán incorporarse directamente al máximo nivel logrado por los docentes de su facultad o escuela teniendo como límite el nivel VIII del Programa para el año fiscal que corresponda, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo en la Universidad.
- b) Que tengan nombramiento de profesor de tiempo completo con base en las categorías descritas en el Artículo 4°, al momento de incorporarse a la administración académica.
- c) Que tengan un mínimo de 20 años de antigüedad como Académicos en la Universidad Autónoma de Chiapas y cuando menos 3 años ininterrumpidos de antigüedad en el encargo de gestión.
- d) Este personal podrá incorporarse al programa cuando termine su función, otorgándose el estímulo por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo, posteriormente el exdirectivo deberá someterse a una evaluación bajo las condiciones que se señalan en el Reglamento del Programa de Estímulos.

CAPÍTULO IX

DE LA CANCELACIÓN DEL ESTÍMULO

Artículo 50°.- El estímulo podrá ser cancelado en forma temporal o en forma definitiva, conforme a las causales que se señalan en las siguientes disposiciones:

Artículo 51°.- Serán causas de cancelación temporal del estímulo:

- I. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución.
- II. El goce de licencia sin goce de sueldo por un periodo no mayor a 6 meses durante el año fiscal o de disfrute del estímulo
- III. El goce de beca otorgada por la Universidad con descarga académica.
- IV. Por cubrir comisiones oficiales.

Artículo 52°.- Serán causas de cancelación definitiva del estímulo:

- I. La terminación o suspensión de la relación laboral, excepto en el caso de año sabático.

- II. La condena de alguna sanción por parte de la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario.
- III. La acumulación del 10% de inasistencias no justificadas en clases frente a grupo en un ciclo escolar.
- IV. La falsedad comprobada en la documentación presentada.
- V. El incumplimiento en las relaciones de trabajo, declaradas por la autoridad competente.
- VI. La extinción del Programa dictaminada por la Secretaría de Educación Pública.
- VII. Las violaciones a cualquiera de los ordenamientos que integran la Legislación Universitaria.
- VIII. La separación definitiva o temporal del servicio derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- IX. El desempeño de comisiones oficiales y cargos públicos fuera de la Universidad.

Artículo 53°.- La información recabada por el Director o por el Secretario Académico de cada Facultad, Escuela o Departamento, será enviada a la Secretaría Académica, la cual tendrá la competencia para conocer y resolver los casos de cancelación del estímulo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior. Si procede la cancelación del estímulo, se comunicará al interesado y al Rector para la suspensión del pago. Este acuerdo será inapelable.

Artículo 54°.- Tendrán derecho a conservar el estímulo los docentes que habiendo sido evaluados, estén ausentes de la Universidad por motivo del disfrute del año sabático.

Artículo 55°.- Los recursos que para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente regula la presente disposición, autoricen la SEP y SCHP conforman la bolsa única a distribuir y en su caso se harán los ajustes proporcionales a dicho Programa.

CAPÍTULO X TABULADOR

Artículo 56°.- Los aspectos a evaluar para otorgar el estímulo se considerarán de acuerdo a la siguiente puntuación y porcentaje:

				<i>Puntos</i>
				Máximo
1	Permanencia	20%		200
2	Dedicación	20%		200
3	Calidad Académica	60%		600

Artículo 57°.- La participación en el Programa por lo que respecta al rubro de Calidad Académica estará condicionada, en los términos del Artículo 56° de este Reglamento, a la obtención de un puntaje mínimo conforme a la siguiente tabla:

Puntuación	Puntaje Mínimo en Calidad Académica	Nivel	Salarios
301-400	181-240	I	1
401-500	241-300	II	2
501-600	301-360	III	3
601-700	361-420	IV	4
701-800	421-480	V	5
801-850	481-510	VI	7
851-900	511-540	VII	9
901-950	541-570	VIII	11
951-1000	571-600	IX	14

ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

Artículo Primero.- El presente se aplicará una vez aprobado por la CONAEVA, validado y registrado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al día siguiente de su publicación en la Gaceta Universitaria y/o en el periódico Universo, editados por la Universidad Autónoma Chiapas.

Artículo Segundo.- En las evaluaciones del 2001 al 2005 se aceptará como grado mínimo el título de licenciatura. A fin de cumplir con los objetivos del PROMEP, a partir del 2006 sólo podrán participar en el Programa de Estímulos los docentes que tengan el perfil mínimo aceptado por el PROMEP.

Artículo Tercero.- La Rectoría, previo consenso con las comisiones evaluadoras de las Facultades y escuelas de la Universidad, podrá compartir las actividades de distribución de los recursos que la bolsa económica contempla.

Dado en la sede de la Universidad Autónoma de Chiapas, en Colina Universitaria de la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los quince días del mes de marzo del año dos mil tres.

TABULADOR DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS

A.- CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE (600 puntos máximos)

C O N C E P T O		Puntuación máxima
1.- DOCENCIA (enseñanza-aprendizaje)		200
1.1	Paquete didáctico. 20 puntos por paquete	40
1.2	Notas de curso. 20 puntos por nota	40
1.3	Manual de práctica. 10 puntos por manual.	20
1.4	Antología comentada. 5 puntos por antología.	20
1.5	Libro de texto. 50 puntos por libro.	50
1.6	Capítulo de libro de texto. 15 puntos por capítulo.	30
1.7	Edición de libro de texto. 15 puntos por libro.	30
1.8	Material de apoyo didáctico. 10 puntos por material.	20
1.9	Guión o plan de clases. 5 puntos por guión.	10
1.10	Paquete computacional (incluye hipertexto). 40 puntos por paquete.	40
1.11	Programa computacional (incluye hipertexto). 25 puntos por programa.	25
1.12	Traducción de libros. 15 puntos por libro.	30
1.13	Traducción de material de apoyo didáctico. 10 puntos por traducción.	20
1.14	Obra plástica, arquitectónica o de diseño expuesta en público. 30 puntos por obra.	60
1.15	Guión de cine, radio, televisión o especialización 20 puntos por guión.	40
1.16	Distinción otorgada por cuerpo colegiado por el desempeño de labores de docencia. 30 puntos por distinción.	30
1.17	Curso de actualización, diplomado o especialización. 0.5 puntos/hora (curso no menor de 20 horas).	50
1.18	Conferencia de divulgación o plática promocional. 12 puntos por conferencia. 6 puntos por plática promocional de carrera.	24 24 12
1.19	Elaboración o modificación de plan de estudios de Licenciatura o Posgrado. 100 puntos por Plan de Nueva Creación. 75 puntos por Plan Modificado. 50 puntos por Plan Adecuado.	100 100 75 50
1.20	Elaboración o modificación de carta descriptiva de licenciatura, de educación continua, posgrado o de educación abierta o no escolarizada. 20 puntos por Elaboración. 15 puntos por Modificación.	40 40 30

C O N C E P T O		Puntuación máxima
1.- DOCENCIA (nivel y grado académico)		120
1.21	Licenciatura	30
1.22	Maestría. (La especialidad en salud equivale a la maestría).	70
1.23	Candidato a Doctor	90
1.24	Doctor	120

C O N C E P T O		Puntuación máxima
2.- INVESTIGACIÓN		120
2.1	Inicio de proyecto de investigación con financiamiento interno. 10 puntos responsable (por proyecto). 5 puntos participante (por proyecto).	10 10 5
2.2	Inicio de proyecto de investigación con financiamiento externo. 20 puntos responsable (por proyecto). 10 puntos participante (por proyecto).	20 20 10
2.3	Conclusión de proyecto de investigación o vinculación con financiamiento interno con reporte final. 15 puntos responsable (por proyecto). 5 puntos participante (por proyecto).	15 15 5
2.4	Conclusión de proyecto de investigación o vinculación con financiamiento externo con reporte final. 20 puntos responsable (por proyecto). 10 puntos participante (por proyecto).	20 20 10
2.5	Participación técnica en proyecto de investigación o vinculación. 3 puntos por mes por participante no menor de 10 horas semana.	12
2.6	Artículo científico arbitrado. 10 puntos por artículo en revista local. 20 puntos por artículo en revista nacional. 25 puntos por artículo en revista internacional.	50 20 40 50
2.7	Comunicaciones cortas. 5 puntos por comunicación en revista local con arbitraje. 10 puntos por comunicación en revista nacional con arbitraje. 15 puntos por comunicación en revista internacional con arbitraje.	30 10 20 30
2.8	Artículos de revisión. 7.5 puntos por artículo en revista local con arbitraje. 15 puntos por artículo en revista nacional con arbitraje. 25 puntos por artículo en revista internacional con arbitraje.	50 15 30 50
2.9	Estudio de casos. 10 puntos por estudio en revista local con arbitraje. 15 puntos por estudio en revista nacional con arbitraje. 20 puntos por estudio en revista internacional con arbitraje.	40 20 30 40
2.10	Editoriales. 5 puntos por editorial en revista local con arbitraje. 10 puntos por editorial en revista nacional con arbitraje. 15 puntos por editorial en revista internacional con arbitraje.	30 10 20 30
2.11	Cartas al editor. 3 puntos por carta en revista local con arbitraje. 6 puntos por carta en revista nacional con arbitraje. 9 puntos por carta en revista internacional con arbitraje.	18 6 12 18
2.12	Libro especializado. 60 puntos por libro publicado.	60
2.13	Capítulos de libro especializado. 20 puntos por capítulo en libro publicado.	20
2.14	Edición de libro especializado o de divulgación. 20 puntos por libro.	20
2.15	Patente 60 puntos por patente (1/3 por fase).	60
2.16	Trabajo presentado en evento especializado. 5 puntos por evento local 10 puntos por evento nacional. 15 puntos por evento internacional.	30 10 20 30

2.17	Conferencia científica. 5 puntos por conferencia en evento local 10 puntos por conferencia en evento nacional. 15 puntos por conferencia en evento internacional.	45 10 20 30
2.18	Diseño y construcción de equipo de laboratorio. 15 puntos por equipo.	30
2.19	Desarrollo de prototipo. 40 puntos por prototipo.	40
2.20	Asesoría a proyectos de investigación externos. 10 puntos por año por proyecto.	20
2.21	Traducción publicada de artículo especializado o de divulgación. 5 puntos por artículo.	10
2.22	Traducción de libro especializado. 30 puntos por libro.	30
2.23	Edición de memoria de evento científico. 10 puntos por memoria.	20
2.24	Reseña científica. 12 puntos por reseña.	12
2.25	Arbitraje de proyectos de investigación. 5 puntos por proyecto local 15 puntos por proyecto nacional. 25 puntos por proyecto internacional.	25 5 15 25
2.26	Arbitraje de publicación científica (incluye libro). 5 puntos por arbitraje de publicación local 15 puntos por arbitraje de publicación nacional. 25 puntos por arbitraje de publicación internacional.	25 5 15 25
2.27	Artículo de divulgación. 5 puntos por artículo en revista local 10 puntos por artículo en revista nacional. 15 puntos por artículo en revista internacional.	30 10 20 30
2.28	Libro de divulgación. 45 puntos por libro.	45
2.29	Traducción de libro de divulgación. 15 puntos por libro.	15
2.30	Arbitraje de publicación de divulgación. 3 puntos por arbitraje de publicación local 6 puntos por arbitraje de publicación nacional. 9 puntos por arbitraje de publicación internacional.	18 6 12 18
2.31	Ponencia presentada en congreso, simposio o coloquio de divulgación. 4 puntos por ponencia en evento local 6 puntos por ponencia en evento nacional. 12 puntos por ponencia en evento internacional.	18 8 12 18
2.32	Asistencia a congreso, seminario, coloquio, mesa redonda o curso o taller menor a 20 horas. 3 puntos por evento.	9
2.33	Distinción otorgada por cuerpo colegiado por el desempeño de labores de investigación. 30 puntos por distinción otorgada.	30
2.34	Paquete computacional (incluye hipertexto). 30 puntos por paquete	30
2.35	Programa computacional (incluye hipertexto). 10 puntos por programa.	10

C O N C E P T O		Puntuación máxima
3.- TUTORÍAS		100
3.1	Dirección de trabajos terminales de titulación 6 puntos por trabajo.	12
3.2	Dirección de monografías. 12 puntos por proyecto	24

3.3	Dirección de tesis de Licenciatura. 20 puntos por tesis.	60
3.4	Dirección de tesis o tesinas de especialización. 15 puntos por tesis.	45
3.5	Dirección de tesis de maestría. 30 puntos por tesis.	60
3.6	Dirección de tesis de doctorado. 50 puntos por tesis.	50
3.7	Asesorías a estudiantes para desarrollo de proyectos integradores. 8 puntos por estudiante.	16
3.8	Preparación o asesoría de estudiantes para competencias académicas. 8 puntos por estudiante.	16
3.9	Tutoría. 5 puntos por alumno.	20
3.10	Supervisión de servicio social o práctica profesional. 5 puntos por alumno supervisado.	10
3.11	Entrenamiento a estudiante por técnico académico. 5 puntos por alumno.	20
3.12	Revisión de trabajos de titulación de licenciatura o especialización (tesis o monografía). 6 puntos por trabajo revisado.	18
3.13	Revisión de tesis de grado. 10 puntos por tesis revisada.	20
3.14	Jurado de examen de licenciatura o especialización. 6 puntos por examen.	30
3.15	Jurado de examen de grado. 10 puntos por examen.	30
3.16	Asesor de grupo. 10 puntos por grupo semestral.	10
3.17	Asesor de grupo de extensión o vinculación. 10 puntos por grupo semestral.	10

C O N C E P T O		Puntuación máxima
4.- PARTICIPACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS		60
4.1	Participación en comité o consejo editorial de revista científica. 5 puntos por número de revista.	10
4.2	Participación en comité o consejo editorial de revista de divulgación. 4 puntos por número de revista.	8
4.3	Edición de revista científica. 5 puntos por número de revista.	10
4.4	Edición de revista de divulgación. 4 puntos por edición.	8
4.5	Organización o coordinación de evento académico. 20 puntos por congreso. 15 puntos por simposio. 10 puntos por coloquio, foro o coordinación de curso de Educ. Continua 5 puntos por mesa redonda o semana académica.	20 20 15 10 5
4.6	Moderador, comentarista de las Comisiones del Consejo Universitario. 5 puntos por evento.	10
4.7	Miembro de algunas de las comisiones del Consejo Universitario. 20 puntos por año de participación en la Comisión Permanente Académica. 15 puntos por año de participación en la Comisión Permanente Legislativa. 10 puntos por año de participación en la Comisión Permanente de Presupuesto o en una Comisión Ocasional.	20 20 15 10

4.8	Miembro de la comisión de Evaluación Académica. 10 puntos por año.	10
4.9	Miembro de la comisión Dictaminadora. 15 puntos por año.	15
4.10	Miembro del cuerpo colegiado. 6 puntos por año (Consejo Académico). 12 puntos por año (Consejo Universitario).	12 6 12
4.11	Miembro del comité interno (Academia, biblioteca, tesis, etc.). 5 puntos por comité/año.	5
4.12	Responsable de planeación. 10 puntos por año.	10
4.13	Responsable de extensión. 10 puntos por año.	10
4.14	Coordinador de carrera de estudios de posgrado. 10 puntos por año.	10
4.15	Coordinador o responsable de área. 5 puntos por año.	5
4.16	Jefe de departamento o laboratorio. 5 puntos por año.	5

B.- DEDICACIÓN A LA DOCENCIA
(200 puntos máximos)

N I V E L		Puntos por hora
5.- IMPARTICIÓN DE CURSOS		200
5.1	Licenciatura.	1.00
5.2	Opción a titulación.	0.50
5.3	Educación Continua.	0.50
5.4	Posgrado.	1.25
5.5	Práctica por técnico académico.	0.50
5.6	Propedéuticos o de nivelación.	1.00
5.7	Otros cursos	0.50
100 puntos máximo.		

C.- PERMANENCIA EN LAS ACTIVIDADES DE LA DOCENCIA.
(200 puntos máximos)

C O N C E P T O		Puntuación máxima
6.-ANTIGÜEDAD		200
6.1	Años de servicio. 10 puntos por año cumplido.	200

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL TABULADOR

Los Criterios del Reglamento al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), presenta las consideraciones a las que habrán de sujetarse los académicos candidatos al estímulo, los miembros de las Comisiones Dictaminadoras y los de las Comisiones de Evaluación Académica.

Básicamente el documento incluye la definición de cada una de las actividades citadas en el Tabulador del presente Reglamento; así como la documentación que se deberá presentar para comprobar fehacientemente cada actividad y los criterios que deberán aplicarse al momento de la evaluación.

Los criterios de evaluación para la obtención de los estímulos son por orden de importancia los siguientes:

- a.- Calidad en el desempeño de la docencia.
- b.- Dedicación a la docencia, y
- c.- Permanencia en las actividades de la docencia.

La puntuación máxima para los criterios de evaluación se asignará en una escala de 1 a 1000, distribuyéndose de la siguiente manera:

Criterios Básicos de Evaluación	Puntos Máximos
Calidad en el desempeño de la docencia (60%).	600
Dedicación a la docencia (20%).	200
Permanencia en las actividades de docencia (20%).	200

Para acceder al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es requisito obtener un mínimo de puntos en factor de "Calidad en el desempeño de la docencia" de acuerdo con la siguiente tabla:

Puntuación Total	Puntos Mínimos en la Calidad en el Desempeño de la Docencia.
301-400	181-240
401-500	241-300
501-600	301-360
601-700	361-420
701-800	421-480
801-850	481-510
851-900	511-540
901-950	541-570
951-1000	571-600

Se considera que la calificación otorgada a cada actividad en el Tabulador de Actividades Académicas (Anexo I) corresponde a aquella que cumple en su totalidad con los criterios que le han sido asignados. En algunos conceptos cuando a juicio de los evaluadores el producto presentado no cubra la calidad suficiente para obtener la calificación máxima. Ésta podrá ser modificada de acuerdo a los siguientes factores:

0.50	Para la calificación mínima.
0.75	Para la calificación media.

Cuando un producto a evaluar haya sido elaborado por más de un académico la calificación habrá de modificarse de acuerdo con la siguiente tabla:

Hasta 2	100%
3	75%
4	50%
5	35%
6	25%
7	10%

A.- CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA (600 puntos máximos).

1.- DOCENCIA (Incluye grado y nivel académico) (200 puntos máximos).

1.1.- Paquete didáctico.

Es el conjunto de medios materiales que intervienen y facilitan el procesos de enseñanza aprendizaje de un curso completo y que va acompañado de un manual de operaciones.

Para ser considerado como tal el paquete didáctico debe contener

- a) Carta descriptiva de la asignatura o módulo correspondiente que incluya todos los requisitos que para el efecto debe tener una carta descriptiva de una asignatura o módulo.
- b) Recurso didáctico: relación de acetatos, videos, transparencias, diseño de hojas de rotafolios, etc. Avalados por las autoridades correspondientes.
- c) Manual de operaciones: descripción de los recursos didácticos, unidades y temas en que se deberá utilizar.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El paquete didáctico, y
- b) Constancia de autoría, firmada por la autoridad correspondiente en la que se especifique que los autores han impartido la materia en el periodo a evaluar, nombre de los autores, periodo de utilización y fecha de aprobación.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La cobertura del programa,
- b) La extensión del curso, y
- c) La presentación y contenido del paquete.

1.2.- Notas de curso.

Se deberá entender como notas de curso al material impreso original, producto de una revisión bibliográfica amplia y vigente, escrita de manera ordenada y secuencial para un curso específico, congruente con los objetivos y cobertura total de la asignatura o módulo. Deberá incluir además la bibliografía de consulta para apoyo del curso. No se consideran como tales las copias de apuntes tomadas por los alumnos como resultado de una impartición de una cátedra.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copias del producto académico,
- b) Constancia de autoría firmada por la autoridad correspondiente donde se especifique: que los autores han impartido la materia en el periodo a evaluar, nombre de los autores, la fecha de elaboración, periodo de utilización, y
- c) Carta descriptiva del curso al que corresponde.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Extensión de las notas del curso,
- b) Claridad en la redacción,
- c) Disponibilidad de uso para los alumnos, y
- d) La congruencia del producto con los objetivos de la asignatura o módulo.

1.3.- Manual de prácticas.

Es el documento que contiene todas las técnicas y/o metodologías que correspondan a la parte práctica de un curso o módulo. Para ser considerado como tal debe contener.

- a) Objetivo(s) de la(s) práctica(s),
- b) Ejercicios que sirvan para la demostración de los aspectos teóricos de la materia, asignatura o módulo,
- c) Descripción del procedimiento, haciendo énfasis en los aspectos más significativos, y
- d) Referencia a los temas que se pretende demostrar.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del manual,
- b) Carta descriptiva del curso al que corresponda, y
- c) Constancia de autoría firmada por la autoridad correspondiente con fechas de elaboración, periodo de utilización, así como el nombre de los autores (máximo 1 que no haya impartido la materia) y que los mismos han impartido la materia en el periodo a evaluar, en el caso contrario permitido indicar la competencia del participante.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La amplitud de las prácticas,
- b) La presentación, y
- c) La bibliografía que sirvió de base.

1.4.- Antología comentada.

Es una recopilación de uno o más temas selecto o representativo de una producción escrita que sobre una asignatura o módulo que realiza el académico con el fin de apoyar a la docencia. Denota siempre una labor de selección siguiendo un criterio determinado. Debe contener:

- a) Referencia a la asignatura o módulo al que pertenece,
- b) Unidades y temas en que se utilice,
- c) Índice de materiales compilados con sus respectivas referencias bibliográficas, y
- d) Análisis del autor sobre cada uno de los materiales seleccionados.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia de la antología,
- b) Carta descriptiva del curso o módulo al que corresponda, y
- c) Constancia de autoría firmada por la autoridad correspondiente con fechas de elaboración y utilización, el nombre de los autores y que los autores han impartido la materia en el periodo a evaluar.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La cobertura del curso, entendiendo por esto el porcentaje del curso que cubre la antología,
- b) Calidad y vigencia de la bibliografía,
- c) La extensión y profundidad del análisis, y
- d) Número y extensión de los artículos comentados.

1.5.- Libro de texto.

Obra de gran extensión para formar volumen y que realiza el académico como recurso didáctico para ofrecer al alumno información relevante sobre una asignatura o módulo. Para ser considerado como tal debe estar editado y publicado por el Consejo Editorial de la Universidad Autónoma de Chiapas u otro Consejo Editorial externo a la Universidad.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El libro a evaluar, con su ISBN, y
- b) Certificado de derechos de autor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La profundidad con que se trate el tema,
- b) La claridad y la vigencia de los conceptos,
- c) Las fuentes de información,
- d) La contribución del área del conocimiento correspondiente,
- e) La extensión, y
- f) El prestigio de la editorial.

1.6.- Capítulo de libro de texto.

Para considerar como tal debe formar parte de un libro editado y publicado por el Consejo Editorial de la Universidad Autónoma de Chiapas u Otro Consejo Editorial externo a la Universidad.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del capítulo del libro a evaluar, y
- b) Copia de la portada.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El alcance de la Editorial, y
- b) La extensión, profundidad y vigencia del contenido.

1.7.- Edición de libro de texto.

Es la labor que realiza un académico para llevar a cabo todo el proceso editorial de un libro de texto desde su recepción hasta su impresión.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El libro a evaluar con su ISBN, y
- b) Certificado de derechos de autor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La profundidad con que se trate el tema,
- b) La claridad y la vigencia de los conceptos,
- c) Las fuentes de información,
- d) La contribución del área del conocimiento correspondiente,
- e) La extensión, y
- f) El prestigio de la editorial.

1.8.- Material de apoyo didáctico.

Es el material audiovisual que intervienen y facilita el proceso de enseñanza aprendizaje de un curso o módulo, se tomará en cuenta en las asignaturas en las que no se hayan realizado paquete didáctico.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente que incluya: nombre de los autores (máximo 1 que no haya impartido la materia), periodo de realización y nombre del curso o módulo en que se utiliza, así como que los autores han impartido el curso en el periodo a evaluar, en el caso contrario permitido indicar la competencias del participante.
- b) La carta descriptiva (programa) del curso o módulo en que se utiliza, y
- c) Guía de utilización.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) la extensión del material, y
- b) la calidad del contenido y de la presentación.

1.9.- Guión o plan de clases.

Es el documento que prevé el desarrollo del contenido y las actividades de cada clase. El guión o plan de clase consta de las siguientes partes (mínimo 10 clases):

- a) Encabezado en que se mencione el tema especial de la clase y la indicación de la unidad didáctica de la que forma parte,
- b) Los objetivos específicos para cada clase,
- c) Resumen de los datos esenciales del tema a tratar en cada clase,
- d) Actividades que se realizarán, así como los procedimientos y recursos didácticos que se emplearán,
- e) Distribución del tiempo de la clase,
- f) Bibliografía específica de cada clase, y
- g) Observaciones.

Se deberá presentar en la evaluación:

- a) Copia de todos los guiones del curso o módulo,
- b) Constancia de autoría en la que se mencione la fecha de elaboración y el periodo de utilización, así como el nombre de los autores, y

- c) Carta descriptiva (programa) del curso o módulo al que corresponda.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Extensión del curso o módulo,
- b) Presentación, y
- c) Claridad en la redacción.

1.10.- Paquete computacional (incluye hipertexto).

Es el sistema computacional cuyo objetivo es facilitar la enseñanza de una asignatura o módulo, o la automatización de un programa complejo administrativo por encargo. El sistema podrá ser un conjunto de programas relacionados o un programa cuya magnitud (tamaño o complejidad) de programación sea equivalente.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente que incluya el periodo de elaboración, el nombre de los autores y que es utilizado como material didáctico en apoyo a la docencia o que fue encargado y es empleado para la solución de una necesidad administrativa.
- b) Dispositivo de almacenamiento con el programa ejecutable.
- c) Programa del curso o descripción del área administrativa en que se utiliza.
- d) Listado del código fuente del (los) programa(s) que conforma(n) el paquete.
- e) Manual del usuario y
- f) Manual técnico.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) el cumplimiento de los objetivos para el cual fue creado
- b) la originalidad y
- c) la facilidad de operación.

1.11.- Programa computacional (incluye hipertexto).

Es un archivo ejecutable, compilado o interpretado en una computadora, escrito en un lenguaje de programación. El programa tendrá como objetivo el de apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje de un tema específico de una asignatura o módulo académico, o resolver algún problema administrativo sencillo o por encargo.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente que incluya el periodo de elaboración, el nombre de los autores y que es utilizado como material didáctico en apoyo a la docencia o que fue encargado y es empleado para la asignación de puntos se tomará en cuenta: solución de una necesidad administrativa.
- b) Dispositivo de almacenamiento con el programa ejecutable.
- c) Programa del curso o descripción del área administrativa en que se utiliza.
- d) Listado del código fuente y
- e) Manual del usuario.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El cumplimiento de los objetivos para la cual fue creado
- b) La originalidad
- c) La facilidad de operación y
- d) La entrega de documentación técnica.

1.12.- Traducción de libro.

Es la conversión de un texto escrito a un idioma distinto al utilizado originalmente. Para ser considerado como tal deberá haber sido editado y publicado por el Consejo Editorial de la UNACH u otros consejos editoriales externos a la Universidad, deberá estar relacionado con las actividades o programas de las dependencias.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente que incluya el nombre de los traductores, la fecha de elaboración y la relación con los programas académicos de la dependencias.
- b) El texto traducido con su ISBN y
- c) Carta del editor de la versión original autorizando la traducción.

Se tomará en cuenta para asignar puntos:

- a) La extensión,
- b) La utilidad didáctica dentro de un curso, y
- c) El prestigio de la editorial que publica la traducción.

1.13.- Traducción de material de apoyo didáctico.

Es la conversión de los textos de un material de apoyo didáctico a un idioma distinto al utilizado originalmente y empleado en un curso (mínimo 10 páginas).

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de autoridad correspondiente que incluya la fecha de elaboración y el nombre de los traductores y que está relacionado con las actividades de la dependencia,
- b) La traducción, y
- c) El material original.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La extensión.

1.14.- Obra plástica, arquitectónica, expuesta en público.

Es el resultado del trabajo de un académico que se expone por su relevancia, aportación y belleza y que tiene una aportación e innovación para el campo de su desempeño.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de autría donde se mencione la fecha de la elaboración, expedida por la autoridad correspondiente,
- b) Fotografía del producto.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Su complejidad
- b) Su innovación.

1.15.- Guión de cine, radio, televisión o exposición.

Es el documento de referencia técnica y narrativa que contiene indicaciones tanto del manejo de equipos de captura y edición de imágenes y sonido como los textos que son leídos para acompañar una base de imágenes, integrando un género informativo. Los guiones pueden dividirse en diaporamas, radiofónicos, televisivos, siendo el más complejo el último.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del guión y el producto generado,
- b) Constancia de autría, fechas de elaboración y uso expedida por autoridad correspondiente.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) su complejidad, y
- b) La calidad del contenido.

1.16.- Distinción otorgada por cuerpo colegiado o autoridad universitaria pro el desempeño de labores de docencia.

Premio de distinción local, nacional o internacional que el académico por el desarrollo de su trayectoria de docencia realizada en la UNACH recibe de algún organismo, cuerpo colegiado o institución de educación superior.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia del premio o la distinción otorgada expedida por la autoridad correspondiente.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Relevancia de la distinción,
- b) Prestigio del organismo, institución o cuerpo colegiado que otorga el premio.

1.17.- Cursos de actualización, diplomado o especialización.

Son los cursos acreditados con una duración mínima de 20 horas y cuya asistencia a los mismos sea resultado de las actividades de mejoramiento del trabajo del académico y de la planeación y evaluación de los mismos.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de participación, y aprobación en su caso, expedida por la autoridad correspondiente donde se acredite el número de horas y periodo en que se desarrollo el curso.

1.18.- Conferencia de divulgación o plática promocional.

Para efectos de evaluación se entiende por conferencia de divulgación a la plática o disertación sobre algún punto doctrinal relacionado con el trabajo del conferenciante o sobre información relativa a las carreras que la UNACH imparte.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de su impartición y su correspondencia con el área de actividades del académico dentro de la Universidad.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Nivel del auditorio a quien fue dirigida la conferencia, y
- b) Nivel del evento (local, nacional, internacional).

1.19.- Elaboración o modificación de plan de estudios de licenciatura o posgrado.

Se considerará como planes de estudio al conjunto de objetivos de aprendizaje operacionalizados convenientemente, agrupados en unidades funcionales y estructuradas de tal forma que conduzcan al estudiante a alcanzar un nivel universitario de dominio de una profesión o grado académico.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia de la propuesta de acuerdo de aprobación por la Comisión Permanente académica o copia del acta de la sesión del Consejo universitario en la que fue aprobado.
- b) Constancia del director de la dependencia, donde se especifique los nombre de los académicos participantes.

1.20.- Elaboración o modificación de cartas descriptivas (programas) de cursos de licenciatura, de educación continua, posgrado o de educación abierta o no escolarizada.

Para efectos de evaluación se considerará que una carta descriptiva (programa) de curso de licenciatura, posgrado o educación continua, es el documento específico de la asignatura o módulo que atiende por una parte el aspecto lógico de la asignatura y por otra la metodología que debe de aplicarse en la enseñanza. La carta descriptiva debe contener:

- a) Objetivo general,
- b) Objetivos específicos,
- c) Detalle del contenido (temática),
- d) Actividades a realizar,
- e) Bibliografía, y
- f) Criterios de evaluación.

Se requiere presentar en la evaluación:

- Copia de la carta descriptiva para la elaboración o copia de la carta descriptiva antigua y la nueva para la modificación.
- Constancia de autoría firmada por la autoridad correspondiente, en la cual se especifique que se trata de una carta descriptiva nueva o modificada, así como el número de participantes en caso de ser un trabajo en equipo.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- La máxima puntuación si la modificación es mayor de un 50%,
- La media del rango si se considera que se modificó más del 25%, y
- La mínimo del rango si la modificación fue menor del 25%.

1.21. al 1.23.- Son los estudios máximos realizados por el académico y concluidos en su totalidad. En el caso de los académicos del área de la salud las especializaciones tienen la misma equivalencia que una maestría. En ningún caso los puntos serán acumulables.

2.- INVESTIGACIÓN (170 puntos máximos).

Proyecto de Investigación y Vinculación.

Proyecto de investigación es el documento que describe la planeación de una investigación propuesta: corresponde al protocolo que contiene la organización sistematizada del trabajo que se propone realizar el investigador, especificando los objetivos y las metas por alcanzar en los periodos determinados y que se presentan a fin de solicitar presupuesto de la Institución de adscripción o de fundaciones nacionales e internacionales.

Este tipo de proyectos puede ser solicitado por terceros, o bien ser promovido por el investigador.

Por proyecto de vinculación se considerarán aquellos trabajos que requiere grupos de profesionistas con el objeto de:

- Desarrollar conocimientos u procedimientos en forma de etapas terminadas que permitan iniciar la explotación de un producto o que puedan inducir a una adaptación o innovación de modo inmediato.
- Desarrollar programas de formación de recursos humanos para otras instituciones a petición de éstas que estén terminadas,

Este tipo de proyectos no suelen generar artículos de investigación, ni ningún tipo de publicación a excepción de los informes finales, los cuales generalmente son confidenciales.

2.1.- Inicio de proyecto de investigación o vinculación con financiamiento interno.

Son aquellos proyectos de investigación o desarrollo que son financiados por la UNACH o por alguna de sus dependencias y cuyos protocolos fueron aprobados en el periodo a evaluar.

Se requiere presentar en la evaluación:

- Copia del proyecto,
- Constancia del nivel de responsabilidad dentro del proyecto avalada por la autoridad de la institución indicando fecha de inicio y terminación, institución financiadora del proyecto, número de personas involucradas en el proyecto, instituciones o dependencias participantes, y
- Registro ante la Dirección de Investigación de la UNACH.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- Duración del proyecto,
- Grado de complejidad,
- Personal involucrado en el proyecto,
- Número de instituciones o dependencias participantes e investigadores por institución,
- El titular recibirá el total de los puntos asignados al proyecto, los investigadores asociados recibirán el 50% del total de puntos asignados al proyecto, y

- f) En caso de proyectos interinstitucionales, cada uno de los responsables de cada dependencia recibirá el 100% de los puntos asignados y los asociados el 50% y solo se podrán tener 2 asociados por dependencia.

2.2.- Inicio de proyecto de investigación o vinculación con financiamiento externo.

Son aquellos proyectos de investigación o vinculación cuyo financiamiento no es otorgado por la UNACH o alguna de sus dependencias y cuyo protocolo fue aprobado durante el periodo a evaluar.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del proyecto,
- b) Constancia del nivel de responsabilidad dentro del proyecto avalada por la autoridad de la institución indicando fecha de inicio y terminación, institución financiadora del proyecto, número de personas involucradas en el proyecto, instituciones o dependencias participantes, y
- c) Registro ante la autoridad correspondiente de la UNACH.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Duración del proyecto,
- b) Grado de complejidad,
- c) Institución financiante y monto financiado,
- d) Personal involucrado en el proyecto,
- e) Número de instituciones o dependencias participantes e investigadores por institución,
- f) El titular recibirá el total de los puntos asignados al proyecto, los investigadores asociados recibirán el 50% del total de puntos asignados al proyecto, y
- g) En caso de proyectos interinstitucionales, cada uno de los responsables de cada dependencia recibirá el 100% de los puntos asignados y los asociados el 50% y sólo se podrán tener 2 asociados por dependencia.

2.3.- Conclusión de proyectos de investigación o vinculación con financiamiento interno con reporte final.

Es el documento que presenta el investigador para comunicar los resultados finales de un proyecto de investigación describiendo la ejecución del mismo. Contiene los resultados de la investigación de acuerdo con los siguientes puntos:

- a) Periodo en que se realizó la investigación,
- b) Objetivos alcanzados,
- c) Actividades realizadas,
- d) Técnicas y metodología empleados, y
- e) Análisis, discusión y conclusiones.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del protocolo de la investigación, aprobado por la autoridad correspondiente,
- b) Resumen del reporte académico final,
- c) Constancia de cierre académico, expedido por la autoridad correspondiente, con los nombres de los participantes del proyecto.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El contenido del resumen, y
- b) La fuente de financiamiento, como medida adicional de la calidad de la investigación.

2.4.- Conclusión de proyecto de investigación o vinculación con financiamiento externo con reporte final.

Es el documento que presenta el investigador para comunicar los resultados finales de un proyecto de investigación describiendo la ejecución del mismo. Contiene los resultados de la investigación de acuerdo con los siguientes puntos:

- a) Periodo en que se realizó la investigación,
- b) Objetivos alcanzados,
- c) Actividades realizadas,
- d) Técnicas y metodología empleados, y

- e) Análisis, discusión y conclusiones.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del protocolo de la investigación, aprobado por la autoridad correspondiente,
- b) Resumen del reporte académico final,
- c) Constancia de cierre académico, expedido por la autoridad correspondiente, con los nombres de los participantes del proyecto.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El contenido del resumen, y
- b) La fuente de financiamiento, como medida adicional de la calidad de la investigación.

2.5.- Participación técnica en proyecto de investigación o vinculación.

Son las actividades que realizan los técnicos académicos que no forman parte de esos proyectos, de manera programada y sistemática en apoyo a proyectos de investigación y desarrollo. Sólo se podrá participar en un máximo de 4 proyectos por año,

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del nombramiento como técnico académico, y
- b) Constancia de participación especificando el tiempo de dedicación y las actividades desarrolladas, firmadas por el responsable del proyecto y con el visto bueno de la autoridad correspondiente.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Nivel de complejidad de las actividades desarrolladas, y
- b) Número de horas dedicadas al proyecto.

2.6.- Artículo científico arbitrado.

El artículo especializado debe contener los resultados de trabajos de investigación o desarrollo de proyectos o programas aprobados por la UNACH. El artículo de investigación reporta estudios originales que no hayan sido publicados con anterioridad, teorías o técnicas, resultados de estudios extensos y que conducen a una ampliación del conocimiento. Generalmente este tipo de publicaciones están divididas en Introducción, Materiales y Métodos, Resultados y Discusión, aunque no necesariamente cada sección tiene que estar titulada.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Artículo completo o sobretiro,
- b) Copia del índice y directorio de la revista en que se publicó el artículo, y
- c) Copia de la portada de la revista.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Tipo de revista,
- b) El comité editorial de la revista,
- c) La regularidad en la publicación de la revista, y
- d) Contenido del artículo.

2.7.- Comunicaciones cortas.

Se diferencia de los artículos especializados por la extensión del contenido y no por la calidad y trascendencia de los resultados. Estos tipos de publicaciones contienen generalmente presentaciones preliminares de resultados novedosos y significativos.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Comunicación completa o sobretiro,
- b) Copia del índice y directorio de la revista en que se publicó el artículo, y
- c) Copia de la portada de la revista.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Tipo de revista,
- b) El comité editorial de la revista,
- c) La regularidad en la publicación de la revista, y
- d) Contenido de la comunicación.

2.8.- Artículos de revisión.

Presentan trabajos de investigación bibliográfica y su finalidad es analizar críticamente, ordenar y actualizar los conceptos sobre un tema determinado.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Artículo completo o sobretiro,
- b) Copia del índice y directorio de la revista en que se publicó el artículo, y
- c) Copia de la portada de la revista.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Tipo de revista,
- b) El comité editorial de la revista,
- c) La regularidad en la publicación de la revista, y
- d) Contenido del artículo.

2.9.- Estudio de casos.

Representa el reporte de casos que tienen alguna de las siguientes características:

- a) Síndrome no descrito previamente en la literatura,
- b) Síndrome ya descrito en la literatura, aunque su escasa frecuencia o rareza plantea problemas para su identificación,
- c) Se reportan manifestaciones no descritas previamente o infrecuentes,
- d) En el estudio del caso se utilizaron nuevas metodologías que las referidas previamente en la literatura, en el tratamiento se utilizaron técnicas de uso reciente y que representa experiencias nuevas, y
- e) En el tratamiento se utilizaron procedimientos útiles, no descritos previamente.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Artículo completo o sobretiro,
- b) Copia del índice y directorio de la revista en que se publicó el artículo, y
- c) Copia de la portada de la revista.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Tipo de revista,
- b) El comité editorial de la revista,
- c) La regularidad en la publicación de la revista, y
- d) Contenido del reporte.

2.10.- Editoriales.

Estos escritos son solicitados habitualmente por el editor o el comité editorial, con temáticas específicas. Habitualmente se refiere a otros artículos publicados en el mismo número de la revista o implica actualizar tópicos del tema, proponer interpretaciones y señalar los alcances del mismo.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Escrito completo o sobretiro,
- b) Copia del índice y directorio de la revista en que se publicó el artículo,
- c) Copia de la portada de la revista, y
- d) Solicitud del comité editorial o editor para redactar el escrito.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Tipo de revista,
- b) El comité editorial de la revista,

- c) La regularidad en la publicación de la revista, y
- d) Contenido del escrito.

2.11.- Cartas del editor.

Son escritos publicados como tales y que cumplen uno o varios de los siguientes requisitos:

- a) Opinar sobre algunos aspectos de la política editorial de la propia revista,
- b) Emitir un juicio crítico sobre un hecho de dominio público,
- c) Ampliar, interpretar o explicar algunos aspectos de trabajos de investigación publicados recientemente en la revista,
- d) Discutir los resultados de un estudio o señalar defectos metodológicos o de interpretación de resultados de un trabajo recientemente publicado.
- e) Comunicar los resultados de un estudio semejante a otro publicado en la revista,
- f) Comunicar un hallazgo clínico, epidemiológico o experimental, y
- g) Comunicar en forma breve los resultados de procesos de investigación científica, sin utilizar la estructura de los artículos tipo "Comunicación corta".

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Escrito complejo,
- b) Copia del índice y directorio de la revista en que se publicó el escrito, y
- c) Copia de la portada de la revista.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Tipo de revista,
- b) El comité editorial de la revista,
- c) La regularidad en la publicación de la revista, y
- d) Contenido del escrito.

2.12.- Libro especializado.

Es la publicación que relaciona en forma exhaustiva y de manera crítica el conocimiento de un tema en particular y que se emplea fundamentalmente para la investigación y consulta. Debe ser afín al área de trabajo del autor.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El libro a evaluar, con su ISBN, y
- b) Certificado de derechos de autor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La profundidad con que se trate el tema,
- b) La claridad y la vigencia de los conceptos,
- c) Las fuentes de información,
- d) La contribución del área del conocimiento correspondiente,
- e) La extensión, y
- f) El prestigio de la editorial,

2.13.- Capítulo de libro especializado.

Es la publicación que forma parte de un libro especializado y que cumple las características para ser considerado como tal.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del capítulo del libro,
- b) Copia de la porta incluyendo el ISBN, y
- c) Copia del índice del libro.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La extensión,
- b) El prestigio de la editorial,
- c) La profundidad y el rigor con que se trata el tema,

- d) La vigencia de los conceptos y de las diferencias, y
- e) Su relación con los otros capítulos del libro.

2.14.- Edición de libro de investigación o de divulgación.

Es la labor que realiza un académico para llevar a cabo el proceso editorial de un libro que relaciona en forma exhaustiva y de manera crítica el conocimiento de un tema en particular y que se emplea fundamentalmente para la investigación y consulta, desde su recepción hasta su impresión. Debe ser afín al área de trabajo del autor.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El libro a evaluar, con su ISBN, y
- b) Certificado de derechos de autor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La profundidad con que se trate el tema,
- b) La claridad y la vigencia de los conceptos,
- c) Las fuentes de información,
- d) La contribución al área del conocimiento correspondiente,
- e) La extensión, y
- f) El prestigio de la editorial.

2.15.- Patente.

Es un derecho o privilegio legal que concede el Estado a una persona física o moral o para producir o utilizar en forma exclusiva y durante un plazo fijo, o a través de terceros bajo licencia, un producto o proceso y que haya sido desarrollado por dicha persona. Cada etapa del trámite de obtención de la patente otorgará 1/3 del puntaje total asignado.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de patente,
- b) Descripción del objeto patentado o en trámite de patente que incluya su aplicación, y
- c) Estar relacionado con el área de trabajo del autor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La complejidad,
- b) El grado de aplicabilidad,
- c) La versatilidad, y
- d) La originalidad.

2.16.- Trabajo presentado en evento especializado.

Es la presentación de los resultados parciales o totales de un trabajo de investigación en seminarios, simposios, congresos o cualquier otro evento similar. En caso de que el trabajo haya sido presentado en más de una ocasión deberá reubicarse en el rubro de conferencias de divulgación.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancias de presentación, en caso de eventos internacionales se podrá admitir en lugar de la constancia de presentación, la aceptación expedida por los organizadores, y
- b) El producto académico con el nombre de los autores.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El nivel del evento (local, nacional o internacional).

2.17.- Conferencia científica.

Es la presentación de un tema relacionado con las actividades del académico en eventos tales como: simposio, congreso, seminario, etc.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancias de autorización por parte de las autoridades de la dependencia, y
- b) Constancia de su impartición y su correspondencia con el área de actividades dentro de la Universidad.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Nivel del evento (local, nacional, internacional).

2.18.- Diseño y construcción de equipo de laboratorio.

Son aquellos dispositivos originales diseñados y contruidos por el autor para ser utilizados en el laboratorio con fines de investigación o de docencia.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Descripción del equipo y su aplicación, y
- b) Constancia de autoría y uso expedida por la autoridad correspondiente.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La originalidad,
- b) La complejidad,
- c) El grado de utilidad,
- d) La sencillez en la operación,
- e) La magnitud del problema que resuelve, y
- f) La versatilidad.

2.19.- Desarrollo de prototipo.

Es el dise{o y construcción original de un dispositivo a una escala tal que permita evaluar los procesos en forma previa al desarrollo en la escala industrial.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Descripción del equipo y su aplicación.
- b) Constancia de autoría y uso expedida por la autoridad correspondiente, y
- c) El manual de operaciones.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La originalidad,
- b) La complejidad,
- c) El grado de utilidad,
- d) La sencillez,
- e) La magnitud del problema que resuelve, y
- f) La versatilidad.

2.20.- Asesoría a proyectos de investigación externos.

Son las actividades que a manera de asesoría se realizan de manera sistemática a invitación de la institución en la que se desarrolla el proyecto. La invitación será hecha a la institución o dependencia donde labore el investigador.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Carta de invitación de la institución donde se desarrolló el proyecto,
- b) Constancia de autorización por parte de la dependencia de adscripción, y
- c) Constancia donde se especifique el periodo en el cual se realizó la asesoría, tiempo de dedicación, objetivo del proyecto y actividades desarrolladas.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El alcance del proyecto,
- b) El grado de responsabilidad del mismo, y
- c) La fuente de financiamiento del proyecto.

2.21.- Traducción publicada de artículo especializado o de divulgación.

Es la conversión de un artículo escrito a un idioma distinto al utilizado originalmente, para ser considerado deberá estar relacionado con las actividades o programas de la dependencia.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El artículo traducido,
- b) El artículo en su idioma original,
- c) Copia de la portada y del índice de la revista en que fue publicado el artículo, y
- d) Constancia de autoría y uso por la autoridad correspondiente.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La extensión, y
- b) El prestigio de la revista.

2.22.- Traducción de libro especializado.

Es la conversión de un texto especializado escrito a un idioma distinto al utilizado originalmente. Para ser considerado como tal, deberá haber sido editado y publicado por el consejo editorial de la UNACH u otros consejos editoriales externos a la Universidad, deberá estar relacionado con las actividades o programas de la dependencia.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El libro traducido con su ISBN,
- b) El libro en su idioma original, y
- c) Certificado de derechos de autor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La extensión, y
- b) El prestigio del evento.

2.23.- Edición de memoria de evento científico.

Es el documento que contiene todos los trabajos presentados de manera completa o parcial durante un evento tal como: seminario, simposio, congreso, etc.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del documento.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Nivel del evento (local, nacional, internacional).
- b) La extensión, y
- c) El prestigio del evento.

2.24.- Reseña científica.

El comentario escrito acerca de un evento científico, tal como: simposio, mesa redonda, coloquio, etcétera, y que se publica en una revista que cuenta con periodicidad y consejo editorial.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia de la reseña realizada.
- b) Copia de la portada e índice de la revista donde fue publicada.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Alcance de la revista (local, nacional o internacional),
- b) El tipo de revista,
- c) El prestigio del evento, y
- d) Correspondencia del trabajo con el área del autor.

2.25.- Arbitraje de proyectos de investigación.

Se refiere a las opiniones que se soliciten al revisor sobre un proyecto de investigación a fin de evaluar la viabilidad y relevancia del mismo.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia donde especifique la función realizada.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Institución que solicita el arbitraje.

2.26.- Arbitraje de publicación científica (incluye libro).

Es la función que realiza un académico, que consiste en leer, cotejar y evaluar un trabajo científico que le fue enviado para emitir un dictamen acerca de su calidad, tomando como medidas, interés del tema, material presentado, metodología empleada, redacción del escrito.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia expedida por el editor de la revista de que se trate en la cual se especifique la función del árbitro y el número de artículos arbitrados.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El alcance de la publicación (local, nacional o internacional).
- b) Tipo de publicación.

2.27.- Artículo de divulgación.

Se entiende por artículo de divulgación a la disertación escrita y publicada en alguna revista o columna especializada y que está relacionada con el trabajo del autor.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del producto académico,
- b) Copia de la portada e índice de la revista en que fue publicado el artículo, y
- c) Correspondencia del trabajo con el área del autor o a otra afín a ésta.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El alcance de la revista (local, nacional o internacional).

2.28.- Libro de divulgación.

Es la publicación en que se relaciona de forma exhaustiva y de manera crítica el conocimiento de un tema en particular relacionado con el área de trabajo del autor.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El libro a evaluar, con su ISBN, y
- b) Certificado de derechos de autor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) la extensión, y
- b) el prestigio de la editorial.

2.29.- Traducción de libro de divulgación.

Para efectos de evaluación se considera como traducción de un libro de divulgación a la conversión de un texto de divulgación a un idioma distinto al utilizado originalmente. El tema de la traducción deberá corresponder con el área del autor.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) El libro.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) la extensión, y
- b) el prestigio de la editorial.

2.30.- Arbitraje de publicación de divulgación.

Es la función que realiza un académico, que consiste en leer, cotejar y evaluar un trabajo de divulgación que le fue enviado para emitir un dictamen acerca de su calidad, tomando como medidas, interés del tema, material presentado, redacción del escrito y su importancia.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia de la constancia de haber arbitrado el artículo,
- b) Copia del artículo arbitrado.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El tipo de revista,
- b) La regularidad en la publicación de la revista.

2.31.- Ponencia presentada en congreso, simposio o coloquio de divulgación.

Es la presentación oral de un trabajo, informe o dictamen en seminarios, simposios, congresos o cualquier otro evento similar.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de presentación,
- b) En caso de eventos internacionales se podrá admitir en lugar de la constancia de presentación la aceptación expedida por los organizadores,
- c) El producto académico con el nombre de los autores.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El nivel del evento (local, nacional o internacional).

2.32.- Asistencia a congreso, simposio, coloquio, mesa redonda o curso taller menor de 20 horas.

Se refiere a la asistencia del académico a todos aquellos eventos en los cuales no haya participado como ponente y que estén relacionados con su área de actividades.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de participación expedida por la autoridad correspondiente donde se especifique duración del evento y el periodo en que se realizó.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Constancia del evento,
- b) Constancia que avale su participación en el evento expedida por la autoridad correspondiente.

2.33.- Distinción otorgada por cuerpo colegiado o autoridad universitaria por el desempeño de labores de investigación.

Premio de distinción, nacional o internacional que el académico por el desarrollo de su trayectoria de investigación realizada en la UNACH recibe de algún organismo, cuerpo colegiado o institución de educación superior. La distinción del Sistema Nacional de Investigación (SIN) será evaluada el año de su otorgamiento o de su renovación.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia del premio o la distinción otorgada expedida por la autoridad correspondiente.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente que incluya el periodo de elaboración, el nombre de los autores y el nombre del proyecto de investigación en que fue empleado.
- b) Dispositivo de almacenamiento con el programa ejecutable,
- c) Listado del código fuente de el(los) programa(s) que conforma(n) el paquete computacional,
- d) Manual del usuario, y
- e) Manual técnico.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El cumplimiento de los objetivos para el cual fue creado,
- b) La originalidad, y
- c) La facilidad de operación.

2.35.- Programa computacional (incluye hipertexto).

Es un archivo ejecutable, compilado o interpretado, en una computadora, escrito en un lenguaje de programación. El programa tendrá como objetivo apoyar el desarrollo de un proyecto de investigación.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente que incluya el periodo de elaboración, el nombre de los autores y el nombre del proyecto de investigación en que fue utilizado,
- b) Dispositivo de almacenamiento con el programa ejecutable,
- c) Listado del código fuente, y
- d) Manual del usuario.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El cumplimiento de los objetivos para el cual fue creado,
- b) La originalidad,
- c) La facilidad de operación, y
- d) La entrega de documentación técnica.

3.- TUTORIAS (100 puntos).

3.1 al 3.6- Dirección de trabajos terminales de titulación, monografías, tesis de licenciatura, especialización, maestría o doctorado.

Es la dirección de trabajos que se realizan al finalizar los estudios superiores en alguna Facultad de la Universidad.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad donde se indique que el académico dirigió el trabajo y la fecha de la presentación del examen profesional o de grado.

3.7.- Asesoría a estudiantes para el desarrollo de proyectos integradores.

Es la asesoría y dirección, por parte de un académico, de un trabajo final (proyecto) que un alumno o un grupo de alumnos realizan para aprobar una materia integradora o un módulo. Este trabajo podrá ser investigación, tecnológico o un proyecto económico.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia expedida por la autoridad correspondiente donde se indique el nombre del o los alumnos asesorados, la modalidad del trabajo, el nombre del trabajo, la asignatura a la que corresponde y el periodo de realización.

3.8.- Preparación o asesoría a estudiantes para competencias académicas.

Es la actividad extraclase que un académico realiza para mejorar los conocimientos y habilidades de un alumno que anticipará en una competencia académica diferente al DESEM. En caso de que el alumno resulte ganador del primer lugar se otorgará la puntuación máxima del rubro (32 puntos).

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia expedida por la autoridad correspondiente donde se indique el nombre del alumno, el periodo de la asesoría y la competencia académica donde se participó,
- b) Constancia de participación del alumno en la competencia académica,
- c) En caso que resulte ganador el alumno se deberá presentar constancia del lugar obtenido.

3.9.- Tutoría

Es la actividad que realiza un académico para que los alumnos desarrollen los valores, los hábitos y las actividades que la sociedad demanda de ellos como ciudadanos y profesionales, e incrementa la probabilidad de tener mayor éxito en sus estudios.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente donde se especifique, el periodo de realización de las actividades y el nombre de los alumnos tutorados.

3.10.- Supervisión de servicio social o práctica profesional.

Es la actividad que realiza un académico para guiar a un alumno en el desempeño de sus servicio social o práctica profesional.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia donde se indique el nombre del alumno supervisado, el periodo de realización de las actividades así como la fecha de la entrega del reporte final y que el académico fue el asesor.

3.11.- Entrenamiento a estudiantes por técnico académico.

Se refiere a la capacitación a estudiantes que realiza un técnico académico con el fin de facilitar su desempeño en el laboratorio y apoyar su programa de actividades.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente donde se especifique el nombramiento como técnico académico, total de horas de entrenamiento y periodo en que se llevo a cabo y actividades realizadas.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Duración del periodo de entrenamiento.

3.12 y 3.13.- Revisión de trabajo de titulación de licenciatura, especialización o de grado.

Se refiere a la revisión final que realiza el académico sobre tesis de licenciatura, trabajos de titulación o tesis de grado con el fin de leer, cotejar y evaluar y finalmente emitir su opinión sobre la calidad de trabajo realizado.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia expedida por autoridad correspondiente en la que se especifique el trabajo realizado y el periodo de realización.

3.14 y 3.15.- Jurado de examen de licenciatura, especialización o de grado.

Se refiere a la participación de los académicos en exámenes profesionales o de grado.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancias del Secretario Administrativo de la Facultad en la que se especifique: el número de exámenes en los que se participó y la fecha en que se efectuaron. Además de la copia del acta de examen.

3.16 y 3.17.- Asesor de grupo, de extensión o de vinculación.

Se refiere a la labor que realiza un académico para asesorar a un grupo de alumnos en el aspecto académico, legislativo y administrativo durante el desarrollo de sus estudios. También se contemplan las actividades de extensión o de vinculación.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente indicado el grupo o los nombres de los alumnos que conforman al grupo, el tipo de asesoría desempeñada y el periodo de tiempo de dicha asesoría.

4.- PARTICIPACIÓN EN CUERPO COLEGIADOS. (60 puntos máximos).

4.1.- Participación en comité o consejo editorial de revista científica.

Es la presencia de un académico en el comité o consejo editorial de una revista científica, para lo cual fue invitado a ser del grupo de expertos conocidos en su área de trabajo, que apoyara al Editor en la toma de decisiones para publicar los trabajos de su campo y apoyar en las decisiones políticas de la revista.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del directorio y portada de cada uno de los números publicados de la revista en la que aparezca el nombre del académico como miembro del comité o consejo editorial, y
- b) Copia del nombramiento como miembro del comité o consejo editorial de la revista.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El alcance de la revista (local, nacional o internacional),
- b) El tipo de revista, y
- c) La regularidad de la publicación de la revista.

4.2.- Participación en comité o consejo editorial de revista de divulgación.

Es la presencia de un académico en el comité o consejo editorial de una revista de divulgación, para lo cual fue invitado a ser del grupo de expertos conocidos en su área de trabajo, que apoyara al editor en la toma de decisiones para publicar los trabajos de su campo y apoyar en las decisiones políticas de la revista.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del directorio y la portada de cada uno de los números publicados de la revista en los que aparezca el nombre del académico como parte del consejo editorial,
- b) Copia del nombramiento como miembro del consejo editorial de la revista.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El alcance de la revista (local, nacional o internacional),
- b) El tipo de revista, y
- c) La regularidad en la publicación de la revista.

4.3.- Edición de revista científica.

Es la labor que realiza un académico para llevar a cabo todo el proceso editorial de una revista desde su recepción hasta su impresión.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia de la portada y directorio de cada uno de los números publicados de la revista donde aparezca el nombre del académico como editor de la publicación, y
- b) Copia del nombramiento como editor de la publicación.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) Alcance de la publicación (local, nacional o internacional),
- b) El tipo de publicación, y
- c) La regularidad en la publicación de la revista.

4.4.- Edición de revista de divulgación.

Es la labor que realiza un académico para llevar a cabo el proceso editorial de una revista, desde su recepción hasta su impresión.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del nombramiento como director o editor de la revista,
- b) Copia del directorio o portada de cada uno de los números publicados de la revista en la que aparezca el académico como director o editor.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El alcance de la revista (local, nacional o internacional),
- b) El tipo de revista, y
- c) La regularidad de la publicación de la revista.

4.5.- Organización o coordinación de evento académico.

Es la actividad que realiza un académico o grupo de académicos para llevar a cabo un evento científico; esta organización incluye las funciones administrativas y/o las funciones académicas del evento. Para efectos de evaluación se entiende por coordinador de congreso, simposio o coloquio de divulgación a la persona encargada de la coordinación de las diversas funciones y tareas implicadas en el evento.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia avalada por la institución patrocinadora de haber coordinado el evento y en donde se especifique el tipo de actividad realizada y el periodo del evento.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El tipo de evento, y
- b) Las actividades realizadas.

4.6.- Moderar, comentarista o relator en evento académico.

Académico que tiene bajo su responsabilidad la presentación de una temática y de los panelistas participantes, plantear cuestionamientos conducentes a la exposición ordenada de la temática, concede la palabra, controla el tiempo y plantea conclusiones del evento.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia avalada por la institución patrocinadora de haber moderado el evento y el periodo de su realización.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) El tipo del evento, y
- b) Las actividades realizadas.

4.7.- Miembro de alguna de las Comisiones del Consejo Universitario.

Los académicos que forman parte del Consejo Universitario por participar en las actividades de alguna de las siguientes comisiones permanentes: Académica, Legislativa y Presupuesto o en alguna de las comisiones ocasionales que el Consejo Universitario forme.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente donde se indique la pertenencia a la comisión y el periodo en que se desempeñó como tal.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La Comisión permanente a la cual se pertenezca.

4.8.- Miembro de la Comisión de Evaluación Académica.

Los académicos que forman parte del órgano colegiado al que se refiere el capítulo III del ESDEPED.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente donde se indique el periodo en que se desempeñó como tal.

4.9.- Miembro de la Comisión Dictaminadora.

Los académicos que forman parte del órgano colegiado al que se refiere el capítulo V del ESDEPED.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente donde se indique el periodo en se que desempeño como tal.

4.10.- Miembro de cuerpo colegiado.

Los académicos que forman parte del Consejo Universitario y los cuerpos académicos de las facultades,, escuelas o centros de investigación.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancias de la autoridad correspondiente donde se indique el periodo en que se desempeño como tal.

Se tomará en cuenta para la asignación de puntos:

- a) La pertenencia a solamente un cuerpo colegiado, aquél de mayor puntaje.

4.11.- Miembro del comité interino.

Los académicos que formen parte y asistan a las reuniones de algún organismo académico creado internamente en una Facultad, Escuela o centro de investigación y cuya actividad no haya sido calificada en otro rubro.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente donde se especifique el periodo de las actividades y el tipo de comité interino y para la cual no se recibe ninguna remuneración adicional.

4.12.- Responsable de planeación.

Es el nombramiento que recibe el académico para participar como responsable del área de planeación de la facultad o escuela a la que pertenece.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente en que se especifique el periodo del desempeño de la función y para la cual no se recibe ninguna remuneración adicional.

4.13.- Responsable de extensión

Es nombramiento que recibe el académico para participar como responsable del área de extensión de la Facultad a la que pertenece.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente en que se especifique el periodo del desempeño de la función y para la cual no se recibe ninguna remuneración adicional.

4.14 al 4.16.- Secretario Académico, estudios de posgrados, área y jefe de departamento.

Es el nombramiento que otorga el director de una facultad o escuela para que un académico dirija un programa de licenciatura o posgrado, o área de una escuela o facultad.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de la autoridad correspondiente en que se especifique el periodo del desempeño de la función y por la cual no se recibe ninguna remuneración adicional.

B.- DEDICACIÓN (200 puntos máximo).

5.- IMPARTICIÓN DE CURSOS.

5.1 al 5.5.- Impartición de cursos de licenciatura, opción a titulación, educación continua, posgrado o práctica por técnico académico.

Es la carga docente impartida por el académico, las actividades que podrán ser consideradas en este rubro serán aquellas que estén contempladas en los planes y programas oficiales aprobados por H. Consejo Universitario o las autoridades correspondientes de las diversas dependencias de la Universidad. Las actividades internas por las cuales se reciba una remuneración adicional no deben ser consideradas. Toda actividad externa para ser considerada en este rubro, deberá estar amparada por un convenio o acuerdo inter-institucional y sin haber recibido remuneración adicional. De acuerdo con el Artículo 5 de este reglamento solo podrán participar en el programa de estímulos aquellos académicos que hayan impartido clases frente a grupo con un mínimo de 4 horas semana mes a nivel superior exclusivamente.

Los puntos por hora están asignados de tal manera que un maestro alcance su máxima puntuación (200 puntos) con un número igual o mayor a 15 horas frente a grupo, de acuerdo con las horas máximas sugeridas por SEP en sus observaciones. Así por ejemplo:

Un maestro que en total haya acumulado durante el año el mínimo de horas requeridas para participar en el proceso de evaluación (120 horas) y que éstas hayan sido impartidas a nivel licenciatura (1.00 puntos por hora según tabulador) tendrá una puntuación de: 120 puntos.

En el caso de que el mismo académico tenga durante el año un total de 240 horas frente a grupo a nivel licenciatura ($240 \times 1.00 = 240$) en consecuencia tendrá un total de 200 puntos ya que este es la cantidad máxima que puede alcanzarse.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de haber impartido los cursos firmada por la autoridad correspondiente donde se especifique nombre del curso o módulo, nivel en que se impartió, periodo en que se llevó a cabo, número de horas hábiles de acuerdo con el plano programa de estudios.

5.6 al 5.7.- Impartición de cursos propedeúticos o de nivelación y otros cursos.

Son los cursos impartidos en nivel superior por los académicos y que no forman parte directa de un plan o programa de estudio aprobado por el H. Consejo Universitario, pero tiene como objetivo coadyuvar a la consecución de los objetivos de los planes y cursos aprobados por el Consejo Universitario o de difundir algún conocimiento en eventos académicos.

Las actividades internas o externas por las cuales se reciba una remuneración adicional no deben ser consideradas. Toda actividad externa para ser considerada en este rubro, deberá estar amparada por un convenio o acuerdo interinstitucional y sin haber recibido remuneración adicional. El rubro de otros cursos no podrá tener puntaje superior a 100 puntos.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Constancia de haber impartido los cursos firmada por la autoridad correspondiente donde se especifique nombre del curso, periodo en que se llevó a cabo, número de horas hábiles y justificación de su impartición.

C. PERMANENCIA EN ACTIVIDADES DE DOCENCIA (100 puntos máximo).

6.- ANTIGÜEDAD.

6.1.- Años de Servicio.

Periodo durante el cual el académico ha prestado servicios a la Universidad.

Se requiere presentar en la evaluación:

- a) Copia del nombramiento o constancia de la autoridad correspondiente.

ÍNDICE

	Página
CAPÍTULO I. GENERALIDADES	98
CAPÍTULO II. DE LA CONVOCATORIA Y DE LA SOLICITUD	101
CAPÍTULO III. DE LAS COMISIONES EVALUADORAS	102
CAPÍTULO IV. DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES EVALUADORAS	102
CAPÍTULO V. DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES	104
CAPÍTULO VI. DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES	104
CAPÍTULO VII. DE LA EVALUACIÓN Y DEL DICTAMEN	105
CAPÍTULO VIII. DEL PAGO	105
CAPÍTULO IX. DE LA CANCELACIÓN DEL ESTÍMULO	106
CAPÍTULO X. TABULADOR	107
ARTÍCULOS TRANSITORIOS	108
TABULADOR DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	109
CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA APLICACION DEL TABULADOR	114

Conclusiones

Al concluir, es posible establecer que la calidad de una institución de educación superior, se sustenta fundamentalmente en el grado de consolidación y preparación de su planta académica. la posibilidad de diseñar estrategias de desarrollo académico que propicien la mejora de la docencia, la calidad de la producción académica y la capacidad de articulación con distintos sectores de la sociedad, descansa en el conocimiento de la eficacia y la intensidad con que los profesores de las IES realizan cada día su quehacer. El perfeccionamiento de una organización se hace posible a partir del momento en que se cuenta con información precisa, cuya validez propicia el compromiso de todos los actores involucrados. Por esta razón, los procesos de evaluación del personal académico constituyen la base sobre la cual es posible construir o enriquecer la carrera académica.

La evaluación tiene por objeto, influir en las decisiones de mejora de las organizaciones; esta es su razón de ser. Evaluar al personal académico de las IES, significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad con los que el docente asume el cumplimiento de todas las actividades sustantivas del quehacer universitario, sobre su preparación y su capacidad para participar en la docencia, la investigación y el servicio y la preservación y difusión de la cultura. Del reconocimiento del potencial de la evaluación para mejorar la calidad de las actividades que se llevan a cabo en las IES, se desprenden las posibilidades efectivas de transformación y perfeccionamiento de todos los ámbitos del quehacer académico, los servicios de apoyo a las funciones sustantivas, así como todos los elementos y funciones que interactúan para hacer posible el logro de un alto nivel académico en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El compromiso y el reto de las instituciones de educación superior, consiste en cumplir con calidad las funciones que la sociedad le ha encomendado. La Universidad ha de buscar, por tanto, que el análisis de la evaluación de todas y cada una de sus dependencias, de todos y cada uno de sus miembros, propicie el logro de la pertinencia, el rigor científico y la equidad. El resultado de los procesos de evaluación son, por un lado, la certeza sobre la pertinencia de las decisiones derivadas de los procesos de evaluación para el desarrollo institucional, y por otro, una seguridad razonable en relación con la imparcialidad de los juicios de valor sobre el desempeño de los miembros de la comunidad académica.

En respuesta a lo anterior, la propuesta de reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal docente de la UNACH, tiene como finalidad, garantizar el avance de la universidad hacia la calidad en la educación, creando condiciones adecuadas para que el docente se preocupe por elevar su nivel de desempeño, tanto en docencia como en investigación, haciendo que ello impacte en la experiencia en el aula.

La propuesta, como se ha visto, enfatiza cada uno de los objetivos de la SEP, referidos a que el Programa ESDEPED represente la posibilidad de hacer de la docencia, una carrera de vida para el docente, entendiendo que ello supone la preocupación por elevar la calidad de la educación, buscar nuevas alternativas educativas para los alumnos y llevar a cabo procesos de formación y de profesionalización que puedan ser proyectados en el quehacer del docente universitario.

Revalorar la calidad de la docencia, la dedicación y la permanencia, pone al docente ante el compromiso de desarrollar procesos ad hoc con los requerimientos sociales más actuales, entendiendo que la formación del alumno tiene que ser en todo momento, el motor que impulse cada una de sus acciones, sin menoscabo de esfuerzos ni oportunidades.

Finalmente, hay que considerar que el profesor es uno de los dos principales actores del acto educativo (el otro es el estudiante), cuya permanente relación es sustento del proceso enseñanza-aprendizaje. Por ello, la consolidación de las IES, en lo concerniente a la conformación de su planta docente, requiere de la existencia de procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, regidos por preceptos y criterios de carácter académico suficientemente definidos y explícitos. Eso es lo que se pretende con la propuesta presentada en este trabajo.

Bibliografía

Alcántara Enrique, Víctor Manuel.

Proyecto de desarrollo Académico Institucional
Universidad Autónoma de Baja California.
México, 1998.

Ader AGG, Exequiel.

Técnicas de Investigación Social
Sin edición México, 1992.

Almady Revilak, Ricardo.

Revista FMFEO, Doc. 9. 1999.

ANUIES.

Declaración y aportaciones de la ANUIES para la modernización de la Educación Superior.
ANUIES, México, 1989.

ANUIES.

Lineamientos para la Educación Superior
ANUIES, México, 1994.

ANUIES.

Declaraciones y aportaciones.
ANUIES, 1989.

Arredondo, Galvan.

Perspectivas y retos de la modernización de la Educación Superior
Revista de la Educación Superior. Vol. XX, No. 2:78 (Abril-Junio), 1991. Pag. 59.
México, 1991.

Bisquera, Rafael.

Métodos de investigación educativa y guía práctica
Editorial CEAC
Barcelona, 1989.

Briones, Guillermo.

Métodos y técnicas de investigación para la ciencias sociales
Editorial Trillas.
México, 1990.

Cámara de Diputados y Universidad Autónoma Metropolitana.

Diagnóstico y Prospectiva de la Educación Superior, 1994.

Ciampa, Dan.

Liderazgo Industrial: Herramienta para el Control Total de la Calidad
Editorial Legis Bogotá, Colombia. 1998.

Colunga Dávila, Carlos.

Administración para la Calidad
Editorial Panorama. México, 1992.

Crosby Philip, B.

La Calidad no cuesta
Editorial CECOSA. México, 1991.

Crosby Philip, B.

Calidad sin lágrimas

Editorial CECSA. México, 1995.

De la Fuente Gaete, Hugo.

Asamblea Nacional de la Federación Nacional Mexicana de
Facultades y Escuelas de Odontología, Mayo del 2000.

Deming, Edwards W.

Calidad, Productividad y Competitividad

Editorial Díaz de Santos, España. 1989.

Diccionario el Pequeño Larousse.

México, 1998.

Fegenbam, Armad V.

Control Total de Calidad

Editorial CECSA, México, 1986.

Gobierno Federal.

Programa Nacional de Educación, 2001-2006.

G. Hicks, Herbert, Ray Gullett, C.

Administración

Editorial Continental. México, 1989.

Hernández Sampierei, Roberto, Fernández Collado, Carlos.

Metodología de la Investigación, 2ª edición

Editorial McGraw Hill. México, 1994.

Ibañez Brambila, Berenice.

Manual para la elaboración de tesis

Editorial Trillas. México, 1995.

Ishikawa, Kaora.

¿Qué es el Control Total de Calidad?

Editorial NORMA. Colombia, 1994.

Ishikawa, Kaora.

¿Qué es el Control Total de Calidad?. La modalidad Japonesa

Editorial NORMA. España, 1985.

Juran Joseph, M.

Juran y el liderazgo para la calidad. Manual para ejecutivos

Editorial Díaz de Santos. España, 1990.

Koehler Jerry, W. Pankowski Joseph, M.

Mejora Continua en el Gobierno

Editorial Panorama. México, 1999.

Munch, Lourdes.

Más allá de la excelencia y la Calidad Total

Editorial Trillas. México, 1996.

Muncio, Pedro.

Herramientas para la evaluación de la Calidad en Educación.
Barcelona, 2000.

Muñoz Izquierdo, Carlos.

La Calidad en la Educación Superior en México.
Publicaciones CISE-UNAM. 1992.

Pérez Rocha, Manuel.

Ponencia. Tercera reunión general de ANUIES.
29 de abril de 1996.

López Cuevas, Agustín.

Crónica de la Universidad Autónoma de Chiapas. UNACH, 1998.

Secretaría de Educación Pública.

Guía para la planeación del Desarrollo de los Cuerpos Académicos de las Dependencias
México, 1996.

Secretaría de Educación Pública.

Lineamientos Generales del Programa de Mejoramiento al Profesorado
México, 1996.

Singh Soin, Sarv.

Control de Calidad Total. Claves, metodología y administración para el éxito
Editorial McGraw Hill. México, 1997

Stebbiag, Lionel.

Aseguramiento de la Calidad
Editorial Continental. México, 1996.

Swieringa J. Y A. Wierdsma.

La organización que aprende
Editorial Addison Wesley. México, 1995.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Catalogo de Carreras 2000.
Dirección de Desarrollo Académico. UNACH, 2000.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Catalogo de Posgrado 2000.
Especialidades, Maestrías, Doctorados.
Dirección de Investigación y Posgrado. UNACH, 2000.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Estatuto General de la UNACH
Editorial UNACH. México, 1998.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Ley Orgánica de la UNACH.
Editorial UNACH. México, 1998.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Plan Institucional de Desarrollo 1996-2006
Editorial UNACH. México, 1998.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Primer Informe de Actividades 1999.

Editorial UNACH. México, 1999.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, 1996, 1999, 2001.

Universidad Autónoma de Chiapas.

Proyecto Académico de la UNACH 1998-2002

Editorial UNACH. México, 1998.

Universidad Autónoma de Querétaro.

Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, 2001

Universidad Autónoma de Yucatán.

Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, 2000.

Vughn, Richarr C.

Control de Calidad

Editorial LIMUSA. México, 1992.

Páginas en Internet.

<http://www.unach.mx>.

<http://www.sep.gob.mx>.

ANEXOS

ANEXO 1

“REGLAMENTO PARA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE”.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1º.- Este Reglamento tiene por objeto determinar los mecanismos de aplicación del **Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente** de conformidad con los lineamientos de las Secretarías de Educación Pública y de Hacienda y Crédito Público del Gobierno Federal.

El programa a que alude el párrafo anterior tiene como objetivo fundamental revalorizar y estimular el desarrollo de la carrera docente, a fin de incrementar la calidad, la dedicación y la permanencia de los académicos en el desempeño de sus actividades.

La denominación de las Dependencias señaladas en el presente ordenamiento se entenderán como las propias de la Universidad Autónoma de Chiapas, conforme lo dispuesto por su Ley Orgánica y su Estatuto General.

Artículo 2º.- El presente Reglamento se aplicará para evaluar la productividad académica correspondiente a los semestres completos comprendidos en el período que se evalúa.

Artículo 3º.- Los interesados en los beneficios del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, deberán cumplir con el objetivo y las disposiciones contenidas en este Reglamento.

Artículo 4º.- El programa cuya aplicación regula el presente Reglamento, está destinado al personal docente de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares.

Artículo 5º.- Los interesados en participar en el programa a que se refiere el presente Reglamento deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser personal docente (técnico o profesor de carrera, asociado o titular) con nombramiento de Tiempo Completo.
- b) Tener como mínimo un año de antigüedad en la Universidad, como personal docente de tiempo completo, cumplido el día que establece la convocatoria como fecha límite del período a evaluar
- c) Tener mínimo el grado de maestría de acuerdo al perfil PROMEP.
- d) Cubrir una carga mínima frente a grupo de 4 H.S.M.
- e) Tener la constancia de actualización del banco de datos del personal docente expedida por la Secretaría Académica.

El banco de datos a que alude en el inciso e de este Artículo será un módulo especial de servicio académico reforzado con los sistemas de cómputo, archivo y custodia de documentos, constancias y certificaciones, de uso general para el personal docente de la Universidad Autónoma de Chiapas y de auxilio específico para la simplificación de trámites que el programa a que se refiere el presente Reglamento requiera, a fin de unificar mediante consulta y actualización permanentes la información relativa al perfil del Personal docente y su operación estará a cargo de la Secretaría Académica.

Artículo 6º.- Conforme a lo dispuesto por el Artículo 4º de este Reglamento, los docentes de carrera asignados a funciones de investigación podrán ser considerados dentro del programa que regula el mismo siempre y cuando dicha actividad incluya o se complemente con la impartición de 4 H.S.M. de clases frente a grupo.

Asimismo, también podrá considerarse el personal titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia de clases frente a grupo.

Artículo 7º.- Para alcanzar los beneficios del programa, se entenderá como actividad docente exclusivamente la relacionada con la impartición de clases frente a grupo, independientemente de otras denominaciones académicas de dicha función.

Artículo 8º.- Tendrán derecho también a participar en este programa los docentes que estén gozando de año sabático, pero que hayan realizado labores académicas con un mínimo de 4 horas-semana-mes de clases frente a grupo, durante el tiempo que se evalúa, siempre y cuando presenten su plan de trabajo ante la institución receptora e informe final de sus actividades al reintegrarse a la institución

Artículo 9º.- Los becarios PROMEP no podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Al concluir su beca podrán participar bajo las condiciones que se señalan en el presente reglamento.

Artículo 10º.- Los criterios de evaluación a partir de los que se derivarán indicadores, ponderaciones, juicios de valor y calificaciones, serán: la calidad académica, la dedicación y la permanencia del trabajo docente. En todos los casos los tres elementos habrán de tomarse en cuenta siempre en forma concurrente, integrando necesariamente cada elemento con su puntuación calificativa mínima, como condición imprescindible para ingresar al Programa. La valoración porcentual de los criterios de evaluación a que se refiere la presente disposición, se ajustará a lo dispuesto por el Artículo 60 de este Reglamento.

Artículo 11º.- El gobierno federal proporcionó a las dependencias e instituciones del sector educativo recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al "Desempeño Docente", se tomó como base para la asignación de recursos el periodo abril-diciembre de 1997, hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el Art. 4º de este Reglamento. Se consideró como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes al 1 de abril de 1997, en el Distrito Federal.

A partir de 1998 y los subsecuentes años, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Servicio Civil.

Artículo 12º.- Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante ampliación líquida para cubrir importes del estímulo y que formen parte del presupuesto regularizable, serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

El gobierno federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del Presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará –previa justificación ante la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público- la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 "Servicios Personales" como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizados en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

Con base en los lineamientos generales, sólo existen cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consisten en:

- a) Recursos fiscales para las categorías de personal de tiempo completo.
- b) Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Servicio Civil.
- c) Ingresos Propios.
- d) Aportaciones del gobierno estatal.

Para aplicación de los recursos especificados en el Art. 12º, incisos b, c y d deberá reportarse a la Unidad de servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas

y horas de que dispone la Universidad Autónoma Chiapas, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizados para su ejercicio en este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por naturaleza de su origen.

Artículo 13°.-El monto del estímulo para cada beneficiario del programa de tiempo completo dependerá del puntaje obtenido en la evaluación de su desempeño mediante el cual ubicará en uno de los niveles señalados en el Artículo 16° del presente Reglamento.

Artículo 14°.-En el caso de que la Universidad Autónoma de Chiapas cuente con recursos adicionales por ingresos propios, reducción del capítulo 1000 "Servicios Personales" o por aportaciones del gobierno estatal; podrá incluirse en el programa de estímulos, al personal docente de medio tiempo, debiendo especificarse de esta manera en la convocatoria correspondiente.

Artículo 15°.-Cuando ocurran las condiciones a que se refiere el artículo anterior, los académicos de medio tiempo se sujetarán a los mismos requisitos que señala el presente ordenamiento, con excepción de los exigidos para calificar el rubro de permanencia en lo que al número de horas-semana-mes de labores académicas se refiere.

La vigencias del estímulo al Desempeño Docente que se asignen al personal de carrera de tiempo completo, será de un fiscal a partir del 1° de abril de cada año. Con base en lo anterior y afecto de obtener recursos adicionales; en el mes de junio de cada año la Universidad Autónoma de Chiapas presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

Artículo 16°.-El monto de los estímulos al desempeño del personal docente se ajustará al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y su actualización se hará cada 1° de abril. En ningún caso el estímulo podrá ser inferior a uno ni superior a catorce salarios mínimos y el tabulador que regirá para su aplicación será el siguiente:

Nivel	Puntuación	Monto (en salarios mínimos del D.F.)
I	301-400	1
II	401-500	2
III	501-600	3
IV	601-700	4
V	701-800	5
VI	801-850	7
VII	851-900	9
VIII	901-950	11
IX	951-1000	14

CAPÍTULO II

DE LA CONVOCATORIA Y DE LA SOLICITUD

Artículo 17°.-La publicación de la convocatoria a la participación en el Programa a que alude este ordenamiento, se realizará dentro de los primeros 90 días de cada año, estará a cargo de la Secretaría Académica de la Universidad Autónoma de Chiapas y señalará en todo caso el propósito de los estímulos, quiénes podrán participar, niveles y montos de los estímulos, factores a evaluar, fecha y lugar de entrega de las solicitudes y periodicidad del pago.

Artículo 18°.- A partir de la publicación de la convocatoria a que alude el Artículo anterior, los miembros del personal docente que reúnan los requisitos señalados por el presente Reglamento, podrán solicitar su participación en el Programa, adjuntando la documentación respectiva ante la Dirección de su Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción, en los términos que la misma convocatoria señale, para ser remitida a la Comisión Evaluadora en un plazo no mayor de 15 días hábiles.

Artículo 19°.- La documentación que deberá presentar el interesado será la siguiente:

1. Solicitud de ingreso al Programa manifestando su expresa conformidad con el proceso de evaluación.
2. El formato de relación y acreditamiento suficiente de los criterios de evaluación a que se refiere el Artículo 10° de este ordenamiento.
3. Los documentos probatorios de la formación y de las actividades desarrolladas en aspectos de calidad académica, conforme a lo que establece el Capítulo III del presente Reglamento.

CAPÍTULO III

DOCUMENTOS COMPROBATORIOS

Artículo 20°.- Los documentos comprobatorios serán todos aquellos de naturaleza lícita, pública o privada, legibles en idioma español, o en lengua extranjera con su correspondiente traducción, que adjunte o se le solicite al interesado, para demostrar de manera fehaciente su formación, así como el desempeño de las actividades evaluables por el programa a que alude el presente Reglamento conforme a las bases siguientes:

- I. Los rubros de **antigüedad y dedicación**, se comprobarán con la constancia expedida por el banco de datos del personal docente a que se refiere el Artículo 5° de este Reglamento, para cuyo efecto bastará que el interesado relacione en su solicitud el número preciso de su plaza. La falta de actualización del citado banco será imputable exclusivamente al interesado.
- II. El rubro de **Calidad académica** se comprobará, según el tipo de actividad que integra éste rubro, de la manera siguiente:

1. **Docencia**, esté elemento se comprobará:

- a) **Grado y Nivel Académico:** Con documento expedido por la institución en la que se realizaron los estudios, en el cual se acredite que el docente recibió dicho grado. Para los grados obtenidos en el extranjero es necesario la revalidación oficial de la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Secretaría de Educación Pública.
- b) Con la encuesta aplicada al estudiante para evaluar la actividad del docente a fin de calificar el rubro de desempeño.
- c) Con el registro de la dirección de la facultad o escuela, donde certifique que los apuntes impresos, software y hipertextos fueron utilizados durante el periodo que se evalúa, máximo uno por materia.
- d) Con el registro ISSN o ISBN, copia del cuerpo de arbitraje y la copia del contenido original en el caso de edición y publicación de capítulos y libros de texto en editoriales de reconocido prestigio.
- e) Con el registro en la Dirección de la facultad o escuela, donde certifique que las antologías fueron utilizadas en el curso del periodo que se evalúa, además de contener los elementos académicos mínimos, máximo uno por materia.
- f) Con el original de la fuente bibliográfica completa, la traducción, así como fecha de la misma, objetivos y temática que cubran, tratándose de traducción de libros y con la constancia correspondiente cuando se trate de trabajos oficiales e institucionales, además del registro de la dirección de cada facultad o escuela.
- g) Con el registro en la Dirección de la facultad o escuela, donde certifique que la traducción del artículo fue empleada en los cursos, además de la copia de la fuente original y su traducción.

- h) Con la constancia que acredite su asistencia a los diversos cursos de actualización disciplinaria y de formación docente con evaluación y diplomados y que especifique el tiempo de su duración.
- i) Con el documento que expida la Secretaría Académica de la facultad o escuela que acredite la asesoría del académico y el documento en el que conste, en su caso, el otorgamiento de algún premio de reconocido prestigio nacional e internacional otorgado a estudiantes por labor realizada bajo la supervisión del profesor.

2. Investigación, esté elemento se comprobará:

- a) Con la constancia que acredite su participación en congresos de investigación y el oficio de comisión por parte del director del centro de trabajo.
- b) Con el registro de la obra publicada y copia del contenido con información completa así como la fuente en que se publica y el original para su cotejo, en el caso de publicación de artículos en revistas locales y de circulación internacional con arbitraje; capítulos de libros especializados, de libros en editoriales locales de reconocido prestigio y en editoriales nacionales.
- c) Con la copia del certificado de registro en caso de obtención de patentes.
- d) Con la constancia de participación de la dependencia donde se hayan impartido conferencias o seminarios en congresos nacionales e internacionales y por invitación y el oficio de comisión por parte del director del centro de trabajo.
- e) Con la copia de las citas bibliográficas de trabajos de investigación.
- f) Con la copia del contenido con información completa y de la fuente en que se publica, así como el original para su validación, en el caso de su participación como arbitro en publicaciones sobre revistas de circulación nacional e internacional.
- g) Con la constancia a cargo de la institución que los otorgue en el caso de premios de reconocido prestigio nacional e internacional por la labor de investigación.
- h) Con la conclusión del proyecto de investigación, copia del protocolo y su autorización por parte de la instancia de investigación académica validada por el Secretario Académico del centro de adscripción y con el visto bueno de la Dirección de Investigación y Posgrado de la Secretaría Académica, en el caso de participación en proyectos de investigación no financiados o con financiamiento interno y externo.
- i) Con el informe académico de carácter cualitativo que incorpore resultados parcial o final, avalado por la instancia de investigación de cada facultad, validado por el Secretario académico del centro de adscripción y con el visto bueno de la Dirección de Investigación y Posgrado de la Secretaría Académica, cuando su participación sea como responsable del proyecto de investigación con financiamiento externo, así como el registro del carácter con que se actúe.
- j) Con el documento donde conste programa de trabajo, informes parciales o finales de las actividades realizadas con el visto bueno del Secretario Académico del centro de trabajo, en el caso de vinculación con el entorno social que reporta recursos externos.

3. Tutorías, Seminarios y Talleres extracurriculares, se comprobarán:

- a) Con el documento en el que conste el visto bueno del Secretario Académico del centro de trabajo, en el caso de tutorías permanentes a los estudiantes certificadas por la instancia académica y, con el programa de trabajo, informes parciales o finales de la actividad realizadas en el caso de supervisión a estudiantes del programa del servicio social.
- b) Con la constancia expedida por el Secretario Académico donde especifique el número de acta y fecha de presentación del examen correspondiente o copia del acta de examen relativo a su calidad de miembro revisor de tesis, dirección de tesis de licenciatura y tesinas de especialidad, así como de maestría y doctorado.
- c) Con la constancia expedida por la Secretaría Académica donde se especifique que realizó actividades de preparación de grupos de alumnos para olimpiadas, competencias académicas o exámenes generales.

- d) Con la constancia que acredite la asistencia y especifique la duración en seminarios y talleres extracurriculares y con el visto bueno del director del centro de trabajo.
- e) Con la constancia que acredite la supervisión a estudiantes con el visto bueno del director del centro de trabajo y el registro el departamento de servicio social de la UNACH.

4. Participación en Cuerpos Colegiados, se comprobarán:

- a) Con el documento que contenga el programa analítico correspondiente a la asignatura o unidad de enseñanza-aprendizaje en el formato oficial en el caso de revisión y actualización de planes de estudios aprobados por la academia; dicha elaboración deberá ser resultado de un programa curricular aprobado por el H. Consejo Universitario en su versión final, pudiendo ser validado en su momento ante la instancia responsable de su registro en la SEP.
- b) Con el registro de la obra publicada y copia del contenido, presentando el original para su validación, en el caso de edición o compilación de libros.
- c) Con el documento en el que se exprese el nombramiento para realizar comisiones académicas.
- d) Con la constancia de la dependencia en la que se haya realizado la organización de eventos académicos de extensión y difusión, de prestigio local, nacional e internacional y la comisión de la dirección del centro de trabajo.
- e) Con el documento que contenga el programa de trabajo, informes parciales o finales de las actividades realizadas con el visto bueno del Secretario Académico del centro de trabajo en el caso de elaboración de programas de servicio social, de exámenes departamentales y evaluador de programas de posgrado.
- f) Con la constancia expedida por el Secretario Académico en el que se especifique la actividad de promoción de trabajo en equipos de docencia e investigación interinstitucionales e interdisciplinarios.

Artículo 21°.- Toda producción académica de los participantes en el programa, deberá ser demostrada fehacientemente. Para el otorgamiento del estímulo, sólo se considerarán los productos de trabajos que redunden a favor del desarrollo institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas y de la sociedad chiapaneca en general, debidamente avalados por las instancias correspondientes.

Artículo 22°.- El Director de la Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción correspondiente proporcionará la información relativa a la operación del Programa de estímulos al desempeño del personal docente; recibirá de los interesados la documentación señalada, la registrará y les entregará una constancia de recibo.

Artículo 23°.- El Director de la Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción correspondiente, turnará de inmediato a la Comisión Evaluadora respectiva la documentación y enviará copia de las solicitudes a la Secretaría Académica.

CAPÍTULO IV

DE LAS COMISIONES EVALUADORAS

Artículo 24°.- Las Comisiones Evaluadoras son los órganos universitarios que el presente Reglamento instituye con el objeto de calificar el desempeño del docente en tres aspectos: Calidad Académica, Dedicación y Permanencia conforme al tabulador y a la documentación entregada por las autoridades de la facultad, escuela, departamento o centro de adscripción.

Artículo 25°.- Los Directores, Coordinadores y Titulares de cada una de las Facultades, Escuelas y Departamentos, organizarán la integración de y funcionamiento de su Comisión Evaluadora, en el mes de febrero de cada año. Serán integrantes de estos órganos:

- I. El Secretario Académico
- II. Los consejeros técnicos docentes y
- III. Los consejeros universitarios docentes.

En el caso de los Departamentos de Lenguas, se formarán con el Coordinador del Departamento y los Coordinadores de cada idioma.

Para las facultades o escuelas, donde el número de miembros de la Comisión Evaluadora sea mayor a nueve integrantes, está se integrará por los profesores de tiempo completo y en igualdad de circunstancias los de mayor antigüedad.

Las Comisiones Evaluadoras durarán hasta cuatro evaluaciones al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y no podrán ser reelectos con excepción del Secretario Académico de la Facultad o Escuela.

Artículo 26°.- Además de los miembros referidos en el artículo anterior ante cada Comisión Evaluadora habrá un representante de la Secretaría Académica que certificará el proceso.

Artículo 27°.- El cargo de miembro de una Comisión Evaluadora es de carácter honorario, personal e intransferible.

Artículo 28°.- No podrán formar parte de las Comisiones Evaluadoras quienes desempeñen cargos de dirección o representación en los órganos sindicales de la Universidad o que hayan desempeñado estos cargos en los últimos dos años.

CAPÍTULO V

DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES EVALUADORAS.

Artículo 29°.- El funcionamiento de las Comisiones Evaluadoras se sujetará a las siguientes normas:

- a) Los miembros de cada Comisión Evaluadora elegirán entre sí al Presidente y al Secretario de la misma.
- b) En caso de ausencia del Presidente o del Secretario, la Comisión designará entre sus miembros al Presidente o al Secretario de la sesión.
- c) Las sesiones serán convocadas por el Presidente de la Comisión y en la imposibilidad de éste, por el Secretario. Las sesiones serán de carácter privado y confidencial.
- d) Las Comisiones evaluadoras deberán sesionar con la presencia de cuando menos dos tercios de sus miembros.
- e) Las resoluciones tendrán validez cuando se cuente con al menos dos tercios de los votos de los miembros presentes. En ningún caso serán considerados los votos de los miembros ausentes.
- f) Las evaluaciones y puntajes se emitirán por escrito; deberán ser foliados y firmados por el Presidente y el Secretario de la Comisión o en su defecto, por los integrantes de la sesión.

Artículo 30°.- Las Comisiones Evaluadoras podrán integrar subcomisiones entre sus miembros para el análisis de los casos que así lo requieran. Sin embargo, las evaluaciones siempre serán emitidas por el pleno.

Artículo 31°.- Las Comisiones Evaluadoras sesionarán con la frecuencia que requiera la realización de su trabajo.

Artículo 32°.- Los Presidentes de las Comisiones Evaluadoras tendrán las facultades necesarias para conducir las sesiones y procurar que las mismas se desarrollen con orden, precisión y fluidez.

Artículo 33°.- El representante de la Secretaría Académica certificará que el proceso llevado a cabo por la Comisión Evaluadora se apegue a los lineamientos establecidos por el presente Reglamento.

Artículo 34°.- Los Secretarios de las Comisiones Evaluadoras tienen la obligación de realizar los trámites necesarios para el desahogo del orden del día, certificar que haya quorum, computar los votos emitidos por los miembros presentes, levantar la minuta correspondiente, así como mantener un registro foliado de los dictámenes que se emitan.

Artículo 35°.- Las Comisiones Evaluadoras rendirán cada año ante la Secretaría Académica, un informe para analizar las labores desarrolladas durante ese período. Dicho informe deberá contener el número de sesiones celebradas y el promedio de asistencia a las mismas y además:

- a) Número de solicitudes recibidas por Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción.
- b) Criterios utilizados al emitir los puntajes correspondientes.

- c) El puntaje obtenido por cada solicitante en cada rubro conforme al tabulador del Capítulo XI de éste Reglamento.
- d) Lapso promedio transcurrido entre la fecha de recepción de la documentación por la Comisión Evaluadora y la calificación.
- e) El expediente completo de cada solicitante con los comprobantes relativos al tiempo evaluado.
- f) Análisis de la información contemplada en las fracciones anteriores y las circunstancias dadas con relación a las actividades a su cargo.

Artículo 36°.- Las Comisiones Evaluadoras contarán para la realización de sus objetivos con la información y el apoyo administrativo de la Facultad, Escuela, Departamento o Centro de adscripción, así como de otras Dependencias de la Universidad Autónoma de Chiapas.

CAPÍTULO VI

DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES

Artículo 37°.- Los Comités Dictaminadores son los órganos universitarios encargados de emitir la resolución final para la determinación de los beneficiarios del Programa y se integrarán en cada periodo de evaluación con tres miembros titulares y sus respectivos suplentes que serán los siguientes:

- I. Un representante de los maestros o su suplente de la Facultad, Escuela o Departamento nombrado por ellos mismos y que haya formado parte de la Comisión Evaluadora.
- II. El funcionario legalmente acreditado por la Secretaría Académica o su suplente.
- III. Un asesor o su suplente designado por el Rector, externo a la Facultad, Escuela, Departamento y de ser posible a la propia Universidad Autónoma de Chiapas, quien deberá gozar de experiencia, reconocido prestigio y producción académica en el área de conocimiento de que se trate.

Artículo 38°.- El cargo de miembro de un Comité Dictaminador será de carácter honorario, personal e intransferible.

Artículo 39°.- No podrán formar parte del Comité Dictaminador: el Rector, el Secretario General, el Secretario Académico, el Secretario Administrativo, los Secretarios Académicos y Directores de las Facultades, Escuelas, Departamentos o Centros de adscripción, Directores Generales de Rectoría y aquellos que ejerzan cargos de dirección o representación en los Órganos Sindicales de la Universidad.

CAPÍTULO VII

DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES

Artículo 40°.- El Comité Dictaminador revisará la congruencia entre los puntajes obtenidos por la Comisión Evaluadora y la documentación comprobatoria, así como las impugnaciones que ésta o los interesados generen, usando siempre las disposiciones del presente Reglamento y su tabulador, procediendo a su dictamen.

Artículo 41°.- En caso de controversia, impugnación, omisión o imprecisión, derivadas de los informes y contenidas en las propuestas de la Comisión Evaluadora, el Comité Dictaminador emitirá de inmediato las observaciones correspondientes y las remitirá al órgano en el que se generaron, para su conocimiento y análisis.

Artículo 42°.- En caso de inconformidad de la Comisión Evaluadora, ésta a través de su representante, presentará en un término de cinco días hábiles a partir de la emisión del dictamen su apelación al Comité Dictaminador, que analizará el caso y lo discutirá con el presidente de la Comisión Evaluadora.

Artículo 43°.- En caso de que prevalezca la controversia, el fallo del asesor externo será determinante para resolverla en definitiva.

CAPÍTULO VIII
DE LA EVALUACIÓN Y DEL DICTAMEN

- Artículo 44°.-** La Comisión Evaluadora, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de aquel en que reciba la solicitud y documentación, deberá decidir si el aspirante califica para ingresar al programa y el puntaje que propone, sugiriendo la asignación de puntos conforme al tabulador del Capítulo XI del presente Reglamento.
- Artículo 45°.-** La Comisión turnará al Comité Dictaminador el expediente con la puntuación propuesta en un plazo no mayor de 5 días hábiles; después de este plazo, el Comité Dictaminador no recibirá ninguna documentación.
- Artículo 46°.-** Los miembros de las Comisiones Evaluadoras o del Comité Dictaminador que soliciten ingresar al programa, deberán excusarse del conocimiento y resolución de su propio caso, absteniéndose de participar en la sesión, sin que el quórum se vea afectado.
- Artículo 47°.-** El Comité Dictaminador, dentro de los diez días hábiles posteriores a la emisión de la puntuación por la Comisión Evaluadora, remitirá a ésta su dictamen al respecto, con base en este Reglamento.
- Artículo 48°.-** La Comisión Evaluadora, con base en la resolución del Comité Dictaminador, revisará las puntuaciones y remitirá a éste las inconformidades de los puntos obtenidos en la calificación final, en un plazo no mayor de cinco días hábiles; transcurrido este plazo, el Comité Dictaminador no considerará ninguna observación proveniente de la Comisión Evaluadora correspondiente y su resolución se considerará como definitiva.
- Artículo 49°.-** La Secretaría Académica publicará, en los términos señalados por la convocatoria a que se refiere el Artículo 17 de este Reglamento, la relación de docentes beneficiarios con base en los puntajes obtenidos y su ubicación en los diferentes niveles conforme al Artículo 16° del presente Reglamento, a partir de las resoluciones definitivas de los Comités Dictaminadores y procederá de inmediato a tramitar el procedimiento de pago de los estímulos a través del Despacho de la Rectoría.

CAPÍTULO IX
DEL PAGO

- Artículo 50°.-** Satisfechos los procedimientos señalados en los Capítulos Séptimo y Octavo del presente Reglamento, el Despacho de la Rectoría solicitará al Comité Permanente de Finanzas proceda a cubrir mensualmente el estímulo respectivo, mediante un procedimiento administrativo diferente al pago de sueldos. Para los efectos de la presente disposición y en caso de atrasos en la ministración de recursos federales, se observarán las reglas administrativas relativas al pago retroactivo de obligaciones.
- Artículo 51°.-** El pago de este estímulo es independiente de los sueldos y salarios, y ajeno a toda negociación o participación gremio sindical o estudiantil.
- Artículo 52°.-** El disfrute del estímulo asignado tendrá una vigencia de un año fiscal a partir del 1 de abril del año inmediato posterior al que se evalúa hasta el 31 de marzo del siguiente año y se pagará mensualmente mediante cheque bancario y en nómina especial con el gravamen correspondiente.
- Artículo 53°.-** Los académicos que desempeñen cargos de gestión universitaria en la administración central superiores y de mandos medios, excepto jefes de departamentos, subdirectores, homólogos o equivalentes, de la Universidad Autónoma de Chiapas, y que al dejar de cumplir dicha función se reincorporen a la actividad académica, podrán incorporarse directamente al máximo nivel logrado por los docentes de su facultad o escuela teniendo como límite el nivel VIII del Programa para el año fiscal que corresponda, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo en la Universidad.
- b) Que tengan nombramiento de profesor de tiempo completo con base en las categorías descritas en el Artículo 4°, al momento de incorporarse a la administración académica.
- c) Que tengan un mínimo de 20 años de antigüedad como Académicos en la Universidad Autónoma de Chiapas y cuando menos 3 años ininterrumpidos de antigüedad en el encargo de gestión.
- d) Este personal podrá incorporarse al programa cuando termine su función, otorgándose el estímulo por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo, posteriormente el exdirectivo deberá someterse a una evaluación bajo las condiciones que se señalan en el Reglamento del Programa de Estímulos.

CAPÍTULO X

DE LA CANCELACIÓN DEL ESTÍMULO

Artículo 54°.- El estímulo podrá ser cancelado en forma temporal o en forma definitiva, conforme a las causales que se señalan en las siguientes disposiciones:

Artículo 55°.- Serán causas de cancelación temporal del estímulo:

- I. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución.
- II. El goce de licencia sin goce de sueldo por un periodo no mayor a 6 meses durante el año fiscal o de disfrute del estímulo
- III. El goce de beca otorgada por la Universidad con descarga académica.
- IV. Por cubrir comisiones oficiales.

Artículo 56°.- Serán causas de cancelación definitiva del estímulo:

- I. La terminación o suspensión de la relación laboral, excepto en el caso de año sabático.
- II. La condena de alguna sanción por parte de la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario.
- III. La acumulación del 10% de inasistencias no justificadas en clases frente a grupo en un ciclo escolar.
- IV. La falsedad comprobada en la documentación presentada.
- V. El incumplimiento en las relaciones de trabajo, declaradas por la autoridad competente.
- VI. La extinción del Programa dictaminada por la Secretaría de Educación Pública.
- VII. Las violaciones a cualquiera de los ordenamientos que integran la Legislación Universitaria.
- VIII. La separación definitiva o temporal del servicio derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- IX. El desempeño de comisiones oficiales y cargos públicos fuera de la Universidad.

Artículo 57°.- La información recabada por el Director o por el Secretario Académico de cada Facultad, Escuela o Departamento, será enviada a la Secretaría Académica, la cual tendrá la competencia para conocer y resolver los casos de cancelación del estímulo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior. Si procede la cancelación del estímulo, se comunicará al interesado y al Rector para la suspensión del pago. Este acuerdo será inapelable.

Artículo 58°.- Tendrán derecho a conservar el estímulo los docentes que habiendo sido evaluados, estén ausentes de la Universidad por motivo del disfrute del año sabático.

Artículo 59°.- Los recursos que para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente regula la presente disposición, autoricen la SEP y SCHP conforman la bolsa única a distribuir y en su caso se harán los ajustes proporcionales a dicho Programa.

CAPÍTULO XI**TABULADOR**

Artículo 60°.- Los aspectos a evaluar para otorgar el estímulo se considerarán de acuerdo a la siguiente puntuación y porcentaje:

			Puntos
			Máximo
1	Permanencia	20%	200
2	Dedicación	20%	200
3	Calidad Académica	60%	600

Artículo 61°.- La participación en el Programa por lo que respecta al rubro de Calidad Académica estará condicionada, en los términos del Artículo 60 de este Reglamento, a la obtención de un puntaje mínimo conforme a la siguiente tabla:

Puntuación	Puntaje Mínimo en Calidad Académica	Nivel	Salarios
301-400	181-240	I	1
401-500	241-300	II	2
501-600	301-360	III	3
601-700	361-420	IV	4
701-800	421-480	V	5
801-850	481-510	VI	7
851-900	511-540	VII	9
901-950	541-570	VIII	11
951-1000	571-600	IX	14

ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

Artículo Primero.- El presente se aplicará una vez aprobado por la CONAEVA, validado y registrado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al día siguiente de su publicación en la Gaceta Universitaria y/o en el periódico Universo, editados por la Universidad Autónoma Chiapas.

Artículo Segundo.- En las evaluaciones del 2001 al 2005 se aceptará como grado mínimo el título de licenciatura. A fin de cumplir con los objetivos del PROMEP, a partir del 2006 sólo podrán participar en el Programa de Estímulos los docentes que tengan el perfil mínimo aceptado por el PROMEP.

Artículo Tercero.- La Rectoría, previo consenso con las comisiones evaluadoras de las Escuelas y facultades de la Universidad, podrá compartir las actividades de distribución de los recursos que la bolsa económica contempla.

Dado en la sede de la Universidad Autónoma de Chiapas, en Colina Universitaria de la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los quince días del mes de agosto del año dos mil.

ANEXOS

TABULADOR

La permanencia tendrá un porcentaje máximo del 20% de la calificación total y se evaluará por la antigüedad, la que a su vez, se medirá por el tiempo de actividad docente dentro de la Universidad Autónoma de Chiapas. Por cada año de antigüedad se otorgarán 15 puntos, la puntuación mínima será de 75 y la máxima de 200 puntos, y se calificará de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad 20%	Puntaje
1 a 5 años (15 puntos por año)	75
6 a 10 años (15 puntos por año)	150
11 años en adelante	200

A la dedicación le corresponde un porcentaje máximo del 20% de la calificación total. El parámetro para evaluar la dedicación será el tiempo dedicado a la impartición de cursos frente a grupo. La puntuación mínima será de 100 y la máxima de 200 puntos, tomando en consideración la siguiente tabla:

Horas clase	Puntaje	
	Maestría-Doctorado	Licenciatura
4 horas clase	150	100
5-8 horas clase	200	150
9 a 15 horas máximo	200	200

El porcentaje máximo que se asignará al factor Calidad Académica será del 60% respecto de la calificación total. La puntuación mínima será de 181 y la máxima de 600 puntos. La actividad académica contemplará los siguientes cinco aspectos:

	Mínimos	Máximos
I.- DOCENCIA , se divide en dos partes, con un puntaje máximo de 320, por los que se calificarán:		320

	Puntos
1.- GRADO Y NIVEL ACADEMICO , con un puntaje mínimo de 30 y uno máximo de 120, con los que se evaluará:	120
1. Licenciatura.	30
2. Pasante de maestría (condicionado a que se entregará la beca siempre y cuando se presenten avances de la investigación y la tesis se esté elaborando en la misma institución).	50
3. Maestría o especialidades medicas (mayor a 2 años).	70
4. Candidato a doctor (condicionado a presentar avances de la investigación)	90
5. Doctorado.	120

	Mínimo	Máximo
2.- ENSEÑANZA - APRENDIZAJE , con un puntaje máximo de 200, por los que se calificarán:		
1.- Calidad del desempeño docente evaluada por los estudiantes, que medirá las actividades de apoyo al aprovechamiento escolar y a la enseñanza. Los aspectos a evaluar serán entre otros:		30
a) Informe de su conclusión conforme al calendario escolar aprobado por la instancia universitaria respectiva.		
b) Entrega de paquete didáctico al inicio del curso.		
c) Elaboración y uso de material audiovisual.		
d) Responsabilidad en el desempeño.		
e) Puntualidad.		
f) Otros.		
2. Presentación del plan de trabajo al inicio del ciclo escolar.		10
3. Asistencia.		10
4. Elaboración de apuntes impresos, software, hipertextos.	20	uno por materia
5. Edición de libros de texto con editorial de reconocido prestigio.	20	40
6. Publicación de capítulos de libros de texto, en editoriales de reconocido prestigio.	20	40
7. Publicación de antologías.	5	Uno por materia
8. Traducción de libros empleados en el curso.		15
9. Traducción de artículos empleados en el curso.	5	Uno por materia
10. Impartición de cursos de actualización disciplinaria y formación docente con evaluación. Mínimo 25 horas.	5	20
11. Impartición o aplicación de Diplomados. (con un mínimo de 100 horas).		15
12. Obtención de Premios de reconocido prestigio nacional o internacional otorgado a estudiantes por labor realizada bajo la supervisión del profesor.		10
	Mínimo	Máximo
II.- INVESTIGACIÓN , con un puntaje mínimo de 5 y un máximo de 120, por los cuales se evaluará:		120
1. Participación en congresos de investigación nacionales y/o internacionales, como ponente.		5
2. Publicación de artículos en revistas locales con arbitraje.		10
3. Publicación de artículos en revistas de circulación internacional con arbitraje.		40
4. Publicación de capítulos de libros especializados.		20
5. Publicación de libros en editoriales		20

locales de reconocido prestigio.		
6. Publicación en memorias con arbitraje de eventos académicos.		25
7. Obtención de patentes.		60
8. Impartición de conferencias o seminarios en congresos nacionales.		10
9. Impartición de conferencias y seminarios en congresos internacionales.		15
10. Integración de citas bibliográficas a cada trabajo de investigación.		15
11. Participación como árbitro en publicaciones sobre investigación en revistas.		15
12. Participación como árbitro en publicaciones sobre investigación en revistas de circulación internacional.		25
13. Obtención de premios de reconocido prestigio nacional por la labor de investigación.		30
14. Obtención de premios de reconocido prestigio internacional por la labor de investigación.		40
15. Participación en investigación concluida no financiados aprobados por la académica.		10
16. Participación en investigación concluida con financiamiento interno.		5
17. Responsable de proyectos de investigación con financiamiento interno (presentando avance de la investigación y registradas en la Dirección de Investigación y Posgrado).		10
18. Participación en proyectos de investigación con financiamiento externo (presentando avance de la investigación en la Dirección de Investigación y Posgrado).		15
19. Responsable de proyectos de investigación con financiamiento externo.		20
20. Responsable de proyectos de investigación sin financiamiento.		10
21. Formación de estudiantes en proyectos de investigación.		15
22. Evaluación de proyectos de investigación.		10
23. Vinculación con el entorno social. Que reporta recursos en todos los sectores sociales.		40

	Mínimo	Máximo
III.- TUTORÍAS , con puntaje mínimo de 5 y uno máximo de 100, por lo que se evaluará:	5	100
1. Desarrollo de tutorías permanentes a los estudiantes, certificadas por la instancia académica.	10	20
2. Designación para la revisión de tesis y para la integración de jurados en exámenes profesionales de grado y	5	20

posgrado.		
3. Preparación de grupos de alumnos para olimpiadas, competencias académicas o exámenes generales.		10
4. Dirección de tesis de licenciatura (presentada)	25	100
5. Dirección de tesinas de especialidad. (especialidad concluida).	25	50
6. Dirección de tesis de maestría (presentada).		40
7. Dirección de tesis de doctorado (presentada).		60
8. Impartición a aplicación en seminarios y talleres extracurriculares.	5	25
9. Supervisión a estudiantes del programa de servicio social.		5

	Mínimo	Máximo
IV.- PARTICIPACION EN CUERPOS COLEGIADOS , con un puntaje mínimo de 10 y uno máximo de 60, por los que se evaluará:	10	60
1. Revisión y actualización en revisión de planes de estudio (aprobados por academia).		20
2. Edición o compilación de libros.		10
3. Participación en comisiones académicas (dictaminadoras y/o evaluadoras de: carrera docente, FOMES, evaluación institucional, vinculación, PROMEP, etc.) con presentación de productos.		20
4. Organización de eventos académicos de extensión y difusión.		10
5. Elaboración de programas de servicio social.		10
6. Organización de eventos académicos de prestigio internacional.		15
7. Organización de eventos académicos de prestigio nacional.		10
8. Elaboración de exámenes departamentales.		20
9. Evaluación de programas de posgrado.		20
10. Promoción del trabajo en equipos de docencia e investigación interinstitucionales.		15
11. Promoción del trabajo en equipos de docencia e investigación interdisciplinarios.		15

ÍNDICE

	Página
CONSIDERANDOS	147
CAPÍTULO I. GENERALIDADES	149
CAPÍTULO II. DE LA CONVOCATORIA Y DE LA SOLICITUD	150
CAPÍTULO III. DOCUMENTOS COMPROBATORIOS	152
CAPÍTULO IV. DE LAS COMISIONES EVALUADORAS	153
CAPÍTULO V. DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES EVALUADORAS	153
CAPÍTULO VI. DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES	154
CAPÍTULO VII. DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DICTAMINADORES	154
CAPÍTULO VIII. DE LA EVALUACIÓN Y DEL DICTAMEN	155
CAPÍTULO IX. DEL PAGO	155
CAPÍTULO X. DE LA CANCELACIÓN DEL ESTÍMULO	156
CAPÍTULO XI. TABULADOR	157
ARTÍCULOS TRANSITORIOS	157
ANEXOS:	
I. DOCENCIA	158
II. INVESTIGACIÓN	159
III. TUTORIAS	160
IV. PARTICIPACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS	161
INDICE	162

ANEXO 2

Guía de la entrevista

- 1.- ¿ Que opina acerca del Reglamento y los aspectos que lo conforman?.
- 2.- ¿ En que medida considera que son adecuados los criterios para determinar la validez de los documentos probatorios?.
- 3.- ¿ Respecto la tabulador, que tan congruente considera que es con relación al contexto de la UNACH y las actividades que se realizan?.
- 4.- ¿ Que opina acerca de la distribución de los apoyos y el reconocimiento a la actividad de los docentes?.
- 5.- ¿ Cual considera usted que es el principal problema que se presenta con relación a la bolsa económica?.
- 6.- ¿ Cual cree que sería una alternativa viable para solucionar este problema?,
- 7.- ¿ Considera que la situación que guarda los rubros del tabulador representan un problema al ser modificado? ¿ porqué ?.
- 8.- ¿ En qué medida considera que el reglamento cubre su función de aumentar la calidad de la educación?.
- 9.- ¿ Que opinaría a acerca de adoptar un modelo diferente al Reglamento de la UNACH?.
- 10.- ¿ Cuales piensa que son los rubros, que más se impulsan a través del actual Reglamento?
¿Que opina de ello?.

GRACIAS