

INCIDENCIA DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS ACADÉMICOS DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

José Raúl Osorio Madrid

Académico Universidad Autónoma de Tlaxcala, México.
doctorosorio@hotmail.com

Resumen

La Red de Investigadores sobre Académicos, conformada por miembros de diversas universidades mexicanas, participó en el estudio internacional denominado “La profesión académica en transición” coordinado por los doctores Ulrich Teichler de la Universidad de Kassel y William Cummings de la George Washington University; el capítulo México fue coordinado por el Dr. Jesús Galáz de la Universidad Autónoma de Baja California. El estudio en México consistió en la aplicación y análisis de una encuesta a 1973 académicos mexicanos sobre diversos aspectos de su trabajo y situación profesional. En este documento se presentan los resultados encontrados en relación con la forma en que los programas de incentivos han incidido en la mejora de sus condiciones laborales. Los programas explorados son: 1) Programa institucional de incentivos, 2) Perfil PROMEP, 3) Cuerpo Académico PROMEP y 4) Pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Destaca el bajo porcentaje de académicos que participan en dichos programas y se identifica que aquellos que cuentan con distinciones o membresías y los niveles académicos más altos, son los más favorecidos, así como aquellos que pertenecen a centros de investigación y su trabajo se orienta preferentemente a la investigación y no a la docencia.

Palabras clave: académicos-estímulos al desempeño-merit pay-programas de incentivos-meritocracia

INTRODUCCIÓN

En la década de los ochentas con la aparición del Sistema Nacional de Investigadores (1984) se inicia en nuestro país una serie de programas de fortalecimiento y evaluación del desempeño académico. Primero se evaluó la productividad de los académicos dedicados principalmente a actividades de investigación y posteriormente surgieron programas para evaluar las funciones de docencia, tutoría y gestión. A más de dos décadas del inicio de dichos programas, nos parece pertinente conocer la opinión que tienen los académicos al respecto y los beneficios que han representado para sus actividades profesionales.

En periodos comprendidos durante los años 2007 y 2008, los miembros de la Red de Investigadores sobre Académicos (REDISA), llevaron a cabo la aplicación de una encuesta nacional denominada Reconfiguración de la Profesión Académica en México (REPAM). Esta encuesta forma parte de un proyecto internacional denominado La Profesión Académica en Transición coordinado por los doctores Ulrich Teichler de la Universidad de Kassel y William Cummings de la George Washington University; el capítulo México fue coordinado por el Dr. Jesús Galáz de la Universidad Autónoma de Baja California.

La encuesta se aplicó a una muestra representativa de académicos mexicanos de diferentes estratos, quedando configurada de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución de académicos por estrato (Nt=1973)

Estratos	Académicos	%
Centros Públicos de Investigación	113	(5.7%)
IES Públicas Federales	430	(21.8%)
IES Públicas Estatales	804	(40.8%)
IES Públicas Tecnológicas	315	(16.0%)
IES Particulares	311	(15.7%)
Total	1973	(100.0%)

Como resultado de la aplicación, se obtuvo una base de datos de la cual se han elaborado productos parciales que abordan aspectos específicos como formación profesional, condiciones laborales y contractuales, función docente y de investigación, etc., los cuales se han venido presentando en diversos foros y publicaciones, por ejemplo, Estevez (2009) *El perfil docente del académico de tiempo completo mexicano*. Galaz (2009) *El académico mexicano miembro del sistema nacional de investigadores: una exploración inicial*. Osorio (2009) *Participación femenina en la profesión académica en México*. Sánchez (2009) *Aportes a la reconfiguración de la profesión académica desde la perspectiva de la diversificación de funciones y la satisfacción laboral*. Villaseñor (2009) *El académico mexicano; un breve esbozo de su formación a través de la encuesta la reconfiguración de la profesión académica en México*. Todos estos presentados en el X Congreso nacional de Investigación Educativa organizado en 2009 por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) en México.

Más adelante en el siguiente Congreso realizado por el mismo COMIE en 2011, se presentaron los siguientes trabajos: Padilla (2011) *Las mujeres académicas y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá)*. Brito (2011) *Gestión de los institutos tecnológicos en el contexto de las IES mexicanas*. Al siguiente año, en 2012 aparecieron dos libros compilados con otros productos del mismo estudio: Galaz, J y otros (2012) *La reconfiguración de la profesión académica en México*, publicado en México por la Universidad Autónoma de Sinaloa y la Universidad Autónoma de Baja California. Fernández, N y Marquina, M. (2012) *El futuro de la profesión académica. Desafíos para los países emergentes*. Este último publicado en Argentina por la Universidad Nacional de General Sarmiento y la Universidad Nacional de Tres de Febrero, compilando los trabajos del Seminario Internacional del mismo nombre en el que participaron diversos países.

La amplitud de información sobre la profesión académica en México que contiene la base de datos, ha permitido que se sigan explorando rasgos y temas importantes, así, Padilla y otros (2013) publican en la revista *Perfiles Educativos* Núm. 141, el artículo *La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión*.

En la encuesta aplicada se consideraron seis grandes rubros con sus respectivos subrubros o temas que son, A) Carrera y situación profesional, B) Situación y actividades laborales, C) Docencia, D) Investigación, E) Gestión y, D) Información personal.

Continuando con la exploración de rasgos sobre la profesión académica en nuestro país, a partir de los datos de la encuesta aplicada, en este documento nos proponemos analizar el impacto que los programas de estímulos al desempeño han tenido en la labor académica y la incidencia de los mismos en la mejora de las condiciones salariales y laborales de los académicos. Dicha información se obtuvo de las respuestas a algunas preguntas del apartado A "Carrera y Situación Profesional", relacionadas con los programas de reconocimiento y fomento a la actividad académica. Los programas explorados son: 1) Programa institucional de incentivos, 2) Perfil PROMEP, 3) Cuerpo Académico PROMEP y 4) Pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

Los programas de incentivos al desempeño académico en la Educación Superior en México, surgen en la década de los ochentas, como una respuesta del estado mexicano ante la pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios de los académicos en un contexto de crisis económica y en el marco de un proyecto de modernización del sistema educativo.

El salario de los académicos disminuyó sustancialmente como lo ejemplifica Comas (2003) para el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), un académico titular "C" recibía sin prestaciones en 1980, un salario anualizado de 19,964 dólares y en 1990 se redujo en un 57% recibiendo solamente 9,380.30 dólares. Los programas de estímulos, señala Comas, llegaban a representar a mediados de los noventas, hasta un 71% de incremento sobre el salario base de un académico titular "C" en la UAM y un 50% en promedio en las Instituciones de Educación Superior (en adelante IES) a nivel nacional con una tendencia a la baja, esto contrasta fuertemente con las universidades europeas en las que estos programas representan solamente el 5% de incremento al salario y en los Estados Unidos el 2 o 3%. En las universidades norteamericanas los programas de estímulos tienen como objetivo atraer y retener a los académicos frente a otras oportunidades ofrecidas por el mercado laboral (Gil; 2003), en dichas universidades los salarios no han perdido su poder adquisitivo por lo tanto su origen y propósitos difieren en gran medida con lo que estos programas representan en nuestro país.

Para 2008 en las IES mexicanas, hemos encontrado muy pocos casos en que el ingreso de los programas de estímulos alcance el 50% de los ingresos mensuales. Para los académicos que cuentan con un salario base de hasta 15,000 pesos mensuales, los programas de estímulos representan un incremento en promedio de 33.3% (desviación estándar 1.6); los que tienen salario base de 15,001 a 25,000 pesos, en promedio el incremento es del 37.5% (con una desviación de 2.1), y para aquellos con salario base desde 25,001 hasta 40,000 pesos, los programas de estímulos incrementan los ingresos mensuales en un 33.0% en promedio (desviación de 3.3).

Si bien los programas de estímulos han representado un paliativo importante para resarcir el poder adquisitivo del salario de los académicos, también es cierto que por ser programas concursables y sujetos a dictaminación por comisiones evaluadoras, no se aplican a todos los académicos y el resultado de la valoración del desempeño, expresado en el monto recibido por quienes son beneficiados, no siempre es satisfactorio.

Actualmente sólo gozan del incentivo el 51.1% de los académicos mexicanos y de estos, 61.2% se manifiestan satisfechos con el programa, es decir, de cada diez académicos sólo 5 participan en los programas de estímulos y 4 de cada diez participantes tienen inconformidades con el resultado.

Con los datos anteriores podemos ver que el 48.9% de los académicos en México al no participar en los programas de estímulos reciben como pago únicamente el salario establecido en el contrato con la institución, salario que sigue conservando un déficit de poder adquisitivo de casi 40%.

En México, un profesor de tiempo completo en IES públicas estatales recibe en promedio 12,272 dólares anuales sin prestaciones, equivalente al 61.4% con respecto a los 19,964 dólares por año en la década de los ochentas. Si incrementamos el 33% por concepto de programas de estímulos para el 51% de los que reciben este beneficio, el salario anualizado en dólares sería de 16,321, con lo que se alcanzaría el 81.7% del salario de los ochentas. Estamos planteando la existencia de un déficit en los salarios de los académicos, no obstante el complemento que representan los beneficios obtenidos por los programas de estímulos, sin embargo, aunque es un aspecto muy significativo para la calidad de vida y el bienestar del trabajador académico, ha coexistido otro asunto problemático asociado, que no es menor y se refiere a la autonomía y libertad académica del trabajador universitario, cuando se le concibe como un miembro de la profesión académica.

Por autonomía y libertad académica nos referimos a la existencia de condiciones que permitan la plena disposición y dedicación de los académicos a las actividades relacionadas con el avance del conocimiento y su difusión a través de las actividades de investigación, docencia y extensión de la cultura, tarea para la que, de acuerdo con Grediaga (2000), *“...se requiere que los establecimientos universitarios estimulen y mantengan una constante colaboración entre sus miembros, que en forma espontánea, no intencional, siempre se vigore y renueve a sí misma a través de la discusión y la crítica racional y desinteresada de los resultados de las actividades académicas en función de las metas compartidas y el avance del conocimiento”* (Grediaga;2000, 20)

En este sentido, son los propios miembros de la comunidad académica quienes espontáneamente se deciden a colaborar entre ellos y estimulan su desarrollo a través de la autocrítica en función de los avances en su objeto de trabajo que es el conocimiento. Los programas de estímulos por el contrario, intervienen como factores extrínsecos a la naturaleza del oficio académico y determinan a través de indicadores de productividad, el tipo de tareas y productos a generar en función de un interés individual relacionado con la obtención de beneficios salariales. *“Así, el qué y el cómo del quehacer universitario no se plantean hoy en estrictos términos académicos de búsqueda de la verdad, afirmación de certezas o seguimientos de una verdad conocida, sino que se someten a una ponderación”* (Glazman;2001;s/n).

Si las comunidades académicas en los centros universitarios gozaran de autonomía, estarían libres de decidir cuáles son los fines que persiguen, cuáles son los medios que utilizarán para alcanzarlos y en qué sentido estos serán evaluados. Sin embargo, señala Glazman (2001) que en las evaluaciones externas, generalmente ni los fines ni los procedimientos son planteados por las propias comunidades del conocimiento o en todo caso, son definidos desde una escasa representación de las mismas.

El Programa de Modernización Educativa 1989-1994 en el cual se contempló la implementación de los programas de estímulos, se inscribió en el marco de una propuesta de desarrollo económico neoliberal que buscaba reducir el tamaño del sector público y eficientar las instituciones que dependen del Estado. En este marco, se entiende la presencia de nociones como productividad académica, esquema costo-beneficio y deshomologación salarial. Así, las Instituciones de Educación Superior son concebidas como empresas y se incorporan a su cultura académico-administrativa, prácticas antes no aplicadas como administración de las remuneraciones, planeamiento estratégico de la organización y gestión de las personas, prácticas y nociones propias del manejo de los recursos humanos en el mercado laboral y empresarial.

Los programas de estímulos diseñados como un procedimiento de evaluación del desempeño académico, funcionan conforme a los fundamentos del mercado, esto es, en términos de la oferta y la demanda o bien, dentro de una concepción de la evaluación como “satisfacción del cliente” (Glazman; 2001). Desde los años ochenta, señala Ibarra, han operado una serie de reformas al Sistema de Educación Superior entre las que se encuentran *“4) La modernización administrativa de las instituciones, que deberán orientarse cada vez más por criterios claros de eficiencia... 5) La operación de programas extraordinarios de remuneración basados en la evaluación del desempeño académico individual a partir de indicadores de productividad”* (Ibarra; 2002; 8). Estos planteamientos que corresponden al modelo neoclásico parecen no haber tomado en cuenta las especificidades del mercado académico, el cual de acuerdo con Umaña no se rige por las leyes de la oferta y la demanda *“El mercado de trabajo de los docentes públicos cuenta con características muy particulares que ocasionan un comportamiento de este mercado muy diferente al del modelo teórico neoclásico, donde la oferta y la demanda fijan un salario libremente. Por el contrario, en este mercado existe una legislación laboral específica y requiere de cualidades laborales de los agentes, cuyo uso solamente puede desarrollarse en dicho mercado laboral”* (Umaña;2004, 4).

En la lógica del mercado y de las relaciones laborales de tipo empresarial, aparecen sin mucho cuestionamiento, estrategias administrativas aplicadas a las remuneraciones de los trabajadores en función de sus capacidades y productividad tales como el pago al mérito. Es en estos contextos en los que la relación del trabajador con la empresa se concibe como una relación obrero patronal o empleado-empleador y ahí es justamente donde hace crisis la

relación laboral de un trabajador universitario con el lugar de adscripción, ya que como miembros de la profesión académica, estos se identifican más con la comunidad disciplinaria que con el centro de trabajo. *“Al mismo tiempo que miembros de la profesión y de una institución de educación superior, dado que cultivan diferentes disciplinas, forman parte de comunidades disciplinarias que trascienden las fronteras de la organización que los contrata...”* (Grediaga;2000;21). Lo anterior explica que en un estudio comparado sobre la profesión académica en 15 países, coordinado por el Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching en 1993, se encontró como rasgo de esta profesión, la baja lealtad a la institución (Schwartzman; 1993).

En dicho estudio según Schwartzman, la persona se siente fundamentalmente un físico, un matemático, un ingeniero, no siendo muy importante dónde trabaje. En 1993, el estudio de Carnegie indica que en primer lugar, la gente se siente miembro de la disciplina, luego de un departamento de la institución y sólo en tercer lugar de ésta. 15 años después, tomando el mismo dato para México con la encuesta aplicada por la Red REDISA (2008) se encontró que la disciplina sigue ocupando el primer lugar como referente de mayor importancia, en segundo lugar a la institución y en tercer lugar a la unidad de adscripción.

Tabla 2. Referentes de identidad de los académicos (% y medias) (Nt=1973)

	Importante	Muy importante	Total%	Media entre 1 - 5
Disciplina	13.7	83.5	97.2	4.79 /desv .5
Departamento	25.1	64.9	90.0	4.51 / desv .7
Institución	17.5	76.4	93.9	4.69 /desv .6

Fuente, Encuesta REPAM 2007-2008

Este rasgo de identidad de los miembros de la profesión académica con su campo disciplinario se ve trastocado, violentado en su autonomía y libertad académica, a partir de la necesaria firma de exclusividad laboral con la institución que se exige actualmente como requisito para participar en los programas de estímulos. El académico se sigue identificando y sintiendo miembro de una comunidad disciplinaria que presta sus servicios profesionales a la institución que lo contrata, pero con las políticas de remuneración y deshomologación salarial; se le trata administrativamente como un empleado sujeto a la supervisión y evaluación permanente de su desempeño.

El sistema de pago al mérito (merit pay) generado desde la óptica de la productividad y la competencia, acorde con los postulados de la administración científica del trabajo (Díaz Barriga;1996), coloca a los académicos no como miembros de una profesión con el reconocimiento de la sociedad por la valía de sus contribuciones al bienestar y desarrollo de la comunidad, sino como empleados de una organización que necesitan demostrar la calidad de sus servicios profesionales ya que se desempeñan (desde la visión de la empresa) dentro de una cultura laboral del menor esfuerzo.

“Si Taylor afirmaba que el obrero es un haragán a menos de que se le vigile, los programas de merit pay, parecen surgir del presupuesto de que el académico es un haragán a menos de que publique”. (Díaz Barriga;1996;9)

Mal empieza un proceso de evaluación cuando el prejuicio justifica su existencia y no la necesidad de la información para emitir los juicios correspondientes, con base en ésta. Los investigadores reconocen ese origen en las actividades de evaluación a que son sometidos. En palabras de María de Ibarrola, la evaluación de los investigadores se fundamenta en una idea de falta de responsabilidad de estos.

“El fundamento de la evaluación de investigadores mexicanos se sustenta en una noción confusa y vaga de baja calidad de la investigación en el país, de recursos mal utilizados, de preparación inadecuada, falta de responsabilidad de los investigadores y poca productividad de los mismos”. (Ibarrola; 2004, 14)

Estamos frente a una contradicción. Los académicos viven en el conflicto de ser tratados como empleados sujetos a supervisión por sus empleadores, pero al mismo tiempo se manifiestan mayoritariamente de acuerdo con la existencia de los programas de pago al mérito, por el alivio

que estos representan ante el déficit salarial en que viven. Los académicos rechazan los tiempos limitados que existen entre una evaluación y otra, por lo que no pueden desarrollar proyectos y programas de largo alcance, pero ajustan las etapas de sus propios proyectos a temas y productos que les permitan participar en tiempo y forma en los procesos de evaluación del desempeño.

La profesión académica, particularmente por la dependencia frente al Estado con respecto a la cuestión salarial, ha puesto en debate su carácter de profesión, señalándola en el menor de los males como una profesión en crisis o bien como una semi profesión (Montero; 2008) o peor aún como lo señala Schwartzman, ha pasado a adquirir las características de un oficio.

“...el profesor pasa a ser un empleado que tiene que desempeñar un tipo de tareas y cumplir horarios, no tiene la autonomía del catedrático antiguo. Termina así por desarrollar toda una actitud que tiene mucho más que ver con los sindicatos que con los grupos profesionales de las llamadas profesiones liberales.” (Schwartzman;1993;3)

MÉTODOLÓGÍA

El estudio se realizó a partir de un cuestionario internacional utilizado en el proyecto denominado “La profesión académica en transición”. Se tradujo al español y se adaptó a las características de las instituciones de educación superior en México. Una vez que se piloteó el cuestionario nacional quedó integrado por los rubros, A) Carrera y situación profesional, B) Situación y actividades laborales, C) Docencia, D) Investigación, E) Gestión y, D) Información personal.

Para la selección de la muestra, se tomó en cuenta que en nuestro país existen un total de 2 mil 29 Instituciones de Educación Superior (IES) y 255 mil 274 académicos. Los criterios de elegibilidad redujeron el universo de análisis a 379 IES y 79 mil 389 académicos de tiempo completo (TC) y medio tiempo. Finalmente se agruparon las IES y se obtuvo una muestra por estratos de 2 mil 826 académicos de 101 IES.

La aplicación se llevó a cabo por los miembros de la REDISA en el periodo 2007-2008 y se logró recuperar 2114 instrumentos, de los cuales solo 1973 se consideraron válidos, obteniendo una tasa de respuesta de 69.8%.

El análisis de la información se apoyó con la elaboración de una base de datos nacional en el paquete SPSS.

Para este documento se revisaron los resultados del apartado A) Carrera y situación profesional, específicamente en las preguntas relacionadas con los programas de estímulos, además de realizar cruces de variables con la información de otros rubros.

RESULTADOS

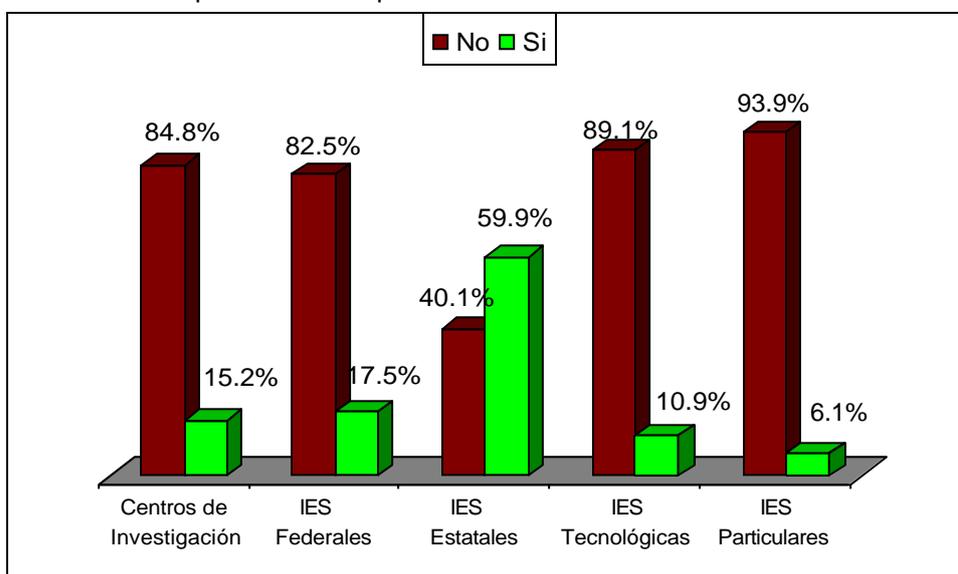
Factores determinantes para la participación en los programas de estímulos.

Como señalamos anteriormente, un alto porcentaje de los académicos encuestados no participan en los programas de estímulos, el dato depende del tipo de programa. Mientras en los llamados Programas Institucionales de Incentivos participa el 51.1%, en el Perfil PROMEP solamente participa el 21.9% y en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), sólo el 19.7%. La participación en estos programas parece estar relacionada con algunos factores como la situación laboral o el grado académico. Por ejemplo, entre los académicos de tiempo completo participan en el programa institucional de incentivos el 54.4%, entre los académicos de medio tiempo participa el 23.7% y entre los de tiempo parcial sólo el 6.8%. En el caso del grado académico, se encontró entre quienes tienen doctorado una participación de 68.4% a diferencia de quienes tienen solamente licenciatura con una participación de 30.3%. Las dos variables: grado académico y tipo de contratación se presentan, en términos porcentuales, como factores que inciden claramente en la participación de los académicos en los programas de estímulos.

La baja participación que hay entre los académicos en el programa Perfil PROMEP, se explica en parte, porque para ingresar es requisito ser académico de tiempo completo. Este Programa se adquiere solamente por única vez y consiste en la obtención de una Certificación de Perfil Deseable como profesor de educación superior extendida por la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y un apoyo de 30 a 40,000 pesos para adquisición de materiales didácticos, libros o mejoras a los cubículos de trabajo con gastos comprobables mediante factura. Los académicos que tienen mayor participación en este programa son los de las IES Públicas Estatales (37.5%) y los que menos participan son los ubicados en Centros Públicos de Investigación (11.5%) así como los de las IES Particulares (2.1%). El factor que influye significativamente para la participación en el Perfil PROMEP de acuerdo a nuestros datos es el grado académico. Mientras más alto el grado mayor participación. Quienes tienen doctorado o postdoctorado participan en un 39.9% y 29.8% respectivamente, mientras que quienes tienen licenciatura o hasta maestría participan solamente en el 3% y 19.7%.

Otro de los programas analizados es el de Cuerpos Académicos (CA), en este programa hay una diferencia sustancial de participación según el estrato. Destacan las IES Públicas Estatales en las cuales el 60% de los académicos de tiempo completo forma parte de un CA, a diferencia de los demás estratos donde la participación no llega al 20%.

Gráfica 1. Participación en Cuerpos Académicos / Estrato %



Fuente: Encuesta RPAM 2008

En relación a la participación en el SNI, solamente el 19.7 de los académicos encuestados han obtenido la membresía, como es de esperarse, destacan los ubicados en los Centros Públicos de Investigación, estrato donde el 89.3 son miembros. Un factor que correlaciona positivamente con la pertenencia al Sistema es el grado académico, lo cual se explica porque es requisito tener el grado de doctor para solicitar el ingreso. Mientras más alto el grado mayor es la participación en el SNI. La correlación de Pearson es muy alta con valor de .596 significativa al 99%.

Tabla 3. Pertenencia al SNI, por grado académico (%) (Nt=1871)

	n	NO	SI	Total
Hasta licenciatura	404	98.0	2.0	100.0
Hasta maestría	876	98.2	1.8	100.0
Doctorado	497	46.1	53.9	100.0
Post-doctorado	94	17.0	83.0	100.0

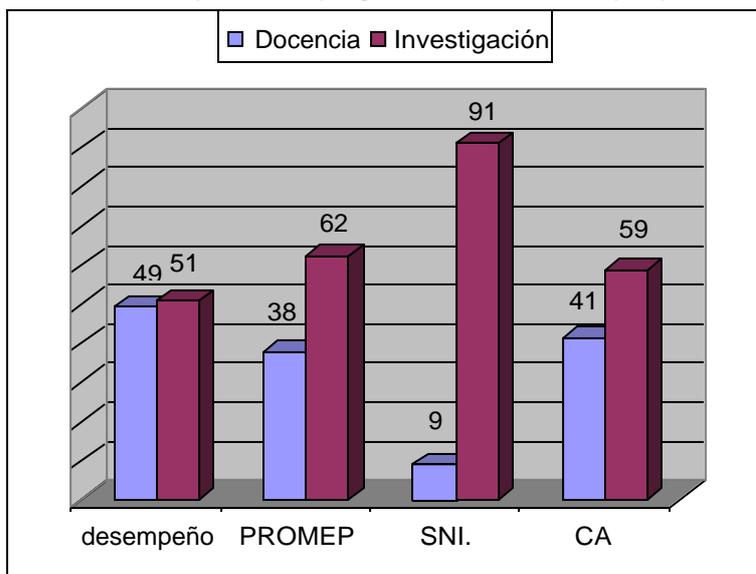
Otro factor que correlaciona positivamente con la participación en los programas de estímulos es la preferencia académica de los encuestados. La pregunta de la encuesta se presentó de la siguiente forma;

“Señale si sus preferencias académicas se inclinan principalmente por la docencia o la investigación.

- () Principalmente por la docencia
- () Por ambas, pero me inclino por la docencia
- () Por ambas, pero me inclino por la investigación
- () Principalmente por la investigación”

En todos los programas de estímulos y reconocimiento, la mayor participación de los académicos está relacionada con una inclinación hacia las actividades de investigación en lugar de las actividades de docencia.

Gráfica 2. Participación en programas de estímulos por preferencia académica (%)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta REPAM 2007

En términos de porcentajes como lo presenta la gráfica anterior, se aprecia claramente que los académicos con preferencia hacia la investigación tienen mayor participación en los diferentes programas, pero al hacer una correlación estadística entre estas dos variables, el dato se confirma, principalmente en el caso de los académicos que son miembros del SNI.

Tabla 4. Correlación entre inclinación a la investigación y participación en Programas de Estímulos

	Pearson	Sign
Programa Institucional de Estímulos	.190**	.01
Perfil PROMEP	.221**	.01
Cuerpo Académico	.224**	.01
SNI	.474**	.01

Incidencia de los programas de reconocimiento y fomento a la actividad académica en el desarrollo profesional.

En este apartado presentamos algunos aspectos del campo académico que se ven influidos por la existencia de los programas de estímulos y reconocimiento. Al utilizar una escala de

cinco niveles que van desde 1) Fuertemente en desacuerdo, hasta 5) Fuertemente de acuerdo, hemos obtenido las medias de respuesta para identificar aquellos aspectos en los que han incidido favorablemente los diversos programas:

Incidencia en el desarrollo profesional.

Los programas de estímulos y reconocimiento han tenido una incidencia positiva en los académicos tanto en su desarrollo profesional como en la condiciones de trabajo, por lo mismo, con estos estímulos se posibilita que el trabajo académico sea su actividad principal. El programa que más incide en las condiciones de desarrollo profesional es el SNI, seguido del Programa Institucional de Incentivos. El que tiene menor incidencia es el programa de Cuerpos Académicos. Ver el siguiente cuadro.

Tabla 5. Incidencia en el desarrollo profesional (medias)

	Prog Inst incentivos	Perfil PROMEP	Cuerpo Académico	SNI.
Ha incidido positivamente en mi desarrollo profesional	3.6	3.4	3.2	3.8
Ha mejorado mis condiciones de trabajo	3.4	3.3	3.0	3.6
Ha permitido que mi trabajo académico sea mi actividad principal	3.6	3.2	3.0	3.7

La incidencia de los programas en el desarrollo profesional, es variable dependiendo del estrato en que trabajan los académicos. En los Centros Públicos de Investigación y las IES Federales hay una alta incidencia del SNI y los Programas de Incentivos, pero el Perfil PROMEP y los CA reportan una incidencia muy baja, en cambio, en las IES Públicas Estatales el Perfil PROMEP, tiene una alta incidencia y en las IES Tecnológicas el programa que tiene mayor incidencia en el desarrollo profesional es el de Cuerpos Académicos.

Tabla 6. Incidencia de los programas por Estrato (medias)

Estrato	Prog. Inst. de Incentivos	Perfil PROMEP	Cuerpo Académico	SNI
Centros de Investigación	4.02	2.38	2.48	4.19
IES Públicas Federales	3.79	2.95	2.74	3.86
IES Públicas Estatales	3.49	3.56	3.32	3.58
IES Públicas Tecnológicas	3.30	3.18	3.59	3.86
IES Particulares	3.69	2.74	2.82	3.56
Total	3.59	3.37	3.22	3.79

Existe también una correlación significativa alta entre la valoración que se le da al SNI y la de los demás programas, es decir, mientras mejor se valora al SNI por haber incidido positivamente en su desarrollo profesional, lo mismo se opina del Perfil PROMEP, CA e Incentivos, pero destaca la alta correlación (Pearson .750**) entre la opinión favorable acerca del Perfil PROMEP y la misma opinión sobre el Programa de CA.

Incidencia de los programas en las funciones sustantivas.

Los programas de estímulos y reconocimiento tienen una influencia positiva en las funciones sustantivas de la Educación Superior, sin embargo, cada programa se expresa de una manera particular en alguna de éstas. Por ejemplo, los Programas Institucionales de Incentivos tienen una incidencia mayor en las actividades de docencia, el SNI, con mayor valor en las actividades de investigación y los Cuerpos Académicos, principalmente en las actividades de vinculación.

Tabla 7. Incidencia de los programas de estímulos en las funciones sustantivas (medias)

Función	Prog. Inst. de Incentivos	Perfil PROMEP	Cuerpo Académico	SNI
Actividad Docente	3.47	3.26	3.02	3.19
Actividad Investigación	3.24	3.26	3.31	3.75
Actividad Vinculación	2.98	2.84	3.01	2.99

El grado de incidencia de los diferentes programas no presenta variaciones importantes cuando se cruzan los datos por estrato, por disciplina o por preferencia académica entre dedicarse preferentemente a la docencia o a la investigación. Realizando pruebas de hipótesis se confirma que los académicos tienen una percepción favorable sobre los programas de estímulos. La media de respuesta se corresponde con los niveles 3) Regular y 4) De acuerdo según la escala utilizada.

	Prog Inst incentivos	Perfil PROMEP	Cuerpo Académico	SNI.
	t	t	t	t
Me ha permitido mejorar la calidad de mi actividad docente	2.30 / μ 3.5	2.71 / μ 3.4	3.01 / μ 3.0	2.64 / μ 3.4
	Prog Inst incentivos	Perfil PROMEP	Cuerpo Académico	SNI.
	t	t	t	t
Me ha permitido mejorar la calidad de mi actividad de investigación	2.18 / μ 3.3	2.60 / μ 3.4	3.43 / μ 3.3	3.84 / μ 4

Con estas pruebas de hipótesis se corrobora que los Programas Institucionales de Incentivos inciden preferentemente en la actividad docente y el SNI incide en la investigación. Otro aspecto en que se reporta una incidencia favorable como efecto de la existencia de los programas de estímulos, es en el trabajo colaborativo entre académicos. La colaboración entre colegas de la misma institución se ha visto favorecida principalmente por el programa de Cuerpos Académicos y la colaboración con colegas de otras instituciones la ha favorecido el SNI.

Tabla 8. Incidencia de los programas en el trabajo colaborativo (medias)

	Prog Inst incentivos	Perfil PROMEP	Cuerpo Académico	SNI.
Me ha facilitado colaborar con colegas de esta institución	3.2	3.1	3.5	3.0
Me ha facilitado colaborar con colegas de otras instituciones	2.9	2.9	3.2	3.3

Grado de satisfacción con los programas de reconocimiento y fomento a la actividad académica.

A pocos años de instalados los programas de estímulos y reconocimiento, se advertía en la comunidad académica en México un desacuerdo generalizado con su operación y resultados. Ibarrola (1992) señalaba una tendencia descalificadora en estos programas porque premia a muy pocos (18% de la planta académica nacional a principios de los noventa) y descalificaba a la mayoría sin darles las condiciones de reunir los requisitos que cubren los primeros. En 1996, Díaz Barriga encontraba una gran frustración entre los efectos del malestar de estos programas. *“Desde nuestra perspectiva el ‘talón de Aquiles’ de este programa es que, si bien los académicos participan en el mismo por una necesidad económica, a la vez, reconocen que la recepción de resultados provoca una gran frustración en sus comunidades. Desde un punto de vista organizacional la frustración lejos de promover el compromiso con la institución y la creatividad en el trabajo se convierte en un elemento que lo deteriora y que (auto) destruye la imagen de los académicos”* (Díaz Barriga; 1996; 5).

Moura y Levy (citados por Izquierdo1998) realizaron un estudio sobre los programas de desempeño en América Latina, detectando un divorcio entre el desempeño de los maestros y los programas de estímulos, encontraron lo mismo simulación que cabildeo de los académicos que están en búsqueda de mejores privilegios y status, e impunidad para los actos de simulación asociados con los programas de estímulos. Corrupción, desorganización y descalificación en lugar de un proceso formativo, son los efectos señalados por Izquierdo a ocho años de la aplicación de los programas de estímulos en México.

En 2005, Escoboza, cuestionaba este tipo de programas señalando que no cuentan con un respaldo mayoritario del profesorado para legitimar la continuidad de su aplicación. En el mismo año, Ibarrola retoma la voz de los investigadores que se enfrentan a los formularios de evaluación cuando los procesos se modernizaron a través de sistemas de cómputo. *“Lo enormemente costoso e improductivo de revisar y resolver páginas y páginas de formularios, que en alguna época nos inundaron de papel, y que ahora resuelve –aparentemente– la computadora, creando un nuevo tipo de agresión a los investigadores que no encuentran en los formatos preestablecidos y en la terquedad de la máquina la posibilidad de dar cuenta de lo que efectivamente hacen”* (Ibarrola; 2005, 17).

Los cuestionamientos que tuvieron los programas de estímulos casi desde su inicio, no se ven reflejados en los datos encontrados en la Encuesta REPAM 2007, ya que los académicos encuestados se expresan en un nivel regularmente satisfactorio con estos programas. La encuesta contiene un ítem al respecto de la siguiente manera;

En general estoy satisfecho con este reconocimiento o programa de fomento de la actividad académica.

- 1) *Fuertemente en desacuerdo*
- 2) *En desacuerdo*
- 3) *Regular*
- 4) *De acuerdo*
- 5) *Fuertemente de acuerdo*

En ninguno de los programas se manifiesta un rechazo generalizado, sin embargo, tampoco se logra en toda la muestra un grado de satisfacción de 4 en la escala utilizada, por lo cual indicamos que existe una regular satisfacción. El programa de mayor satisfacción es el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores y el de menor satisfacción es el de Cuerpos Académicos.

Tabla 9. Grado de satisfacción con los programas de estímulos (medias)(Nt=1973)

	N*	media	Desv std
Programa Institucional de Estímulos	1334	3.45	1.33
Perfil PROMEP	507	3.47	1.41
Cuerpo Académico	538	3.33	1.37
SNI	458	3.80	1.44

Conclusiones

Los cuestionamientos que tuvieron los programas de incentivos desde su origen y el desacuerdo con las prácticas de supervisión y evaluación de la productividad académica, no han logrado generar un rechazo de los académicos, por el contrario, estos programas tienden a permanecer en la cultura de evaluación institucional y particularmente de la evaluación del trabajo académico dado el grado de satisfacción importante expresado por quienes gozan de sus beneficios.

No obstante que se ve disminuida la libertad académica del trabajador universitario por tener que responder a los tiempos y prioridades del sistema de evaluación, los beneficios obtenidos hacen que la comunidad académica reconozca que además del incremento salarial que han representado, existen otros aspectos del trabajo académico en los que han incidido favorablemente.

La satisfacción de los académicos con los programas de incentivos y reconocimiento, no significa una mejora sustancial en las condiciones de trabajo en las IES. Persiste aún un déficit en el poder adquisitivo del salario y solamente una parte de los trabajadores tiene acceso a los beneficios, lo cual está relacionado directamente con el tipo de contratación siendo los académicos de tiempo parcial los principalmente afectados.

Los efectos positivos de los programas de incentivos en el trabajo académico, han tenido mayor incidencia entre los académicos que realizan preferentemente actividades de investigación y menos en aquellos que se dedican preferentemente a la docencia, así vemos que los académicos que tienen los grados más altos y trabajan en Centros de Investigación participan menos en programas como Perfil PROMEP y CA cuya retribución económica es baja, pero participan de manera importante en el SNI y los programas institucionales de incentivos con los que mejoran sustancialmente sus ingresos.

Los datos que arroja la Encuesta REPAM con relación a la influencia de los programas de estímulos en el trabajo académico, invitan a profundizar sobre algunos aspectos que consideramos deben ser revisados, por ejemplo, identificar si los académicos pueden desarrollar proyectos de largo plazo frente a la frecuencia en que son sometidos a evaluaciones de su productividad, explorar si el resultado de una investigación se parcializa en el mayor número de publicaciones posibles para alcanzar a cubrir los estándares de calidad exigidos. Parece necesario continuar con este tipo de estudios para adentrarse en los efectos de los programas de incentivos en las relaciones interpersonales y en el trabajo colaborativo; recordemos que la integración de Cuerpos Académicos en las IES es aún incipiente.

Referencias

Brito, R, Galaz, J. (2011) Gestión de los institutos tecnológicos en el contexto de las IES mexicanas. *Memoria del XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE).

Comas, O (2003) *Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM*. ANUIES, Serie Investigaciones

Díaz Barriga, A (1996) "Los programas de evaluación (estímulos al reconocimiento académico) en la comunidad de investigadores" *Revista Mexicana de Investigación Educativa* No. 2. págs 408-423

Escobosa, A (2005) "El Seminario de Evaluación de la Evaluación" en *Avance y Perspectiva*. Vol 24 págs 19 a 23

Estevez, E, Martínez, J, Martínez, R (2009) El perfil docente del académico de tiempo completo mexicano. *Memoria del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE).

Fernández, N y Marquina, M. (2012) *El futuro de la profesión académica. Desafíos para los países emergentes*. Universidad Nacional de General Sarmiento/Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, Argentina.

Galaz, J, De la Cruz, A, Rodríguez, R (2009) El académico mexicano miembro del sistema nacional de investigadores: una exploración inicial. *Memoria del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE).

Galaz Fontes, J.F., Gil Antón, M., Padilla González, L.E., Sevilla García, J.J., Arcos Vega, J.L., y Martínez Stack, J.G. (2012). *La reconfiguración de la profesión académica en México*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa; Universidad Autónoma de Baja California

Gil, C (2003) "El pago por mérito en la Educación Superior" Memoria electrónica del Congreso Latinoamericano de Educación Superior en el Siglo XXI. Argentina, Universidad de San Luis. Consultado en 2009 en:
http://conedsup.unsl.edu.ar/Download_trabajos/Trabajos/Eje_2_Gestion%20y%20Organizacion/Gil_Ravelo_Carlos.PDF

Glazman, R (2001) "Evaluación y libertad académica" en *Educar* No. 19, SEP-Jalisco. Consultado en 2009 en: <http://educar.jalisco.gob.mx/19/glazman.html>

Grediaga, R (2000) "La Profesión Académica" en *Evaluación del desempeño del personal académico*. ANUIES, Serie investigaciones, págs. 13-43

Ibarra, E (2002) "La 'nueva universidad' en México: transformaciones recientes y perspectivas", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 7, núm. 14, pp. 75-105.

Ibarrola, M (1992) La evaluación del trabajo académico desde la perspectiva del desarrollo sui generis de la educación superior en México. Materiales de Trabajo No. 7, CIEES

Ibarrola, M (2005) "Evaluación de investigadores. Diálogo entre disciplinas e Instituciones" *Avance y Perspectiva*. Vol 24 págs 9 a 18

Izquierdo, M (1998) "Políticas y experiencias de la evaluación de académicos". *Colección Pedagógica Universitaria*, No: 30, Págs: 35-78.

Montero, M (2008) "Debate teórico sobre la profesión docente de los profesores de educación primaria. El caso de la escuela pública" *Memoria Electrónica del VII Seminario Redestrado-Nuevas Regulaciones en América Latina*, Buenos Aires, 3 al 5 de Julio de 2008. Consultado en 2009, disponible en;
http://www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom_seminario_2008/textos/ponencias/Ponencia%20Maria%20Carmen%20Montero.pdf

Osorio, R y Martell, F (2009) Participación femenina en la profesión académica en México. *Memoria del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE).

Padilla, L, Scott, A, Galaz, J (2011) Las mujeres académicas y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá). *Memoria del XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE).

Padilla, L, Jiménez, L, Ramírez, M. (2013) La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos* Núm. 141. Recuperado de http://www.iisue.unam.mx/perfiles/perfiles_articulo.php?clave=2013-141-8-25&tipo=pdf&url=../seccion/perfiles/2013/n141a2013/mx.peredu.2013.n141.p8-25.pdf

Sánchez, G, González, A, Jiménez, L. (2009) Aportes a la reconfiguración de la profesión académica desde la perspectiva de la diversificación de funciones y la satisfacción laboral. *Memoria del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE).

Schwartzman. S (1993) "La profesión académica en América Latina" *Grades- Notas para el debate 10*, Lima, Perú, pp. 41-58. Consultado en 2008, disponible en: <http://www.schwartzman.org.br/simon/grade2.htm>

Umaña, C (2004) "Esquemas de incentivos para la carrera docente" *Archivos de Economía*. Documento 270. Consultado en 2009, disponible en; http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/270.pdf

Villaseñor, M, Guzmán, T, Medrano, G (2009) El académico mexicano; un breve esbozo de su formación a través de la encuesta la reconfiguración de la profesión académica en México. *Memoria del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE).