



VI CONGRESO NACIONAL DE LA ASOCIACION MEXICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

"12 años de la AMET. Formación de Nuevos Paradigmas en los Estudios del Trabajo"

“Los Programas de Estímulo al Trabajo Docente en las Organizaciones de Educación Terciaria”. Metodología aplicable a un Estudio de Caso.

Autor:

América Andrade Orduña

Institución de afiliación:

**Universidad Veracruzana
Facultad de Contaduría S. E. A.**

Dirección:

**Casa: Galeana No. 397 Fracc. Los Pinos.
Veracruz, Ver., C.P. 91870
U.V.: Juan Pablo II s/n
Veracruz, Ver. C.P. 91700**

Teléfonos:

**Casa: (229) 9383009 Cel: (229) 9299215
U.V.: (229) 9232800**

E-mail:

***americaandrade@hotmail.com.
amandrade@uv.mx***

Temática:

Competencias, Sistemas educativos y de aprendizaje.

- ***El trabajo simbólico más allá de la sociedad del conocimiento***

**Querétaro, Qro. México
Mayo de 2008**

“Los Programas de Estímulo al Trabajo Docente en las Organizaciones de Educación Terciaria”. Metodología aplicable a un Estudio de Caso

RESUMEN

En el marco de los Estudios Organizacionales esta ponencia muestra avances de mi tesis doctoral en la que el fenómeno a investigar es: La Evaluación al Desempeño Académico en las Organizaciones de Educación Terciaria, artefacto para obtener financiamiento y elevar la calidad educativa, tal como lo demanda la arena global para poder permanecer en el mercado de la educación superior, y en la que me cuestiono ¿Cómo se relaciona el desempeño académico con una educación de calidad en las Organizaciones de Educación Terciaria?

A través de un estudio de caso trato de explicar si en el proceso de diseño e implementación del Programa de Estímulos al Desempeño Académico del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, *la institucionalización* como “proceso fenomenológico por el cual algunas relaciones y acciones sociales llegan a darse por sentado” y un estado de cosas en que los conocimientos compartidos definen “lo que tiene significado y las acciones que son posibles” (Zucker:1983), ha sido determinante, y si los supuestos a priori contenidos en los criterios de evaluación del Programa se han asumido como “mitos racionalizados”.

La estrategia metodológica es de corte cualitativa, y debido a la naturaleza del problema que conlleva conocer las perspectivas de los actores que concurren en el Programa hace uso del Interaccionismo Simbólico en cuanto a la construcción de lo simbólico, y de la Fenomenología para facilitar la comprensión del proceso de institucionalización, concepto que retomo de Berger y Luckman (1967) quienes reafirman que a pesar de ser creados en interacción por los humanos, los sistemas cognoscitivos compartidos se considerarán como estructuras objetivas y externas que definen la realidad social, y entre más institucionalizadas estén las categorías cognoscitivas y los sistemas de creencias, las acciones humanas son más “defendidas por una esfera cada vez más amplia de rutinas que se dan por hecho”.

Palabras clave: *evaluación al desempeño académico, educación terciaria, calidad, mitos racionalizados, supuestos a priori.*

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La influencia de organismos internacionales tales como: el Banco Mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) entre otros, ha sido determinante para que la evaluación sea considerada elemento de

calidad en el sistema educativo y como un medio para la obtención de recursos financieros.

Los Planes Nacionales de Desarrollo de México en los últimos años señalan que: a) una buena calidad implica evaluación¹, y la conciben como un medio indispensable para la mejora continua, el aseguramiento de la calidad y la rendición de cuentas, b) es indispensable dar a conocer los resultados, y utilizarlos para la toma de decisiones, y c) el proceso de evaluación y sus resultados deben reconocerse como elementos valiosos que ayuden a las instituciones educativas a valorar sus logros y limitaciones y a definir y operar innovaciones que les permitan alcanzar niveles superiores de desarrollo y de consolidación. En este contexto, el objetivo fundamental en todos los programas sexenales del sector educativo, ha sido *la calidad*².

Bajo esta perspectiva, a partir de 1990 se han establecido políticas nacionales entre las que se encuentran: las orientadas a estimular la productividad del personal docente adscrito al Sistema Nacional de Educación Superior., y las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, para dar cumplimiento a las mismas, han desarrollado programas que pretenden contribuir a la conformación de una nueva cultura³ para la transformación del quehacer académico en la Universidad, en la cual se reconozca e incentive al personal académico que muestre mayores grados de compromiso y mejores resultados en el desempeño de su trabajo; y es en la evaluación de los programas que han implementado para tal fin, como aspiran a lograr la consolidación de su calidad académica.

Los estímulos al desempeño son un reconocimiento en el cual las organizaciones educativas han pretendido reflejar la calidad del trabajo de sus docentes, y consisten en un pago adicional al salario; pero el problema no lo es tanto, el dar una

¹ La evaluación ha sido definida como un proceso -continuo, integral y participativo- que permite identificar una determinada circunstancia educativa, analizarla y explicarla mediante información relevante (ANUIES, 1984), asimismo dice la ANUIES (2000:139) que la Universidad moderna deberá ser comprendida a partir del reconocimiento de la operación de un nuevo dispositivo de ordenamiento institucional (que articula la evaluación entre otros), basado en el concepto que la misma ANUIES adopta de *autonomía regulada* o "responsable".

² Uno de los tres objetivos estratégicos del Programa Nacional de Educación 2001-2006 establece que la educación superior debe ser de "buena calidad" y como objetivo particular tiene el de "Fortalecer a las instituciones públicas de educación superior para que respondan con oportunidad y niveles crecientes de calidad a las demandas del desarrollo nacional".

³ Ann Swidler (1986) ha argumentado que la "cultura" representa una caja de herramientas de la cual las personas seleccionan tanto fines institucionalizados como estrategias para obtenerlos (véase también Bordieus, 1981)

definición de lo que es el estímulo al desempeño en sí, sino lo complejo y problemático es, el tratar de definir qué se entiende por “calidad”⁴ en el trabajo docente, ya que parece que es en función de esta definición que los criterios y normas han sido establecidos para otorgar los estímulos en las Organizaciones de Educación Terciaria⁵; criterios de medición que han sido considerados como ciertos, que no han sido cuestionados, y que forman parte de la realidad organizacional de las universidades, al ser utilizados como herramienta para evaluar la calidad del trabajo docente, incrementar la calidad de la educación y la obtención de recursos, tal como lo demanda la arena global para poder permanecer en el mercado de la educación superior.

Claude Lévi-Strauss, citado por Bourdieu⁶ observa que Marx enseñó que la ciencia social al igual que la física no se construye a partir de los datos de la sensibilidad, que el objetivo es construir un modelo, estudiar sus propiedades y las diferentes maneras en que reacciona en el laboratorio, para aplicar seguidamente esas observaciones a la interpretación de lo que sucede empíricamente, lo que me induce a la reflexión sobre las bases en las que los criterios de medición han sido elaborados para poder medir la “calidad” que requieren las organizaciones educativas en el trabajo docente, y como han sido incorporados esos criterios a los modelos de evaluación al desempeño académico en las organizaciones de educación terciaria, asimismo la percepción que de ellos tienen los diferentes actores que intervienen en el proceso, por lo que mis preguntas de investigación están fundamentadas en dicha problemática de la realidad organizacional educativa:

1. ¿Cuales son los supuestos que definen los criterios para evaluar la calidad en una Organización de Educación Terciaria?
2. ¿Cómo se traducen esos supuestos en acciones prácticas docentes?
3. ¿Cómo se convierten las acciones prácticas docentes en un Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) en la

⁴ La calidad es un problema contemporáneo de la organización que ha estado presente en las nuevas formas de organización, porque siempre está sujeta a una medición cualitativa.

⁵ La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), define la educación terciaria como el nivel o etapa de estudios posterior a la educación secundaria. Estudios que se cursan en instituciones como universidades públicas y privadas, institutos de educación superior y politécnicos, y de otro tipo como: sitios de trabajo, o cursos libres a través de la tecnología informática, etc.; los cuales conforman una red de instituciones sobre la cual se apoya la producción de alta capacidad para el desarrollo. (Banco Mundial: 2003).

⁶ Bourdieu (2004:79)

Universidad Veracruzana?

4. ¿Cuáles son las percepciones de los actores (funcionarios, personal encargado del diseño e implementación del modelo, académicos evaluados y estudiantes evaluadores) involucrados en el PEDPA de la Universidad Veracruzana?

La mayoría de los procesos sociales, culturales, económicos, y políticos pasan por lo organizacional, por lo que el estudio de las organizaciones es fundamental para el desarrollo de las ciencias sociales y humanas. Las universidades como espacios organizacionales también son estudiadas desde esta perspectiva para comprender desde la diversidad de sus tópicos su realidad organizacional, lo que me ha motivado para realizar este proyecto de investigación, ya que a través de él contribuyo en la comprensión de la problemática que presenta el diseño e implementación de un modelo organizacional⁷ de evaluación al desempeño académico en una Institución Universitaria⁸ en el Estado de Veracruz-Llave, en donde la investigación sobre este tema es escasa.

El objetivo general de este trabajo de investigación es:

- Analizar el proceso de diseño e implementación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) de la Universidad Veracruzana, para dar cuenta de que manera se incorporan mitos en los criterios para evaluar el trabajo docente y poder explicar la naturaleza del proceso.

Los objetivos específicos son:

- Conocer el proceso de diseño e implementación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, para conocer como los mitos son incorporados.
- Identificar las percepciones que tienen del PEDPA, los actores de la Universidad Veracruzana (funcionarios, personal encargado del diseño e

⁷ Montañó (2000b) conceptualiza a los modelos organizacionales como abstracciones de prácticas originales asentadas en condiciones locales específicas, en los cuales participan en su elaboración y difusión actores diversos con intereses particulares, realizándose su adopción siempre con base en las particularidades de la localidad donde se implanta.

⁸ Las universidades son, desde sus múltiples acepciones, tanto organizaciones como instituciones, en diversos grados de acuerdo a sus formas específicas de concreción aunadas a las formas particulares que asume la racionalidad instrumental (Montañó: 2001, p.112).

implementación, académicos evaluados y estudiantes evaluadores) y conocer como construyen su realidad los actores que intervienen en él.

Existen diversas corrientes en los Estudios Organizacionales para la comprensión de la realidad organizacional, entre las que se encuentra: “El *Nuevo Institucionalismo Sociológico*” que propone una creciente tendencia hacia la homogeneidad estructural, y es en el que en gran medida se sustenta el marco teórico de este trabajo.

Powell y DiMaggio⁹, en su ya clásico artículo sobre el isomorfismo¹⁰ institucional., establecen tres mecanismos de cambio que impulsan la similitud y sus campos de actuación son el campo organizacional¹¹; mecanismos que se encuentran reflejados en la evaluación al desempeño académico en las Organizaciones de Educación Terciaria, a saber:

1. Coercitivo.- Proviene de la imposición de actores principales poderosos como el Estado y los principales consorcios. Este mecanismo de cambio está muy presente en la evaluación al desempeño académico, ya que ésta surge como resultado de políticas educativas emanadas por organismos poderosos tanto internacionales como nacionales, que son los que regulan en la arena global el desarrollo de las organizaciones de educación terciaria.
2. Mimético.- Se deriva de la incertidumbre que fluye de una racionalidad instrumental ó sea la adecuación de medios a fines, debido al carácter ambiguo y múltiple de sus componentes. Este mecanismo se hace presente en la evaluación al desempeño académico al ser utilizada ésta como un elemento clave para el aseguramiento de la calidad del proceso educativo y como medio para obtener recursos financieros.
3. Normativo.- Este mecanismo de cambio se centra en la importancia del conocimiento profesional, y dentro de lo que es la evaluación al desempeño académico, es un mecanismo que se utiliza tanto para mejorar el trabajo

⁹ Al igual que Meyer y Rowan, también están interesados en los efectos ambientales de la estructura organizacional, pero a diferencia de éstos, su énfasis radica en explicar la homogeneidad estructural entre las organizaciones (isomorfismo institucional).

¹⁰ Proceso limitado que obliga a una unidad en una población a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales. (Hawley, 1968).

¹¹ Conjunto de organizaciones que “constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que dan servicios o productos similares” (DiMaggio y Powell, 1999:106).

académico como la formación docente y de esta manera elevar la calidad de la educación.

El trabajo desarrollado por Scott¹² (1999), es también de gran trascendencia en mi trabajo, ya que este autor señala que quizás la mayor contribución individual que hacen los teóricos institucionales al estudio de las organizaciones, es la reconceptualización de los ambientes organizacionales, y afirma que son Meyer y Rowan (1977) con su trabajo sobre el aspecto descuidado de los ambientes el que llama la atención, ya que se refieren a elementos simbólicos como las creencias, reglas y funciones institucionalizadas que pueden afectar las formas organizacionales independientemente de sus recursos y requerimientos técnicos. El concepto de institucionalización que utiliza Scott es el que Berger y Luckman¹³ definen y utilizan, conceptualización que retomo para elaborar mi proposición en esta investigación. Scott también refiere a Meyer y Rowan¹⁴ como los que introducen la conceptualización respecto a cómo se hayan los elementos de la estructura formal racionalizada en las sociedades modernas, asimismo también introducen el concepto de “*Mitos racionales*”, noción mediante la cual sugieren que la racionalidad se puede presentar en varias formas y apariencias, no necesariamente como un todo. Ellos señalan que “las normas de racionalidad no son simplemente valores generales, que existen en formas mucho más específicas y poderosas en las reglas, los entendimientos y los significados que se dan a las estructuras sociales institucionalizadas”, y entre los ejemplos de fuentes potenciales de mitos racionalizados que mencionan se encuentran: la opinión pública, los sistemas educativos, las leyes, los tribunales, las profesiones, las ideologías, las tecnologías, los honores y los premios, los órganos de certificación y acreditación, entre otros.

¹² Retomando los argumentos institucionales en Powell y DiMaggio (1999).

¹³ Berger y Luckman reafirman que a pesar de ser creados en interacción por los humanos, los sistemas cognoscitivos compartidos llegan a considerarse como estructuras objetivas y externas que definen la realidad social, y entre más institucionalizadas estén las categorías cognoscitivas y los sistemas de creencias, las acciones humanas son más “defendidas por una esfera cada vez más amplia de rutinas que se dan por hecho” (Berger y Luckmann:1967)

¹⁴ Meyer y Rowan señalan que “En las sociedades modernas, los elementos de la estructura formal racionalizada están firmemente engranados con los entendimientos difundidos de la realidad social y los reflejan”; y en este nivel tan generalizado conciben la mayor parte de sus proposiciones formales, por lo que su Proposición 1 dice: “A medida que surgen reglas institucionales racionalizadas en determinados campos de la actividad laboral, las organizaciones formales se integran y extienden por medio de incorporar estas reglas como elementos estructurales” (Meyer y Rowan:1977)

Es el trabajo desarrollado por Maeve Quaid, el que llama mi atención por cuanto hace referencia al mito que conlleva la evaluación del trabajo. Quaid identifica a tres escuelas¹⁵ en el debate de la evaluación del trabajo y en base a ellas, realiza una revisión de la literatura existente, analizando el proceso de la evaluación del trabajo en términos de Berger y Luckmann's y sus tres momentos en la reconstrucción de la realidad¹⁶: la externalización, la objetivización y la internalización, interpretándolo también dentro del contexto del isomorfismo institucional de Meyer y Rowen.

Quaid señala que es muy escasa la investigación que ha sido conducida en el significado real de la evaluación del trabajo, y cuestiona también las definiciones sobre la evaluación del trabajo dadas tanto por la Administración de Personal como la de Relaciones Industriales, y que tal y como el término lo indica, la evaluación del trabajo, es comúnmente definida como un método sistemático de determinación de la importancia relativa de los trabajos para establecer una tarifa de pago apropiada para cada trabajo en relación con los requisitos de ese trabajo, pero Quaid argumenta que no está determinada clínicamente por el valor del trabajo, que es más bien un ritual, dispositivo que está prediseñado y preestructurado para adaptarse a la existencia de valores culturales, y que es en el terreno político y cultural donde se lleva a cabo la evaluación real.

El estudio de caso¹⁷ se lleva a cabo en la Universidad Veracruzana, Institución que a 63 años de sus inicios mantiene una fuerte presencia en 22 localidades a lo largo del Estado de Veracruz-Llave en México, a través de sus cinco campus: Xalapa, Veracruz, Orizaba-Córdoba, Coatzacoalcos-Minatitlán, y Poza Rica-Tuxpan, lo que la ha convertido en la principal Institución de Educación Superior en el Estado, ya que pocas universidades en México se han expandido tanto a través de su territorio;

¹⁵ Las escuelas de: administración del personal, de relaciones industriales, y feminista, son para Quaid (1993. p. 78) las que han demostrado confianza en los poderes racionales-burocráticos de la evaluación del trabajo, ya que cada una depende de las mismas creencias básicas sobre la evaluación del trabajo dando por cierto que la técnica cumple sus funciones manifiestas.

¹⁶ En su fase de externalización, la evaluación del trabajo toma formas tangibles de rituales, lenguaje y símbolos, en la de objetivización deja creer a la gente que el valor relativo del trabajo puede ser determinado objetivamente, y es en el momento de internalización, que las creencias empiezan a ser tan institucionalizadas que comienzan a ser parte de la realidad.(p.254).

¹⁷ El "estudio de caso" proporciona los elementos necesarios para poder comprender la problemática existente en la adopción de nuevas formas organizacionales como lo es el diseñar e implementar un Programa de Estímulos al Desempeño Académico, ya que éste requiere de una recopilación teórica previa para ser contrastada con los resultados empíricos. (Yin, 1984; Creswell, 1998)

colocándola como la Institución Pública de Educación Superior con mayor impacto en el sureste de la República Mexicana, posicionándola además como una de las más importantes del país¹⁸.

La Universidad Veracruzana tiene como fin: conservar, crear y transmitir la cultura, en beneficio de la sociedad y con el más alto nivel de calidad académica, y cuyas funciones sustantivas son: la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y extensión de los servicios, las cuales son realizadas por las entidades académicas

La Universidad Veracruzana desde 1992 y en cumplimiento de las políticas nacionales orientadas a estimular la productividad del personal docente adscrito al Sistema Nacional de Educación Superior, ha establecido Programas de Estímulos al Trabajo Docente¹⁹ con el fin de premiar a los profesionales dedicados a la enseñanza con mejor desempeño y dedicación.

En 1992 establece el programa *Carrera Docente del Personal Académico*, cuyos beneficiarios fueron docentes con nombramiento de base de medio tiempo y tiempo completo.

- A partir de 1993, la Universidad incluyó: docentes por asignatura, investigadores, ejecutantes y técnicos académicos, estableciendo como requisito tener carga docente y exclusividad laboral en la institución. La inclusión de dichos académicos no considerados en las políticas de la Secretaría de Educación Pública ha estado condicionada a la aportación de fondos de la propia Universidad Veracruzana para este programa.
- En 1994 creó el programa *Premio a la Productividad General* cuya denominación conservó hasta 1998.
- En 1998 incorpora la experiencia obtenida en los ejercicios 1996-1997 y 1997-1998, y el Consejo Universitario General acuerda establecer el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA), programa que se crea para “contribuir a la conformación de una nueva cultura para la transformación del quehacer académico en la Universidad en la cual

¹⁸ La guía universitaria del Reader's Digest edición 2007, que proporciona el ranking de las 100 mejores Universidades de México, realizado por el Grupo IDM (Intelligent Decisión Maker), la posiciona en el número 25 entre las 100 mejores a nivel nacional, y en el ranking 15 entre las mejores universidades del sureste de México.

¹⁹ Tomado de los Documentos Rectores del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) durante los años: 1998-1999, 1999-2001, 2001-2003, 2003-2005 y 2005-2007.

se reconozca e incentive al personal académico que muestre mayores grados de compromiso y mejores resultados en el desempeño de su trabajo”²⁰.

El Programa va en su quinto ejercicio, para lo cual se han editado cinco Documentos Rectores: 1998 -1999, 1999-2001, 2001-2003, 2003-2005 y 2005-2007.

La Universidad Veracruzana con el establecimiento del PEDPA se propuso subrayar los aspectos cualitativos en el desempeño de las actividades académicas y consolidar una cultura de la evaluación colegiada. En su etapa de transición (ejercicio Septiembre 1998-Agosto 1999) la finalidad del programa fue contribuir a mejorar y consolidar la calidad del desempeño en la actividad sustantiva primordial del personal académico, así como propiciar su articulación con otras funciones sustantivas y con las metas de su entidad académica de adscripción, manteniendo estos propósitos durante sus dos siguientes ejercicios (1999-2001 y 2001-2003). En el Documento Rector 2003-2005, el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico se propuso reforzar los procesos orientados a la construcción del perfil integral del académico de la Universidad Veracruzana, reconociendo la necesidad de propiciar la integración del trabajo docente con el de investigación, el de gestión y el de tutorías, en correspondencia con las políticas institucionales y en el marco de las políticas de la Secretaría de Educación Pública para los programas de estímulos al desempeño del personal académico, las cuales enfatizan la actividad docente como eje de los procesos de evaluación académica, por lo que en el mencionado programa fueron agregados dos niveles más de premiación que se referían específicamente a indicadores relacionados con contribuciones sobresalientes del profesor frente a grupo en la solución de problemas de aprendizaje, en el mejoramiento de la enseñanza y en su innovación. Los resultados de este ejercicio pusieron de manifiesto la dificultad de la incorporación de los investigadores en la docencia, por lo que el programa del ejercicio 2005-2007²¹ refrenda el apoyo al compromiso institucional de integrar la investigación con la docencia, y muestra los lineamientos a través de los cuales el programa pretende estimular el desempeño del personal académico y de esta manera contribuir a la evaluación académica con énfasis en los aspectos cualitativos, incluye

²⁰ Documento Rector Del Programa De Estímulos Al Desempeño Del Personal Académico, Universidad Veracruzana: 1999.

²¹ Documento Rector del PEDPA 2005-2007

modificaciones en congruencia con las nuevas políticas institucionales establecidas en el Programa de Trabajo del Dr. Raúl Arias Lovillo 2005-2009²².

Es el proceso de diseño e implementación de el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) que tiene la Universidad Veracruzana el que será objeto de estudio en este trabajo de investigación.

El Departamento de Estímulos a la Productividad Académica es quien administra el PEDPA, junto con otros dos programas: el Programa de Recategorización y el Programa de Año Sabático²³, y se atiende con tres fuentes de financiamiento: a) recursos otorgados por el gobierno federal, b) recursos otorgados por el gobierno del estado, y c) recursos derivados de ingresos propios de la Universidad Veracruzana.

La Universidad Veracruzana señala que el PEDPA debe ser visto como un instrumento que contribuya al logro de la misión institucional, ya que expresa, a través de los ejes de su estructura: desempeño y producción académica, una concepción de la actividad académica deseable acorde con la evolución de la Universidad, y agrega que al estimular la calidad de estos ejes del trabajo académico, el PEDPA contribuye a elevar y mejorar: a) el rendimiento académico, b) la eficiencia terminal, c) la producción científica y tecnológica, d) la divulgación del conocimiento, e) la difusión del arte y la cultura, y f) fortalecimiento de la vinculación institucional con la sociedad.

METODOLOGIA

Hablar de metodología en las ciencias sociales, es referirse a la manera de cómo la investigación se realiza, que va desde la particular manera de ver el mundo, pasando por las diversas formas de recoger la información, hasta el análisis de la misma; con el fin de poder dar una respuesta adecuada a un problema concreto al que se enfrenta la investigación; aspectos que van a diferir en cuanto al tipo de

²² El Dr. Arias es el actual Rector de la Universidad Veracruzana, y en su Programa de Trabajo: *"Una Universidad generadora del conocimiento para su distribución social"*, propone "(...) impulsar una Universidad Veracruzana comprometida con las necesidades y demandas de conocimiento científico y artístico de los distintos sectores y grupos sociales de Veracruz, para vincular la Universidad con la sociedad, de una forma creativa y responsable (...) (...) fortaleciendo el posgrado y la investigación como ejes articuladores del quehacer universitario y generando una sinergia vital con la construcción de una universidad pública de excelencia, que a la vez que eleva sus estándares de calidad académica cumple con pertinencia su compromiso con la sociedad de la que emana (...)". (Programa de Trabajo 2005-2009)

²³ Informe de la Dirección General de Apoyo al Desarrollo Académico: 2000

planteamiento que subyace en la investigación, pudiendo ser ésta: cuantitativa o cualitativa.

Tanto en la sociología cualitativa como en la cuantitativa existen muchos autores que pregonan y se complacen en el valor de la ciencia, pero Schwartz y Jacobs, dicen al respecto que, resulta que todo el mundo hace "ciencia", aunque cuando uno vea lo que hace cada investigador, se le revelen actividades radicalmente diferentes. Muchos autores han seguido el camino de la metodología cualitativa: H. Blumer y N. Denzin iniciadores del Interaccionismo Simbólico, Alfred Schutz y Edmund Husserl iniciadores de la Sociología Fenomenológica, Harold, Garfinkel y Cicourel iniciadores de la Etnometodología.

El paradigma científico que la metodología cualitativa prefiere para la comprensión de lo social es el que se identifica con el Interaccionismo Simbólico, conforme el cual, lo que los hombres dicen y hacen es el resultado de su interpretación del mundo social, y depende más del aprendizaje, que del instinto biológico. Los seres humanos se comunican lo que aprenden por medio de símbolos y el más común de éstos, es el lenguaje, y el elemento central de la investigación interaccionista es la captura de la esencia de ese proceso de interpretación (o de atribución de significados) de los símbolos, por lo que es en este Interaccionismo Simbólico en el que el presente trabajo está sustentado.

Estrategia metodológica.

Cuando se trata de fenómenos de corte multidimensional y complejo como lo es "la evaluación al desempeño académico", (ya que existen en ella diversos elementos y procesos que se entretajan con los diversos factores ambientales que en dicho fenómeno intervienen tanto de corte regional, nacional e internacional) una estrategia metodológica adecuada lo puede ser de inicio el concepto de "Totalidad", ya que es la perspectiva epistemológica de este heurístico metodológico el que nos puede permitir delimitar y estudiar las dimensiones principales de la realidad a estudiar; es por eso que en este trabajo de investigación independientemente que hago uso de diversos métodos, tomo como punto de partida dicha estrategia para estudiar la relación que existe entre el desempeño académico y una educación de calidad.

Páramo (1999:180) sostiene que fenómenos sociales multidimensionales y complejos, requieren de una estrategia metodológica que tomen en cuenta la totalidad social en la que el problema esté arraigado, ya que al existir numerosos elementos y procesos que se entremezclan con los diferentes aspectos del ambiente social y contextos nacionales, e internacionales, es necesaria una estrategia metodológica del tipo de la "Totalidad"²⁴ que emerge de este tipo de fenómenos sociales; asimismo, señala que en sus inicios cuando se propuso este concepto de "Totalidad", existía la convicción de que era necesario aprender acerca de las leyes internas y las diversas relaciones involucradas con las diferentes dimensiones que existían en el problema social específico para poder llegar a un mejor conocimiento de la realidad, asimismo señala a Popper²⁵, como el filósofo para quien el concepto de "Totalidad" representaba una importante metodología heurística, y desde cuya perspectiva, el concepto no hace referencia solamente a: *"toda la característica o aspectos de una cosa"*, sino que ayuda a explicar cómo un fenómeno específico es una estructura organizada, en lugar de un *"montón de cosas"*, y al igual que otros autores, también manifiesta que si bien este concepto no intenta comprender aspectos de la realidad en todas sus formas, sí constituye una perspectiva epistemológica desde la cual diferentes dimensiones de la realidad y sus interrelaciones se pueden delinear para una mayor comprensión, por lo que dice que el heurístico metodológico del concepto de la "Totalidad", es en buena medida un valioso apoyo respecto a la factibilidad del trabajo de investigación, ya que nos permite acotar el hecho social a través de su ángulo de investigación, lo que nos permite responder en tiempo a los objetivos planteados y poder comunicarnos con claridad.

La pregunta central de esta investigación tiene varios momentos: uno muy general que comprende una temática muy amplia, y otros que se van dando conforme se problematiza el tema y se hace más específico:

²⁴ El problema central que plantea Zemelman es: la posibilidad de determinar lo que se debe entender por estructura organizada fundada en la idea de la totalidad concreta, la cual Kosik define como una "estructura significativa para cada hecho o conjunto de hechos", que implica que la totalidad no es todos los hechos, sino que es una óptica epistemológica desde la que se delimitan campos de observación de la realidad, que permitan reconocer la articulación en que los hechos asumen su significación específica, y que es en este sentido, como se puede hablar de la totalidad como exigencia epistemológica del razonamiento analítico. Zemelman (1987:18)

²⁵ Popper (1961:90)

- I. ¿Cómo se relaciona el desempeño académico con una educación de calidad en las organizaciones de educación terciaria?
- II. ¿Existen *supuestos a priori* implicados en los criterios de calidad en el Programa de Estímulos del Desempeño Académico en la Universidad Veracruzana?

La formulación de esta última pregunta central está relacionada con ¿Que es lo que quiero preguntarle a la realidad?, y ésta es: ¿Cuáles son los *supuestos a priori* implicados en los criterios de calidad de un Programa de Estímulos al Desempeño Académico en una Organización de Educación Terciaria?

Ahora bien, mi siguiente pregunta es acerca de ¿Qué es lo que quiero explicar?, y está relacionada con la institucionalización, ya que quiero explicar como la institucionalización como “proceso fenomenológico por el cual algunas relaciones y acciones sociales llegan a darse por sentado” y un estado de cosas en que los conocimientos compartidos definen “lo que tiene significado y la acciones que son posibles”²⁶, se da en el proceso del PEDPA de la Universidad Veracruzana.

Posteriormente una tercera relación con la pregunta central sería: ¿Cómo lo voy a explicar?, y se refiere a la manera en que se lleva a cabo la investigación, que va desde la particular manera de ver el mundo, pasando por las diversas formas de recoger la información, hasta el análisis de la misma, aspectos que van a diferir en cuanto al tipo de planteamiento que subyace en la investigación, pudiendo ser ésta: cuantitativa o cualitativa.

Tanto en la sociología cualitativa como en la cuantitativa existen muchos autores que pregonan y se complacen en el valor de la ciencia, pero Schwartz y Jacobs, dicen al respecto que, resulta que todo el mundo hace "ciencia", aunque cuando uno vea lo que hace cada investigador, se le revelen actividades radicalmente diferentes. Muchos autores han seguido el camino de la metodología cualitativa: H. Blumer y N. Denzin iniciadores del Interaccionismo Simbólico, Alfred Schutz y Edmund Husserl iniciadores de la Sociología Fenomenológica, Harold, Garfinkel y Cicourel iniciadores de la Etnometodología.

²⁶ Zucker (1983:2)

El paradigma científico que la metodología cualitativa prefiere para la comprensión de lo social es el que se identifica con el Interaccionismo Simbólico²⁷, conforme el cual lo que los hombres dicen y hacen es el resultado de su interpretación del mundo social, y depende más del aprendizaje, que del instinto biológico. Los seres humanos se comunican lo que aprenden por medio de símbolos y el más común de éstos, es el lenguaje. El elemento central de la investigación interaccionista es la captura de la esencia de ese proceso de interpretación (o de atribución de significados) de los símbolos. Charon, (1989) señala que el humano realiza acciones en el presente, recordando el pasado y planeando para el futuro, y que dichas acciones entre los individuos son una influencia importante en la dirección de ellos y las colectividades; que la tesis del Interaccionismo Simbólico enfatiza que los humanos somos dinámicos, que resolvemos problemas racionalmente y que la sociedad es un proceso de individuos en interacción -cooperando, tomando roles, ejecutando acciones y comunicándose, y es bajo ésta que también el presente trabajo encuentra su dimensión epistemológica.

A partir de la pregunta central definitiva se señala el ángulo de la investigación (El Proceso de Diseño e Implementación del Modelo de Evaluación del Desempeño Académico de la Universidad Veracruzana), con lo cual se acota y se interrelaciona el Hecho, con sus dimensiones generales, para posteriormente definir las dimensiones definitivas del mismo, buscando las interrelaciones entre las mismas y con el contexto circundante, las cuales están dadas en el trabajo de investigación por: 1) la Universidad Veracruzana, como organización de educación superior, 2) el Proceso de diseño e implementación del PEDPA, y 3) La institucionalización, pero solo en lo que se refiere a los programas de estímulo, tendientes a incrementar la calidad, productividad y competitividad educativa.

Habiendo definido las dimensiones definitivas se problematizan éstas, derivándose a su vez en preguntas secundarias relativas a las dimensiones, como por ejemplo respecto a la 1 podemos cuestionarnos entre varias:

²⁷ Las tres tesis centrales del interaccionismo simbólico son: a) la fuente central de todo dato lo constituyen las interacciones humanas, b) las perspectivas de los participantes y su habilidad para captar el papel de los demás (empatía) son centrales en la formulación de esta teoría, y c) la manera como los individuos definen la situación determina la naturaleza y el significado de sus actos y de la situación misma.

- ¿Qué criterios de calidad utiliza para evaluar el trabajo docente la Universidad Veracruzana?
- ¿Cómo lleva a cabo el proceso de diseño e implementación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) la Universidad Veracruzana?

En cuanto a la dimensión 2 respecto al proceso del PEDPA tendríamos entre otras:

- ¿Cuales son los supuestos que definen los criterios de calidad para evaluar el trabajo docente en una Organización de Educación Terciaria?
- ¿Cómo se traducen esos supuestos en criterios para evaluar la calidad en acciones prácticas docentes?
- ¿Cómo es percibido el PEDPA por los actores involucrados en el Programa?

Respecto a la dimensión “Institucionalización” se derivan las siguientes preguntas:

- ¿Cómo asume la institucionalización la organización?
- ¿Qué influencia tiene el ambiente institucional en el proceso de diseño e implementación del PEDPA en la Universidad Veracruzana?

Posteriormente se delinearán las variables de las preguntas y señalan los *conceptos* que se encuentran inmersos en cada una de las dimensiones entre los que se encuentran: Evaluación, Criterios de Evaluación, Desempeño, Desempeño Académico, Supuestos implicados, Acciones prácticas, Rol asumido, Actores, Institucionalización, Ambiente institucional y Estructura organizacional entre otros.

Habiendo definido las dimensiones definitivas y los conceptos correspondientes, se definen los ejes de análisis (conceptos que se encuentran presentes en todas las dimensiones y a partir de los cuales el análisis de las interrelaciones se enriquece). En este trabajo de investigación se encuentran presentes: los mitos (creencias), las reglas y las funciones institucionalizadas, ejes de análisis que cruzan todas las dimensiones, y los cuales como señalaba Meyer y Rowan²⁸(1977), son elementos simbólicos que pueden afectar las formas organizacionales independientemente de las corrientes de recursos y los requerimientos técnicos que se tienen.

²⁸ Meyer y Rowan (1977: 82), señalan a los mitos racionales como elementos de la estructura formal dentro de una organización, y tienen dos propiedades clave: ser prescripciones racionalizadas e impersonales “que identifican como técnicos varios propósitos sociales y especifican a manera de reglas los medios adecuados para buscar racionalmente estos propósitos técnicos”, y en segundo lugar están por encima de los individuos y las organizaciones, debiendo considerarse como legítimos por ambos.

Posteriormente se procede a partir de la relación de las reflexiones empíricas preliminares y el planteamiento del Hecho Social a transformar cada pregunta en proposiciones teóricas, (central y secundarias) mediante las cuales el problema objeto de estudio se encuentra planteado, así que mi Proposición Central es la siguiente:

- Cuanto más institucionalizados están los criterios para evaluar la calidad en el Trabajo Docente del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la UV, las acciones de practicas docentes que evalúa son “más defendidas por una amplia gama de rutinas que se dan por hecho”.

Y como Proposiciones Secundarias se encuentran las siguientes:

- Los Programas de Estímulos al Desempeño Académico en las Organizaciones de Educación Terciaria incorporan mitos al intervenir en ellos *supuestos a priori* que son los que explican la naturaleza de los procesos de diseño e implementación y las prácticas asociadas a ellos, otorgándole legitimidad y estabilidad a la organización, independientemente de su eficiencia.
- El proceso de evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico está basado en creencias muy sostenidas que no pueden ser probadas objetivamente.
- Los criterios de evaluación del PEDPA toman la forma de reglas especificando los procedimientos necesarios para completar la meta final de determinar un pago como estímulo al desempeño académico.

Las herramientas que se han utilizado para la obtención de la información requerida para el análisis de cada una de las dimensiones antes mencionadas son:

1.- Documental.

- a) Se revisó y analizó la literatura existente relacionada con Modelos de Evaluación al trabajo docente de Organizaciones de Educación Terciaria, y
- b) Se realizó análisis de contenido a los Documentos rectores del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana desde su creación en el año 1998 que por única ocasión fue de un año, hasta el último periodo del programa que es 2005-2007²⁹.

2.- Entrevistas estructuradas.

²⁹ El PEDPA es un programa bienal.

Se realizaron entrevistas con informantes clave (funcionarios, académicos evaluados, estudiantes evaluadores, y encargados del diseño e implementación del Programa).

3.- Grupo Focal

Se utilizó esta técnica para conocer la perspectiva que tienen del Programa los estudiantes que evalúan a los profesores participantes del PEDPA,

En la metodología cualitativa la técnica que una gran mayoría de autores prefiere para obtener información de la gente es la entrevista³⁰, por lo que este estudio de caso la adopta como uno de los principales instrumentos a utilizar para conocer las perspectivas de los diversos actores que intervienen en el Programa objeto de estudio (funcionarios, encargados del diseño e implementación del Programa, así como maestros evaluados y alumnos evaluadores, aunque en el caso de estos últimos también se utiliza la técnica de grupo focal).

De los dos tipos generales de entrevistas que existen seleccioné la entrevista *estructurada* o también llamada *estandarizada*, misma que dio lugar a la elaboración de un cuestionario de entrevista para obtener información concerniente al problema de investigación, en el cual utilicé reactivos de preguntas abiertas que representan un desarrollo extremadamente importante en esta técnica, ya que nos brindan un marco de referencia a las respuestas de los entrevistados con un mínimo de restricción a las respuestas y su expresión, además de ser flexibles y tener la posibilidad de profundizar y sugieren posibilidades de relaciones que no se pudieron anticipar.

Se elaboró un cuestionario general que fue adaptado de acuerdo a cada una de las tipologías que fueron consideradas, en las cuales se tomó en cuenta para la selección de sus informantes: la función, la formación profesional, así como la trayectoria profesional entre otras

El cuestionario contiene una serie de 21 preguntas clasificadas en 5 categorías:

- 1) GENERALES: Serie relacionada con la pregunta sensorial de investigación en sus inicios sobre: *¿Cómo se relaciona el desempeño académico con una educación de calidad en las organizaciones de educación terciaria?. Contiene preguntas enfocadas a conocer las perspectivas de los informantes respecto a:*

³⁰ Situación interpersonal cara a cara donde una persona (el entrevistador) le plantea a otra persona (el entrevistado) preguntas diseñadas para obtener respuestas pertinentes al problema de investigación. Kerlinger & Howard (2002)

una educación de calidad, los propósitos de evaluar el desempeño académico, y los criterios de calidad contenidos en los modelos de evaluación al desempeño académico en Organizaciones de Educación Superior entre otros,

- 2) DISEÑO DEL “PEDPA”. La serie de preguntas de este apartado están encaminadas a conocer acerca de los orígenes y el desarrollo que el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) de la Universidad Veracruzana ha tenido a través de los años en que se ha implementado.
- 3) ¿CRITERIOS DEL “PEDPA”? Las preguntas de esta serie están dirigidas a conocer cuál es la opinión que tienen los informantes clave de los criterios contenidos en el PEDPA.
- 4) EFECTO/ IMPACTO DEL “PEDPA”. Preguntas a través de las cuales se intenta conocer acerca de la efectividad del Programa, así como la manera en que contribuye al logro de los planes Institucionales.
- 5) ¿RESULTADOS DE LA EVALUACION? Serie de preguntas dirigidas a conocer si existe seguimiento del Programa para mejorar los resultados obtenidos hasta ahora por los académicos participantes del programa, si éstos son dados a conocer a la comunidad universitaria, así como también en que medida los resultados del programa se relacionan con una “educación de calidad”.

Se entrevistaron a tres funcionarios, los cuales fueron seleccionados bajo un análisis detallado de sus participaciones en el PEDPA, el cual es un programa bienal, con excepción del año en que inicio que fue en 1998, el cual fue únicamente por un año, y que fue el de transición. De la Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y la Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico se seleccionaron cuatro miembros, uno de los cuales estuvo en el inicio del programa en 1998 y participó en dos ejercicios más, otro de los miembros participó en tres ejercicios, y dos miembros de la Comisión del último ejercicio 2005-2007. De la Comisión Técnica se entrevistaron tres miembros, seleccionados también de acuerdo a sus múltiples participaciones en los diferentes ejercicios del PEDPA, y fueron entrevistados al azar cuatro académicos de diferentes campus y facultades que han participado en el Programa.

Se realizaron en diferentes campus y facultades siete entrevistas al azar a estudiantes que evalúan a sus profesores: dos recién egresados³¹, asimismo se utilizó la técnica de grupo focal con otros cinco estudiantes.

Esta investigación de corte cualitativo se apoya para el análisis de los datos, como la codificación³² y la categorización, en el programa ATLAS.ti³³, el cual es una herramienta informática que brinda este tipo de apoyo, y que junto con otros programas de este tipo son conocidos bajo las siglas de CAQDAS³⁴, los cuales han contribuido a la sistematicidad del análisis de datos cualitativos.

El ATLAS .ti está diseñado para apoyar en actividades de interpretación de textos, ya que puede manejar un gran volumen de texto, y permite hacer anotaciones, conceptos³⁵ y estructuras complejas que incluyen relaciones conceptuales que emergen del proceso de interpretación, y su proceso metodológico está influenciado en la *“Teoría Fundamentada”* (Grounded Theory) de Glaser & Strauss.

El Programa se maneja a través de unidades hermenéuticas, y para un mayor control en este trabajo de investigación se crearon 5 unidades hermenéuticas³⁶, una para cada tipo de actor que concurre en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico: 1) Funcionarios, 2) Comisión del Consejo Universitario para Seguimiento del PEDPA, 3) Comisión Técnica, 4) Académicos, y 5) Alumnos.

³¹ Uno de ellos resultó que había sido aplicador de la encuesta en papel que anteriormente se hacía a los alumnos, ya que actualmente los alumnos la realizan a través de la computadora

³² La codificación y la creación de comentarios son consideradas actividades básicas centrales en la interpretación de textos.(Legewie,1989;Strauss,1987)

³³ Atlas/ti es un programa para computadoras personales de soporte a la interpretación de textos, que ha sido desarrollado en el contexto del proyecto de investigación interdisciplinario ATLAS (*Archive for Tecnology, The Lifeworld, and Everyday Language*, que significa, Archivo de Tecnología, el mundo de vida y el lenguaje cotidiano) en la Universidad de Berlín, Alemania el cual fue diseñado no solo para esa investigación, sino para su uso general en la investigación cuantitativa y cualitativa. (Muhr:1991)

³⁴ Cuyas siglas corresponden a:Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software, y que se traduce como Software para el Análisis de Datos Asistidos por Computadora

³⁵ Los conceptos son las unidades básicas del análisis (Corbin & Strauss:1990)

³⁶ Cada unidad hermenéutica contiene diversos textos primarios, (cada texto primario corresponde a un archivo de texto), por lo que fueron creados 21 textos primarios, uno para cada entrevista: 3 entrevistas a funcionarios, 4 entrevistas a miembros de la Comisión del Consejo Universitario para el Seguimiento y la Evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico, 3 entrevistas a miembros de la Comisión Técnica, cuatro entrevistas a académicos participantes del Programa y siete entrevistas a estudiantes que evalúan a sus profesores.

BIBLIOGRAFIA.

- Acosta, Adrián Silva** (2003). *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*. Edit. Fondo de Cultura Económica, Mexico.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.** (2003) *Construir Sociedades de Conocimiento: Nuevos retos para la Educación Terciaria*.
- Barba, Antonio A. y Luis Montaña H.** (2001). *Universidad, organización y sociedad: arreglos y controversias*. Editorial UAM-Porrúa.
- Berger, Peter L. y Thomas Luckmann.** (2005) *La construcción social de la Realidad*. Editorial Amorrortu.
- Boyer, Ernest L.** (2003). *Una Propuesta para la Educación Superior del Futuro*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, Pierre, Chamboredon Jean-Claude y Jean-Claude Passeron.** (2004) *El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Siglo veintiuno editores Argentina.
- Ibarra, Eduardo C.** (1998). *La Universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos organizacionales*. Editorial UAM, México.
- Ibarra, Eduardo C.** (2003). *La Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. UNAM, UAM y UUAL. Colecciones Porsgrado. México.
- Kerlinger, Fred N. y Lee Howard B.** (2002). *Investigación del comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*, Editorial Mc. Graw Hill.
- March, James G. y Johan P. Olsen** (1997). *El redescubrimiento de las instituciones, La base organizativa de la Política*, Editorial Universidad Autónoma de Sinaloa, Fondo de Cultura Económica y Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública A.C.
- Muñoz, Humberto García** (2002). *Universidad: Política y Cambio Institucional*. Editorial: UNAM y Centro de Estudios sobre la Universidad.
- Pacheco, Teresa Méndez y Angel Díaz Barriga** (2003). *Evaluación Académica*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Páramo, R. Ma. Teresa.** (1999). "Social Identity, Telenovelas and the Reading Process: Ten Case Studies among Hispanics in Texas". Ph.D. Dissertation. Austin, TX: The University of Texas at Austin. Mimeógrafo.
- Poder Ejecutivo Federal.** *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, 2001-2006, 2007-2012*. México.
- Potter, Jonathan** (1998). *La representación de la Realidad, Discurso retórica y construcción social*. Editorial Paidós.
- Powell, Walter W. y Paul J. DiMaggio** (1999). *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional (comp.)*, Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Quaid, Maeve** (1993). *Job Evaluation: The Myth of Equitable Assessment*, Editorial University of Toronto Press.
- Rueda, Mario y Frida Díaz Barriga,** (2000). *Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales*. Editorial Paidós, Educador.
- Secretaría de Educación Pública.** *Ley Nacional de Educación (2001-2006)*, México.
- Universidad Veracruzana.** (1998), (1999-2001), (2001-2003), (2003—2005), y (2005-2007) *Documentos Rectores del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico*.