



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Los Modelos de Evaluación al Desempeño Académico en las Organizaciones Educativas de nivel Superior

America Andrade

El mito palia la angustia que genera lo que llama "el absolutismo de la realidad", un horizonte inalcanzable que se expresa en el silencio aterrador del cosmos y su propia soledad en ese cosmos. Si el mito es la respuesta humana a la apabullante presencia de un universo ajeno, mudo e insondable, y sirve para dar nombre y sentido a las cosas, toda cultura no es si no "elaboración del mito", pero además, necesariamente, se gesta *en y desde el mito*".

Enrique Lynch¹

Introducción

Los Planes Nacionales de Desarrollo de los últimos años han señalado que una buena calidad implica evaluación², y la conciben como un medio indispensable para la mejora continua, el aseguramiento de la calidad y la rendición de cuentas; así como también, destacan el hecho de que es indispensable dar a conocer los resultados y utilizarlos para la toma de decisiones; que 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, en todos los programas sexenales del sector educativo, *la calidad*³ ha sido su objetivo fundamental.

A partir de 1990 se han establecido políticas nacionales entre las cuales están, las orientadas a estimular la productividad del personal docente adscrito al Sistema Nacional de Educación Superior. Para tal fin fueron creados programas que son subsidiados con

¹ Nota de prensa "Un mundo lleno de dioses" que hace Enrique Lynch sobre el título "Trabajo sobre el Mito", de Hans Blumenberg publicado en El País, Babelia el 31/5/2003.

² La universidad moderna deberá ser comprendida a partir del reconocimiento de la operación de un nuevo dispositivo de ordenamiento institucional, basado en el concepto de *autonomía regulada* o "responsable", de acuerdo con la denominación que la ANUIES (2000:139) adopta, y es este dispositivo el que articula la evaluación entre otros.

³ 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".



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

fondos del gobierno federal, los cuales están regulados por la Secretaría de Educación Pública; organismo encargado de analizar y evaluar los resultados obtenidos en los años de su operación para adecuar los lineamientos que norman dichos programa a los tiempos actuales.

Este trabajo de investigación versa sobre los modelos de evaluación al desempeño académico utilizados por las organizaciones educativas de nivel superior como mecanismos para elevar la calidad de la educación. Si bien evaluar el desempeño docente ha sido considerado como lo ideal para elevar la calidad de la educación, la existencia de un programa de este tipo, produce un dilema que condiciona el diseño de cualquier programa evaluativo. Por un lado, se considera a la evaluación del docente, como un elemento clave en la mejora de la calidad del sistema educativo, y al mismo tiempo, es claro, que su formalización resulta muy compleja, desde el diseño e implementación del modelo hasta su evaluación misma, dando por hecho supuestos *a priori*⁴ que son los que explican la naturaleza del proceso, y las prácticas asociadas al mismo.

La evaluación al desempeño contempla una serie de mitos tales como el que: la evaluación está asimilada a la calidad; pero, como en la realidad, una relación de correspondencia de este tipo no puede establecerse, para poder establecerla lo que hacen es, agregarle un elemento más, que es: el de asimilar la evaluación ó a lo que llaman evaluación al mejoramiento económico. Mediante este mecanismo lo que se desea es que el docente produzca más, y que la evaluación tenga que ver con incentivos económicos de otro tipo, generando la proliferación de prácticas de simulación.

DESARROLLO

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, por sus siglas en inglés), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y el Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC) entre otros, ha sido determinante para que la evaluación sea considerada elemento de calidad en el sistema educativo y como un medio de la obtención de recursos financieros.

En los últimos años, México ha promovido intensamente la evaluación⁵ como un mecanismo para incrementar la calidad de la educación en sus organizaciones educativas, y

⁴ El *método a priori* es la tercera forma de conocimiento o de establecer creencias, llamado también el *método de la intuición* por Graciano y Raulin en 1993 y basa su superioridad en el supuesto de que las proposiciones aceptadas por el "*a priorista*" son por sí mismas evidentes. (Kerlinger, Fred. N.&Lee Howard B.:2002)

⁵ A partir de 1989 se han incrementado los organismos encargados de los planes, los programas y los individuos dedicados a la aplicación de sistemas de evaluación institucional. Entre ellos se pueden enumerar: el Sistema Nacional de Investigadores (SNI, 1984), la Comisión Nacional de Evaluación de la



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

es debido a ello que las universidades han establecidos programas de este tipo. La planeación y programación de actividades implican un esquema de seguimiento permanente y la promoción de una cultura de la evaluación⁶; sin embargo, algunos autores coinciden al decir que no existe en nuestro país, una cultura seria de evaluación que nos permita conocer la situación real de las prácticas de evaluación en las referidas organizaciones, ni su impacto en la docencia; ya que por una parte, se considera a la evaluación al desempeño docente, tanto por parte de los expertos como de la comunidad educativa, como un elemento clave en la mejora del sistema educativo, y por el otro, a nadie se le escapa que su formalización resulta muy compleja y problemática, por no decir “conflictiva”.

Las Instituciones de Educación Superior (IES), para dar cumplimiento a las políticas nacionales⁷ establecidas a partir de 1990 y que fueron orientadas a estimular la productividad del personal académico adscrito al Sistema Nacional de Educación Superior han desarrollado programas que pretenden contribuir a la conformación de una nueva cultura⁸ 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 de estímulo al desempeño académico que han implementado para tal fin, como aspiran a lograr la consolidación de su calidad académica.

Es el estímulo al desempeño un reconocimiento en el cual las universidades han pretendido reflejar la calidad del desempeño de sus académicos, el cual consiste en un pago adicional al salario; pero el problema no lo es tanto, el dar una 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 calidad⁹ en el desempeño académico, ya que parece que es en función de esta definición que los criterios y normas han sido establecidos para otorgar el mencionado estímulo en las Organizaciones Educativas de nivel Superior.

Debido al atributo valorativo que posee en sí, la evaluación al desempeño académico, ha sido considerada como un elemento más para medir la calidad dentro del

Educación (CONAEVA, 1989), los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES, 1991), el Programa de Becas al Desempeño del Personal Académico, el Programa de Carrera Docente, el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE).

⁶ 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).

⁷ Es a partir del Programa Nacional de Modernización Educativa (PNME), establecido en 1989 que las políticas de financiamiento a las universidades se distinguen por dos elementos básicos: uno de ellos es el otorgar a las universidades un subsidio ordinario para garantizar su funcionamiento, y el otro, lo es, la asignación de recursos extraordinarios en función de los resultados obtenidos en los procesos de evaluación (Ibarra, 1993).

⁸ 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)

⁹ 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.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

proceso educativo atribuyéndole criterios de medición que han sido dado por ciertos¹⁰, y que al mismo tiempo no han sido puestos en cuestionamiento.

Es la problemática expuesta la que nos lleva a cuestionarnos:

- ¿Qué criterios utilizan las Organizaciones Educativas de nivel Superior para evaluar el desempeño académico?
- ¿Cuales son los supuestos implicados en la evaluación del desempeño académico?
- ¿Cómo es que se traducen esos supuestos en acciones prácticas?
- ¿Cómo es que se convierten esas acciones prácticas en un modelo de evaluación al desempeño académico en una IES?
- ¿Cómo es que se lleva a cabo la implementación de un modelo de evaluación al desempeño académico en una Organización Educativa de nivel Superior?
- ¿Qué rol asumen los actores involucrados en el diseño e implementación de un modelo de evaluación al desempeño académico en una Organización Educativa de nivel Superior?

Para dar respuesta a ello, es que pretendo, desde la perspectiva de los mitos racionalizados¹¹, conocer la influencia que éstos tienen en la adopción de un modelo de evaluación al desempeño académico. Lo escaso de la investigación sobre este tema, ha motivado mi interés en la realización de este trabajo de investigación para tener un mayor conocimiento sobre el mismo, y contribuir en la comprensión de la problemática que presenta la adopción de un modelo organizacional¹² de evaluación al desempeño académico en una Institución Universitaria¹³; para lo cual estoy planteando la siguiente hipótesis:

“Los modelos de evaluación al desempeño académico en las Organizaciones Educativas de nivel Superior incorporan mitos racionalizados institucionalizados, 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 educativa, independientemente de su eficiencia”.

¹⁰ Cuanto más institucionalizadas están 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, p.57)

¹¹ Meyer y Rowen (1977, p.85) señalan que las sociedades modernas están llenas de burocracia racionalizada por dos razones: en primer lugar y de acuerdo a lo aseverado por las teorías prevalecientes, es debido a la complejidad existente en las redes de relaciones en cuanto las sociedades se modernizan, y en segundo lugar, porque las sociedades modernas están llenas de reglas institucionales, que funcionan como mitos mostrando varias estructuras formales como medios racionales para lograr fines deseables.

¹² 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.

¹³ 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).



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Como objetivo general del trabajo de investigación a realizar se encuentra el:

- Analizar dentro del contexto del isomorfismo institucional los procesos de diseño e implementación de un modelo de evaluación al desempeño académico en una Organización Educativa de nivel Superior.

Y como objetivos específicos:

- Hacer un análisis introductorio de los modelos de evaluación que se han dado en las Organizaciones Educativas de nivel superior.
- Conocer el proceso de diseño del modelo de evaluación al desempeño académico de la Organización Educativa de nivel superior objeto de estudio.
- Conocer el proceso de la implementación del modelo de evaluación al desempeño académico que lleva a cabo la organización educativa objeto de estudio.
- Identificar las percepciones y actitudes que los docentes tienen respecto al modelo de evaluación al desempeño académico que lleva a cabo la Organización Educativa de nivel superior, que es objeto de estudio.

De los diversos enfoques de la Teoría Organizacional para ayudar en la comprensión de la problemática de diversa índole que se suscita en las organizaciones se encuentra el de la corriente denominada “*Nuevo Institucionalismo Sociológico*” que propone una creciente tendencia hacia la homogeneidad estructural, y es en la que se sustentará el marco teórico de esta trabajo.

Powell y DiMaggio¹⁴ en un artículo ya clásico sobre el isomorfismo¹⁵ institucional., establecen tres mecanismos de cambio que impulsan la similitud, y cuyos campos de actuación son el campo organizacional¹⁶:

1. El coercitivo.- el cual se reconoce por su imposición, proveniente de actores principales poderosos, tales como el Estado o las grandes empresas.
2. El mimético.- se deriva de la incertidumbre proveniente del esquema de la racionalidad instrumental (adecuación de medios a fines) dado el carácter ambiguo y múltiple de sus componentes, y
3. El normativo.- el cual se centra en la importancia del conocimiento profesional.

Es W. Richard Scott,¹⁷ quien señala que quizás la contribución individual más importante de los teóricos institucionales al estudio de las organizaciones, es su

¹⁴ 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).

¹⁵ Proceso limitado que obliga a una unidad en una población a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales. (Hawley, 1968).

¹⁶ 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).



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

reconceptualización de los ambientes organizacionales. También afirma que es el trabajo de Meyer y Rowan en 1977, el que llamó la atención sobre el aspecto descuidado de los ambientes: creencias, reglas y funciones institucionalizadas –elementos simbólicos capaces de afectar las formas organizacionales independientemente de las corrientes de recursos y los requerimientos técnicos-.

Su concepto de institucionalización, fue apropiado de la definición y uso que utilizan Berger y Luckmann (1967), quienes hacen hincapié en que los sistemas cognoscitivos compartidos, a pesar de que los humanos los crean en interacción, llegan a considerarse estructuras objetivas y externas que definen la realidad social, y cuanto 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, p.57);

Para poder llevar a cabo el análisis del proceso de diseño e implementación del modelo de evaluación de desempeño docente que tiene la Universidad Veracruzana, la investigación se apoyará en el caso desarrollado por Maeve Quaid¹⁸, mediante el cual esperaba obtener para Canadá, el mismo tipo de análisis detallado empírico que el Estudio Acker¹⁹. Quaid identifica a tres escuelas²⁰ en el debate de la evaluación del trabajo y en base a ellas, hace una revisión de la literatura existente. Además analiza el proceso de la evaluación del trabajo en términos de Berger y Luckmann's y sus tres momentos en la reconstrucción de la realidad²¹: la externalización, la objetivización y la internalización, y lo interpreta también dentro del contexto del isomorfismo institucional de Meyer y Rowen.

¹⁷ Scott, Richard. *Retomando los argumentos institucionales* en Powell, Walter W. y Paul J. DiMaggio (1999). *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional (comp.)*, Editorial Fondo de Cultura Económica.

¹⁸ Su trabajo publicado en el libro “*Job Evaluation: The Myth of Equitable Assessment*”, detalla la introducción de un sistema formal de evaluación del desempeño, que consistió en un proyecto de mejora a una típica organización de servicio-civil en una provincia canadiense

¹⁹ El estudio de Joan Acker (1989) sobre los esfuerzos de valores comparables en el estado de Oregon a partir de 1981 hasta 1987 (aproximadamente el plazo de tiempo del estudio de Quaid), se dice que es uno de los pocos estudios empíricos muy detallados de la introducción de un sistema de evaluación de trabajo formal (apuntado a purgar la tendencia sexual). Acker ataca la evaluación del trabajo y el Sistema Hay tanto en términos del diseño como en términos de la implementación.

²⁰ La escuela de administración del personal, de relaciones industriales, y feminista; son para Quaid (1993. p. 78) escuelas 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.

²¹ 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).



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

La evaluación del trabajo es identificada por Maeve Quaid como un mito institucional racionalizado²², del cual menciona que es:

- Mito. Porque es un proceso basado en creencias ampliamente sostenidas que no pueden ser probadas objetivamente. La técnica es aceptada como verdadera porque es creída.
- Institucional. Porque las acciones son repetidas y dan significado similares por los custodios del sistema y por aquellos que caen bajo su administración. El set de significados que se desarrollan de la evaluación del trabajo es expresado en creer (ideología), actividad (normas y rituales), lenguaje, y otras formas simbólicas mediante las cuales los miembros de la organización ambas crean y sustentan vistas e imágenes del valor de trabajo y el valor.
- Racionalizado. Porque toma la forma de las reglas especificando los procedimientos necesarios para completar la meta final de determinar una estructura de paga internamente equitativa y externamente competitiva.

Para Quaid la evaluación del trabajo no determina clínicamente el valor del trabajo, dice que es más bien un dispositivo ritual que está prediseñado y preestructurado para adaptarse a la existencia de valores culturales; que es en el terreno político y cultural donde se lleva a cabo la evaluación real. La manera en que el instrumento está diseñado estructurado (en primer lugar) y la manera en que la técnica es (subsecuentemente) ‘usada’ por sus administradores están por sí mismas predeterminadas por fuerzas políticas y culturales más amplias.

Por lo antes expuesto, considero importante utilizar la estrategia metodológica de “estudio de caso” (Yin, 1984; Creswell, 1998) que requiere una recopilación teórica previa para ser contrastada con los resultados empíricos, ya que es la que me proporcionará los elementos necesarios para poder comprender la problemática existente en la adopción de nuevas formas organizacionales por las universidades públicas de educación superior.

El estudio de caso se llevará a cabo en la Universidad Veracruzana, la cual es una Institución pública de educación superior, autónoma²³, de interés social y con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la capital del Estado de Veracruz-Llave y regida por las disposiciones de su Ley Orgánica, el estatuto general y los estatutos y

²² El concepto de “mitos racionales” es atribuido a Meyer y Rowan. Ellos señalan como ejemplos a: los sistemas educativos, las profesiones, las ideologías, las tecnologías, las estructuras reguladoras, los honores y los premios, así como los órganos de certificación y acreditación (1997. p. 343).

²³ La Universidad Veracruzana tiene la facultad de autogobernarse, expedir su reglamentación, nombrar a sus autoridades, determinar sus planes y programas y fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, conforme a los principios dispuestos por la Constitución política del Estado y que regula la legislación ordinaria (Artículo 2º de la Ley de Autonomía de la Universidad Veracruzana, la cual según el artículo 1º de la misma ley, es una ley de orden público en el Estado de Veracruz-Llave que tiene por objeto garantizar la autonomía de la Universidad Veracruzana, para ejercer y cumplir con lo dispuesto por los párrafos cuarto y quinto del artículo 10 de la Constitución Política del estado y en la fracción VII del artículo 3º de la Constitución Federal).



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

reglamentos especiales aprobados por el Consejo Universitario General²⁴; cuyos fines son los de conservar, crear y transmitir la cultura, en beneficio de la sociedad y con el más alto nivel de calidad académica²⁵. Las funciones sustantivas de la Universidad Veracruzana son la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y extensión de los servicios, las cuales serán realizadas por las entidades académicas²⁶.

La Universidad Veracruzana inició sus actividades formalmente el 11 de Septiembre de 1944. Su creación conlleva antecedentes de la educación superior en el Estado de Veracruz al hacerse cargo de las escuelas oficiales artísticas profesionales, especiales y de estudios superiores existentes en ese año. En más de seis décadas, la Universidad Veracruzana ha venido desarrollando una tradición de carácter humanista. Cuenta actualmente con cinco campus universitarios en: Xalapa, Veracruz, Orizaba-Córdoba, Coatzacoalcos-Minatitlán y Poza Rica-Tuxpan, a través de los cuales tiene presencia en 14 ciudades²⁷ a lo largo del Estado, lo que a 61 años de su inicio, la ha convertido en la principal institución de educación superior en el Estado de Veracruz, ya que pocas universidades en México se han expandido tanto a través de su territorio; lo que la coloca como una institución de educación superior pública con un gran impacto en el sureste de la República Mexicana; posicionándola como una de las más importantes del país²⁸.

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 docente 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*, que tuvo como beneficiarios a los docentes con nombramiento de base de medio tiempo y tiempo completo.
- A partir de 1993, la Universidad incluyó a los docentes por asignatura, a los investigadores, a los ejecutantes y a los técnicos académicos, estableciendo como requisito tener carga docente y la exclusividad laboral en esta 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.

²⁴ Artículo 1º de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana

²⁵ Artículo 2º de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana

²⁶ Artículo 3º de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana

²⁷ Xalapa, Veracruz, Boca del Río, Orizaba, Córdoba, Río Blanco, Amatlán, Nogales, Camerino Z. Mendoza, Poza Rica, Tuxpan, Minatitlán, Coatzacoalcos, y Acayucan.

²⁸ La guía universitaria del Reader's Digest edición 2005, proporciona el ranking de las 100 mejores Universidades de México elaborado por ACNielsen, una de las firmas de consultoría de mayor prestigio internacional. En él la Universidad Veracruzana se encuentra en el número 17 entre las 100 mejores, y al dividir el país en 6 regiones para la recopilación de su información la colocan en la región VI (Sureste) en el ranking 2.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- En 1994 creó el programa *Premio a la Productividad General* cuya denominación conservó hasta 1998, año en que, incorporando la experiencia obtenida en los ejercicios 1996-1997 y 1997-1998, el Consejo Universitario General acordó establecer el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA por sus siglas). Dicho programa se creó para contribuir a la conformación de una nueva cultura para la transformación del quehacer académico en la Universidad en la cual se reconociera e incentivara al personal académico que mostrara mayores grados de compromiso y mejores resultados en el desempeño de su trabajo²⁹, procurando con ello “no solamente estimular el desempeño, la dedicación y permanencia del personal académico, sino además apoyar el desarrollo de su carrera académica y profesional, reconociendo tanto los logros y esfuerzos mostrados en su labor, como los objetivos a lograr dentro de una visión prospectiva”³⁰.

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, siguiendo de esta manera los propósitos expresados en el Plan General de Desarrollo Institucional y en el Programa de Trabajo 1998-2001, mismos que se reafirmaron en el *Programa de Trabajo 2001-2005 Consolidación y Proyección en el siglo XXI*³¹ (*Hacia un Paradigma Universitario Alternativo*).

En la edición 2003-2005³², el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico se propone avanzar en los procesos orientados a la construcción del perfil integral del académico de la Universidad Veracruzana, 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. Consecuentemente en el bienio al que se refiere este documento, se agregan dos niveles de premiación que se refieren 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.

Desde su fundación hasta la actualidad, el programa de estímulos académicos de la Universidad Veracruzana ha evolucionado como resultado de las políticas para el desarrollo de la institución, de las modificaciones que la Secretaría de Educación Pública

²⁹ Documento Rector Del Programa De Estímulos Al Desempeño Del Personal Académico, Universidad Veracruzana: 1999

³⁰ Documento Rector Del Programa De Estímulos Al Desempeño Del Personal Académico, Universidad Veracruzana: 2002.

³¹ Atiende a dos grandes temas: el presente y el futuro de la universidad. Con el presente aspira a construir un sólido futuro y mediante la interpretación del futuro busca transformar diversos aspectos del presente.

³² Documento Rector Del Programa De Estímulos Al Desempeño Del Personal Académico, Universidad Veracruzana: 2004.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

ha realizado a sus directrices y de los comentarios, observaciones y propuestas de la comunidad académica.

Es el Departamento de Estímulos a la Productividad Académica quien administra el PEDPA, junto con otros dos programas: el Programa de Recategorización y el Programa de Año Sabático³³.

El programa 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.

El objetivo general del PEDPA es:

Incrementar la calidad académica de la institución estimulando al personal académico mediante un proceso de evaluación diferenciado de la calidad de su desempeño.

La Universidad señala que el PEDPA debe ser visto como un instrumento que contribuye 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. Al estimular la calidad de estos ejes del trabajo académico, el PEDPA contribuye a elevar y mejorar el rendimiento académico, la eficiencia terminal, la producción científica y tecnológica, la divulgación del conocimiento, la difusión del arte y la cultura, así como el fortalecimiento de la vinculación institucional con la sociedad.

La investigación tomará en cuenta tres aspectos: Diseño, Implementación y Percepción, del Modelo de Evaluación al Desempeño Académico que tiene la Universidad Veracruzana, y las herramientas que se utilizarán para la obtención de la información requerida para el análisis respecto a cada uno de los aspectos mencionados son:

DISEÑO.

- 1.- Revisar el Estado del Arte, a través de investigación documental y análisis de contenido
- 2.- Análisis del modelo de Investigación, a través de un análisis de contenido y análisis narrativo.
- 3.- Entrevistas con informantes clave, y
- 4.- Cuestionarios

IMPLEMENTACION:

- 1.- Revisar cómo opera el modelo, a través de un análisis Institucional, y de entrevistas y cuestionarios a informantes claves, incluyendo actores evaluados.
- 2.- Análisis de los instrumentos, a través de análisis de contenido y cuestionarios.
- 3.- Análisis de la aplicación, a través de cuestionarios y entrevistas.

PERCEPCION.

- 1.- Entrevistas a profundidad, a través de la construcción de una tipología
 - a).- Por formación profesional
 - b).- por trayectoria profesional

³³ Informe de la Dirección General de Apoyo al Desarrollo Académico: 2000



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

c).- Por función

CONCLUSIONES

La política educativa ha orientado los procesos de evaluación hacia la asignación de recursos, dificultando en gran medida la realización de procesos de evaluación dirigidos a elevar la calidad de la educación, y es el Programa de Estímulos al Desempeño Académico, uno de los ejemplos de un sistema de evaluación implementado por razones económicas que afecta el quehacer académico.

Debido a que en nuestro país no existe una cultura de la evaluación que nos permita conocer la situación real de las prácticas evaluativas en las Organizaciones Educativas de nivel Superior se hace necesario realizar investigación para para estar en posibilidad de tener una aproximación más cercana a la situación actual que prevalece en estas organizaciones respecto a sus programas de evaluación.

Se dice que la evaluación de los docentes mejora la calidad de la educación si es capaz de asegurar o al menos promover que los docentes sean capaces de lograr que los alumnos aprendan, pero como el aprendizaje de los alumnos depende en gran medida de múltiples factores, entonces, la evaluación de los docentes no puede basarse en este único factor. Tal parece que el mecanismo concebido para elevar la calidad de la educación y que al mismo tiempo pudiera servir de retroalimentación, para y en beneficio de la docencia y los docentes, ha sido hasta ahora un proceso con una clara racionalidad económica, y en gran medida pudiera ser que el diseño e implementación de un Modelo de Evaluación al Desempeño Académico llevado a cabo por una Organización Educativa de nivel Superior, no estuviera en concordancia con el objetivo primordial del programa,

BIBLIOGRAFIA.

Acosta, Adrián Silva (2003). *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*. Edit. Fondo de Cultura Económica, Mexico

Barba, Antonio A. y Pedro Solís C. Pérez (1997). *Cultura en las Organizaciones. Enfoques y Metáforas de los Estudios Organizacionales*. Editorial Vertiente, México

Barba, Antonio A. y Luis Montaña H. (2001). *Universidad, organización y sociedad: arreglos y controversias*. Editorial UAM-Porra.

Becher, Tony (1989). *Tribus y Territorios Académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Editorial Gedisa.

Boyer, Ernest L. (2003). *Una Propuesta para la Educación Superior del Futuro*. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Bonal, Xavier (1998). *Sociología de la Educación*, Editorial Paidós.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- Dolan S. y Garcia S.** (1999). *La gestion par valeurs. Une nouvelle culture pour les organisations*. Editions Nouvelles.
- Delors, J.** (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe Delors sobre educación para el siglo XXI*. UNESCO.
- Hall, Richard H.** (1988). *Organizaciones: Estructura y proceso*. 3ª. Edición. Edit. Prentice Hall Hiispoamericana.
- Ibarra, Eduardo C.** (1998). *La Universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*. Editorial UAM, México.
- Ibarra, Eduardo C.** (2003). *La Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. UNAM, UAM y UUAL. Colecciones Porsgrado. México.
- Ibarra, Eduardo C. y Luis Montaña Hirose** (1992). *Mito y Poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. Editorial Trillas.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation** (1988). *Normas de evaluación para programas, proyectos y material educativo*, Editorial Trillas, México.
- Kent, Rollin** (2002). *Los temas críticos de la educación superior en América Latina en los años noventa*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Kerlinger, Fred N. y Lee Howard B.** (2002). *Investigación del comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*, Editorial Mc. Graw Hill.
- Maddux, Robert B.** (1994). *Evaluación efectiva del desempeño*, Editorial Trillas, México.
- 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 Publica A.C.
- McLaren, Peter** (2003). *La Vida en las Escuelas*, Editorial Siglo XXI & UNAM.
- Merton, Robert K.** (2002). *Teoría y Estructura Sociales*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Morgan, Gareth** (1991). *Imágenes de la Organización*. Editorial Alfaomega.
- Muñoz, Humberto García** (2002). *Universidad: Política y Cambio Institucional*. Editorial: UNAM y Centro de Estudios sobre la Universidad.
- Ordorika, Imanol** (2004). *La Academia en Jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. Editorial UNAM & Porrúa.
- Pacheco, Teresa Méndez y Angel Díaz Barriga** (2003). *Evaluación Académica*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Pfeffer, Jeffrey** (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. Oxford University Press, México.
- Pfeffer, Jeffrey** (1997). *Ventaja Competitiva a través de la Gente. Cómo desencadenar el poder de la fuerza de trabajo*. Editorial CECSA
- Poder Ejecutivo Federal**. *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y 2001-2006 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.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- Pressman, Jeffrey L. & Aaron Wildavsky** (1998). *Implementación. Cómo grandes expectativas concebidas en Washington se frustran en Oakland*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Quaid, Maeve** (1993). *Job Evaluation: The Myth of Equitable Assessment*, Editorial University of Toronto Press.
- Quaid, Maeve** (2002). *Workfare: Why Good Social Policy Ideas Go Bad*, Editorial University of Toronto Press.
- Rueda, Mario y Frida Díaz Barriga**, (2000). *Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales*. Editorial Paidós, Educador.
- Saavedra, R. Manuel S.** (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y Técnicas*, Editorial Pax. México.
- Savage, Stephen P.** (1999). *Las Teorías de Talcott Parsons. Las relaciones sociales de la acción*. Editorial Mc Graw Hill-UAMI.
- Secretaría de Educación Pública.** *Ley Nacional de Educación (2001-2006)*, México.
- Simon, Herbert A.** (1998). *El Comportamiento Administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Editorial Aguilar.
- Stake, R. E.** (1999). *Investigación con Estudios de Caso*, Editorial Morata.
- Stufflebeam, Daniel L.** (s/a). *Estándares de Evaluación de Personal. Cómo Evaluar Sistemas de Evaluación de Educadores*, Ediciones Mensajero.
- Tyler, W.** (1996). *Organización Escolar*, Editorial Morata.
- Universidad Veracruzana.** (1999), (2002), (2004). *Documento Rector Del Programa De Estímulos Al Desempeño Del Personal Académico*.
- Woods, Peter** (1997). *Experiencias críticas en la Enseñanza y el Aprendizaje*, Editorial Paidós