

# **TÍTULO: ESTÍMULOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA**

L. C. VÁZQUEZ SEGOVIA: PROFESOR DE CARRERA DE TIEMPO COMPLETO; [luis\\_cvs@hotmail.com](mailto:luis_cvs@hotmail.com)

E. ARENAS SÁNCHEZ; PROFESOR DE CARRERA DE TIEMPO COMPLETO; [earenass@hotmail.com](mailto:earenass@hotmail.com)

FACULTAD DE INGENIERÍA, UNAM; DIVISIÓN DE CIENCIAS BÁSICAS

## **RESUMEN**

**El presente trabajo tiene como objetivo realizar un diagnóstico de la forma de evaluación del desempeño académico de los profesores de Carrera de la División de Ciencias Básicas (DCB), en particular el correspondiente al Programa de Rendimiento Académico (PRIDE) de la Facultad de Ingeniería. Se inicia con información general de la DCB, profesores, alumnos atendidos, entre otros aspectos.**

**A continuación se presenta una descripción de cómo se lleva a cabo actualmente la evaluación académica en nuestra institución, además de comentar cómo se realiza este proceso de evaluación en otras entidades académicas. Así como algunas limitantes de la misma.**

**Como parte del proceso de Planeación se propone una forma de evaluación circular del personal docente, se enuncian criterios e indicadores y se propone un formato para llevar a cabo la evaluación académica.**

**Finalmente se presentan algunas conclusiones y recomendaciones sobre el proceso de evaluación académica para los profesores de Ciencias Básicas.**

## **INTRODUCCIÓN**

El objetivo de esta investigación es diagnosticar los procesos de evaluación de las actividades del profesor de carrera de la División de Ciencias, en particular la evaluación realizada para otorgar los estímulos del Programa de Rendimiento Académico (PRIDE) colaborando con el futuro deseado: un profesor-investigador.

## **LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BÁSICAS**

La Facultad de Ingeniería está organizada así: Un Consejo Técnico, una Dirección, cinco Secretarías: General, de Servicios Académicos, de Apoyo a la Docencia, de Posgrado y Administrativa; cinco Divisiones: Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Civil y Geomática, Ciencias de la Tierra, Ciencias Sociales y Humanidades y, por último, Ciencias Básicas. Ver figura 1

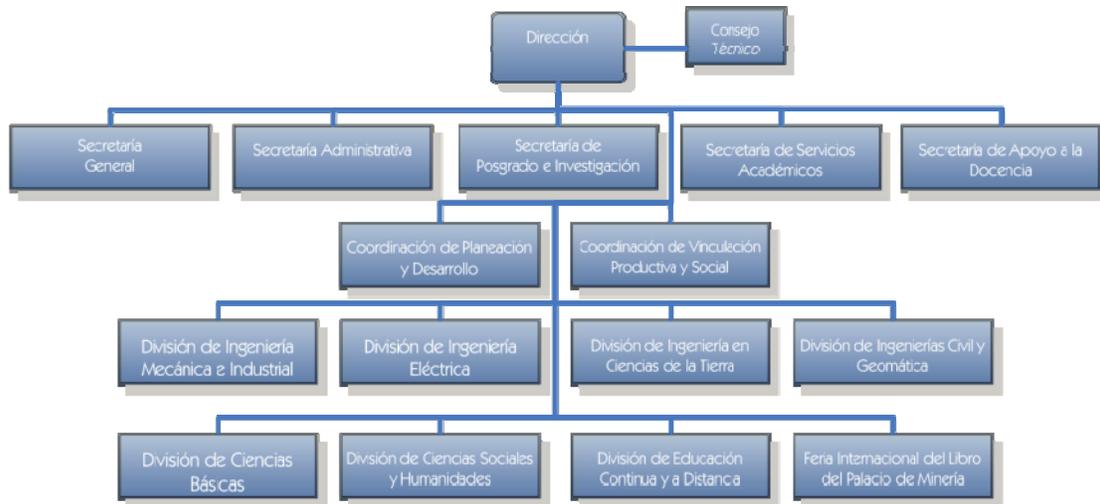


Fig. 1 Organigrama de la Facultad de Ingeniería

A su vez, la **DCB** está conformada por una Jefatura, una Secretaría Académica y cuatro Coordinaciones. Ver figura2



Fig. 2 Organigrama de la División de Ciencias Básicas

## LOS PROFESORES DE LA DCB Y SU ENTORNO

### Planta Académica:

- ⊙ 37 Profesores de carrera
- ⊙ 1 Investigador
- ⊙ 286 Profesores de asignatura
- ⊙ 18 Técnicos académicos
- ⊙ 36 Ayudantes de profesor

### Grados Académicos:

- ⊙ 2 Doctores
- ⊙ 12 Maestros con grado
- ⊙ 1 Investigador, con estudios de Maestría.

## **Población Estudiantil**

Atiende aproximadamente a 5000 alumnos de una población total promedio de 11000

## **ANÁLISIS**

### **EVALUACIÓN PARA EL PROGRAMA DE RENDIMIENTO ACADÉMICO (PRIDE)**

El PRIDE tiene como objetivo reconocer la labor de los académicos de tiempo completo que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente; propiciando que éstas conjuguen la formación de recursos humanos, la docencia frente a grupo, la investigación y la extensión académica; así como fomentar la superación del personal académico y elevar el nivel de productividad y calidad en su desempeño

Para evaluar al personal académico la Facultad de ingeniería cuenta con las Comisiones:

- Evaluación del Consejo Técnico de la FI.
- De Asuntos Académicos Administrativos (AAA)
- Dictaminadoras.
- Otras conformadas por el Consejo Técnico de la FI.
- Comisión de Estímulos (PRIDE, PAIPA, FOMFOC), en otras

La Comisión del PRIDE se basa en los lineamientos y en las Convocatorias, publicada en la Gaceta, UNAM, <http://consejofi.fi-a.unam.mx/estimulos/pride.html>

Adicionalmente la Comisión de la FI emitió una serie de recomendaciones para facilitar al profesor la presentación de la documentación para realizar la evaluación, las cuales se citan a continuación y que aparecen a detalle en la página <http://consejofi.fi-a.unam.mx/estimulos/pride.html>

1. Currículum Vitae actualizado.
2. Documento en el que enumere, en un máximo de una cuartilla, todas las actividades realizadas durante el período a evaluar, acompañado de la documentación probatoria, agrupada de la siguiente forma:
  - **A TRAYECTORIA ACADÉMICA**
  - **B LABOR DOCENTE Y DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**
  - **C PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA.**
  - **D DIFUSIÓN, EXTENSIÓN Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD.**
  - **E PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.**
3. Los programas e informes semestrales de actividades aprobados por el Consejo Técnico (en el caso de los profesores de carrera).
4. El documento de presentación de la impartición de cursos (en el caso de los profesores de carrera), al que se hace referencia en el punto III.B.2 de los lineamientos y requisitos generales para la evaluación de profesores e investigadores.

A continuación se presentan algunas estadísticas de asignación de niveles del PRIDE para profesores de la DCB.

PRIDE	No de Profesores	% porcentaje
Nivel A	1	2.70
Nivel B	18	48.65
Nivel C	17	45.95
Nivel D	1	2.70
	37	

## NIVELES DE PRIDE

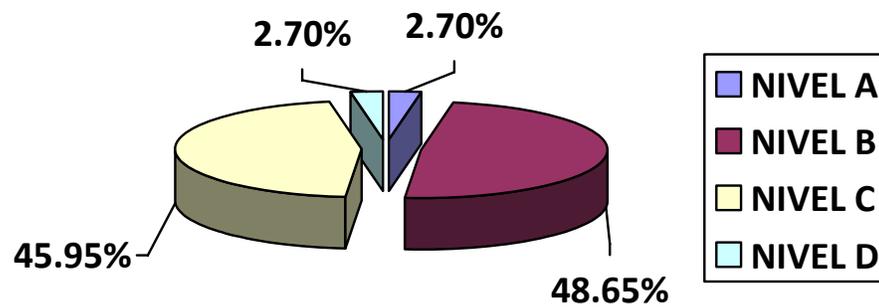


Figura 2. Nivel de PRIDE de profesores de carrera

Como puede observarse el 48.65% de los profesores tiene nivel "C"

## Distribución de tiempo del Personal Académico de Carrera de la DCB

ACTIVIDAD	DEPARTAMENTO		DEPARTAMENTO		DEPARTAMENTO		TOTALES	DIVISIÓN
	MATEMÁTICAS		FÍSICA y QUÍMICA		CIENCIAS APLICADAS			
	HORAS	%	HORAS	%	HORAS	%	HORAS	%
IMPARTICIÓN DE CLASES Y LABORATORIOS CURRICULARES	128	22.07	66	19.55	103	22.99	297	21.77
PREPARACIÓN DE CLASES	85.5	14.74	45	13.39	72	16.07	202.5	14.85
ASESORÍA ALUMNOS	34.5	5.95	13.5	4.02	19.5	4.35	67.5	4.95
LABORATORIOS NO CURRICULARES	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
ELABORAC. DE AFUNTES, LIBROS Y MATERIAL DIDÁCTICO	46	7.93	5	1.49	24.5	5.47	75.5	5.54
PROYECTOS DE INVEST. Y/O DESARROLLO TECNOLÓGICO	15.5	2.57	0	0	34	7.59	49.5	3.63
ACTIVIDADES DE SUPERACIÓN ACADÉMICA	1.5	0.26	33	9.82	80	17.86	114.5	8.39
REVISIÓN DE PROGRAMAS Y PLANES DE ESTUDIO	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA	216.5	37.33	121	36.01	93	20.76	430.5	31.56
PART. E INSTRUMENT. DE EXAM. DEPART. Y/O EXTERIORES	21.5	3.71	7	2.08	5	1.12	33.5	2.46
IMPART. DE CURSOS EXTRACURRÍC. (CLASES O TALLERES DE EJERC.)	4	0.69	4.5	1.34	5	1.12	13.5	0.99
PARTICIPACIÓN EN EXÁMENES PROFESIONALES Y DE GRADO	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
IMPART. DE PRÁCTICAS ESCOLARES SEMESTRALES	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
IMPART. DE CURSOS Y/O PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
DIRECCIÓN DE TESIS	3	0.52	0	0	6	1.34	9	0.66
REVISIÓN DE TESIS PRIMA A SU IMPRESIÓN	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
CURSOS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS PARA PROFESORES	2.5	0.43	0	0	4	0.89	6.5	0.48
COLABORACIÓN E INTERCAMBIO ACADÉMICO	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS PARA PUBLICACIÓN	8	1.38	0	0	1.5	0.33	9.5	0.70
ELAB. DE PONENCIAS PARA SU EXPO. Y PARTICIP. EN CONGRESOS	10.5	1.81	0	0	0	0.00	10.5	0.77
PART. EN LA ORG. DE CONGRESOS, MESAS REDONDAS, ETC.	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
ASISTENCIAS A CONGRESOS	3	0.52	0	0	0.5	0.11	3.5	0.26
ORGA. Y/O PARTICIP. EN EVENTOS SOCIOCULTURALES Y DEPORTIVOS	0	0.00	41	12.20	0	0.00	41	3.01
OTRAS ACTIVIDADES	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
<b>HORAS TOTALES</b>	<b>580</b>	<b>100.00</b>	<b>336</b>	<b>100</b>	<b>448</b>	<b>100.00</b>	<b>1364</b>	<b>100.00</b>

Tabla 3.1 Distribución de tiempo, en horas, del personal académico de carrera

Los profesores dedican principalmente un 36.62% de su tiempo a impartir clases, a la Administración Académica el 31.56% y en Actividades de Superación Académica y Formación de Recursos Humanos el 8.87%. La suma de estos tres rubros representan el 77.05% del total del tiempo.

Respecto a lo anterior, es necesario diseñar un programa integral de trabajo de profesores de carrera con base en las necesidades académicas de la FI y propiciar que el personal académico realice otras actividades, para favorecer su evaluación.

### Comentarios a la evaluación de la EDA en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

La Universidad Autónoma Metropolitana presenta en su página web [www.uam.mx](http://www.uam.mx), la convocatoria, los criterios de evaluación y los resultados de evaluación por áreas, el caso de Ciencias Básicas se destacan las siguientes características:

La evaluación está supeditada a los objetivos y la concepción de la UAM.

La Comisión Dictaminadora de Ciencias Básicas sólo emite juicios académicos. La evaluación es uniforme y se aplica a los procesos de ingreso, promoción, becas y ESTÍMULOS.

La comisión Dictaminadora debe considerar el equilibrio entre la docencia y la investigación.

Especifica que actividades requieren comprobación, por ejemplo, la modificación y la elaboración de planes y programas de estudio.

Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores no da puntaje.

Enuncia a detalle los criterios específicos:

- Experiencia académica
- Experiencia Profesional o Técnica
- Escolaridad
- Establece los perfiles requeridos y los criterios para ingreso y promoción a las diferentes categorías.

Al presentar la forma de evaluar en la página web de la UAM, proporciona transparencia al proceso.

Un ejemplo de cómo se evalúa una las actividades de una promoción en la UAM, se presenta a continuación

<b>II Profesores Asociados de Tiempo Completo</b>		
<i>Perfil Requerido</i>	<i>Criterios</i>	<i>Observaciones</i>
a) Contar con una sólida formación teórica, metodológica y técnica en su campo.	Presentar título de licenciatura y grado de maestría ó su equivalente.	
b) Mostrar una producción intelectual original, capacidad para la formación de recursos humanos a nivel licenciatura y maestría, y participar en la preservación y difusión de la cultura	Presentar al menos un producto de trabajo realizado en el período a evaluar tales como: artículos publicados en revistas indexadas y/o patentes referidos al campo de trabajo. Haber impartido cursos a nivel licenciatura y también se considerará la dirección de tesis de licenciatura o su equivalente.	
c) Gozar de reconocimiento académico o profesional en su ámbito disciplinario	Se puede demostrar documentalmente su pertenencia a sociedades profesionales o contar con apoyos de organismos o instituciones tales como el SNI, PROMEP, AMC, CONACYT, entre otros de similar importancia	
d) Demostrar capacidad para colaborar en actividades de planeación y evaluación académicas, apoyar proyectos universitarios y transmitir su experiencia en la participación universitaria.	Presentar constancia del director de la División o del Jefe del Departamento de que ha participado o colaborado en estas actividades.	Presentación de un informe de las distintas actividades, donde se demuestre la participación en proyectos de investigación, aprobados por el Consejo Divisional.

Tabla 1.2 Ejemplo de promoción de profesores de la UAM

## **LIMITANTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

- El proceso de EDA no es conocido por el profesor, en cuanto a los criterios e índices que se considerarán en la evaluación.
- Entre las diferentes comisiones para la EDA (Evaluación, del PRIDE, de Cátedras Especiales, etc.) no existe buena comunicación, situación que genera diferencia en la interpretación de los elementos a considerar en el proceso.
- Al no conocer el proceso el profesor incorpora los elementos que considera pertinente y de acuerdo con su propio criterio.
- No hay realimentación al profesor, ya que el profesor no conoce al detalle sus resultados y no puede incidir de una manera más directa en los aspectos que tiene que mejorar.
- Las autoridades de la institución deben participar en el EDA.
- Los perfiles de profesor de carrera deben ser distintos, ya que su actividad principal es la docencia, incluso dentro de la FI son diferentes las cantidades de alumnos que atiende un profesor de Ciencias Básicas, a los que atiende el de Ciencias de la Ingeniería, que los de Ingeniería Aplicada. Por lo tanto no se puede evaluar de la misma manera.
- Periódicamente los integrantes de las Comisiones son cambiados, y la mayor parte sus miembros no pertenece a la institución, es importante que se les informe de qué manera se lleva a cabo el proceso de evaluación.

La incertidumbre de cómo se llevará a cabo el proceso y el resultado de la EDA crea un ambiente de falta de confianza, y por ende, no se aprovechan los resultados de la evaluación como una oportunidad de mejorar.

La actual administración a hecho un esfuerzo por mejorar la forma de evaluar, sin embargo falta cambios que realizar para mejorar y dar transparencia al proceso.

## **PROPUESTA Y RECOMENDACIONES**

El objetivo de esta investigación es diagnosticar los procesos de evaluación de las actividades del profesor de carrera de la División de Ciencias y presentar un formato de evaluación que mejore la situación actual colaborando con el futuro deseado: un profesor-investigador.

## **PROBLEMAS A RESOLVER**

- Incrementar el número de académicos con mejor nivel de contratación.
- Aumentar el número de académicos que participen en actividades de investigación.
- Incrementar el número de académicos con mejor nivel en programas de estímulos.
- Propiciar el incremento en el número de profesores que son favorecidos con nuevos nombramientos y plazas académicas.
- Incrementar el número de plazas redundará, en la calidad de la enseñanza

La investigación arrojó otro resultado, en la FI existen tres grandes bloques de profesores: de Ciencias Básicas, de Ciencias Aplicadas y de Ciencias de la Ingeniería —

que incluyen profesores del Posgrado—. Los tres bloques realizan algunas actividades en común, como por ejemplo las clases, pero en otras la cantidad de horas dedicadas es diferente y los diversos grupos de profesores no las realizan o su participación es escasa.

A raíz de ello, la evaluación aplicada provoca grandes diferencias en la calificación y malestar de los profesores de carrera de los diferentes niveles de enseñanza.

La propuesta de una nueva forma de llevar a cabo la evaluación consiste en lograr la homogenización de la EDA, diferenciada por perfiles de acuerdo con las actividades propias de cada División.

En el caso del profesor de Ciencias Básicas la actividad docente ocupa el mayor porcentaje de su tiempo. Sin embargo, dicho profesor debe realizar también actividades de investigación, participación institucional, de proyectos, extensión académica y formación de recursos humanos.

El perfil deseable del profesor de carrera de la DCB es el de profesor-investigador: la FI debe favorecer este desarrollo con acciones a corto, mediano y largo plazo.

Al incluir estos aspectos, las actividades realizadas por el académico en el perfil de profesor-investigador (en ese orden), le permitirán cumplir con la Misión de la FI y como consecuencia obtener mejores calificaciones en sus evaluaciones.

La revisión que se está realizando actualmente al EPA es propicia para incluir el perfil de profesor-investigador y plasmar en él, de manera más detallada, la forma de evaluar.

Con el enfoque CIPP, el proceso circular y los criterios e indicadores permitirán:

Eliminar la situación de tener diferentes criterios e indicadores entre las diferentes Comisiones, es decir, una evaluación debe ser suficiente para que se otorguen las promociones, estímulos, cátedras especiales, etc.

Se dará a conocer al profesor con que puntuación mínima se alcanzarán los diferentes niveles.

Permitirá al evaluado tener la confianza sobre los grupos que dictaminarán su trayectoria y hacer su autoevaluación que, correctamente realizada, no debe presentar una variación significativa con la calificación otorgada por las comisiones.

Todos los actores recibirán una realimentación para mejorar su actuación, es decir, mejorarán los profesores, los evaluadores y los directivos de la FI.

, índices, porcentajes y rangos que determinen su calificación.

El procedimiento será transparente, el evaluado conocerá los criterios

## **BIBLIOGRAFÍA (12 PUNTOS)**

1. C.A.C.E.I. (1996). "Manual del Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería". México, D.F.
2. Sánchez Gabriel (1994), Evaluación de Programas Sociales: Un Enfoque a Programas Académicos Universitarios, Tesis Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F.
3. Sánchez Gabriel (2003), Técnicas participativas para la Planeación. Fundación ICA; México D.F.

4. Velázquez V., Daniel (2001). Evaluación del Desempeño y Productividad del Personal Académico: el caso de la ENEP Aragón, UNAM.
5. L. Ackoff Ruussell(2001)Rediseñando el Futuro, Editorial Limusa, S. A. de C. V. Grupo Noriega Editores, México D. F.
6. Trámites y Procedimientos para el Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la UNAM
7. Estatuto del personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) <http://dgapa.unam.mx/epa/epa.html> , 3de febrero de 2010 a las 20:00 h
8. División de Ciencias Básicas de la Facultad de Ingeniería de la UNAM <http://dcb.fi-c.unam.mx/> , 11 de marzo de 2010, 21:00 h
9. Facultad de Ingeniería de la UNAM<http://www.ingenieria.unam/planeacion/> , 3 de mayo de 2010 a las 10:00 h
10. Universidad Autónoma Metropolitana [www.uam.mx](http://www.uam.mx), 18 de agosto de 2010, 12:00 h