

EL COLEGIO DE SONORA

**La política de estímulos económicos hacia los académicos en la
Universidad de Sonora, 1995-2002**

**Tesis que para obtener el grado de
Maestro en Ciencias Sociales
presenta**

Andrea Sotelo Torres

**Director de la Tesis
Dr. José Raúl Rodríguez Jiménez**

Hermosillo, Sonora.

12 de Enero de 2004

Agradecimientos

Este trabajo es producto de múltiples contribuciones, con las cuáles fue posible llevarlo a buen fin.

Agradezco al Colegio de Sonora por brindarme el sustento intelectual para la consecución de mi grado, al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por su apoyo económico que me permitió realizar mis estudios de maestría.

A mi director de tesis José Raúl Rodríguez Jiménez, por su invaluable asesoría e incansable dedicación, quien en todo momento mantuvo su paciencia y la brújula en la correcta dirección.

A Gabriela García Figueroa y Laura Elena Urquidi Treviño quienes fueron lectoras del escrito final y realizaron importantes sugerencias en la revisión de este trabajo.

A mis maestros y compañeros de maestría, quienes con su amistad me aligeraron en mucho esta experiencia. A mis compañeros del Seminario de Educación Superior, con quienes compartí mi interés en el campo de la educación superior.

A la Universidad de Sonora, especialmente a Enrique F. Velázquez Contreras, Secretario General Académico, por las facilidades otorgadas en la obtención de la información empírica manejada en este trabajo.

A Carlos Galindo F., por apoyarme con su tiempo y esfuerzo y con lo cual fue posible el logro de nuestros propósitos.

A Federico Zayas Pérez quien multiplicó en mí el interés en el tema educativo y con quien inicié este camino.

A mis padres, por su apoyo irrestricto ante toda circunstancia.

A mi hermano, por la entereza con que hizo frente a las innumerables alteraciones que le causé a su y mi computadora.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Agradecimientos. | III |
| Índice | IV |
| Introducción | 1 |
| CAPÍTULO I | 7 |
| Las transformaciones del Estado en América Latina: lo que las reformas nos dejaron | |
| I.1 La generación de políticas públicas de educación superior | 12 |
| I.2 Políticas públicas dirigidas a los académicos en México | 17 |
| I.3 Pago al mérito a profesores y académicos norteamericanos | 24 |
| CAPÍTULO II | 27 |
| Marco institucional para la instrumentación de los programas de estímulo. | |
| II.1 Precisiones que explican el devenir histórico de la UNISON | 27 |
| II.2 Convulsiones internas y externas | 29 |
| II.3 Crisis institucional | 31 |
| II.4 La reforma universitaria | 34 |
| II.5 La coyuntura perfecta: La nueva ley orgánica y la política federal | 38 |
| II.6 la propiedad de los números | 41 |
| CAPÍTULO III | 47 |
| La evaluación de políticas | |
| III.1 El análisis de la política | 47 |
| III.2 La evaluación política | 53 |
| CAPÍTULO IV | 56 |
| La implementación de los programas de estímulos económicos al desempeño académico en la Universidad de Sonora | |
| IV.1 El programa de becas al desempeño académico, 1990-1991. La génesis y aproximación a la política. | 57 |
| IV.1.1 Resultados de la aplicación del programa de becas al desempeño académico en 1990 y 1992. | 62 |
| IV.2 Carrera docente del personal académico, 1992-1999. La afirmación de la política. | 63 |
| IV.2.1 Resultados de la aplicación del programa carrera docente del personal académico en 1993 | 73 |
| IV.2.2 Resultados de la aplicación del programa carrera docente del personal académico en 1994. | 73 |
| IV.2.3 Resultados de la aplicación del programa carrera docente del personal académico en el periodo 1995-1999. | 74 |
| IV.3 El Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, 200-2001. La estabilización de la política. | 88 |
| IV.3.1 Resultados de la aplicación del programa de Estímulo al Desempeño | 97 |

| | |
|---|-----|
| Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora, 2000-2001. | |
| IV.4. El programa de estímulos al desempeño del personal docente, 2002. La declinación de la política | 109 |
| IV.4.1 Características compartidas del programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora y del Programa de estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora | 109 |
| IV.4.2 Resultados de la aplicación del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la Universidad de Sonora en el año 2002. | 113 |
| | |
| CONCLUSIONES | 120 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA | 127 |
| | |
| Anexo 1 | 132 |
| Reglamento de becas al desempeño del personal académico de la Universidad de Sonora | |
| Anexo 2 | 147 |
| Reglamento del programa carrera docente del personal académico | |
| Anexo 3 | 160 |
| Reglamento del programa de estímulo al desempeño docente del personal académico de la Universidad de Sonora | |
| Anexo 4 | 175 |
| Reglamento del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la Universidad de Sonora | |

Introducción

El 26 de febrero de 1990 se implementó en México una política pública dirigida a los académicos de educación superior basada en el otorgamiento de una compensación económica individual adicional al salario base, de acuerdo a su rendimiento académico y explícitamente para recompensar la permanencia, calidad y dedicación de los profesores de tiempo completo de la educación superior. Esto se hacía en el marco de las grandes desventajas imperantes entre los ingresos del personal académico con respecto a los sueldos de otros sectores.

En este sentido la política no era nueva en las universidades, pues una figura evaluativa similar había surgido en las instituciones terciarias en 1984 con el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que hasta la fecha se ha caracterizado por tener un alcance reducido y la centralización en cuanto a su operación y control. Lo que sí es nuevo, es la amplitud de la política que integra a académicos no considerados por el SNI en la Universidad de Sonora¹. Así pues es posible analizar las principales características de cada una de las modalidades en que ha derivado esta política, que algunos consideran la más exitosa de las que en materia de evaluación se pusieron en marcha en la pasada década, además de que se trata de una política que rebasó el cambio del titular de la Secretaría de Educación Pública en más de seis veces durante la primera mitad de los años noventa y subsiste a tres sexenios presidenciales de su implementación (De Vries, 2000).

¹ De aquí en adelante UNISON.

La interrogante aquí es si el programa como mecanismo de incentivos a la tarea académica ha mejorado el desempeño de los académicos.

Este trabajo se fundamenta en una investigación de carácter analítico-documental que identifica diversos ejes de discusión que permiten, por una parte, conocer los elementos que caracterizan la propuesta inicial del gobierno federal y por otra, establecer un enlace con los resultados particulares en la UNISON. Ante un claro panorama de continuación de las políticas de evaluación, el trabajo cobra relevancia puesto que representa uno de los estudios sistemáticos de la evaluación del trabajo académico en dicha institución.

Es necesario construir indicadores que señalen la presencia o ausencia de los resultados esperados, porque de hecho, la política de estímulos entró de lleno a la fijación de estándares de desempeño para compensar el salario, y aunque el propósito de propiciar la productividad, la calidad y la permanencia en el trabajo académico subsiste, resulta incierto si se ha logrado tal cosa.

De entrada es de llamar la atención que en 1990, se manifiesta como un programa voluntario, que convoca a la obtención de dos y medio salarios mínimos adicionales al salario base, cuando hoy en día, puede representar nueve de ellos, lo que constituye entre el 30% o el doble del salario base por lo que quizá el programa deje atrás su sentido voluntario y se revele como necesario.

Así, por la trascendencia tanto en el campo de las políticas públicas como en el de las políticas sobre educación superior, resulta relevante examinar qué ha ocurrido después de la implementación de la política de estímulos al desempeño académico en la UNISON.

Se ha dispuesto que a través de una estrategia metodológica mixta, es decir, cualitativa y cuantitativa, se efectúe un estudio explicativo-evaluativo, que establezca el tipo de relación entre los elementos del fenómeno; longitudinal ya que se pretende conocer la evolución de la política en estudio en el transcurso de determinado tiempo y circunstancias; retrospectivo, porque hechos que ocurrieron en el pasado influyen en el desarrollo de los procesos actuales, y no experimental porque el estudio se limitará al análisis de la información empírica secundaria (bases de datos) que contienen el registro de la aplicación del programa, que genera datos relevantes y suficientes de la comparación de los resultados de cada programa implementado en la institución.

Asimismo, y como ya se mencionó, este estudio se apoya en información empírica secundaria proporcionada por la misma UNISON, como lo son los registros electrónicos de los participantes aceptados en los programas aplicados de 1995 al año 2000. Estas bases de datos en su mayoría contienen información sobre el departamento al que están adscritos, un número asignado por la UNISON como empleados de la institución, el nombre, el tipo de contrato a que está sujeto el beneficiario, la categoría, el nivel en que se ubica dentro del programa respectivo, la fecha de ingreso del beneficiario a la UNISON, la cantidad económica percibida por concepto de estímulo y el año al que corresponde la información. Si bien, la implementación de la política de estímulos inició en 1990, la institución ya no cuenta con los registros electrónicos de los años 1990 a 1994.²

² En información proporcionada por la Secretaría General Académica de la UNISON, la información para el período 1990-1994 es inexistente.

Además, se toma como fuente primordial de este trabajo, los reglamentos emitidos por la UNISON, para regular los diversos programas en que ha derivado la política de estímulos al desempeño académico, estos son: reglamento de *Becas al desempeño del personal académico de la UNISON*, 1990 (PBDPA); reglamento del *Programa Carrera docente del personal académico*, 1994 (PCDPA); reglamento del *Programa de estímulo al desempeño docente del personal académico de la UNISON*, 1999 (PEDDPA); reglamento del *Programa de estímulos al desempeño del personal docente de la UNISON*, 2001 (PEDPD).

Es conveniente señalar que este trabajo fue limitado en el acceso a la información, y aquí se presentan datos de carácter oficial mínimos para la importancia del análisis que se pretende. Además de la dificultad para obtener la información relevante para el análisis, dos causas más limitan el estudio: la primera de ellas, es la confidencialidad institucional en el manejo de la información que arroja la aplicación de los cuatro programas de estímulos económicos. La segunda es el desinterés que prevaleció hasta antes de 1995 en el alcance de la política, pues no existen datos que puedan completar el estudio.

Para realizar este análisis se han determinado tres niveles de observación: la organización de la institución, la temporalidad de los programas y el análisis de categorías sociales.

- La organización institucional. Considerando que la UNISON presenta una organización institucional que influye en el comportamiento de los programas de estímulos académicos, se procederá a analizar la información en tres de las áreas de organización académica más importantes: el establecimiento, las unidades regionales y las divisiones.
- La temporalidad. A partir de 1990, la UNISON ha concebido e implementado diversos programas de estímulos económicos, los cuales han operado con reglamentos diferentes. Podemos suponer que esos programas han generado resultados igualmente diversos, de ahí que el factor temporal

pueda contribuir a conocer las tendencias y comportamientos históricos de los programas, así como sus efectos.

- **Categorías sociológicas.**- Partiendo de la idea de que los académicos conforman segmentos sociales con características que influyen en el comportamiento de los programas de estímulos económicos, se explorarán algunas de ellas con el propósito de observar su influencia. Así, se ha determinado considerar el género y la edad.

Con base en estos lineamientos metodológicos se espera conocer el comportamiento y efectos de los programas de estímulos académicos en la UNISON.

En tal sentido, y para estructurar el contenido del trabajo, éste se organiza en cuatro capítulos. El primero de ellos presenta el contexto nacional en el que se gestó la política y cómo las políticas públicas, cambiaron sus orientaciones y racionalidades de diseño e implementación en torno a prácticas comunes del sector privado, que crearon un espacio favorable para que el Estado evolucionara de una fase proveedora a otra calificada como evaluadora. El segundo intenta reconstruir el marco histórico institucional en el cuál ocurren las transformaciones y reformas de la UNISON durante el período de 1995 a 2002, que posibilitan la instrumentación de los programas de estímulo.

En el tercer capítulo se pretende ofrecer un marco teórico que sustente el análisis político de los programas de estímulo en la UNISON. En el cuarto capítulo se presenta la información que arroja el análisis estadístico por cada promoción del programa de estímulos, incluyendo el período de 1990 a 1994 que no es parte del análisis, pero es necesario para perfilar la trayectoria de cada promoción del programa en la institución. También se describe el contenido de cada programa,

utilizando categorías analíticas, variables y apartados que indiquen las diferencias y evolución de cada programa.

Por último en el apartado de las conclusiones se realiza un balance general de la política de estímulos económicos al desempeño académico en la UNISON.

Capítulo I

Las transformaciones del Estado en América Latina: Lo que las reformas nos dejaron

El propósito de este apartado es presentar una visión holista del nuevo papel del Estado en Latinoamérica, que ha sido resultado de las reformas y modernizaciones implementadas en los años ochenta y primeros de los noventa del siglo pasado. Estas reformas han cambiado el escenario, los actores y las reglas del juego entre el Estado nacional y la sociedad, y han perfilado una innegable relación entre crisis fiscal y reformas estructurales del Estado latinoamericano. La intención no es abundar sobre el tema económico, cuestión que estuvo presente en la reforma del aparato estatal, sino hilvanar los principales trazos que caracterizaron la política pública hacia la educación superior latinoamericana, especialmente en el caso de México a partir de la década de 1980.

Hasta antes de 1970, América Latina fue beneficiaria de los llamados "milagros económicos" (Grediaga et. al., Inédito) es decir, países que adoptaron el modelo de sustitución de importaciones con evidentes fases de crecimiento económico. Entrados los años setenta, la caída internacional de los precios del petróleo afectó a la economía de la región, la deuda pública externa en dólares constantes aumentó para muchos de los países latinoamericanos más de tres veces en la década y el déficit fiscal que antes del fenómeno era insignificante, alcanzó en algunos casos valores por encima del 10% del PIB. Estos efectos

fueron mitigados con la expansión del sector público, estrategia común en países de estructura económica y regímenes políticos muy diversos.

Las economías latinoamericanas tuvieron un aumento marcado y sostenido del gasto total, muy por encima del producto, debido principalmente a una política de industrialización y promoción del crecimiento por medio del incremento de la participación del sector público en la inversión y en la producción directa de bienes y servicios, financiado sobre todo con préstamos externos. La intervención cada vez mayor del sector público derivaba en parte de una actitud nacionalista encauzada al control directo de los activos nacionales, de desconfianza en la inversión extranjera y de una percepción de incapacidad del sector privado para promover el crecimiento (Larraín, 1990). El financiamiento externo tomó el lugar de los impuestos y otras fuentes de ingresos difíciles de obtener y menos populares, que provocaron que en los países exportadores de petróleo, los precios de los servicios públicos se mantuvieron por debajo del costo para transferir al sector privado el efecto de ingreso positivo; y en los países importadores de petróleo los consumidores de insumos y alimentos importados estaban subsidiados para protegerlos del encarecimiento de las divisas (Larraín, 1990).

Pero a partir de la década de 1980, la crisis económica se generalizó en toda Latinoamérica como resultado del agotamiento del modelo de desarrollo basado en la explotación de recursos naturales, el endeudamiento interno y externo y cuestiones como "el incremento de las tasas de interés sobre el valor del débito, la reducción de los precios de las materias primas y la retracción de la inversión productiva, fenómenos que propiciaron un panorama negativo en la

dinámica de crecimiento que gravitaba entonces en torno al mercado de crédito internacional y sobre la venta de energéticos" (Rodríguez, 1999 y 2000).

La economía latinoamericana entra a una profunda recesión económica, los banqueros extranjeros cesaron los préstamos al grueso de los países latinoamericanos cuando México, uno de sus principales deudores suspendió el pago de su deuda en 1982, y ante la emergencia económica, los Estados latinoamericanos adoptaron posturas y modelos de ajuste fiscal, con tendencias fundamentalmente macroeconómicas, por un lado reaccionando a las condiciones socioeconómicas y recomposiciones globales a través de la integración de bloques regionales y por otro lado atendiendo planteamientos neoliberales de los organismos internacionales,³ como la apertura de los mercados y la liberación comercial.

Este ajuste estructural trajo como consecuencia mayor austeridad en los servicios públicos y, en muchos países, aumento de la pobreza y un reparto cada vez más desigual de la renta, lo que se conoce hoy como la primera fase de la reforma, la denominada "quirúrgica" por su rapidez y radicalidad, caracterizada por "una aparente autonomía de los Poderes Ejecutivos de los países latinoamericanos para fijar nuevas fronteras funcionales con la sociedad y reducir el tamaño e intervención del estado nacional" (Oszlak, 1997).

³ Estos organismos internacionales son el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Internacional de Desarrollo (BID). Para comprender el interés de estos organismos por los problemas de los países latinoamericanos se ha recurrido a la utilización de diversos supuestos: como el de continuar con el desarrollo humano que se dio, "a pesar del fallido proceso de industrialización y desarrollo económico"; "compensar coyunturalmente los efectos de la revolución tecnológica y económica que caracteriza a la globalización", así como "instrumentar la política económica" a manera de un "Caballo de Troya del mercado y el ajuste económico en el mundo de la política y la solidaridad social" (Maldonado, 2002).

Las posturas coincidían en orientar la política en dirección de la reducción del peso del Estado en la economía, incrementando en cambio el papel del mercado (Martínez, 2001). El reajuste del Estado nacional se dio en un triple sentido: reduciendo las actividades productivas y de servicios que desarrollaba directa o indirectamente, desarmando los mecanismos públicos y desplazando las decisiones económicas hacia organismos internacionales, lo que implicó un replanteo de sus campos de actuación con la consecuente transferencia de funciones a los niveles subnacionales (descentralización) y el desplazamiento hacia el mercado de funciones relativas a la provisión de bienes y prestación de servicios antes en manos del Estado (privatización)⁴. De esta forma, el modelo salvador neoliberal, irrumpió en los gobiernos, reemplazando a las añejas dictaduras, gobiernos militares, y disolviendo los grandes esquemas patrimonialistas por formas de gobierno más o menos democráticas⁵.

Ya en los noventa las reglas del juego se tornan contradictorias, la segunda fase de la reforma del Estado es la difícil y tiene por objeto lograr un Estado menor y mejor tecnológicamente, y con procesos que implican modificar las fronteras entre el Estado y la sociedad, es decir, amplios márgenes de participación ciudadana en todos los niveles de gobierno (Oszlack, 1997). Las dificultades y obstáculos encontrados en la implementación de las políticas neoliberales y la falta de desarrollo sustentable, igualitario y democrático en Latinoamérica,

⁴ Efectivamente, el espacio que abandona el Estado es ocupado por las empresas, que toman el papel del Estado ahora como productoras y reguladoras de bienes y servicios, e inclusive esta forma de reducción del Estado parecía la receta mágica para evitar los turbulentos comportamientos económicos y sociales de las últimas dos décadas del siglo pasado.

⁵ Francis Fukuyama (1992), a raíz de las fuertes convulsiones por las que atravesaba el mundo entero desde china, Alemania hasta Polonia y Rusia a finales del siglo pasado, relaciona la modernización económica a los estados democráticos, tratándose en este caso para Fukuyama, del triunfo del capitalismo y del liberalismo como sistema político, sin importar que este sistema no esté vigente en todo el mundo, ni sus imperfecciones.

favorecieron un ambiente de desencanto del modelo neoliberal, y una segunda oleada de reformas menos agresivas que las anteriores pero con pretensiones de mayor cobertura⁶ en ámbitos como el laboral, el educativo, de producción y de servicios acentuaron los programas de ajuste preescritos en la década anterior (Rodríguez, 1999), los aparatos estatales se redujeron y sus productos, las políticas públicas, cambiaron sus orientaciones y racionalidades de diseño e implementación, en torno a ejes como la descentralización, evaluación, tercerización de funciones e incorporación de prácticas propias de la empresa privada.

Las tendencias de reordenamiento económico en Latinoamérica no se vieron acompañadas de políticas sociales orientadas a reducir los niveles de pobreza extrema, la marginalidad de millones de personas y los graves problemas de rezago del consumo básico de las mayorías (Didriksson y Yarzabal, 1997). Los enfoques globalizadores no evitaron que la restricción al gasto público y la exigencia de mayor racionalidad en el mismo fueran estrategias complementarias a la viabilidad y alcance de los efectos sociales que repercuten en los sectores más desprotegidos; el nuevo Estado –mínimo– que no produce ni regula, antepone un

⁶ Por muchos años, el efecto de “derrame” se consideró como el más propicio para reducir la pobreza y la desigualdad social imperante en Latinoamérica, la hipótesis básica giraba en torno a la visión de que realizando ingentes sacrificios para conseguir metas de carácter macroeconómico que impliquen equilibrios económicos y financieros, habrá progreso económico, y finalmente el mismo se “derramará” al conjunto de la población y llegará a los sectores más pobres, arrancándolos de su situación de pobreza “dura”(Kliksberg, 1997), en palabras comunes, esto significa que los países ricos debían realizar inversiones en los pobres para mejorar las economías regionales por efecto derrame, pero lejos de provocar el desarrollo económico, ha quedado claro que este efecto ha resultado ineficiente para atacar situaciones de distribución inequitativa del ingreso, reducción de la pobreza y ha sumido a las economías nacionales y regionales en procesos dependientes de los intereses de países desarrollados, demostrando así la complejidad de la relación entre lo económico y lo social.

tamiz económico para la formulación de políticas públicas⁷, y sin duda se han superado algunos de los problemas económicos de la década de los ochenta, se ha disminuído al inflación y se han presentado crecimientos económicos menores, pero a más de dos décadas, la crisis económica aun no ha sido superada, las políticas adoptadas en Latinoamérica han ahondado los desequilibrios en la distribución de la riqueza y por ende impulsado fenómenos como el narcotráfico, la migración, el desempleo y en algunas partes desestabilización social.

1.1. La generación de políticas públicas de educación superior

Los cambios producidos en los últimos años en el papel del Estado han sido vertiginosos y radicales. Por lo menos la educación superior latinoamericana es, actualmente, producto de las reformas estructurales y económicas de los Estados⁸ entre las décadas de 1980 y 1990. El modelo desarrollista de la década de los sesenta, empapó los ámbitos de la educación superior y permitió el crecimiento del sistema, que continuó en la década siguiente. Fenómenos como el ingreso de cientos de miles de jóvenes a la educación superior, la creación de instituciones de enseñanza tecnológica, la expansión de los posgrados, la educación superior abierta y a distancia, la explosión de la matrícula superior privada⁹ y la

⁷ Resulta ingenua la visión estatista que reconoce que el interés público sólo puede ser servido por organismos estatales (Bazúa, 1997).

⁸ De acuerdo con Levy (1995) se usa el término "Estado" por ser el apropiado para la temática. Entre Estado y gobierno se prefiere el primero, ya que representa un concepto más extenso y menos transitorio e indica también dimensiones sociales y económicas. El término "Gobierno" refiere a la noción de una administración particular, o a lo formalmente político y administrativo.

⁹ En cuanto a la matrícula privada, siguiendo la caracterización de Levy (1986) detonaron las primeras universidades privadas de esencia religiosa en casi todas las naciones denominadas como de tipo "ola I" o católica, pero la percepción de fenómenos como la pérdida de posición, de calidad, de privilegio y de oportunidades dentro del sector público, dan paso a las instituciones de élite de tipo "ola II" donde las élites huyen del sector público hacia el privado, mientras que las restricciones presupuestales del Estado en concurrencia con las restricciones de la matrícula pública resultan en el crecimiento de instituciones de tipo "ola III", privadas seculares que se caracterizan por absorber la demanda pero no de élite.

incorporación de miles de profesores, hacen el rasgo más notable de la transformación del sector.

Los países latinoamericanos, concebían a la educación superior como una responsabilidad estatal adecuadamente manejada mediante instituciones públicas, y un indicador clave era el nivel de subsidios estatales que constituían en la mayoría de los casos la totalidad de los ingresos de esas instituciones, sin que se responsabilizaran del desarrollo del sistema de educación superior, o de la eficiencia y calidad de sus servicios. Bajo tales consideraciones, tanto el Estado como las instituciones terciarias cumplían con sus funciones en un claro ambiente de libertades de administración y de autonomía, el gasto público para la educación superior se ejerció en ausencia de criterios de calidad, eficacia y transparencia (Kent, 1999).

A partir de 1980 el patrón de relaciones entre el Estado y las instituciones de educación superior se satura de fuertes presiones financieras, debido al crecimiento del gasto público y el incremento acelerado de la deuda externa. Para esta época el Estado benefactor que centralizaba y coordinaba las acciones de protección y medidas colectivas de carácter redistributivo, proveía de recursos a las universidades, prescindiendo de los resultados de la aplicación de tales recursos, así como de la utilidad de los fines y acciones para la sociedad. Este escenario pudo sostenerse circunstancialmente debido a que la demanda de la educación superior era manejable, y en ese contexto, tanto las instituciones como el Estado desempeñaban bien su parte del trato.

Una vez que el Estado consideró insuficiente el control centralista, y frente a modelos de modernización de la educación a través de la administración y la

planeación, se rebasa la idea del Estado proveedor de educación; las grandes demandas sociales y la grave crisis económica, propiciaron la instalación de la evaluación del sistema educativo con base en la calidad y la eficiencia, hasta entonces, términos ajenos a un sistema tan peculiar como el universitario¹⁰.

Los agrestes cambios en el contexto latinoamericano, llevaron al límite al modelo benefactor y lo enfrentaron ante un conjunto de nuevos y muy complejos desafíos. Uno de los principales desafíos fue la explosión de la matrícula pública de educación superior en Latinoamérica, que va de la mano con el crecimiento de la población, que se elevó de 250 millones en 1970 a aproximadamente 350 millones para 1980. En respuesta la educación se expandió aún más rápidamente que la población, y la educación superior aún más aceleradamente que otros niveles educativos (Levy, 1995), lo que propició el crecimiento y diversificación de las instituciones de educación superior tanto públicas como privadas, sin que pudiera ser acompañado satisfactoriamente con recursos públicos para este rubro.

Para entonces, casi todos los países latinoamericanos se encontraban inmersos en políticas neoliberales, que entrañaban como característica central la disminución del papel del Estado y un incremento en la acción privada (Levy, 1995), que en coyuntura con los factores de explosión de la matrícula y de restricciones económicas, produjeron un cambio radical en las condiciones en que

10 Las instituciones de nivel terciario se conforman de diversas estructuras, y operan de modo multifuncional. Ahora, si una decisión es el resultado o la interacción de varios elementos relativamente independientes entre sí que se mueven dentro de una organización, estaremos hablando de sistemas flojamente acoplados que pueden entenderse más como resultado de los procesos múltiples de interacción, negociación, compromiso y, sobre todo, de conflicto entre grupos que compiten por el poder. Weick (1976) conceptualiza a los sistemas flojamente acoplados como eventos responsables, pero que cada evento preserva su propia identidad y evidencia de su separación física o lógica.

se desenvuelvían las instituciones de educación terciaria, dando lugar al surgimiento de una serie de estrategias de políticas que si bien no eran nuevas, exigían respuestas de fondo y tenían profundas implicaciones en la difícil relación de estas organizaciones con el Estado.

La evaluación de la educación superior se convirtió en la condición imprescindible para la correcta formulación de políticas educativas durante la década de 1990. Tras la aparición de las reformas económicas y políticas, se modificaron las relaciones entre el Estado y las instituciones de educación superior, al empezar a operar mecanismos de "vigilancia a distancia o remotos" (Brunner, 1991; Neave, 1990; Ibarra, 2002). Este proceso se propuso conducir a la educación superior hacia la autorregulación (Neave, 2001), dejando actuar a cada establecimiento de nivel terciario conforme a mecanismos de coordinación basados en el mercado, pero orientado a un nuevo intervencionismo estatal y no a la paradoja neoliberal (Acosta, 2002), es decir, lo que se ha denominado autonomía regulada, creando una nueva forma de correlación con fuertes tintes de evaluación, que deja atrás la faceta del *Estado benefactor* en todos los niveles y en especial en el nivel superior, atendiendo a un cambio en las políticas públicas dirigidas al sector educativo.

Bajo ese cambio en las condiciones entre el Estado y las instituciones de educación superior, Neave acuña el concepto de "Estado Evaluador" para dar cuenta de una verdadera "racionalización y redistribución de funciones entre el centro gubernamental y la periferia institucional, de manera tal que el centro conserve el control estratégico global, por medio de palancas políticas menores en número pero más precisas, constituidas por la asignación de misiones, la

definición de metas para el sistema y la operación de criterios relativos a la calidad del producto " (Neave, 1990). Lo anterior, sustituye la relación benevolente entre el Estado y la educación superior, por una relación más diferenciada y compleja que impulsa a la diversificación del financiamiento y a su manejo a través de metas y objetivos, e implica una nueva posición revolucionaria debido al grado de operación de determinados factores emergentes, tales como el mercado, que ha ido más allá de sus propios límites hasta penetrar intensamente en el terreno educativo.

Así pues, tras el debilitamiento del Estado benefactor, los vínculos Universidad-Estado, ya no se basan en un intercambio de legitimación política por recursos económicos y respeto gubernamental a la autonomía universitaria (Acosta, 1995). En este nuevo escenario, las instituciones de educación superior deberán atender sus vocaciones y aquéllas que le sean demandadas por la sociedad. "De acuerdo con esta nueva lógica, ellas deberían orientarse por estrictos criterios de eficiencia técnica, con la finalidad de cumplir adecuadamente con sus nuevas funciones" (Ibarra, 2002). Según Brunner (1993), lo anterior repercutió en una triple crisis: 1) de financiamiento incremental, 2) falta de regulación, y 3) falta de evaluación de los sistemas de educación superior. En cambio, con el nuevo modelo de Estado, se buscó la eficiencia técnica y calidad de los establecimientos de nivel terciario, trasladando su énfasis de la planeación a la evaluación, del patrocinio a la auditoría, del proceso a los resultados. Poco a poco, el énfasis se movió de lo cuantitativo a lo cualitativo (De Vries, 2000)

Pero la tendencia más evidente es la intervención del Estado con la intención de mejorar el desempeño académico y llevar una mejor contabilidad de los gastos educativos.

I.2. Políticas públicas dirigidas a los académicos en México

Han cambiado las reglas del juego entre las instituciones de educación superior y el Estado. La adopción de políticas públicas de evaluación del desempeño sobre las metas trazadas es el semáforo para la asignación y obtención de recursos. De esta manera, la necesidad de exigir rendición de cuentas (*accountability*)¹¹ a los establecimientos educativos y sus académicos se transforma en una acción continua en el campo de la educación superior. Este ejercicio se consolidó en las últimas dos décadas en virtud de tres factores: el crecimiento de la matrícula, la diversificación de los programas institucionales y las crecientes restricciones financieras, las cuales han transformado el perfil de las organizaciones académicas, con el argumento de mejorar la calidad académica y llevar una mejor contabilidad de los gastos educativos, todo esto ligado a la evaluación.

Consecuentemente entre 1960 y 2000, la tasa bruta de escolaridad superior aumentó del 2.7% al 17% de la población entre 20 y 24 años de edad, y en ese mismo lapso, el número de plazas en este segmento del mercado laboral creció de 10,749 a 155,634 (sin incluir a los profesores de las nuevas universidades tecnológicas) (Grediaga, 2001). Sin embargo, en el período en el que se incorporó

¹¹ El término sajón *accountability*, no tiene una traducción exacta en el idioma español, por lo que una aplicación aproximada del concepto se hace en este trabajo bajo el esquema de rendición de cuentas, que el gobierno o cualquier otra institución presenta a la sociedad que los acoge.

el mayor número de académicos fue entre 1970 y 1985 (62%) (Gil Antón, 1999, 1991).

Esta situación menoscabó la forma en que se conducía la vida en las instituciones de educación superior. Los paros y huelgas sindicales, la fuerte politización de las universidades y el derrumbe de los salarios de los académicos que de 6 a 7 salarios mínimos vigentes en 1980, pasaron a 4 y 5 en 1989 (Grediaga, 2001), propiciaron una sentimiento de insatisfacción en los académicos, que con más frecuencia se encontraban con aulas atestadas de estudiantes pero con laboratorios sin equipar, instalaciones deficientes, sin recursos para investigar, con excesivas limitaciones para publicar sus trabajos y en algunas instituciones hasta sin retribuciones económicas periódicas por su trabajo.

El impacto en las condiciones de trabajo indujo a los académicos a buscar en ámbitos distintos al de la educación fuentes complementarias de ingreso que hicieran frente a la fuerte crisis económica. Complementaban sus ingresos con los percibidos en otras instituciones, aun que no fueran de educación superior, en la industria, o en cualquier actividad que les permitiera mantener paralelamente la relación laboral en las instituciones de origen.

A partir de la segunda mitad de los ochenta, el gobierno federal crea programas de política pública que influyen directamente en los académicos con la finalidad de modificar, a través de muy variados mecanismos, la forma en que se asignaba el presupuesto a las instituciones de educación superior conforme a lo siguiente: los subsidios federales, hasta antes de 1985, se otorgaban de acuerdo con el número de estudiantes inscritos anualmente, pero a partir de 1985 la

Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC), establece un nuevo criterio para asignar recursos públicos. En lugar de una financiación vinculada a la matrícula, se adoptó el criterio de asignación basado en el personal contratado por las instituciones, acompañado de un límite en el número de académicos a contratar (Kent y De Vries, 1994). Las Universidades iniciaron entonces un proceso de negociación anual, justificando los incrementos de la planta docente según los programas académicos de cada institución (De Vries, 2000).

Conjuntamente se estableció la homologación salarial en todas las instituciones de educación superior en el país, que más que recuperar el poder adquisitivo de los salarios de los académicos, representó una política salarial del gobierno. Esta política otorgaba igual salario a las categorías y niveles académicos equivalentes de las instituciones, sin que existiera asociación con el aspecto académico, es decir, para desempeños distintos, correspondía el mismo salario (López, 1991), con lo que no se diferenciaba ni reconocía salarialmente la producción académica.

La implementación de estas políticas generó un descontento generalizado en todas las instituciones de educación superior. Las presiones de los sindicatos repercutían en el ambiente de las instituciones, generando turbulencias en la estabilidad administrativa y política que involucraron a la mayoría de éstas organizaciones a finales de la década de los ochenta.

Pero en el inicio de los noventa se propusieron políticas acordes a las necesidades apremiantes del sistema de educación superior, destinadas principalmente a disminuir las presiones imperantes y a evaluar cuestiones tanto

generales como individuales de desempeño en las instituciones de educación superior. Estas medidas tienen como punto de arranque la creación, a través del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en 1984, dirigido principalmente a investigadores. En cierta forma esto contribuyó a disminuir el éxodo de los académicos hacia el extranjero, o hacia sectores industriales que ofrecían mejores retribuciones económicas. Este organismo, específicamente diseñado para estimular la productividad y calidad de los investigadores de todas las instituciones de educación superior del país, instaura una nueva modalidad de evaluación del trabajo académico estrechamente vinculada con las remuneraciones económicas, adicionales a las recibidas contractualmente. La evaluación de los resultados del trabajo académico es llevada a cabo por comisiones dictaminadoras conformadas por "pares" o expertos en el campo a evaluar, que cuentan con formación, capacidad y conocimientos suficientes para el proceso, de acuerdo a estándares de relevancia y significación de los resultados.

El SNI constituye el punto de partida para la implantación de un sistema *merit pay* (pago según el mérito), que se aplica en el contexto del deterioro salarial de los ochenta. En adelante, programas como el Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (Proides) de 1986, sucesor del Programa Nacional de Educación Superior (Pronaes)¹², denotan una diferencia de fondo que engloba las nuevas concepciones gubernamentales hacia las universidades y el

¹² Este programa se constituyó en 1984 como el instrumento operativo de los planteamientos generales contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, y contenía un rasgo innovador para entonces: limitaciones financieras. Asimismo se implementaban mecanismos de estímulos financieros adicionales dirigidos a las universidades para fomentar la superación académica, a través de "bolsas" de financiamientos, a las cuales se podía acceder a través del desarrollo de proyectos específicos relacionados a los lineamientos establecidos para el caso (Acosta, 1995).

reclamo político de éstas para participar en la instrumentación de sus procesos. Se habían definido las intenciones de introducir la evaluación por parte del Estado, pero a raíz de la crisis económica, el gobierno careció de los instrumentos para estimular las reformas, aun así fue un inicio gradual de procesos de autoevaluación universitaria.

Otra de las acciones del gobierno frente a la educación en general, fue la creación del Programa para la Modernización Educativa (PME) 1989-1994, que consignaba la necesidad inaplazable de realizar una transformación profunda en el sistema educativo y se establecía para zanjar el difícil desfase entre el sistema educacional tradicional y los requerimientos de una sociedad que basaba cada vez más su desarrollo en la eficiencia, la competitividad, el ajuste a las necesidades del mercado de trabajo y de la economía. De ahí que la política contenida en el PME instituyera la senda a lo cualitativo, dejando atrás inercias para superar el reto neoliberal adoptado en ese momento.

Como estrategia dominante, el PME contemplaba un proceso nacional de evaluación del sistema educativo, y como primer gestión en 1989 se erigió el organismo que lo habría de conducir, la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) por acuerdo entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES). La CONAEVA tenía como objetivo coordinar los diferentes procesos de evaluación: la autoevaluación institucional, la evaluación de los programas académicos, la productividad individual de los académicos y la evaluación del sistema en general (Grediaga, et. al. Inédito). Dicho organismo estaba vinculado a programas de financiamiento que, como el Fondo para la Modernización de la

Educación Superior (FOMES) encargado de evaluar y financiar proyectos específicos de desarrollo institucional, modificar los diseños curriculares y establecer programas de formación docente (Grediaga, 2001) y el Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario (PROADU), proporcionaban recursos para impulsar y consolidar la modernización de la infraestructura de apoyo y operación que cada institución fijara (Ibarra, 2002).

A partir de ese momento se contaba en México con dos modalidades de evaluación educativa, la del sistema en su conjunto y la autoevaluación institucional a cargo de los propios establecimientos; pero a consideración de la ANUIES, era necesaria una evaluación intermedia, razón por la cual se implementó una tercera modalidad, la evaluación interinstitucional, con evaluaciones concernientes al desempeño de los programas de licenciatura, con criterios sobre la eficiencia terminal, la titulación, los planes de estudio, la gestión y el desarrollo institucional (Grediaga et. al., Inédito) que dio lugar a la constitución de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en 1989 (Hernández, 2000).

El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) es un organismo descentralizado, que forma parte del conjunto de políticas dirigidas al sector educativo en respuesta a las crisis de la década pasada, fue creado en 1993 para regular el ingreso a la educación media superior y superior y para la certificación de la calidad profesional, mediante requerimientos escolares y académicos mínimos para cada nivel, con la particularidad de que su participación es voluntaria.

Después del proceso de homologación salarial de los trabajadores universitarios de los setenta y ochenta, y ante la contracción continua de los salarios de los académicos se pusieron en marcha programas de incentivos económicos que significaron un incremento diferenciado en los ingresos académicos, bajo algunos presupuestos centrales tales como establecer un mecanismo para promover la deshomologación de los salarios o retribuir mejor a aquéllos que fuesen más productivos en su institución, por lo que en 1990 el Ejecutivo Federal diseñó una estrategia para recompensar diferencialmente el trabajo académico. Así se crearon los *programas de estímulos al desempeño académico*, regidos originalmente por un reglamento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (De Vries, 2000), e inicialmente pensados para ser otorgados en términos de uno a dos y medio salarios mínimos a una proporción del 30% del personal de tiempo completo de cada institución (Aboites, 1999), con tintes de evaluación individual y como estrategia para compensar el salario.

Con lo anterior, se sientan las bases para la deshomologación salarial del personal docente, en función de los niveles de producción y competencia acordes con los postulados de la administración científica del trabajo. La implantación de estos programas obligó a las instituciones universitarias a definir y elaborar sus propios criterios y reglamentos para normar su funcionamiento de acuerdo a su estructura organizacional y política. Con la aparición de este programa se disminuyó drásticamente la influencia de los sindicatos universitarios en la negociación salarial y, por tanto, en la negociación presupuestal (Kent, 2000).

En la línea de continuidad política iniciada en materia de evaluación entre 1994 y 1996, se crearon las dos últimas instancias evaluadoras, en este caso

para el personal docente. Así en 1994 se creó el programa Nacional de Superación del Personal Académico (SUPERA), con objetivos tales como la elevación de la calidad de la educación superior y el fortalecimiento de la planta docente, que se sustituyó en 1996 por el programa de Mejoramiento del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior (PROMEP), que consiste en un sistema nacional de formación del personal académico con el propósito de hacerle frente al desarrollo organizacional en las instituciones de educación superior (Lepe y Magaña, 2000). A partir de 1996, se empezaron a introducir cambios en la regulación: el enfoque del gobierno federal cambió del “Estado Evaluador” hacia la planeación central como en los primeros años ochenta (De Vries, 2001).

El PROMEP contempla la formación del personal académico con estudios de posgrado y contratación de éstos con altos niveles de formación, que con una estructura transexenal, pretende “mejorar sustancialmente la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las IES, como un medio para elevar la calidad de la educación superior” (Lepe et. al., 2000).

I.3. Pago al mérito a profesores y académicos norteamericanos

Los Estados Unidos de Norteamérica, fue el país que emprendió los primeros programas de estímulos económicos al desempeño académico, cuando en 1908 las juntas escolares de nivel básico, asimilando los patrones de eficiencia de las empresas, crearon los primeros programas de *Merit Pay*¹³ (pago al mérito),

¹³ En algunos textos, la referencia a pago según el mérito (Merit Pay), se ha encontrado como “el pago a destajo” (piece-rate contracts), que es el término equivalente en el sector industrial.

que consistían en otorgar bonos monetarios individuales a aquellos docentes que cumplieran determinados requisitos (Díaz, 1999; Cordero y Backhoff, 2003).

La historia de los salarios basados en el desempeño en Estados Unidos, ha sido como un carrusel. Los distritos que inicialmente adoptaron la paga según el mérito, la desecharon después de un breve tiempo porque en general no fueron bien acogidos por los maestros, sólo un pequeño número de distritos los siguió empleando. En 1921, la percepción general de los maestros en Estados Unidos era de desconfianza hacia estos programas, y cuestionaban la capacidad y la imparcialidad de los administradores encargados de evaluar sus méritos, lo que tenía más que ver con el clientelismo arraigado en las juntas escolares (Tyack y Cuban, 2000).

En el transcurso de los años cincuenta la paga por méritos se puso de moda y al llegar a la década de 1960 casi el 10% de los distritos escolares había adoptado alguna modalidad del pago por desempeño, pero a principio de los años setenta se perdió de nuevo el interés, basado en una homologación de los salarios de los maestros, que en cierta forma atendía una lucha de los propios maestros por una sola cuota salarial para aquellos que trabajaran en escuelas públicas, en este caso de primaria y secundaria, tanto para hombres como mujeres (Tyack y Cuban, 2000).

Asimismo, otra propuesta de mejoramiento del desempeño y la calidad de la educación estadounidense provenía de la empresa. Se trataba de los contratos por desempeño que aspiraban a elevar los niveles de desempeño académico y de eficiencia escolar en los alumnos, los cuales sólo se pagaban si se obtenían determinadas categorías de educación previamente precisados por el gobierno

federal. La contratación por desempeño se dio por terminada en 1975, después de los resultados negativos de diversos estudios, donde no se referían diferencias considerables entre los grupos experimentales (bajo los contratos por desempeño) y los tradicionales. Los programas de *Merit Pay*, han fracasado debido a que no resuelven "el problema de la motivación de los profesores" y son ajenos a la naturaleza de su trabajo; de hecho, no existe evidencia de que la implementación de los programas de pago por mérito en Estados Unidos hayan mejorado el rendimiento de los alumnos ni el desempeño de los profesores (Tyack y Cuban, 2000).

Estas prácticas en el sistema escolar básico son los antecedentes a la aplicación de los sistemas de pago al mérito en las instituciones de educación superior estadounidenses continuamente modificados, criticados, examinados, eliminados y vueltos a implantar por administradores y académicos de múltiples establecimientos de educación, a raíz de las nuevas presiones del Estado por la "rendición de cuentas" (*accountability*) y el mayor escrutinio sobre los dineros públicos invertidos en el sistema de educación superior. Es así como a finales de los años setenta y en la década siguiente, tomaron fuerza las iniciativas para adecuar los sistemas de evaluación de los académicos, utilizados para resolver los problemas sobre la definitividad de los profesores, su promoción, su salario con base en los méritos o resultados logrados o sobre su despido (Izquierdo, 1999).

En México, como ya se vio, a partir de la década de los ochenta se adoptó este sistema meritocrático como vía para recuperar el deterioro salarial de los académicos universitarios (Gil Antón, 2002).

Capítulo II

Marco institucional para la instrumentación de los programas de estímulo

Fundada en 1942, la UNISON es producto del insistente reclamo social por dotar al Estado de una institución de nivel superior que responda a las demandas de la entidad y que apoye su desarrollo. Este capítulo trata justamente de esta institución¹⁴, ello como una forma de reconocer el contexto institucional en el que instrumenta los programas de estímulos económicos a los académicos.

Con este fin, el apartado establece algunas etapas históricas del desarrollo institucional en las que se delinea su organización. Dichas etapas corresponden a los momentos históricos de cambio en el status jurídico y se profundiza en la última reforma jurídica que coincide con la implementación de los programas de estímulos económicos al desempeño académico. Por último, se realza la importancia de la institución en la entidad, así como se reconoce que continúa siendo la opción en nivel superior que ofrece mayor oferta educativa en el Estado.

II.1. Precisiones que explican el devenir histórico de la UNISON

Desde 1928 un puñado de sonorenses pertenecientes a la Asociación de Estudiantes Sonorenses radicados en la Cd. de México, en alianza con políticos encabezados por el gobernador del estado Francisco S. Elías, iniciaron gestiones para la creación de la Universidad del Noroeste con sede en Sonora. Sin embargo,

¹⁴ De aquí en adelante, se utilizará indistintamente UNISON y los conceptos de institución y organización.

diversos problemas hacen imposible de realizar esta aspiración. Más adelante, en 1938, el proyecto se recupera y tiene un mejor horizonte para su desarrollo. Empresarios, políticos e intelectuales de la entidad se asocian para crear el Comité provisional Pro-Fundación de la UNISON, que tenía como primer función redactar el anteproyecto de Ley de Educación Universitaria, y que culminó el 16 de noviembre de 1938, con la promulgación de la primer ley Orgánica, la Ley N° 92. En ese mismo año se aprobó la Ley número 8 del gobierno del Estado que establecía un impuesto del 5% con el objeto de obtener financiamiento para la naciente institución (Acosta, 2000; Almada, 2000; Bobadilla 2002; Rodríguez 1997).

El proyecto remata con la apertura de la UNISON el 15 de octubre de 1942, impartiendo cursos de nivel medio y medio superior, con una matrícula inicial de 326 estudiantes concentrados mayormente en secundaria (Moreno, 1991). La característica distintiva de los primeros diez años de la UNISON fue la construcción de la infraestructura institucional, pero en cuanto a la matrícula no ocurrieron grandes cambios. Aun cuando la oferta de estudios se había ampliado, la institución llega al final de la década con escasamente 750 alumnos (Rodríguez, 1997).

A partir de la segunda mitad de la década de los cincuenta, se inicia un proceso de reorientación de la institución mediante la ampliación de la oferta educativa de nivel superior y la diversificación de las actividades académicas, que antes sólo se enfocaban al área docente. El proceso de ampliación y diversificación, se debe principalmente a dos factores: el desarrollo económico del estado y la instrumentación de políticas públicas nacionales (Rodríguez, 1997).

Estos factores redundaron en el origen de actividades de investigación entre los académicos, específicamente en la escuela Superior de Agricultura y Ganadería, que en el mismo año que fue fundada (1953), fue pionera en el desarrollo de la investigación, dirigida primordialmente a la agricultura de la región, gracias a que la mitad de la planta de profesores que la conformaba contaba con estudios de posgrado en universidades extranjeras, situación que desencadenó procesos similares en otras escuelas, atendiendo las pautas marcadas a principios de la década de 1960 por la ANUIES en cuanto a la regionalización de la educación superior (Bobadilla, 2002).

En la segunda mitad de la década de los sesenta, es posible identificar una etapa de crecimiento de la UNISON, debido a la ampliación de su cobertura hacia el Norte y Sur del Estado con planteles escolares, fomentando la investigación y el apoyo al extensionismo universitario. Asimismo, la matrícula se sextuplicó hasta llegar a 4,930 alumnos en el ciclo escolar 1967-1968, en gran parte debido a que la oferta académica era acorde al desarrollo económico del Estado (Rodríguez, 1997), aunque hasta la primera mitad de la década de 1970, la mayor parte de la población estudiantil se concentraba en las escuelas secundaria y preparatoria, las cuales se desincorporaron de la institución en 1975. Esta etapa de crecimiento consolida a la institución y le procura una imagen positiva y de legitimación ante la sociedad local, fuertemente influenciada por el proyecto desarrollista y modernizador de la época.

II.2. Convulsiones internas y externas

A finales de los años sesenta y después de un largo período de crecimiento y estabilidad de la UNISON se registra una alta politización de la vida universitaria.

La política estudiantil se vio fuertemente mezclada con la política estatal y nacional y a menudo sirvió para conducir a puestos políticos ya fuera a los estudiantes o a los maestros. En el ámbito nacional, movimientos como el ocurrido en octubre de 1968 en la Ciudad de México y en el ámbito local las elecciones para la gubernatura del Estado en 1967, además de la gestación de asociaciones de estudiantes relacionadas con la formación de grupos guerrilleros, presentaron desafíos a la idoneidad de las relaciones de la UNISON con todos los sectores sociales, lo que le valió ser considerada una institución inestable, con una imagen negativa ante la sociedad.

Esa intensa politización se caracterizaba por paros, huelgas y tomas de edificios, que aparentemente culminó con el resquebrajamiento de la autonomía universitaria a través de la intromisión militar en mayo de 1967. De ahí en adelante se generaron procesos que reclamaban cambios profundos en la universidad y en la sociedad.

Varios años de crisis de funcionalidad institucional con un entorno social profundamente cambiante y turbulencias internas, así como estilos de administración verticales que excluían a los actores internos de la toma de decisiones, propiciaron el marco ideal para proponer la transformación de la ley orgánica de la universidad (la Ley Orgánica N.39, vigente en ese momento). A su vez, la Federación de Estudiantes de la UNISON (FEUS) se constituyó en una fuerza de presión importante, al grado de obligar, mediante la paralización de actividades, a renunciar al entonces rector, Dr. Federico Sotelo Ortiz. Además, las propuestas de transformación de la UNISON por parte de la FEUS, fueron tomadas en cuenta en el nuevo proyecto de ley, misma que fue aprobada en agosto de

1973; se trató de la denominada Ley Orgánica 103 de la UNISON, conocida al interior de la UNISON simplemente como Ley 103 (Rodríguez, 1997).

II.3. Crisis institucional

A partir de la segunda mitad de la década de los años setenta apareció el sindicalismo en la UNISON. Así, en junio de 1976 obtiene su registro el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNISON (STEUS), y más adelante, en abril de 1984, los profesores se agremian y obtienen el reconocimiento legal para conformar el Sindicato de Trabajadores Académicos de la UNISON (STAUS)¹⁵.

Con el proceso de separación de las escuelas secundaria y preparatoria de la UNISON iniciado en 1974, se incrementaron los recursos financieros que permitieron impulsar proyectos ambiciosos para la institución, y que además hicieron frente a la explosión de la matrícula a partir de los ochenta. (Ver tabla II.1)

Cuadro II.1
Crecimiento de la matrícula de la UNISON 1982-1994

| Año | Licenciatura | Posgrado | Total |
|------|--------------|----------|--------|
| 1982 | 11,055 | 59 | 11,114 |
| 1983 | 13,312 | 96 | 13,408 |
| 1984 | 15,684 | 231 | 15,915 |
| 1985 | 18,064 | 326 | 18,390 |
| 1986 | 19,500 | 199 | 19,699 |
| 1987 | 20,604 | 202 | 20,824 |
| 1988 | 21,557 | 236 | 21,793 |
| 1989 | 22,919 | 272 | 23,191 |
| 1990 | 20,313 | 642 | 20,955 |
| 1991 | 14,530 | 510 | 15,040 |
| 1992 | 15,052 | 525 | 15,577 |
| 1993 | 15,293 | 699 | 15,992 |
| 1994 | 16,604 | 796 | 17,400 |

Fuente: Tomado de Adrián Acosta Silva (2000), *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*, Fondo de Cultura Económica, México.

¹⁵ Antes de estos sindicatos, ya se habían conformado otros dos al interior de la UNISON, pero los que arriba se mencionan son los que tuvieron injerencia en el proceso de crisis institucional que antecedió a la implementación de los programas de estímulos en la UNISON.

En septiembre de 1978 se diseñó el *modelo de departamentalización de la UNISON*. Cuando se implementó esa modalidad de organización la población estudiantil ascendía a 7,418 alumnos, y simultáneamente se crean la Unidad Norte en Caborca (1978) y la Unidad Sur en Navojoa (1979).

El sindicalismo y el sector estudiantil se constituyeron en actores estratégicos en la escena universitaria. Ambos actores funcionaban como contrapeso en las decisiones políticas internas en la institución, a la vez que operaban como detonadores de los principales conflictos y negociaciones que cada vez con más frecuencia perturbaban a la UNISON.

En un muy vulnerable escenario político, en abril de 1982 Alfonso Castellanos Idiáquez, rector de la UNISON desde 1973, presentó su renuncia y se eligió provisionalmente a Manuel Rivera Zamudio, quien posteriormente fue electo como rector en forma definitiva para el ciclo 1983-1987. En diciembre de 1984 se dio a conocer el Plan de Desarrollo Institucional 1985-1987, plan de trabajo que vino a cubrir los objetivos y metas de política universitaria para los dos últimos años de administración de Rivera Zamudio.

Durante este período el Consejo Universitario votó por una reestructuración académico-administrativa y la elaboración de un estatuto general de personal académico que sirviera de complemento a la ley vigente. Con base en lo anterior, se aprobó el Estatuto del Personal Académico (EPA) en julio de 1985. Este reglamento es de especial relevancia, puesto que fija los criterios institucionales para el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico, cuestión que marca una diferencia con el pasado, en donde las relaciones académicas se regían en mucho por la discrecionalidad de funcionarios y profesores para evaluar

el desempeño. En términos gruesos el EPA marca como criterios centrales para el ingreso y la promoción académica la escolaridad y la antigüedad laboral (EPA, 1991), aunque también contiene mecanismos de reconocimiento de los méritos académicos, sobre todo en su parte dedicada al ingreso, preferentemente mediante concurso de oposición.

Pero las condiciones políticas durante el rectorado de Rivera Zamudio no fueron las mejores. Su elección definitiva en la rectoría, fue resultado de la atención exclusiva de los problemas políticos, apartándose de los académicos. Así, optó por deshacer la antigua estructura de poder implantando la propia, con el costo de generar estructuras formales con prácticas informales que negociaban con los diversos grupos las decisiones concernientes a la institución. En esa época se concertaba en la UNISON una compleja red de relaciones que redefinieron continuamente el escenario, con una organización corporativista por su forma de articulación con el ámbito político y clientelar en lo que atañe a las relaciones de poder que albergaba, basadas primordialmente en un juego de alianzas y negociaciones como recursos para garantizar la democratización de la UNISON (Rodríguez, 1997; Acosta, 2000).

Al finalizar la administración de Rivera Zamudio, el Consejo Universitario nombró como rector provisional por un año a Manuel Balcázar Meza, hasta entonces Secretario General de la UNISON, siendo después reelecto por un año más. Las condiciones políticas en la UNISON cada vez eran más intensas. Por un lado, la creciente percepción social era que la calidad académica estaba declinando, de ahí que los grupos empresariales de la entidad empezaran a especular sobre la congruencia de las actividades de la UNISON. Esta fue una de

la razones para que durante estos años proliferaran instituciones públicas y privadas de educación superior y técnica. Por otro lado, la creciente politización alejaba a la universidad de sus funciones esenciales y perturbaba los modos anteriores de organización académica y de gobierno.

II.4. La reforma universitaria

En 1989, una sensación de incertidumbre reinaba en la UNISON. Luego de dificultosos procesos de sucesión de la rectoría, donde los aspirantes no lograron obtener más de la mitad de los votos del padrón electoral, integrado por estudiantes, profesores y trabajadores, sucedieron dos periodos de un año de duración en la rectoría.

En junio de 1989, el Consejo Universitario decidió que las elecciones se definieran por mayoría simple y se acordó un período rectoral de cuatro años como lo marcaba la legislación universitaria. Bajo este proceso es electo Marco Antonio Valencia Arvizu como rector de la UNISON a través de la alianza de dos fuertes grupos universitarios, el Movimiento Académico de la UNISON (MAUS) y el Frente Alternativo Universitario (FAU). En estas condiciones, el rector debería tener como prioridad la estabilización del quehacer universitario, a partir de profundos cambios en las diversas esferas institucionales. Sin embargo, las diferencias entre los grupos que conformaron la alianza sobrepasaron los acuerdos, y a poco más de un mes de inicio del rectorado, Valencia destituyó al Secretario General de la institución y uno de los integrantes más importantes del FAU por discrepancias en el procedimiento de planeación institucional, lo que originó el rompimiento de la paradigmática alianza (Rodríguez, inédito).

De esta manera, la administración entrante encontró la institución en una de las más graves crisis de su historia. Dentro del ámbito de gobierno coexistían estructuras rígidas y obsoletas que acumulaban vicios y aparatos burocráticos excesivos, permeados por la formación y existencia de diversas posturas políticas de los actores sociales que buscaban obtener algún beneficio de las circunstancias. De esta forma los partidos políticos podían encontrar en el sector académico la proyección de la legitimación de sus propuestas, los sindicatos encontraban eco a sus eternas propuestas de mejoramiento de los salarios y de sus condiciones de trabajo, los estudiantes buscaban la atención a sus peticiones de mayor cobertura, gratuidad y calidad académica, y por último, los empresarios desvirtuaban la educación superior, apoyando la creación de instituciones de educación superior privada que dieran cabida a la élite con miras a la expansión del sector privado.

Además, las estructuras académicas basadas en un sistema híbrido con características tanto de la organización por escuelas como de departamentos, mostraban ya una marcada inoperancia y obstaculizaban la adecuación de planes y programas de estudio, el desarrollo de la investigación y los procesos de descentralización hacia otras unidades regionales, frenando con ello el desarrollo académico. A esta situación se agregaba la casi total ausencia de marcos normativos, pues la Ley Orgánica 103 era ya obsoleta después de casi veinte años de haberse promulgado y estaba siendo rebasada constantemente por la realidad, el desarrollo y demás aspectos no contemplados en la normatividad vigente (UNISON, 2003).

Una corriente reformista apareció en la vida universitaria, y encontró voces a favor y en contra de la propuesta del rector para reformar la ley orgánica 103 a través de mecanismos de consulta a la comunidad universitaria y de toda la ciudadanía. Así, haciendo eco de las demandas de cambio y solución de los problemas universitarios, el 22 de octubre de 1991, Manlio Fabio Beltrones Rivera, en su discurso de toma de posesión como gobernador del Estado para el período 1991-1997, encomendó al H. Congreso del Estado la reforma de la Ley Orgánica 103 o la expedición de una nueva Ley para la Universidad. Al día siguiente el Congreso estatal declaró la apertura del período de auscultación de la comunidad universitaria y de toda la ciudadanía para recibir propuestas para la nueva ley universitaria (Rodríguez, inédito; Acosta, 2000).

Luego de múltiples manifestaciones de grupos de diversas corrientes políticas que repudiaban la propuesta de reforma a la ley orgánica, el 26 de noviembre de 1991, el Congreso del Estado expidió la Ley Orgánica 4, motivado:

“Por un lado, por cambios mundiales sin precedente en el campo de su quehacer, le requieren transformarse para responder con oportunidad, calidad y pertinencia a los retos que enfrenta nuestra entidad por su posición geográfica estratégica en las vertientes de inserción de nuestro país en la economía mundial. Por otro lado, problemas internos presentes producto de un marco normativo que ya no responde a las necesidades actuales y estructuras y usos y costumbres derivados del mismo están impidiendo su crecimiento armónico y han debilitado su capacidad de desarrollo académico y su capacidad de respuesta a las necesidades de la sociedad” (Ley Orgánica No. 4 UNISON).

Con la reestructuración de la Universidad, se accedió a un régimen de desconcentración funcional y administrativa, a través de Unidades Regionales, Divisiones y Departamentos. Las Unidades Regionales, independientes entre sí y con capacidad para autoregularse, se organizan en Divisiones y Departamentos, a partir de las cuales se establecen sus opciones curriculares y programas de

investigación y difusión de la cultura. La División es la unidad general de organización de las Unidades Regionales conformada por Departamentos y se establece por áreas de conocimiento. Su propósito fundamental es cumplir el objetivo de la Universidad a través del desarrollo de programas de docencia, investigación y extensión por área de conocimiento. Por último, el Departamento es la unidad académica básica, cuya función principal es la investigación en disciplinas específicas o en conjuntos homogéneos de éstas, le corresponde también desempeñarse en su disciplina en los programas de docencia y de extensión en las divisiones (Ley Orgánica No. 4, 1991).

Además, la esfera de gobierno se asentó con tres instancias responsables de la conducción general de la universidad: el rector, el colegio académico y la junta universitaria. Para las unidades regionales se estableció un consejo académico y un vicerrector; las divisiones con los consejos divisionales y sus respectivos directores y los departamentos cuentan con los jefes de departamento. Este esquema propició la participación de todos los sectores en la vida universitaria, en especial de las unidades regionales, anteriormente subrepresentadas en las instancias de gobierno (Rodríguez, Inédito).

La Ley Orgánica No. 4 de la UNISON establece una nueva normatividad acorde con la modernización de la educación superior, y genera la necesidad de adecuar su estructura para poder lograr la eficiencia y congruencia que exige la dinámica institucional, propone una reestructuración orgánica, funcional y normativa, donde las Unidades Regionales funcionen de manera desconcentrada, y permite administrar la operación de sus recursos y servicios.

II.5. La coyuntura perfecta: La Nueva Ley Orgánica y la política federal.

La nueva Ley representa un caso de modernización de las esferas académicas, organizacionales y de gobierno en la UNISON. Establece acciones para el cumplimiento de los fines de la UNISON, vincula sus actividades a los requerimientos del desarrollo regional a través de nuevos espacios de relaciones políticas y estructuras institucionales. Gestada en un marco de rendición de cuentas, racionalizador, flexible, dinámico y de respuesta a las exigencias del desarrollo científico, tecnológico y social, la importancia de la reforma queda fuera de toda duda.

De esencia híbrida, esta ley atendió las políticas públicas federales iniciadas a partir de las últimas dos décadas del siglo pasado, con el objeto de insertar a las instituciones mexicanas de educación superior en procesos de modernización, competitividad y eficiencia. Incorporó a la evaluación como instrumento de esas políticas educativas, y creó grandes expectativas que a su vez respondían a paradigmas específicos que buscaban revisar las tareas a su cargo, que van desde valorar, corregir, controlar, enjuiciar y penalizar los objetos y sujetos susceptibles de evaluación.

Anteriormente a la ley Orgánica 4, el “Programa para la Modernización Educativa” (1989-1994) establecía como estrategia dominante, un proceso nacional de evaluación permanente, sin precisar modalidades ni acciones específicas, mucho menos del desempeño académico individual. La evaluación siempre había estado presente en las instituciones de educación superior, pero en

ningún caso, había respondido a un marco general que la integrara, por lo que su aprovechamiento había sido limitado.

Con el propósito de dar curso a un sistema de evaluación único, en 1990 la CONAEVA señaló algunos lineamientos para la evaluación, entre ellos establece las modalidades de la misma:

La evaluación superior debe realizarse de acuerdo a tres modalidades distintas: a) la autoevaluación, efectuada por los responsables del diseño y operación de los programas. Cuando ésta se realiza atendiendo intereses genuinos y no por presiones externas, proporciona información valiosa y detallada sobre la operación y los resultados reales del programa. b) la evaluación interna, efectuada por personal de la misma institución, pero distinto del que diseña y opera los programas. Esta modalidad ofrece elementos de juicio general para comparar el desempeño de cada programa, de acuerdo a los criterios de la propia institución o de un sector de ésta. c) La evaluación externa, efectuada por personal ajeno a la institución, que es incorporar enfoques, expectativas y puntos de vista distintos a los de la institución, proporciona elementos importantes para determinar la relevancia, competitividad social del programa o de la institución (Conaeva, 1990).

Queda claro que estos tres procesos de evaluación, aunque relacionados entre sí, pero con propósitos distintos deja fuera a los académicos. Inmediatamente después de la propuesta de la CONAEVA, la ANUIES en su IX reunión extraordinaria preparó el documento "Propuestas de lineamientos para la evaluación de la educación superior", donde se introducen modificaciones sustanciales, de criterio, de procedimiento y en relación a los efectos financieros de la evaluación y con la propuesta inicial elaborada por la CONAEVA (ANUIES, 1990), pero igual, se desestima el nivel individual, que constituye la piedra angular sobre la que descansan los otros niveles.

Como ya se asentó, la política de estímulos económicos al desempeño académico no formó parte de los lineamientos establecidos por la CONAEVA, sino que se incluyó entre las medidas de apoyo al sector de educación superior al

término de la presentación del *programa nacional de ciencia y modernización tecnológica*, dispuesto el 26 de febrero de 1990 por el entonces Presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994). La propuesta era fomentar la calidad, permanencia y dedicación de los profesores de tiempo completo de las instituciones de educación superior del país, con especial interés en motivar la labor educativa y la investigación (Canales, 2001).

Ahora bien, la Ley Orgánica No. 4 de 1991, en su Artículo sexto, señala la institucionalización de la evaluación como un proceso necesario para mejorar las funciones universitarias, en especial las académicas, dándole un fundamento jurídico a la recién implementada política federal.

El PBDPA que inaugura en el Estado las políticas de evaluación académica, ya había sido puesto en marcha en febrero de 1990, pero en las condiciones normativas anteriores imperantes en la UNISON no habría tenido resultados considerables sin la reordenación institucional que propició la última reforma en la UNISON. Así, la política de estímulos entró de lleno a la fijación de estándares de desempeño para compensar el salario. En este caso, significó una coyuntura entre la tendencia de principios de los noventa de preocupación por la calidad y la evaluación en la educación superior y la instauración de un nuevo marco normativo.

La política de estímulos económicos al desempeño académico no se trataba de una política surgida al interior de la misma institución, ni generada a través de una demanda de la comunidad académica, ni de las unidades

regionales, o de las divisiones¹⁶, sino que debía ser adoptada y adaptada por la misma institución si se quería participar en las bolsas de recursos económicos para los académicos. A pesar de esto, la política se implantó en el territorio institucional y se instauró como una de las primeras iniciativas de carácter nacional para los académicos de la UNISON.

Desde 1990 se ha continuado con esta política, a través de cuatro promociones¹⁷ normadas por sus respectivos reglamentos, y se reconocen en cada uno de ellos continuidades y discrepancias de acuerdo al proceso que va de la declaración de intenciones a los resultados, mismo que ha generado una serie de percepciones, valoraciones y comportamientos en la comunidad académica de la UNISON, que hasta el momento no han sido indagados, a lo que se le suma la problemática del acto de evaluar, ya que no es sólo un ejercicio de información, sino también de gestión y toma de decisiones respecto a un instrumento de deshomologación y compensación salarial basado en estándares de desempeño académico.

II.6. La propiedad de los números

La UNISON es el establecimiento de educación superior más grande e importante del Estado de Sonora, y compite con más de veinte instituciones de

¹⁶ Aun cuando el EPA establece una cierta evaluación de los académicos para la promoción laboral, la evaluación establecida en los programas de estímulos económicos es distinta; primero establece tiempos anuales para la evaluación, segundo se basa en criterios de mayor diferenciación de actividades y, por último, la fijación de criterios, aun cuando interviene directamente la institución, están perfilados nacionalmente por la política.

¹⁷ “Becas al desempeño del personal académico de la Universidad de Sonora”, 1990 (PBDPA); Programa “Carrera docente del personal académico”, 1994 (PCDPA); “Programa de estímulo al desempeño docente del personal académico” de la Universidad de Sonora, 1999 (PEDDPA); “Programa de estímulos al desempeño del personal docente de la Universidad de Sonora”, 2001 (PEDPA).

nivel terciario. Hasta 2002 contaba con una matrícula global de 25,495 alumnos (véase el cuadro II.2). En el periodo de 1993 a 2001 registró un crecimiento promedio anual de 4.9%. Con relación a la atención de la población estudiantil del nivel de licenciatura, aumentó 36%, a una tasa de 4.5 por ciento anual, lo que significa un crecimiento de más del doble del que experimentó el conjunto de universidades públicas estatales en el país, que fue del 2 por ciento en el mismo periodo (UNISON, 2003).

Cuadro II.2
Crecimiento de la matrícula de la UNISON 1992-2002

| Año | Academia | Capacitación para el trabajo | Técnico | Licenciatura | Posgrado | Total |
|------|----------|------------------------------|---------|--------------|----------|--------|
| 1992 | 806 | 1,462 | 225 | 15,293 | 695 | 18,481 |
| 1993 | 450 | 2,633 | 219 | 16,604 | 796 | 20,702 |
| 1994 | 803 | 3,186 | 235 | 18,312 | 765 | 23,301 |
| 1995 | 942 | 3,898 | 273 | 20,239 | 1041 | 26,393 |
| 1996 | 903 | 4,359 | 307 | 21,613 | 928 | 28,110 |
| 1997 | 689 | 4,974 | 257 | 23,138 | 663 | 29,721 |
| 1998 | 571 | 4,680 | 210 | 23,009 | 604 | 29,074 |
| 1999 | 703 | 4,641 | 109 | 23,160 | 506 | 29,119 |
| 2000 | 852 | 4,746 | 47 | 22,417 | 611 | 28,673 |
| 2001 | 678 | 4,905 | 24 | 22,622 | 577 | 28,806 |
| 2002 | 487 | 5,341 | 0 | 19,123 | 544 | 25,495 |

Fuente: Construido con base en datos proporcionados por la Dirección de Servicios Escolares de la UNISON, correspondiente al 5 de marzo del 2002. El rubro de Academia comprende a Danza y Gimnasia, Música y Canto, Artes Plásticas y Arte Dramático. Capacitación para el trabajo comprende Inglés, Francés, Italiano, Alemán, Portugués, Ruso, Español y Japonés. Técnico comprende Enfermería, Contabilidad y Administración y Administración de campos agrícolas y ganaderos. Los datos que conforman este cuadro difieren a los ya presentados en el cuadro II.1 para los años 1992, 1993 y 1994, pues fueron obtenidos de fuentes distintas. El cuadro II.2 concentra la información oficial.

En el crecimiento de la matrícula se aprecian dos etapas claramente distintas: la primera de alto crecimiento, que abarca los años de 1993 a 1997, en la que el crecimiento promedio anual fue de 9.8 por ciento, y la segunda etapa de 1998 a 2001 donde tiende a estabilizarse, y en la que mostró incluso una ligera disminución.

La estabilización de la matrícula de este nivel se explica por los mecanismos y acciones impulsadas al interior de la institución para reorientar su distribución entre las áreas del conocimiento y ordenar su crecimiento, como establecer topes de admisión para la inscripción en las carreras del área de ciencias sociales y administrativas, que tradicionalmente han registrado alta preferencia y cuya población repercute en una fuerte desproporción en el total de la matrícula, así como alentar el ingreso a carreras con poca demanda y que se considera deseable su crecimiento: entre ellas, las de ciencias básicas, humanidades e ingeniería. También han influido factores externos, como es el caso de la creación de nuevas instituciones de educación superior (UNISON, 2001).

Desde 1994 a 2003, el personal académico de la Universidad se ha conformado de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro II.3
Crecimiento de la planta académica en la UNISON 1994-2003

| Año | MTC | ITC | MHS | MMT | MTCA | TA | TOTAL |
|------|-----|-----|-------|-----|------|----|-------|
| 1994 | 552 | 143 | 1,048 | 12 | 0 | 75 | 1,830 |
| 1995 | 575 | 143 | 1,195 | 19 | 0 | 75 | 2,007 |
| 1996 | 614 | 152 | 1,301 | 21 | 0 | 81 | 2,169 |
| 1997 | 631 | 155 | 1,359 | 22 | 0 | 82 | 2,249 |
| 1998 | 667 | 152 | 1,336 | 19 | 0 | 51 | 2,225 |
| 1999 | 651 | 160 | 1,344 | 17 | 5 | 54 | 2,231 |
| 2000 | 702 | 164 | 1,303 | 18 | 27 | 55 | 2,269 |
| 2001 | 713 | 177 | 1,341 | 11 | 53 | 65 | 2,360 |
| 2002 | 725 | 176 | 1,250 | 13 | 62 | 68 | 2,294 |
| 2003 | 713 | 179 | 1,194 | 12 | 62 | 72 | 2,232 |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

La composición de los académicos por tipo de contrato ha tenido su propia trayectoria. Así los Maestros de Tiempo Completo (MTC)¹⁸ en 1994 significaban el 30.16% del total del personal académico en la UNISON y a casi una década aumentaron ligeramente al 31.94%, que puede traducirse en un equilibrio bien sustentado en la implementación de políticas de protección a este conjunto. Los profesores investigadores (ITC), en 1994 significaban el 7.81% del padrón, y llegan al 2003 sin sobresaltos y con un ligero avance colocándose en un 8.01% del total. Una de las causas para este lento pero firme crecimiento de los ITC, se debe en parte a que más de la mitad de los investigadores de la UNISON reconocidos por el SNI, se encuentra en la División de Ciencias Exactas y Naturales, el 16.3% en la División de Ingeniería y el 12.90% en la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (Bobadilla, 2002). Estas divisiones, aún con las restricciones de ingreso para nuevos alumnos en las áreas sociales y administrativas, siguen concentrando al menor número de matrícula y por lo tanto su personal académico crece a marchas forzadas.

Los Maestros de Horas Sueltas (MHS), encarnan un caso especial. En 1994 tenían el 57.26% del total de la planta académica, y se incrementaron en 1997 hasta llegar al 60.42% de los académicos, y esta cifra se derrumba en el 2003 en siete puntos porcentuales al llegar al 53.49%. Parte de los maestros de tiempo completo provienen de este fragmento, pero se puede suponer que en la mayoría

¹⁸ De aquí en adelante se utilizarán abreviaciones de los tipos de contrato a que están sujetos los académicos en la UNISON y respetando su simbología institucional. De ésta forma, la simbología se entenderá de la siguiente forma: Maestro de Tiempo Completo (MTC), Maestro de Medio Tiempo con ajuste de contrato (MTCA), Investigador de Tiempo Completo (ITC), Maestro de Medio Tiempo (MMT), Técnico Académico (TL), Maestro Horas Sueltas (MHS)

de los casos, el colapso de las cifras se debe a la fuga de académicos hacia otros sectores más redituables económicamente.

Los Maestros de Medio Tiempo (MMT), similar al caso anterior, han registrado un descenso en la planta académica, pero a diferencia de los maestros de horas sueltas, éstos no representan siquiera el 1% del total de los académicos de la UNISON. La figura del Maestro de Tiempo Completo con Ajuste de Contratación (MTCA) es relativamente nueva en el escenario institucional. Estos maestros surgen en 1999, con apenas el 0.22% del total de los académicos y para el 2003, se constituyeron en uno de los grupos con más avance significativo al alcanzar un 2.77%. Por último los Técnicos Académicos (TA) se han ajustado de un 4.09% en 1994 a 3.22% en el 2003, pues son rebasados por otros tipos de contratación mas remunerativos.

Con relación a la distribución de la matrícula de licenciatura en las tres unidades regionales, la Unidad Regional Centro, ha mantenido en equilibrio su matrícula, debido primordialmente a la gran concentración de la oferta educativa de la institución, lo que la hace mucho más atractiva que las otras unidades. La Unidad Regional Sur, presenta un retroceso en su matrícula y la Unidad Regional Norte, se ha visto favorecida con el incremento en la matrícula del campus Santa Ana, como se aprecia en el cuadro II.4.

Cuadro II.4
Distribución porcentual de la matrícula por Unidad Regional 1992-2002

| Año | Unidad Regional Centro | Unidad regional Sur | Unidad regional Norte |
|------|------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1992 | 80.85 | 13.04 | 5.95 |
| 1993 | 81.52 | 12.47 | 5.64 |
| 1994 | 82.91 | 11.57 | 5.32 |
| 1995 | 83.02 | 11.42 | 5.37 |
| 1996 | 82.21 | 12.00 | 5.59 |
| 1997 | 80.35 | 11.66 | 7.86 |
| 1998 | 80.95 | 10.92 | 8.10 |
| 1999 | 81.01 | 10.40 | 8.59 |
| 2000 | 81.34 | 9.65 | 8.73 |
| 2001 | 81.19 | 10.30 | 8.49 |
| 2002 | 81.05 | 9.68 | 9.26 |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON. La Unidad regional Norte, comprende los datos del campus Santa Ana.

Según el Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005 (UNISON, 2001), la desigual distribución de la matrícula en las distintas unidades obedece en gran medida a factores relacionados con las demandas locales. Sin embargo también ha influido el poco avance en infraestructura y recursos humanos en las unidades Norte y Sur¹⁹.

¹⁹ Para tener una idea mas clara en términos numéricos, véanse los cuadros IV.5, IV.15 y IV.22 del capítulo IV de este trabajo.

Capítulo III

La evaluación de políticas

En la actualidad las políticas públicas son consideradas como una estrategia de acción colectiva y conducidas bajo determinadas formas de control (Canales, 2001), que tienen como objeto impactar positivamente en las organizaciones como en otras estructuras sociales, y por el hecho de que éstas se componen de personas, la organización ideal no existe. En este sentido, los problemas de las organizaciones son problemas de las personas, que propician que el ambiente no sea estable ni predecible, y si bien el modelo burocrático proporciona un mayor control de estos problemas que las alternativas no burocráticas o tradicionales, las políticas públicas en ámbitos ideales, corresponden a una estrategia metodológica, es decir, se refieren a una realidad sociológica que no encuentra un correlato preciso a nivel de realidad social (Perrow, 1991; Montaña, 1999).

III.1. El análisis de la política

El marco de las políticas públicas proporciona algunos conceptos que dan luz acerca del recorrido como política del programa de estímulos económicos al desempeño académico. La línea teórica para estudiar dicha política la constituye la perspectiva del *policy analysis*. Desde esta óptica los cambios pueden ser observados desde el estudio de las relaciones entre las políticas públicas y las instituciones o grupos que constituyen el objeto de las mismas, por consiguiente, el análisis político incluye a la evaluación de la política.

La evolución de las disciplinas políticas y la insatisfacción con los modelos racionales de administración pública, son entre otros ejemplos, los que originaron el *policy análisis* (Cabrero, 2000). Desde mediados de la década de 1960, el uso del análisis político ha sustituido viejos métodos de análisis para políticas que no estaban orientados al manejo de variables políticas y su factibilidad; Majone (1975) indica que el papel del análisis de políticas consiste en someter planes y objetivos a las más estrictas pruebas de factibilidad, anteponer la factibilidad de la política antes de saber cuál es la política correcta; lo deseable con lo posible, pues si sólo se asegura que encuentre una política satisfactoria y no se asegura que se aplique, se perderán valiosas herramientas.

La meta del análisis de políticas es resolver problemas prácticos, o tan ambiguos y latos como el concepto de política pública, que van y vienen de lo social a lo político, a lo económico, a lo sociológico, por tanto el análisis debe ser multidisciplinario, y en palabras de Landau (1977), "es la búsqueda del error a lo largo de todo el camino"²⁰. Para el análisis político es igual de importante solucionar problemas que formularlos, ya que al formular correctamente un problema, se tiene más de la mitad de su solución, pues ésta se vuelve más visible (Dunn, 1994).

La labor del análisis político es ahora más difícil de lo que siempre ha sido (Starling, 1998), debido a la progresiva complejidad de la materia de las políticas

²⁰ De acuerdo a Simon (1983), y dentro de un proceso evolucionista, no existen las metas, sino un proceso de búsqueda y mejoramiento. La búsqueda es el fin. La evolución, por lo menos en un mundo complejo, especifica los medios (los procesos de variación y selección) que no conducen a ningún fin predecible.

públicas, que disocia las necesidades de la sociedad con la capacidad de respuesta de los hacedores de las políticas públicas.

Es conveniente especificar que para efectos de este estudio, el análisis político se ve como un proceso de investigación retrospectivo, es decir, analiza las acciones políticas una vez que han sido implementadas y requiere de un sistema de datos ordenado y confiable que permita el análisis continuo e histórico del programa en estudio. Este tipo de análisis político busca describir las causas y consecuencias de las políticas públicas, así como identificar sus metas y objetivos que servirán como base para la supervisión y evaluación de resultados políticos específicos.

Puede también encuadrar en un tipo de investigación cuasi-experimental por controlar un conjunto de variables de tratamiento clasificadas intencionalmente con una estrategia de evaluación que permita el mínimo de error en la interpretación del desempeño político, además de un sistema de monitoreo que arroje datos confiables y válidos para la investigación. Más que escoger un solo proceso o modelo como estrategia para el estudio de determinada política pública, es preciso aceptar que no podemos limitarlo o forzarlo a que encuadre en el elegido, pues el análisis de políticas no se puede establecer desde la frontera de un solo modelo. La complejidad de las políticas lleva al analista a manejar ciertas partes del todo como ajenas al proceso, sin que por ello el análisis se vuelva difuso y se pierda en la ambigüedad.

Dye (1995) enfatiza que el análisis de políticas descubre lo que hacen los gobiernos, por qué lo hacen y cuál es la diferencia que esto representa, lo que diferencia del interés tradicional de los científicos políticos en examinar las

instituciones y las estructuras del gobierno, es decir el análisis político ha evolucionado de un enfoque institucional a uno de comportamiento, y que ayuda a los creadores de la política a mejorar la calidad de ésta. En consecuencia, de acuerdo con Dye (1995) el análisis político involucra específicamente:

- “Un interés primario con la explicación en vez de la prescripción;
- Una búsqueda rigurosa para las causas y consecuencias de las políticas públicas;
- Un esfuerzo para desarrollar y probar las proposiciones generales acerca de las causas y consecuencias de la política pública y para acumular descubrimientos de investigación confiable de relevancia general”.

Ham y Hill (1993) atribuyen al análisis político la capacidad de dividir al campo que los ocupa dentro de análisis *de* política y análisis *para* la política, y cada una de estas divisiones se ocupa de una parte del trabajo: el análisis de política se centra en un entendimiento adicional de la política dirigido principalmente a la solución de los problemas fundamentales del hombre en la sociedad (Lasswell, 1992), y el análisis para la política se centra en el mejoramiento de la calidad de la política, que también incluye la advertencia de Lasswell sobre un crecimiento progresivo de la orientación hacia las políticas en ciencias distantes a su perfil de interés, que contribuyó al desarrollo del conocimiento respecto al proceso político en sí mismo, y la mejoría de la información disponible para los creadores de la política.

Ham y Hill (op. cit.) retoman la tipología propuesta por Hogwood y Gunn que señala siete variedades de análisis político, lo que nos brinda distinciones más precisas en el campo de las políticas públicas. En primer lugar hay estudios de contenido de las políticas, orientados al origen y desarrollo de las políticas. En

esta variedad el investigador estudia uno o más casos para ver de dónde nacen las políticas. En segundo lugar están los estudios del proceso de políticas, el enfoque está puesto en las etapas por las cuales los asuntos públicos “pasan” o se “atoran” y cómo el desarrollo de éstos se ve influenciado por las etapas. En tercer lugar se ubican los estudios de las políticas como producto de los factores sociales, económico, tecnológico y otros que buscan explicar las diferencias nacionales en el desarrollo de políticas de asistencia. En cuarto lugar están los estudios de evaluación que marcan el límite entre el análisis de política y el análisis para la política, y buscan analizar el impacto de una determinada política en la sociedad. En quinto lugar hay información para la creación de políticas en donde la información es administrada para facilitar la decisión de los hacedores de políticas. En sexto lugar la vocación al proceso busca mejorar el sistema creador de políticas, se caracteriza por la búsqueda del mejoramiento de la maquinaria gubernamental a través del reacomodo de funciones y tareas, asentando la toma de decisiones en la planeación. Por último, la vocación a las políticas, es la actividad que involucra al analista en la consecución de determinada política pública, ya sea solo o como parte de un grupo de presión.

De acuerdo a la clasificación de Ham y Hill (op. cit.), este trabajo se ubica en los estudios de evaluación, es decir, aquellos que marcan el límite entre el análisis de política y el análisis para la política, y buscan analizar el impacto de una determinada política en la sociedad.

La evaluación del impacto de políticas se sitúa en el campo más general de la evaluación de políticas. Este campo se desarrolló al amparo de la comprensión de las políticas públicas como proceso cíclico que adquirió relevancia a fines de los

años sesenta, cuando según Aguilar (2000) se derrumbó el optimismo en torno a las consecuencias de las acciones de gobierno, por lo tanto es necesario aludir al proceso de creación política que, según Thomas Dye (1995), ocurre en etapas identificables que pueden ser examinadas separadamente, y usualmente se presentan en extenso como sigue:

- “La identificación de los problemas políticos por medio de demandas por la acción del gobierno.
- Fijación de la agenda, o enfocar la atención de los funcionarios públicos, sobre problemas específicos para decidir lo que se resolverá.
- La formulación de propuestas políticas a través de su iniciación y desarrollo, por las organizaciones de planeación política, grupos de interés, burocracias de gobierno, el Presidente y el Congreso.
- La legitimación de las políticas por medio de burocracias organizadas, gastos públicos y las actividades de los organismos ejecutivos.
- La evaluación de las políticas por los mismos organismos de gobierno, por las instituciones, los asesores, la prensa y el público”.

Para Dunn (1994), el proceso de confección política representa una serie de fases interdependientes formadas en orden a través del tiempo: fijación de la agenda, formulación política, adopción política, implementación política y evaluación política.

Tanto Dye como Dunn representan en fases el proceso de creación política, pero este último difiere de la independencia de cada fase, en tanto que argumenta que cada fase está relacionada con la siguiente, tanto como la primera con la última y viceversa, en un ciclo no lineal, además, mediante el análisis político, traslada el proceso de creación política hacia lo que él denomina procedimientos políticos analíticos, equivalencias que complementan y mejoran el proceso para producir conocimiento político relevante y afectar directamente los supuestos, los juicios y las acciones en una fase, lo que repercute, en relación a la vinculación de

unas con otras, en todo el proceso de creación política. Los procedimientos políticos analíticos están relacionados a métodos y técnicas particulares favorables en la producción de tipos específicos de información, para cada una de las fases del proceso de creación política: estructuración del problema, pronóstico, recomendación, monitoreo y evaluación.

Bajo ambos modelos, la evaluación es el paso final en la creación política. En esta etapa lo que importan son los resultados, el impacto logrado en relación directa con las metas propuestas. El "impacto de una política" no es lo mismo que "el producto de una política". Evaluando el impacto de una política no podemos contentarnos con medir la actividad del gobierno, debemos encontrar los cambios en la sociedad relacionados a la medida de la actividad gubernamental. La creación de políticas públicas raramente es un proceso tan limpio como el modelo de proceso, pero frecuentemente es útil para propósitos analíticos fraccionar la creación política en unidades componentes, para entender mejor cómo se hacen las políticas públicas (Dye, 1995).

III.2. La Evaluación Política

En los últimos veinte años, el tema de la evaluación de políticas ha llegado a ser uno de los más dinámicos, considerado de primera importancia y parte esencial en el proceso del desarrollo de las políticas. La evaluación política, ha dejado de ser la última etapa del proceso de creación de políticas, se ha constituido en la parte reactivadora del proceso creativo, al identificar de forma perspectiva, retrospectiva o integral, problemas que desencadenan el proceso de creación política. Retomando a Dye (1995), la evaluación política es "enterarse de

las consecuencias de la política pública y la investigación de la evaluación política es el examen objetivo, sistemático y empírico de los efectos que las políticas en curso y los programas públicos tienen sobre sus objetivos, en términos de las metas que ellas tratan de lograr” (Dye, 1995). Esta nueva disciplina, es parte del análisis de políticas, que “se ocupa de recolectar, verificar e interpretar la información sobre la ejecución y eficacia de las políticas y de los programas públicos” (Majone, 1997).

Los creadores de la política, buscan enterarse si se cumplen las metas programadas, sus costos, y efectos para la sociedad. Sobre el impacto, es decir, las consecuencias de la política pública, “son todos sus efectos sobre las condiciones de mundo real, incluyendo:

1. “Impacto sobre la situación del objetivo o el grupo
2. Impacto sobre las situaciones o grupos distintos al objetivo (efectos de sobra)
3. Impacto sobre el futuro así como también sobre las condiciones inmediatas
4. Costos directos, en términos de los recursos dedicados al programa
5. Costos indirectos, que incluyen las pérdidas de oportunidades para hacer otras cosas” (Dye, 1995).

Dunn (1994) aborda el tema de la evaluación en el análisis de políticas públicas dando dos sentidos a este término: uno en forma general, como sinónimo de apreciación, clasificación y valoración, categorías que implican los esfuerzos para analizar los resultados políticos en términos de algún conjunto de valores; y en sentido específico, la evaluación se refiere a la producción de información acerca del valor o valía de los resultados de las políticas públicas, en razón de su contribución al alcance de las metas y objetivos institucionales.

Es indudable que el campo de investigación evaluativa se enriqueció en la marcha y se diversificó metodológicamente por el incremento de recursos y de profesionales especializados, pero es a partir de los abordajes cualitativos que se recuperan posiciones favorables en el conjunto de las ciencias sociales y fueron aceptados en el repertorio de los métodos y técnicas legítimas posibles para la producción de datos-insumos de las políticas públicas.

Este nuevo tratamiento abandona el tradicional análisis de *foto fija* y lo sustituye por un análisis sistémico, homólogo en los movimientos, alcance y profundidad del fenómeno estudiado; es decir, se mimetiza en el estudio y se distancia en el análisis. Ahora bien, dicho análisis debe construirse bajo determinadas metas, en forma recurrente y en el presente caso, en función de un conjunto de objetivos de política educativa claramente enunciados, que sean capaces de proveer una plataforma coherente para encauzar un sistema²¹ educativo hacia la consecución de dichos objetivos.

²¹ La referencia al término sistema, se deberá entender en términos de Clark (1983) como un término “oscuro” en su significado e interpretación que se aplica en su sentido estrecho para hacer referencia a “un agregado de entidades formales” y en otras ocasiones, se ampliarán las fronteras de su uso para dar flexibilidad de definición, tal cual lo requiere una investigación sobre una política educativa inmersa en el ambiguo sector de educación superior.

Capítulo IV

La implementación de los programas de estímulos económicos al desempeño académico en la UNISON

En el capítulo anterior se reconstruyó el contexto académico y social en el cual ocurren las transformaciones y reformas de la UNISON, y cómo éstas dieron cabida a la evaluación de la productividad individual a través de la implementación de la política de estímulos económicos al desempeño de los académicos. Este proceso de evaluación cristalizó en 1990 en el PBDPA, por medio de mecanismos de asignación propuestos por la institución.

Este capítulo es medular y justifica la presencia de los anteriores. Se compondrá de cuatro apartados, acordes a los programas que le dieron continuidad a la política de estímulos a los académicos en la UNISON y todos con una estructura común, dividida en dos partes que facilitará su explicación y análisis. La primera parte de cada apartado expondrá el objeto del reglamento, la vigencia, los criterios de ponderación, los requisitos de ingreso y permanencia en el programa, los niveles y montos correspondientes y los órganos y procedimientos de evaluación. En la segunda parte se discutirá el resultado de la aplicación de los programas en números e intenciones.

Se da inicio al presente capítulo con el desarrollo de las características del PBDPA, mismo que señalará la pauta para el análisis de los tres programas siguientes implementados en los años de 1992, 1999 y 2001 respectivamente.

IV.1. El programa de becas al desempeño académico, 1990-1991. La génesis y aproximación a la política.

Aunque el PBDPA no forma parte del presente estudio, es conveniente presentar los antecedentes de esta política en la UNISON, pues el proceso de evaluación del trabajo académico individual, significó un alejamiento de las prácticas usuales de la institución para inicios de los noventa.

Con la implementación del programa de becas se emprendía una reorganización de la academia, es decir, se cambiaban los patrones de trabajo y desempeño docente y de investigación, pero también se reestructuraba el escenario de interacción de los actores institucionales.

Las retribuciones económicas a los académicos en la UNISON tenían una profunda relación con las políticas salariales del Estado y difíciles negociaciones entre el STAUS y la institución. Pero una vez sancionada la Ley orgánica 4, que le da fundamento a la evaluación en general, la política de estímulos otorga a la institución la facultad de establecer retribuciones económicas por fuera de los contratos colectivos de trabajo, mismas que se entregarían a los beneficiarios por un mecanismo distinto al pago salarial utilizado por la UNISON. Esto significaba una estrecha vinculación entre la evaluación individual y el financiamiento, pero proveniente de bolsas especiales de recursos creados a nivel federal como una estrategia de inducción al programa por ingresos suplementarios.

En términos de la Ley Federal del Trabajo, "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y *cualquier otra cantidad*

*o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*²². Lo que se establece por ley para el caso es claro, no queda lugar a dudas sobre su interpretación, porque aunque estas retribuciones económicas tengan un carácter variable y transitorio por depender del desempeño, deben estar pactadas bilateralmente pues son un salario (Aboites, 1999).

Con una anómala adecuación de la norma al caso concreto, se excluyó a un poder rebasado por sus conflictos internos, la crisis económica y la desorganización: el sindicato, a quien en forma general no se le veía como una institución preocupada por la calidad académica, sino por la consecución de sus intereses corporativistas. A su vez, el sindicato no tuvo la visión del alcance de la política de estímulos, y permaneció al margen de su implementación.

El PBDPA de la UNISON, operó a partir de octubre de 1990 a través de un reglamento formulado por la Comisión de Reglamentos en agosto de ese mismo año. Este reglamento estaba sujeto a una serie de lineamientos establecidos por las instituciones federales encargadas de la asignación de los recursos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de hacienda y Crédito Público (SHCP), comunicados a las instituciones educativas a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica.

Con una propuesta innovadora en educación superior, la CONAEVA precisó algunos puntos medulares sobre los cuales la institución formularía su reglamento de acuerdo a sus planes de desarrollo y características particulares, con énfasis en que "este programa debería tener un tratamiento exclusivamente académico",

²² Ley Federal del Trabajo, Artículo 84.

por lo cual debería diferenciarse de la política salarial y de las negociaciones con organismos gremiales" (Arenas, 1998).

Los factores que se recomendaron fueron:

- a.- "Formación académica y actualización;
- b.- Producción académica, científica y técnica;
- c.- Calidad del desempeño y dedicación exclusiva;
- d.- Méritos y características relevantes de la trayectoria académica" (Mendoza, 1992).

Así, en agosto de 1990, la comisión de reglamentos de la UNISON diseñó un instrumento normativo con el objeto de definir los criterios y mecanismos bajo los cuales la institución evaluaría las propuestas y solicitudes de ingreso de su personal académico al PBDPA.

El eje de la evaluación retomaba los lineamientos recomendados por la CONAEVA y le daba un peso proporcional a cada uno de ellos. Así, el reglamento confería un cuarenta por ciento a la calidad del desempeño que en forma cotidiana y sostenida manifiesten los profesores e investigadores; un treinta por ciento a la producción científica, técnica didáctica y artística de los académicos durante su desempeño en la propia institución; un veinte por ciento según el grado académico y, en el general, a la formación como profesionales de la educación. El restante diez por ciento se otorgaba a características relevantes y otros méritos en la trayectoria de los académicos en el ámbito de la educación a la vez que se incluía a los funcionarios universitarios (véase tabla IV.1).

Cada uno de los criterios de evaluación se conformaba de indicadores formulados por la UNISON, que a su vez se desagregaban en actividades específicas a evaluar. Por tratarse de un programa de evaluación del desempeño docente, es comprensible que el mayor peso haya recaído en actividades de

desempeño académico, pues la planta académica atendía básicamente este tipo de funciones.

Tabla IV.1
Dimensiones de evaluación del Programa de becas al desempeño del personal académico de la UNISON

| Criterios | Indicadores | Puntaje máximo |
|-----------------------------------|--|-----------------------|
| Desempeño Académico 40% | ▪ Resultados de la evaluación de las escuelas y Unidades Académicas. | ▪ 80 |
| | ▪ Impartición de cursos | ▪ 60 |
| | ▪ Titulación | ▪ 80 |
| | ▪ Investigación | ▪ 60 |
| | ▪ Coordinación y participación universitaria | ▪ 60 |
| | ▪ Planes y programas de estudio | ▪ 60 |
| Productividad 30% | ▪ Elaboración de material didáctico | ▪ 60 |
| | ▪ Publicaciones | ▪ 60 |
| | ▪ Desarrollo tecnológico | ▪ 45 |
| | ▪ Contratos | ▪ 30 |
| | ▪ Congresos y reuniones | ▪ 45 |
| | ▪ Creación artística | ▪ 60 |
| Escolaridad 20% | ▪ Carrera técnica | ▪ 30 |
| | ▪ Estudios profesionales | ▪ 50 |
| | ▪ Estudios de posgrado | ▪ 80 |
| | ▪ Cursos de actualización pedagógica | ▪ 20 |
| | ▪ Cursos de actualización profesional | ▪ 20 |
| Otros méritos 10% | ▪ Puestos académicos y de Dirección | ▪ 30 |
| | ▪ Asociación o sociedades a las que pertenezca en el área de su especialidad | ▪ 20 |
| | ▪ Menciones honoríficas | ▪ 20 |
| | ▪ Distinciones académicas recibidas | ▪ 30 |

Fuente: Construido en base a la tabla de puntajes del Reglamento de Becas al Desempeño del Personal Académico de la UNISON, 1990.

Este programa tuvo como propósito:

- Estimular la superación del personal académico;
- Fomentar la vinculación de la labor docente y de la investigación del personal;
- Elevar los niveles de productividad y de calidad del desempeño académico;
- Estimular la participación del personal académico en la formación de recursos humanos;
- Propiciar la permanencia del personal académico en la institución.

Para cumplir con los propósitos anteriores, el reglamento convocaba al personal académico de carrera de tiempo completo con categoría de asociado²³ y titular y con una antigüedad por lo menos de tres años para la obtención de un estímulo económico diferenciado en cuatro niveles:

- Nivel 1; Un salario mínimo (30 días)
- Nivel 2: Uno y medio salarios mínimos (45 días)
- Nivel 3; Dos salarios mínimos (60 días)
- Nivel 4; Dos y medio salarios mínimos (75 días)

El monto económico correspondía al salario mínimo general que regía en el Distrito Federal el primer día del mes de abril, que era la fecha en que iniciaba el ejercicio de la beca. Ese monto se mantenía en vigor durante los doce meses de vigencia de la beca, la cual podía ser suspendida, de acuerdo con el reglamento del programa, por las siguientes razones:

- a) Renuncia (expresa a la beca o a la institución)
- b) Licencia
- c) Comisión del becario en un puesto administrativo
- d) Cualquier otra causa que ponga fin a la relación laboral institucional

²³ Según el Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Sonora, de fecha 25 de noviembre de 1991, las categorías de los profesores de carrera podrán ser Asociado, Asistente y Titular, cada una con diferentes niveles; la de Asociado comprende cuatro niveles en orden ascendente A, B, C, D y la de Titular incluye tres niveles, en el mismo orden, A, B, C. Los niveles dentro de cualquier categoría se determinarán en función de requisitos de estudio, de experiencia académica y/o profesional y del puntaje obtenido a través de la realización de las actividades académicas contenidas en la tabla de puntaje académico.

- e) El incumplimiento del becario en sus actividades académicas a juicio de la Comisión Especial de Becas al Desempeño

La evaluación y calificación de los académicos estaba a cargo de una Comisión Especial de Becas al Desempeño Académico (CEBAC), encargada de evaluar, calificar, dictaminar o revocar sobre las becas. La CEBAC estaba presidida por el Rector y se integraba por diez profesores titulares pertenecientes a distintas unidades académicas y nombrados por el Consejo Universitario.

IV.1.1. resultados de la aplicación del programa de becas al desempeño académico, 1990-1992.

Los resultados de la implementación del PBDPA, empiezan a generarse en 1990, cuando se beneficiaron 176 académicos (Rodríguez, Inédito), pero para 1992, la secretaría de Educación Pública, aprobó 221 becas para profesores de la UNISON, asignándosele 1'200,000 pesos ²⁴ que se distribuyeron en cantidades que van desde 3,500 a 9,000 pesos anuales, dependiendo del nivel académico de cada docente (Gaceta UNISON, 1993).

Las becas consistían en 1 a 2.5 salarios mínimos, dependiendo de la distribución en cuatro niveles. El primer nivel quedó conformado por 96 académicos que recibieron 370 mil pesos, retroactivos al mes de abril. En el segundo se encontraron 59 profesores, en el tercero 31, y en el cuarto 35 que recibieron 2.5 salarios mínimos (Gaceta UNISON, 1992; 1993).

²⁴ Las cantidades se presentan actualizadas, es decir, en nuevos pesos.

Tabla IV.2

Características generales de la política de estímulos a nivel federal y del programa de becas al desempeño docente 1990

| | Política de estímulos económicos al desempeño académico | Programa de becas al desempeño académico de la UNISON |
|---|---|--|
| OBJETIVO | Recompensar permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo | <ul style="list-style-type: none"> • Estimular la superación del personal académico; • Fomentar la vinculación de la labor docente y de la investigación del personal; • Elevar los niveles de productividad y de calidad del desempeño académico; • Estimular la participación del personal académico en la formación de recursos humanos; • Propiciar la permanencia del personal académico en la institución |
| VIGENCIA | Anual | Anual |
| BENEFICIARIOS | <ul style="list-style-type: none"> • Profesores de carrera de tiempo completo • Antigüedad de tres años mínimo en cualquier nivel de las categorías de asociado y titular | <ul style="list-style-type: none"> • Profesores de carrera de tiempo completo • Antigüedad de tres años mínimo en cualquier nivel de las categorías de asociado y titular. Se tomará en cuenta la antigüedad en otra institución de Ed. Sup. |
| FACTORES DE EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica y actualización; • Producción académica, científica y técnica; • Calidad del desempeño y dedicación exclusiva; • Méritos y características relevantes de la trayectoria académica. | <ul style="list-style-type: none"> • Calidad del desempeño Académico • Producción científica, técnica didáctica, artística y otros • Grado académico y formación • Otros Méritos y características relevantes en la trayectoria de los académicos |
| FORMA DE EVALUACIÓN | Los candidatos serán evaluados por órganos colegiados | Se integrará una comisión especial de becas al desempeño académico (CEBAC) |
| MONTOS ECONÓMICOS MENSUALES | <ul style="list-style-type: none"> • Un salario mínimo (30 días) • Uno y medio salarios mínimos (45 días) • Dos salarios mínimos (60 días) • Dos y medio salarios mínimos (75 días) | <ul style="list-style-type: none"> • Un salario mínimo (30 días) • Uno y medio salarios mínimos (45 días) • Dos salarios mínimos (60 días) • Dos y medio salarios mínimos (75 días) |
| RECURSOS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA | El gobierno federal otorga recursos equivalentes a 1.5 salarios mínimos multiplicados por el 30% del total de personal de tiempo completo | Límite correspondiente a un número de becas igual al 30% de las plazas de personal académico de tiempo completo, considerando un promedio de 1.5 salarios mínimos |

Fuente: Construcción propia a partir del reglamento del programa de becas al desempeño académico de la UNISON, 1990.

IV.2. Carrera docente del personal académico. La afirmación de la política.

A partir de 1992, la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ajustan la política de estímulos económicos, con el objeto de mejorar su aplicación tanto en su normatividad como en mecanismos y sistemas de evaluación, para lo cual se propició la participación de instancias

colegiadas para la evaluación. Los ajustes, nuevos lineamientos y recomendaciones se comunican a las instituciones a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica.

En el marco de los lineamientos generales establecidos por las instancias federales, las instituciones establecerían sus reglamentos para la operación del programa, tomando en consideración sus propios planes de desarrollo y características particulares, con la recomendación de que tanto los reglamentos como los sistemas de evaluación no adquirieran un carácter definitivo y pudieran ser revisados y modificados periódicamente con el fin de incorporar las experiencias de nuevas promociones.

En la UNISON esta transformación dio paso al PCDPA que funcionó con base en un reglamento expedido por la Rectoría en agosto de 1992 y con el que se buscaba reconocer a docentes universitarios destacados por su dedicación, calidad y permanencia en su trabajo a través de la Beca de reconocimiento a la carrera docente.

La primera convocatoria de ingreso al programa se publicó en el semestre 92-2, y su aplicación en una primera etapa fue retroactiva al mes de mayo y terminó en diciembre de ese año. El estímulo económico se pagaría en la primera quincena de noviembre, cuyo monto dependió del número de solicitudes aprobadas y por esa única ocasión y en tanto se integraban y organizaban las comisiones y mecanismos de evaluación, se emitieron requisitos mínimos: en el programa podían participar todos los profesores de tiempo completo con categoría de asociado o titular, y cuya contratación fuera de carácter indeterminado. En esa primera etapa los interesados debían presentar una solicitud, su plan de trabajo

del semestre 92-2, debidamente registrado por el jefe del departamento de adscripción y su asignación de carga docente del semestre 92-2.

Lo anterior sólo era aplicable para la primera etapa, y en una segunda etapa los participantes serían sujetos a evaluación por parte de los presidentes de academia²⁵, jefes de departamento y estudiantes.

El total de la bolsa económica aplicable al programa ascendió a 1,760 millones de viejos pesos aportados por la Secretaría de Educación Pública y la asignación de los montos fue totalmente rudimentaria. No se fijaron niveles especiales, sino que la asignación de los montos económicos se hizo tomando en cuenta el tipo de contratación de cada profesor, a razón de lo siguiente:

- “Para profesor asociado nivel “C” o “D” se le asignará un monto equivalente al 150% del monto asignado a la beca para un profesor asociado de nivel “A” o “B”.
- Para profesor titular nivel “A”, “B” o “C” se le asignará un monto equivalente al 200% del monto asignado a la beca para un profesor nivel “A” o “B”.
- El monto de la beca para los profesores solicitantes con categoría de profesor asociado nivel “A” o “B” se determinará proporcionalmente una vez conocido el total de solicitantes que satisfagan los requisitos y el monto global asignado al programa en 1992” (Gaceta UNISON, 1992).

Es hasta abril de 1994 que se emitió el reglamento del PCDPA. En mayo de ese año se publicó oficialmente la integración en cada división de las comisiones que llevarían a cabo la evaluación de los MTC que participaran en el programa.

Objeto. El programa de carrera docente del personal académico tenía como objeto revalorar y estimular el desarrollo de la carrera del personal académico, así

²⁵ Las academias que desde este programa adquieren un fuerte peso en la evaluación, son instancias colegiadas creadas por la ley orgánica número 4. En términos generales agrupan básicamente académicos de tiempo completo por línea de concurso, con el fin de estimular y sancionar la investigación.

como de propiciar la permanencia, dedicación y calidad en el desempeño de sus actividades académicas, propósitos más austeros a la promoción anterior, pero orientados a cumplir con la esencia de la política.

El objeto del reglamento era regular la operación del programa "Carrera Docente del Personal Académico", conforme a lo dispuesto por la Secretaría de Educación Pública de acuerdo a los criterios institucionales y con fundamento en el artículo 6 de la Ley Número 4, que refuerza la necesidad de instituir la práctica de la evaluación interna y externa y le da peso a este nuevo programa de evaluación del desempeño académico.

Si bien se incorporaban los lineamientos generales del programa federal, presentaba el inconveniente de no reconocer algunas modalidades de las prácticas docentes y académicas específicas de la Universidad, además de no haber sido objeto de revisión, análisis y aprobación por parte de ningún órgano colegiado, pero en cambio se estableció la definición de las actividades académicas que el programa evalúa, entre las cuales destacan: impartir talleres y seminarios; atender tutorías y asesorías de tesis; diseñar, producir y evaluar programas, materiales y medios didácticos, entre otras.

Vigencia. La beca de Reconocimiento a la Carrera Docente se otorgaba anualmente y se podía obtener en repetidas ocasiones, siempre y cuando se cumpliera con los requisitos y los procedimientos señalados en el reglamento. El disfrute de la beca se iniciaba en el mes de junio del año en que se aplicaba.

La vigencia del programa fue verdaderamente larga, de 1992 a 1999, período en el cuál operó con un reglamento provisional de 1992 a 1994, siendo este último año cuando el Colegio Académico formuló el definitivo.

Requisitos de ingreso y permanencia: En esta promoción del programa de estímulos los requisitos de ingreso aumentaron y se hicieron más específicos. El requisito esencial era estar dedicado a la docencia y/o investigación de tiempo completo y a diferencia de la versión anterior (1990), se privilegiaba la exclusividad a la UNISON. El requisito de antigüedad permanecía en tres años, pero en esta ocasión no se especificaba que ésta debería ser en las categorías de asociado o titular. Se incluía la dedicación de al menos 5 horas-semana-mes a la impartición de asignaturas de los planes de estudios vigentes o actividades académicas equivalentes y si se tenía nombramiento de Investigador, de Técnico académico o se ocupaba un cargo en la administración, se requería haber atendido cursos regulares por al menos 3 horas-semana-mes o el tiempo de las actividades equivalentes. En lo demás, se conservaban los requisitos del programa anterior.

Criterios de ponderación.

La beca de Reconocimiento a la Carrera Docente estableció una nueva modalidad de sus criterios de ponderación que en adelante se integraría por dos tipos de estímulos: un estímulo de Tipo A, de carácter permanente y no decreciente, para reconocer la Permanencia y la Carga de Trabajo en actividades de docencia. A las actividades comprendidas en este tipo de estímulo se les asignaba un valor de 15% de la ponderación final; y un estímulo de Tipo B, de carácter anual y diferencial, para reconocer la Calidad y la Dedicación en la labor docente al que le correspondía un 85% de la ponderación global.

Tabla IV.3
Dimensiones de evaluación del programa carrera docente del personal académico

| Criterios | Indicadores | Puntaje máximo |
|---|--|-----------------------|
| Permanencia y carga de trabajo en actividades de academia 15% | ▪ Antigüedad del docente en la institución y en el sistema de Educación Superior | ▪ 20 |
| | ▪ La carga y cumplimiento de trabajo | ▪ 15 |
| | ▪ La actividad docente extracurricular | ▪ 5 |
| Dedicación y calidad en la docencia. 85% | A. Desempeño en la actividad docente | |
| | ▪ La calidad del desempeño docente evaluada por los estudiantes | ▪ 40 |
| | ▪ La responsabilidad en el cumplimiento de las labores de docencia | ▪ 45 |
| | ▪ La calidad de los cursos y seminarios impartidos | ▪ 5 |
| | ▪ Distinciones, reconocimientos y promociones académicas recibidas | ▪ 5 |
| | B. Productividad y actualización disciplinaria y pedagógica del profesor | |
| | ▪ Cantidad y calidad de publicaciones académicas | ▪ 10 |
| | ▪ Cantidad y calidad de estudios de investigación sobre la enseñanza de la disciplina o la docencia en general | ▪ 10 |
| | ▪ Cantidad y calidad de trabajos de investigación | ▪ 20 |
| | ▪ Producción y elaboración de programas y materiales didácticos o educativos | ▪ 10 |
| | ▪ Cantidad y calidad de trabajos dirigidos para la titulación de los estudiantes | ▪ 15 |
| | C. Formación y actualización disciplinaria y pedagógica del profesor | |
| ▪ Escolaridad del docente | ▪ 30 | |
| ▪ Asistencia y acreditación de cursos, talleres o seminarios de actualización académica y profesional | ▪ 5 | |
| ▪ Participación en congresos y eventos académicos en la especialidad del docente | ▪ 5 | |

Fuente: Construcción propia a partir de la guía de evaluación de la carrera docente, incluida en el reglamento del programa carrera docente del personal académico.

Además, cada una de las actividades tenía asignado un puntaje máximo y para ser beneficiario de cada uno de los estímulos se debía alcanzar un puntaje superior al 40% de la suma de los puntajes máximos por ambos criterios de ponderación (permanencia y carga de trabajo en actividades de academia y dedicación y calidad en la docencia).

Niveles y Montos. Con niveles diferenciales para cada tipo de estímulo, la Beca de reconocimiento a la carrera docente se otorgaba en cuatro niveles de acuerdo a los puntajes obtenidos en la evaluación de los rubros y actividades correspondientes. Los niveles se integraban de la siguiente forma:

“NIVEL 4. Integrado por el 10% de los beneficiarios que obtuvieron el mayor puntaje en las actividades, según el tipo de estímulo que se trate.

NIVEL 3. Integrado por el 20% de los beneficiarios, contados en orden decreciente en su puntaje después de separados los del nivel 4.

NIVEL 2. Integrado por el 30% del total de beneficiarios, contados en orden decreciente en su puntaje después de separados los de los niveles 4 y 3.

NIVEL 1. Integrado por el resto de los beneficiarios” (Reglamento, 1994).

Este sistema diferencial de niveles por cada tipo de estímulo hacía más complejo el modo de clasificar el nivel, por ejemplo, si un profesor alcanzaba un puntaje correspondiente al nivel 2 del estímulo “A” (permanencia y carga de trabajo) y un nivel 3 del tipo de estímulo “B” (calidad y dedicación), se posicionaba en el nivel A2B3.

Los montos totales destinados a los estímulos de Tipo A y Tipo B eran iguales al 30% y al 70% respectivamente del monto total asignado anualmente al programa. El entonces rector, Marco Antonio Valencia, señaló “que el reconocimiento económico es cuantitativo y cualitativamente diferente; en cuanto a permanencia y carga docente es de carácter permanente, y equivale al 30% del

monto establecido; en lo que respecta a calidad y dedicación es de carácter anual, y equivale al 70% del monto establecido” (Gaceta UNISON, 1992).

El monto de la Beca de Reconocimiento a la carrera Docente dependía de los recursos asignados por la SEP al programa y de los recursos adicionales que la UNISON obtenía para ese fin.

Órganos de evaluación y procedimientos. Una de las grandes diferencias del reglamento del PBDPA y del PCDDPA, reside en la conformación de las comisiones de evaluación. Cuando en el reglamento anterior se estipulaba la conformación de una sola comisión especial de becas, que se encargaba de evaluar, calificar, dictaminar o revocar sobre las becas, en esta versión se establece la conformación de seis comisiones evaluadoras en la Unidad Regional Centro, tres en la Unidad Regional Norte y dos en la Unidad Regional Sur y una comisión de seguimiento para toda la institución.

Lo anterior se debe a que en cada una de las divisiones de las tres unidades regionales de la Universidad, se integraba una Comisión de Evaluación, que era el órgano encargado de calificar y evaluar las solicitudes de beca de los académicos de esa división y se integraba por un miembro del personal académico de alto nivel por cada departamento que hubiera destacado en la actividad académica, dos Jefes de Departamento y el Director de la División, quién coordinaba sus actividades. Aquellos departamentos que se conformaban por más de una carrera podían incluir un miembro por cada una de ellas.

Tabla IV.4
Integración de las comisiones de evaluación del programa carrera docente del personal académico

| UNIDAD REGIONAL CENTRO | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| DIVISIONES | | | | | |
| Ciencias Biológicas y de la Salud | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Exactas y Naturales | Ingenierías | Ciencias Sociales | Humanidades y Bellas Artes |
| DEPARTAMENTOS POR DIVISION | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Ciencias Químico Biológicas • Enfermería • Investigación Científica y Tecnológica • Investigación en Alimentos | <ul style="list-style-type: none"> • Administración • Contabilidad • Economía | <ul style="list-style-type: none"> • Física • Geología • Matemáticas • Investigación en Física | <ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería Civil y Minas • Ingeniería Industrial y de Sistemas • Ingeniería Química y Metalurgia • Investigación en polímeros y materiales | <ul style="list-style-type: none"> • Antropología e Historia • Derecho • Psicología y Ciencias de la Comunicación • Sociología y Administración Pública • Trabajo Social | <ul style="list-style-type: none"> • Bellas Artes • Lenguas Extranjeras • Letras y Lingüística |

En cada una de las Divisiones se integraba una Comisión de Evaluación, dicha comisión se formaba por un miembro del personal académico de alto nivel por cada departamento que haya destacado en la actividad académica; dos jefes de departamento y el Director de la División, quién coordinará sus actividades.

Bajo este diseño de integración de las comisiones saltaban a la vista marcadas ventajas y desventajas. En el programa anterior, al ser una sola la comisión evaluadora que se integraba por diez profesores de distintas unidades académicas, había uniformidad e integración de los criterios a evaluar y calificar. Pero en el Programa de carrera docente, las comisiones de evaluación, proponían para su aprobación y registro ante la Comisión de Seguimiento, las modalidades y puntajes que se utilizaban en cada División, desglosadas de los rubros que contenía la guía general de evaluación emitida por la Comisión de Seguimiento. Esto propiciaba que la misma actividad no fuera calificada con el mismo puntaje en divisiones diferentes.

La ventaja de esta nueva modalidad de evaluación atendía a un criterio de homogenizar lo claramente desigual, es decir a través del aumento de las comisiones según las divisiones y del número de miembros de aquéllas, se reconocía que la UNISON cuenta con cuerpos académicos con distintos grados de consolidación y madurez y otros que apenas se encuentran en desarrollo o en proceso de consolidación y de esta forma se lograba una homogeneidad de los dictámenes entre campos disciplinares distintos y con distintos rangos de solidez.

Además, la evaluación de los Jefes de departamento, los coordinadores de programa y los presidentes de las academias, era recabada por la autoridad inmediata superior a los mismos con el afán de evitar la autoevaluación.

Una fuerte desconfianza en los órganos de evaluación del programa anterior propició la constitución de la Comisión de Seguimiento. Ésta era el órgano encargado de establecer los criterios generales de operación del programa, así como de supervisar su cumplimiento. De esta manera las comisiones de

evaluación sólo estarían ocupadas en calificar y evaluar las solicitudes de beca, sin necesidad de organizar las acciones de evaluación, dar a conocer los resultados de la evaluación y dirimir las controversias que pudieran suscitarse.

La Comisión de Seguimiento estaba integrada por el Rector, que fungía como su presidente; los Vicerrectores, el Secretario General Académico, quien fungía como Secretario Ejecutivo, y los directores de División, que en este caso, fungían como juez y parte del mismo proceso ya que eran ellos quienes revisaban que se respetara el procedimiento por la comisión de evaluación que en este caso, ellos mismos integraban.

IV.2.1. Resultados de la aplicación del programa “Carrera docente del personal académico” en 1993.

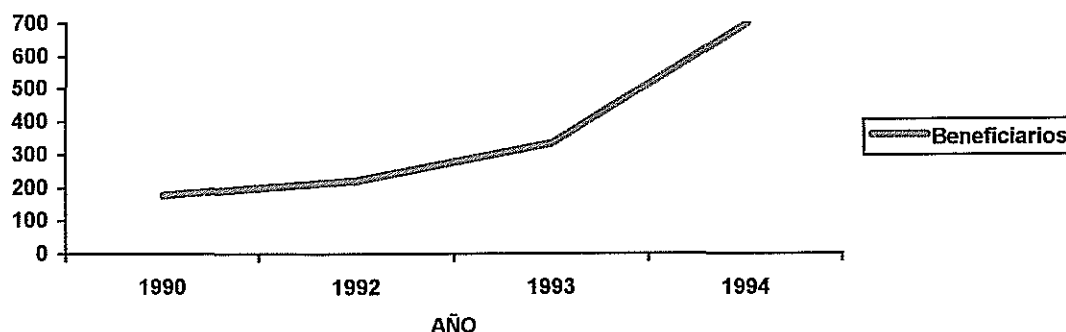
Las becas al reconocimiento de la carrera docente fueron otorgadas a 332 Maestros de Tiempo Completo para 1993. Este programa contó con la cantidad de 1'760,000 pesos y su distribución varió de 3,500 a 16,000 pesos anuales de acuerdo al nivel tabular del beneficiario (Gaceta UNISON, 1993).

IV.2.2. Resultados de la aplicación del programa “carrera docente del personal académico” en 1994.

Para 1994 fueron beneficiados 699 profesores de carrera, con un monto neto global asignado de 4 millones 322 mil pesos. Adicionalmente, a 181 profesores de asignatura se les apoyó por primera vez en este programa que era exclusivo para el personal de carrera (Gaceta UNISON, 1994).

Como se muestra en la gráfica IV.1 el reglamento provisional con el que operó el programa de carrera docente favoreció con su laxitud a poco mas del

doble de los beneficiarios en 1992 y representa el inicio de un proceso de adaptación al modelo de rendición de cuentas que se gestaba en la UNISON.



Gráfica IV.1
Beneficiarios del programa de becas al desempeño académico y del programa de carrera docente del personal académico en el periodo 1990-1994 en la UNISON

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de las *Gacetas UNISON* de 1992 a 1994.

IV.2.3. Resultados de la aplicación del programa “carrera docente del personal académico” en el periodo 1995-1999.

A partir del análisis de resultados de la aplicación del programa Carrera docente del personal académico, en el período de 1995 a 1999 se observaron importantes hallazgos, en parte porque fue posible analizar las bases de datos que contienen la información de los beneficiarios del programa, además de contar con datos totales de los académicos por unidades regionales y divisiones.

El análisis del periodo 1995 a 1999 se hace en conjunto por ser ésta la vigencia del reglamento y se cumplirá a través de tres niveles de observación: El establecimiento, las Unidades Regionales y las Divisiones de la Unidad Regional Centro. Anteriormente se hizo un análisis general de los resultados de los años 1990, 1991, 1992 y 1994, porque no existen datos que coincidan con la organización general de la información y por no ser objeto del análisis de la

política. La estructura del análisis, es el marco de referencia para los tres programas restantes.

El establecimiento

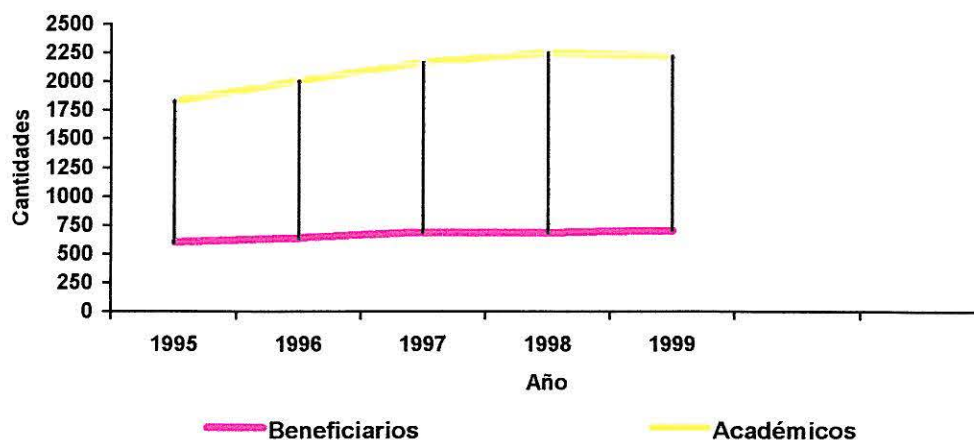
Cuatro años después de la implementación de la política de estímulos económicos al desempeño académico en la UNISON, el número de beneficiarios se triplicó y se mantuvo entre el 30% y el 32% del total de la planta académica hasta 1999, y aunque el número de académicos aumentó significativamente en la institución²⁶, este aumento fue proporcional al que se registró en el número de beneficiarios del programa.

Cuadro IV.1
Beneficiarios por año

| Año | Total académicos | Número de Beneficiarios | % De beneficiarios |
|-------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| 1995 | 1,830 | 597 | 32.62% |
| 1996 | 2,007 | 640 | 31.88% |
| 1997 | 2,169 | 686 | 31.62% |
| 1998 | 2,249 | 683 | 30.36% |
| 1999 | 2,225 | 705 | 31.68% |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

²⁶ Es importante señalar que para hacer el análisis de cada programa, como referente a nivel institucional se tomaron los datos generales de la planta académica del año anterior al que se aplicaba el programa, es decir, la totalidad de la planta académica de 1994 se aplicó para analizar la promoción de 1995 de la política de estímulos, pues ésta iniciaba su vigencia aproximadamente en abril de cada año, con el personal que haya laborado en la institución el año anterior a la aplicación del programa respectivo.



Gráfica IV.2

Relación de la planta académica global y de los beneficiarios del programa

Fuente: Elaboración propia con base en información del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON, de la Secretaría General Académica de la UNISON y de la Dirección de Planeación de la UNISON.

Hay que recordar que esta política tenía destinatarios bien definidos, que eran el 30% del personal de tiempo completo de la institución. En el cuadro IV.2 se puede observar que entre 1995 y 1999 más del 75%²⁷ de los académicos con la característica señalada contaban con los estímulos del PCDPA, lo que significa una alta correspondencia con el objetivo de la política, o en otra lógica que la política fue rebasada en la institución para dar poco a muchos.

Cuadro IV.2

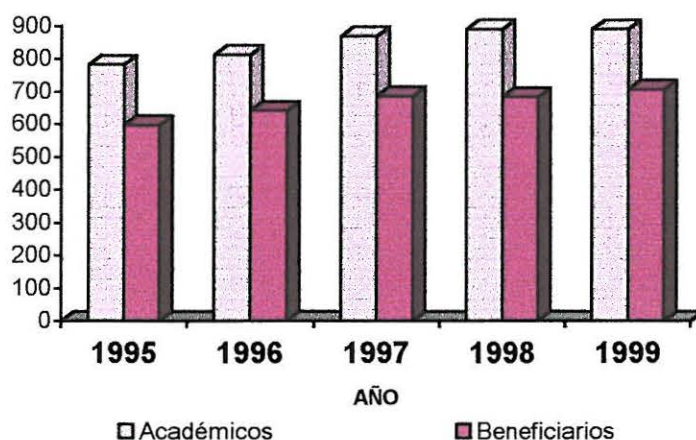
Porcentaje de académicos de tiempo completo que pertenecen al Programa Carrera Docente del Personal Académico

| Año | Académicos de tiempo completo | Beneficiarios | % |
|------|-------------------------------|---------------|-------|
| 1995 | 782 | 597 | 76.34 |
| 1996 | 812 | 640 | 78.81 |
| 1997 | 868 | 686 | 79.03 |
| 1998 | 890 | 683 | 76.74 |
| 1999 | 889 | 705 | 79.30 |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

²⁷ Esta cifra se obtuvo de concentrar los beneficiarios pertenecientes a MTC, ITC, TL y MMT que son los destinatarios de la política de estímulos económicos al desempeño académico. Para 1995 y 1996 se presentaron en el grupo de beneficiarios 19 y 2 MHS respectivamente, mismos que influyen en las consideraciones finales, pero no son tomados en cuenta al medir la respuesta de la institución al objetivo de la política.

La gráfica IV.3 ilustra la inclusión de la mayoría de los académicos de tiempo completo en el periodo 1995-1999 de la promoción del programa carrera docente. Esto se puede interpretar de dos formas: el programa era altamente aceptado y se consideraba exitoso por la sobrepoblación que presentaba, o se trataba de un aumento salarial emergente disfrazado que trataba de resguardar al personal de carrera para evitar su salida masiva. Con este programa, como en el anterior, se podía mantener a la planta académica sin resolver el problema de los bajos sueldos, al mismo tiempo que se excluía al sindicato académico y se eliminaban de origen futuros aumentos y negociaciones presupuestales.



Gráfica IV.3
Evolución del programa carrera Docente del Personal Académico en la UNISON
durante el período 1995-1999 con relación al personal de tiempo completo

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Durante el período señalado hubo ciertas discrecionalidades en cuanto al ingreso de maestros de horas sueltas al grupo de beneficiarios, pero el grueso de la composición de este grupo eran los MTC cuya participación creció de 78.72%

en 1995 a 81.99% en 1998. Para 1999, los MTC representaron el 100% del total de beneficiarios, situación que se puede interpretar como una categorización general dentro del programa, es decir que sólo fueron aceptados en esa promoción MTC pero que es más que imposible que sólo hayan sido éstos académicos los beneficiarios del programa (véase cuadro IV.3)

Cuadro IV.3
Beneficiarios del programa carrera docente del personal académico por tipo de contrato

| AÑO | MTC | % | ITC | % | TL | % | MMT | % | MHS | % | TOTAL |
|------|-----|-------|-----|-------|----|------|-----|------|-----|------|-------|
| 1995 | 470 | 78.72 | 75 | 12.56 | 29 | 4.85 | 4 | 0.67 | 19 | 3.18 | 597 |
| 1996 | 496 | 77.5 | 96 | 15.00 | 41 | 6.40 | 5 | 0.78 | 2 | 0.31 | 640 |
| 1997 | 527 | 76.82 | 104 | 15.16 | 47 | 6.99 | 8 | 1.02 | 0 | 0 | 686 |
| 1998 | 560 | 81.99 | 106 | 15.51 | 8 | 1.17 | 9 | 1.31 | 0 | 0 | 683 |
| 1999 | 705 | 100.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 705 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Niveles

El proceso de adaptación de los académicos a la política puede entenderse a través de dos aspectos: el número de beneficiarios y el nivel que ocupan estos en el programa. Ambos aspectos pueden explicarse a partir de una teoría de valores sociales y por extensión organizacionales, cuyo rasgo más importante es el concepto de una jerarquía de necesidades humanas. Atendiendo a la teoría moderna de las relaciones humanas, las metas individuales y organizacionales pueden integrarse, pero con una perspectiva más práctica, es decir, que lo mejor que uno puede esperar es una resolución más o menos satisfactoria entre las diferencias antagónicas del individuo y de la organización (Harmon, 1999).

Conforme a lo anterior, es posible explicar la posición de los beneficiarios en una escala de niveles. Es importante recordar que para el programa de Carrera

docente del personal académico, los niveles se integraban por dos tipos de estímulo: un estímulo de tipo A, de carácter permanente y no decreciente, para reconocer la permanencia y la carga de trabajo en actividades de docencia; y un estímulo de tipo B, de carácter anual y diferencial, para reconocer la calidad y la dedicación en la labor docente.

Cada uno de los estímulos se otorgaba en cuatro niveles de acuerdo a los puntajes obtenidos en la evaluación correspondiente. En los cinco años que se analizan (1995-1999), los niveles se conformaron de 11 posiciones: A1B1, A1B2, A1B3, A2B0, A2B1, A2B2, A2B3, A3B0, A3B1, A3B2 y A3B3. A cada nivel corresponde un perfil de beneficiario, por ejemplo, en la posición A1B1 encontramos a aquellos académicos que se dedujeron del resto de los beneficiarios una vez separados los que obtuvieron puntajes superiores en los rubros de permanencia y carga de trabajo en actividades de docencia y calidad y dedicación en la docencia.

Sorprende que en los cinco años analizados de la aplicación de este programa, ningún beneficiario se encuentre en el nivel cuatro en ninguno de los dos tipos de estímulo, de lo cual se deduce que se haya hecho una mala interpretación del reglamento y específicamente de su artículo 19 en donde se establece que el nivel 4 se integraría por el 10% de los beneficiarios que obtuvieron el mayor puntaje en las actividades, según el tipo de estímulo de que se trate, lo que significa que invariablemente, en todos los años el 10% de los beneficiarios debió haber accedido al nivel 4.

La tendencia general del programa Carrera Docente del Personal Académico, fue que los beneficiarios se posicionaron en mayor número en la primera mitad de la escala de niveles.

Cuadro IV.4
Nivel promedio

| Año | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Promedio | 21.35 | 22.25 | 22.51 | 22.14 | 23.40 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Como se muestra en la tabla IV.4, el nivel promedio de los beneficiarios aumentó en dos puntos porcentuales en cinco años. En 1995, los primeros niveles eran los que concentraban el mayor número de beneficiarios, pero a partir de 1996, esta distribución se hizo hacia los extremos de la escala, es decir, los primeros y los últimos niveles captaban a la mayoría de los beneficiarios, pero conservando una mayoría relativa en la primera mitad, y excluyendo al nivel 4, lo que nos somete al convencimiento de que existió un proceso de adaptación local al programa y, al mismo tiempo, un constante movimiento hacia arriba en la escala de posiciones, lo que lleva a una variante en la distribución de los beneficiarios en los niveles.

Las Unidades Regionales

De acuerdo con la Ley Orgánica Número 4, la UNISON organiza su estructura en tres Unidades Regionales, justificadas para su desconcentración funcional y administrativa contando actualmente con tres unidades Regionales: Unidad Centro, con asiento en Hermosillo, Unidad Sur en Navojoa y Unidad Norte con asiento en Caborca-Santa Ana.

Una debilidad de la estructura de la UNISON es el tamaño desigual de sus Unidades Regionales, que presentan formas de organización similares, pero con diferencias muy marcadas en la concentración de matrícula, recursos humanos, materiales y financieros. De igual forma, en la distribución de los académicos persiste una distribución heterogénea como se muestra en el cuadro IV.5.

Cuadro IV.5
Académicos por unidad regional

| AÑO | URC | % | URS | % | URN | % | TOTAL |
|------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| 1995 | 1,540 | 84.15% | 165 | 9.01% | 125 | 6.83% | 1,830 |
| 1996 | 1,683 | 83.85% | 188 | 9.36% | 136 | 6.77% | 2,007 |
| 1997 | 1,807 | 83.31% | 201 | 9.26% | 161 | 7.42% | 2,169 |
| 1998 | 1,879 | 83.54% | 197 | 8.75% | 173 | 7.69% | 2,249 |
| 1999 | 1,889 | 84.89% | 173 | 7.77% | 163 | 7.32% | 2,225 |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Los beneficiarios del programa, presentan una distribución semejante a la de la totalidad de los académicos por Unidades Regionales como se aprecia en el cuadro IV.6. Aunque a simple vista y en una lectura rápida se aprecia que las Unidades Regionales Norte y Sur fueron las menos favorecidas por el programa, esto se contrarresta si se amplía la visión a una diferencia proporcional al número de académicos en cada unidad. La característica principal ha sido la uniformidad de la relación del total de académicos y la de beneficiarios del programa, que podría decirse que su aumento está sincronizado. En un análisis general se puede decir que este programa transcurrió sin sobresaltos respecto al número de beneficiarios por unidad regional.

Cuadro IV.6
Beneficiarios por unidad regional

| AÑO | URC | % | URS | % | URN | % | TOTAL |
|------------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|--------------|
| 1995 | 515 | 86.26% | 41 | 6.86% | 41 | 6.86% | 597 |
| 1996 | 548 | 85.62% | 48 | 7.50% | 44 | 6.87% | 640 |
| 1997 | 589 | 85.86% | 52 | 7.58% | 45 | 6.55% | 686 |
| 1998 | 586 | 85.79% | 47 | 6.88% | 50 | 7.32% | 683 |
| 1999 | 611 | 86.66% | 47 | 6.66% | 47 | 6.66% | 705 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Cada una de las Unidades Regionales presenta distinto grado de beneficiarios del programa en relación a la totalidad del personal de tiempo completo en la institución. La trayectoria de los beneficiarios en la Unidad Regional Centro tuvo un lento pero firme crecimiento, iniciando en 1995 con 74.74% de beneficiarios del total del personal de tiempo completo. La Unidad Regional Sur, en cambio tuvo un crecimiento espectacular, hasta incluso llegar a rebasar el 100% del personal de tiempo completo para 1996 y en los años siguientes, lo que se entiende por que se beneficiaron todos los académicos de tiempo completo y se integraron otros fuera de esta clasificación.

Por último, en la Unidad Regional Norte, en 1995 presentaba un 89.13% de beneficiarios en relación a la totalidad del sector, y para 1999 esta cifra decreció hasta llegar al 78.33%, que significa un retroceso marcado de los académicos dentro del grupo de beneficiarios, que de igual forma se vio reflejada en el nivel que éstos alcanzan en el programa.

Haciendo un análisis en cada Unidad Regional, según el tipo de contrato de los beneficiarios, los MTC, que son los más numerosos, han tenido una participación variada. En 1995 las tres Unidades Regionales no presentan grandes

diferencias en cuanto al porcentaje de beneficiarios en relación al sector, concentran cada una entre el 84% y el 90% de los maestros de tiempo completo en su unidad. Para 1996, la Unidad Regional Sur y Norte repuntan hasta alcanzar como en el último caso el 100% de los MTC. Esta tendencia se confirma hasta 1999, en la que el programa clasifica a todos los beneficiarios como MTC, lo que propicia que se eleven las cantidades de este sector en particular por encima del 100% de los beneficiarios pertenecientes a los MTC en las tres Unidades Regionales.

Los ITC son un sector que no está representado en dos de las tres Unidades Regionales. Como ya se ha explicado, este grupo de académicos, se concentra en la Unidad Regional Centro, y a excepción del año de 1995 en que dentro del grupo de beneficiarios de la Unidad Regional Norte se sumó un ITC, no hay más de éstos entre 1996 y 1999. A pesar de lo anterior, los ITC han tenido un crecimiento menor a los MTC pero sensible para este sector tan delimitado, que en números se refleja en más de diez puntos porcentuales.

Los TL son en términos generales el sector menos favorecido dentro del programa Carrera Docente del Personal Académico. Su participación dentro del programa se remonta a un 40.27% de la totalidad de este sector en la UNISON para 1995, y con una concentración total en la Unidad Regional Centro. Para el año siguiente, de tres TL existentes en la Unidad Regional Norte, sólo uno de ellos ingresa al programa de estímulos, a la vez que el sector aumenta en 15 puntos porcentuales su participación dentro del programa en general, a pesar de no contar con ningún beneficiario en la Unidad Regional Sur. Esta tendencia se mantiene sólo por un año, para derrumbarse en 1999 en la Unidad Regional

Centro, y sostenerse en la Unidad Norte, situación que no corrigió la caída del sector pues de 45 TL dentro del programa en 1998, sólo se integraron a éste 5 en 1999 para la Unidad Regional Centro y dos de tres en la Unidad Regional Norte lo que en términos porcentuales representa un poco más del 9% del total de los TL en la UNISON.

Cuadro IV.7
Técnicos académicos por unidad regional

| AÑO | UNIDAD REGIONAL | TOTAL TL | TL BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA | % DE BENEFICIARIOS |
|------|-----------------|----------|-------------------------------|--------------------|
| 1995 | URC | 72 | 29 | 40.27% |
| | URS | 1 | 0 | 0 |
| | URN | 2 | 0 | 0 |
| | TOTAL | 75 | 29 | 38.66% |
| 1996 | URC | 72 | 40 | 55.55% |
| | URS | 0 | 0 | 0 |
| | URN | 3 | 1 | 33.33% |
| | TOTAL | 75 | 41 | 54.66% |
| 1997 | URC | 78 | 45 | 57.69% |
| | URS | 0 | 0 | 0 |
| | URN | 3 | 2 | 66.66% |
| | TOTAL | 81 | 47 | 58.02% |
| 1998 | URC | 79 | 5 | 6.32% |
| | URS | 0 | 1 | 0 |
| | URN | 3 | 2 | 66.66% |
| | TOTAL | 82 | 8 | 9.75% |
| 1999 | URC | 47 | - | - |
| | URS | 0 | - | - |
| | URN | 4 | - | - |
| | TOTAL | 51 | - | - |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Coincidentemente, el mismo camino recorrieron los MMT dentro del programa Carrera Docente del Personal Académico para las tres unidades en estudio. En términos generales, la Unidad Centro y Norte pierden más del 20% del sector en el período de 1995 a 1999. La Unidad Regional Sur, como en los casos anteriores, no reporta presencia dentro del programa de este sector.

Aunque los MHS no eran los destinatarios de la política de estímulos en ninguna de sus versiones, en 1995 las tres Unidades Regionales cuentan con este sector dentro del programa, situación que se corrigió en los años siguientes con la desaparición de este sector del conjunto de beneficiarios²⁸.

Resultados generales por división

Las divisiones se han estudiado también atendiendo a la Unidad Regional a la que pertenecen. La Unidad Regional Centro de la UNISON, concentra en seis divisiones a casi el 85% de la planta académica global de la institución y por lo tanto presenta mayor producción de los mismos, además de poseer mejor equipo e infraestructura física, así como grupos de investigación más sólidos para la realización de proyectos en todas las divisiones.

Cada División presenta una distribución disímil de los académicos, que se debe principalmente a sus funciones básicas. De acuerdo a lo anterior, las Divisiones pueden agruparse en dos conjuntos: las orientadas a las ciencias duras puras y duras aplicadas, y las orientadas a las ciencias sociales y humanidades. Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Exactas y Naturales e Ingeniería pertenecen al primer conjunto de divisiones cuyas actividades centrales están preferentemente orientadas a la investigación, a razón de que antes de 2000, el 70% de los investigadores de la UNISON pertenecían a estas divisiones.

²⁸ A partir de la experiencia del personal de tiempo completo con los programas de estímulos, los MHS fueron beneficiarios de un programa de estímulos propio ajustado a las características de su tipo de contratación en la institución. Este programa difiere tanto en requisitos de ingreso y permanencia como en montos económicos a los establecidos para el programa dirigido a los académicos de tiempo completo.

Por otro lado, las divisiones de Ciencias Sociales, Ciencias Económico Administrativas y Humanidades y Bellas Artes, centran sus actividades en la docencia y reportan una baja proporción de académicos dedicados a la investigación, que es una de las actividades fuertes a evaluar dentro del programa de Carrera Docente del Personal Académico. Una clara explicación a lo que antecede la presenta la misma historia de la investigación en la UNISON, pues los primeros centros de investigación fueron los creados en las divisiones orientadas a las ciencias duras, a diferencia de las divisiones orientadas a las ciencias sociales y humanidades que tuvieron primeramente un desarrollo encaminado a la docencia, y sólo en los últimos años se han involucrado en actividades de investigación.

Cuadro IV.8
Distribución de los académicos por divisiones
de la unidad regional centro

| AÑO | CBS | % | CEA | % | CEN | % | ING | % | CS | % | HBA | % | TOT²⁹ |
|------------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|-----------|----------|------------|----------|-------------------------|
| 1995 | 284 | 18.44 | 231 | 15.0 | 229 | 14.87 | 253 | 16.42 | 337 | 21.88 | 161 | 10.45 | 1,540 |
| 1996 | 304 | 18.06 | 269 | 15.98 | 247 | 14.67 | 261 | 15.50 | 372 | 22.10 | 186 | 11.05 | 1,683 |
| 1997 | 305 | 16.87 | 291 | 16.10 | 290 | 16.04 | 274 | 15.16 | 388 | 21.47 | 211 | 11.67 | 1,807 |
| 1998 | 326 | 17.34 | 265 | 14.10 | 306 | 16.28 | 271 | 14.42 | 442 | 23.52 | 222 | 11.81 | 1,879 |
| 1999 | 331 | 17.52 | 260 | 13.76 | 302 | 15.98 | 252 | 13.34 | 453 | 23.98 | 241 | 12.75 | 1,889 |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

En el período estudiado, la División de Ciencias Biológicas y de la Salud³⁰, aglutinó en promedio al 17.64 de los académicos de la UNISON, y al 23.46% de los beneficiarios del programa, lo que significa que estos académicos tienen más peso dentro del programa que a nivel institucional, ya que han recibido las evaluaciones

²⁹ En el total se incluyen los académicos que están adscritos a Rectoría, Vicerrectoría, Secretaría General Académica y Secretaría General Administrativa

³⁰ La División de Ciencias Biológicas y de la Salud, esta compuesta de los departamentos de Agricultura, Ciencias Químico Biológicas, Enfermería, Investigación Científica y Tecnológica e Investigación en Alimentos.

de forma positiva y acaparado las formas de valoración para beneficio directo. Puede decirse que el modo de trabajo de esta división se adapta correctamente a los criterios de evaluación del programa de Carrera Docente del Personal Académico.

Cuadro IV.9

**Distribución de los beneficiarios por divisiones
de la unidad regional centro**

| AÑO | CBS | % | CEA | % | CEN | % | ING | % | CS | % | HBA | % | TOT ³¹ |
|------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-------------------|
| 1995 | 115 | 22.33 | 58 | 11.26 | 95 | 18.44 | 100 | 19.41 | 93 | 18.05 | 40 | 7.76 | 515 |
| 1996 | 140 | 25.54 | 58 | 10.58 | 110 | 20.07 | 98 | 17.88 | 92 | 16.78 | 50 | 9.12 | 548 |
| 1997 | 152 | 25.80 | 57 | 9.67 | 122 | 20.71 | 111 | 18.84 | 93 | 15.78 | 54 | 9.16 | 589 |
| 1998 | 142 | 24.23 | 56 | 9.55 | 112 | 19.11 | 104 | 17.74 | 102 | 17.40 | 62 | 10.58 | 586 |
| 1999 | 139 | 22.74 | 55 | 9.00 | 101 | 16.53 | 103 | 16.85 | 102 | 16.69 | 56 | 9.16 | 611 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Las divisiones de Ingeniería y Ciencias Exactas y Naturales son las que concentran en promedio al 15.26 % de los académicos de la URC y entre el 16 y el 20% de la totalidad de beneficiarios de esta unidad. Ahora, dentro del conjunto de las divisiones de Humanidades y Bellas Artes, Económico Administrativas y Ciencias Sociales, es esta última la que concentra tanto al mayor número de académicos, como de beneficiarios del programa. En esta división ocurre algo especial; de 1995 a 1999 esta división fue la primera de tres en acrecentar su planta académica. En términos porcentuales, los beneficiarios dentro del periodo estudiado, pertenecientes a esta división disminuyeron en casi dos puntos porcentuales. El último lugar de concentración de beneficiarios de esta unidad, se compartió por la División de Ciencias Económico Administrativas y la División de Humanidades y Bellas Artes. Un caso especial es aquel conjunto que forman los

³¹ En el total se incluyen los académicos que están adscritos a Rectoría, Vicerrectoría, Secretaría General Académica y Secretaría General Administrativa, que en total suman 14 en 1995, 8 en 1998 y 55 en 1999.

beneficiarios que se desempeñan como funcionarios de vicerrectoría, el STAUS, la Dirección de Desarrollo Académico y otras instancias que en total representan en algunos años³² hasta el 9% de los beneficiarios.

Durante la vigencia del reglamento citado (de 1992 a 1999), diversos sectores del personal académico plantearon inquietudes en torno a la necesidad de revisar y adecuar dicho reglamento a las condiciones específicas de la práctica docente en la institución, argumentando la uniformidad de los criterios de evaluación para una planta de personal tan heterogénea, esto a pesar de que las comisiones evaluadoras respondían a una integración divisional. Estas inquietudes motivaron diversos intentos de adecuación, así como algunos ajustes en los procedimientos de operación, sin que llegara a consolidarse un nuevo reglamento aprobado por el Colegio Académico.

A nivel federal se habían hecho sentir esas mismas inquietudes e incluso grupos de académicos se inconformaron porque argumentaban que los criterios con que eran evaluados eran muy parecidos a los del SNI y favorecían a los investigadores, reprochando que de esta manera se fragmentaba e individualizaba el trabajo, sin remediar la situación salarial (De Vries, 2000), situación que condujo a la reforma de los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en abril de 1994, para dar lugar al PEDDPA.

IV.3. El Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico: La estabilización de la política 2000-2001

Los nuevos lineamientos establecían criterios generales, tanto para la aplicación de los recursos como para los mecanismos de evaluación y asignación

³² En 1995, los funcionarios dentro del programa de Carrera Docente del Personal Académico representaban un 2.71%, en 1998 un 1.36% y para 1999 el 9.0% del total de beneficiarios.

de estímulos. Con ese marco de referencia y tomando en cuenta sus características específicas, cada institución debía establecer su particular procedimiento para la implantación del programa (Reglamento, 1999).

A nivel institucional, el nuevo reglamento del programa fue aprobado durante la sesión del Colegio Académico, celebrada los días 3, 4 y 5 de junio de 1999 y seis meses después el Colegio Académico aprobó precisiones y reformas al reglamento referente a la sustitución de uno de los rubros de la tabla de puntajes, que más adelante se especificará (Gaceta UNISON, 2000).

En el mismo reglamento del PEDDPA, se aseguraba que para su expedición, el Colegio Académico había considerado tanto las experiencias registradas en la institución durante el funcionamiento de los programas anteriores, como las bases y los lineamientos vigentes para la operación de la política a nivel federal, y que su aprobación estaba precedida por una serie de consultas realizadas en diferentes momentos, que hacía posible el reconocimiento de las diferentes prácticas académicas y docentes que se realizaban en la institución; por lo tanto, ese cuerpo normativo era en cuanto a su contenido y amplitud, superior al que abrogaba.

El Colegio Académico, a través de la política federal de estímulos, trataba de fortalecer los cuerpos académicos y las academias como instancias básicas del quehacer universitario, así como la consolidación de los modelos de estructura académica implementados en la ley orgánica 4: la división y el departamento.

Objeto del programa. Este programa se estableció como un concurso anual de méritos que favorecía la práctica docente integral y el cumplimiento de la misión de la UNISON, y buscaba por ello:

- I. "Reconocer y estimular la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo, de los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo en la UNISON.
- II. Promover la integración de las actividades docentes, con las de investigación y extensión, en el trabajo que desempeña el Personal de Carrera de Tiempo Completo de la UNISON.
- III. Incorporar al Personal de Carrera de Tiempo Completo en el desarrollo de las políticas y programas institucionales.
- IV. Fortalecer la estructura académica de la UNISON.
- V. Evaluar las actividades propias de la UNISON en las que participe el docente" (Reglamento, 1999).

El punto número IV de los objetivos del programa resulta Inverosímil, pues a través de la evaluación de las actividades desempeñadas por el académico, se buscaba el logro de un objetivo institucional de organización académica, que ya estaba previsto en los reglamentos respectivos.

Vigencia. La vigencia del estímulo era de un año fiscal a partir del primero de abril de cada año, y como en los programas anteriores se podía obtener en repetidas ocasiones, siempre y cuando se cumpliera con los requisitos y los procedimientos señalados en el reglamento.

En esta ocasión se excluía a los académicos que se encontraban realizando estudios de posgrado o disfrutando de su período sabático, con la excepción de que se tratara de evaluar actividades anteriores al disfrute de la licencia.

Requisitos de ingreso y permanencia. Como requisitos esenciales se conservaban ser personal académico de carrera de tiempo completo en la institución, pero en este caso, la antigüedad se redujo a dos años en ese tipo de contratación, de nueva cuenta sin especificar en qué tipo de categoría. El requisito

de exclusividad a la institución se suavizó y sólo se exigía no dedicar más de 8 horas semanales a actividades externas a la UNISON.

Además se debía haber impartido al menos un promedio de cuatro horas-semana-mes durante el período que se evaluaba, entregado el programa de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas, y haber participado en actividades académicas extracurriculares organizadas por la división y/o el departamento de adscripción

En esta versión del reglamento como en el primero, se volvieron a establecer causas de suspensión del estímulo³³³, pero con dos sujeciones: a) en caso de que existiera licencia sin goce de sueldo por un período mayor de seis meses, se suspendían los beneficios del estímulo por el tiempo que duraba la licencia; y b) eran causa de suspensión del estímulo por el resto del período anual:

- a) la terminación del programa por parte de la Secretaría de Educación Pública.
- b) La separación definitiva de la UNISON, derivada de renuncia, jubilación o pensión o por cese dictaminado por los tribunales laborales competentes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo declarado por la instancia correspondiente.

Por primera vez se detallaban como causa de suspensión del estímulo, resoluciones federales y laborales ajenas a las comisiones de evaluación pertenecientes al programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, o alguno de los programas que le precedieron.

³³ En el reglamento de 1990, se hacía referencia a la suspensión de la “beca”, que en este apartado se manejará como suspensión del “estímulo”. Estos cambios obedecen a la terminología utilizada en cada programa, la cual se omite generalizar a lo largo del estudio, pues se respeta la intención original del término.

Criterios de ponderación. Los criterios de ponderación, asignaban un peso relativo a cada rubro de actividades del PEDDPA y tomaban en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

- I. La calidad y productividad del desempeño de la docencia (60%)
- II. La dedicación a la docencia (30%)
- III. La permanencia en las actividades de docencia (10%)

Evidentemente, se trata de un programa dirigido a docentes, en donde se aceptaba que las actividades básicas de la mayor parte de la planta académica era la docencia, dejando en segundo término las actividades de investigación que ya eran estimuladas y remuneradas por el SNI.

Tabla IV.5
Dimensiones de evaluación del programa de estímulo al desempeño docente del personal académico

| Criterios | Indicadores | Puntaje Máximo |
|--|---|-------------------|
| La calidad y productividad del desempeño de la docencia 60% | ▪ Distinciones académicas recibidas por el docente | ▪ 70 |
| | ▪ Elaboración o evaluación de proyectos de reforma curricular y planes de estudio | ▪ 70 |
| | ▪ Trabajos dirigidos para la titulación de estudiantes | ▪ 70 |
| | ▪ Producción y elaboración de materiales didácticos o educativos | ▪ 70 |
| | ▪ Publicaciones relacionadas con la docencia, investigación y extensión | ▪ 70 |
| | ▪ Registro oficial sobre desarrollo e innovación tecnológica y educativa | ▪ 70 |
| | ▪ Escolaridad del docente | ▪ 70 |
| | ▪ Proyectos académicos de investigación | ▪ 70 |
| | ▪ Productividad en disciplinas humanísticas y sociales | ▪ 70 |
| | ▪ Calidad en el desempeño docente evaluada por los estudiantes | ▪ 40 |
| | ▪ Responsabilidad en el cumplimiento de las labores de docencia | ▪ 40 |
| | ▪ Participación como docente en congresos o eventos académicos de la especialidad del docente | ▪ 40 |
| | ▪ Participación en actividades de divulgación | ▪ 25 |
| La dedicación a la docencia 30% | ▪ Carga de trabajo docente | ▪ 70 |
| | ▪ Cursos, diplomados, seminarios y talleres impartidos | ▪ 70 |
| | ▪ Tutoría especializada a estudiantes | ▪ 40 |
| | ▪ Organización de congresos o eventos académicos de la especialidad del docente | ▪ 40 |
| | ▪ Cargos, comisiones y responsabilidades académicas honoríficas | ▪ 40 |
| | ▪ Acreditación de cursos, talleres o seminarios de actualización didáctica recibidos | ▪ 40 |
| | ▪ Acreditación de cursos de actualización disciplinaria dentro del ámbito del desempeño docente | ▪ 40 |
| | ▪ Dominio de lenguas extranjeras | ▪ 25 |
| | ▪ Antigüedad del docente en la institución | ▪ 25 |
| ▪ Participación en programas de orientación educativa | ▪ 15 | |
| La permanencia en las actividades de docencia 10% | ▪ Evaluación de labores académicas | ▪ 50 |
| | ▪ Asistencia y permanencia en el desempeño docente, evaluada por los estudiantes | ▪ 50 |

Fuente: Construcción propia a partir de la guía de evaluación de la carrera docente, incluida en el reglamento del programa de estímulo al desempeño docente del personal académico de la UNISON.

Niveles y montos. El nivel y monto del estímulo dependía del puntaje y calificación que cada aspirante lograba en su evaluación, de acuerdo con los criterios de ponderación. El estímulo se otorgaba en siete niveles, y a cada uno le correspondía una puntuación que era la sumatoria de los puntos obtenidos por las actividades en las que se desagregaba cada indicador.

Tabla IV.6
Tabla de Puntajes

| Puntuación | Puntuación mínima en prod. y calidad en el desempeño de la docencia | Nivel | Salarios mínimos |
|------------|---|-------|------------------|
| 301 | 180 | I | 1 |
| 401 | 240 | II | 2 |
| 501 | 300 | III | 3 |
| 601 | 360 | IV | 4 |
| 701 | 420 | V | 5 |
| 801 | 480 | VI | 7 |
| 851 | 510 | VII | 9 |

Fuente: Reglamento de programa de estímulo al desempeño docente del personal académico, 1999.

La puntuación que correspondía a cada nivel, estaba compuesta de una puntuación mínima en producción y calidad en el desempeño de la docencia, por ejemplo, para situarse en el nivel I, se debían obtener 301 puntos, de los cuáles mínimamente 180 de ellos (que significaba el 59% del puntaje), debían provenir de las actividades comprendidas en el criterio de calidad y productividad del desempeño de la docencia.

El reglamento del programa establecía que el estímulo se pagaría a través de salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal con la actualización correspondiente al primero de abril de cada año y se cubrirían hasta donde alcanzaran los recursos asignados al programa, dando preferencia al personal de carrera de tiempo completo que tuviera mayor puntaje y calificación, siguiendo un

orden secuencial y equivalente del nivel, hasta el número V, y de ahí en adelante correspondían hasta siete y nueve salarios mínimos.

El pago del estímulo se hacía mediante cheque bancario y en nómina especial, con una periodicidad bimestral.

Órganos de evaluación y procedimientos. Cada vez eran más las inquietudes de los académicos por saber quiénes los evaluaban y de qué forma, y esto sumado a la laxitud en la conformación de nuevas formas colegiadas de evaluación, ahondó una fuerte percepción de desconfianza hacia las comisiones encargadas de evaluar el desempeño académico. La prospección de mayor calidad, productividad, dedicación y permanencia de los académicos propuesta por el programa estaba a la sombra del corporativismo, el amiguismo y el compadrazgo, situaciones que se pretendía contrarrestar con la presencia de miembros externos a la institución en cada una de las comisiones, para evitar así la autoevaluación.

Bajo este fundamento, son tres las figuras involucradas en la evaluación: las Comisiones de Evaluación, la Comisión Institucional de Revisión y la Comisión de Seguimiento. Este cambio en las comisiones evaluadoras, implica de cierta forma un reconocimiento explícito a los problemas de legitimidad y desconfianza que imperaban en la institución.

Para el caso de las comisiones evaluadoras, como en el programa anterior, en cada una de las divisiones de la UNISON se integraría una Comisión de Evaluación, como órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al programa, designadas por el Consejo divisional correspondiente y con una duración de dos años.

En la conformación de las comisiones de evaluación, privó un criterio de representatividad institucional pero con apoyo de expertos externos, ya que estas comisiones se integraban con dos miembros del personal de alto nivel académico por departamento y se incluía un invitado externo de reconocido prestigio profesional y académico, nombrado por el Consejo Divisional, además de dos miembros del personal de alto nivel académico nombrados por otras divisiones de la universidad. En el reglamento del PEDDPA no se especificaba si los miembros designados por divisiones distintas de la evaluada, debían corresponder a su misma división, de no ser así, se declinaba la integración de comisiones exclusivamente por personas que trabajan tanto en la especialidad como en el tipo de actividad del evaluado, restando representatividad a las comisiones evaluadoras, pero agregando mayor diversidad disciplinaria.

La Comisión Institucional de Revisión era la encargada de la fase posterior a la evaluación de las solicitudes por la comisión respectiva, de revisar el procedimiento previsto a nivel institucional y de hacer las observaciones y sugerencias necesarias a las comisiones de evaluación respectivas. Una vez ratificado el procedimiento, enviaba a la Comisión de Seguimiento el dictamen correspondiente a los expedientes revisados. Esta comisión estaba integrada por un miembro por cada división de la UNISON, nombrados por la Comisión de Seguimiento.

Por último, la Comisión de Seguimiento, era la instancia encargada de vigilar el cumplimiento de la normatividad establecida, revisar, dictaminar y aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación y resolver todos aquellos conflictos derivados de la aplicación del programa de Estímulo al

Desempeño Docente del Personal Académico. Para el caso de la resolución de inconformidades presentadas, esta comisión disfrutaba de un término que no excedía los diez días hábiles siguientes a su recepción y sus resoluciones eran inapelables.

IV.3.1. Resultados de la aplicación del programa de estímulo al desempeño docente del personal académico de la UNISON, 2000-2001.

En este apartado se muestra claramente la operación de ajustes con una tendencia a considerar también los procesos docentes en la dirección de la política de estímulos al desempeño académico y sus efectos en el establecimiento, las unidades regionales y las divisiones.

Los nuevos lineamientos del programa se habían vuelto más complejos, en busca de integrar los rasgos particulares de la institución, con cambios muy marcados en cuanto a los factores de ponderación, integración y aumento de las comisiones evaluadoras y en el otorgamiento de mayores montos económicos por nivel, pero asociados a un criterio de producción y calidad en el desempeño de la docencia.

El establecimiento

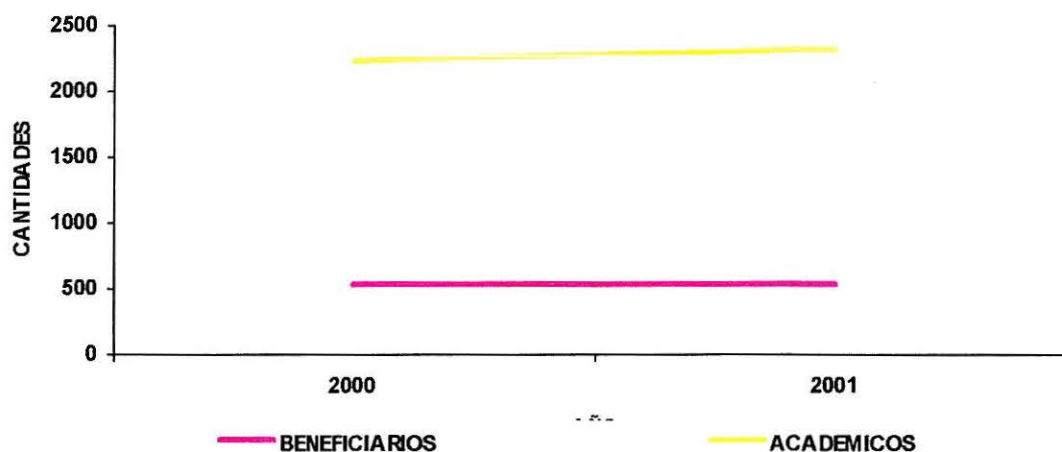
Este programa se implementa casi con la misma planta académica, sólo 6 académicos más que en el año anterior. La gran diferencia estriba en cuanto al número de beneficiarios del programa, que marca que de 705 de ellos en 1999, esta cifra decae a 534, a pesar de ofrecer mayores montos económicos a los beneficiarios.

Cuadro IV.10
Beneficiarios por año

| Año | Total académicos | Número de Beneficiarios | % De beneficiarios |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| 1999 ³⁴ | 2,225 | 705 | 31.68% |
| 2000 | 2,231 | 534 | 23.93% |
| 2001 | 2,325 | 529 | 22.75% |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

La tendencia general de la planta académica se indica en la gráfica IV.4 presentando un aumento significativo, que no se aprecia en cuanto a la trayectoria del programa en los dos años en que se implementa.



Gráfica IV.6

Relación de la planta académica total y de beneficiarios del programa

Fuente: Elaboración propia con base en información del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON, de la Secretaría General Académica de la UNISON y de la Dirección de Planeación de la UNISON.

Ahora bien, es importante especificar la demanda potencial del programa, ya que sólo el personal de tiempo completo podía tener acceso a él, y en esos

³⁴ El año de 1999, no corresponde al período de vigencia del programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, sólo se exhibe para demostrar el ajuste de beneficiarios de este programa con el anterior.

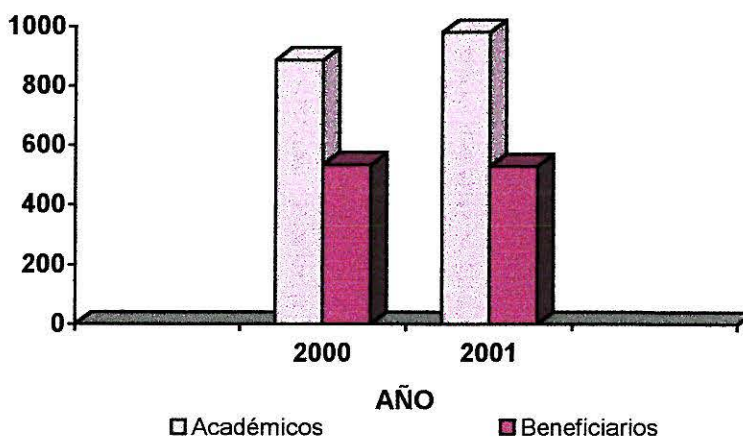
términos, en el año 2000 y 2001 sólo el 39.75% y el 42.15 % respectivamente estaba en condiciones de ingresar al programa.

Cuadro IV.11
Porcentaje de académicos de tiempo completo que pertenecen al programa de estímulo al desempeño docente del personal académico

| Año | Académicos de tiempo completo | Beneficiarios | % |
|------|-------------------------------|---------------|-------|
| 2000 | 887 | 534 | 60.20 |
| 2001 | 980 | 529 | 53.97 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Los beneficiarios representaban más del 50% del personal de tiempo completo, cifra muy lejana al 79.30% del año 1999, lo que evidencia una drástica caída en el número de beneficiarios del programa en ambos años, mas no en el número de personal apto para ingresar al programa que prácticamente se conserva para 2000 y aumenta en casi 10% para 2001.



Gráfica IV.5

Evolución del programa de estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico con relación al personal de tiempo completo en la UNISON 1995-1999

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

La composición de los beneficiarios por tipo de contrato no explica el desplome de los participantes en el programa. De nueva cuenta se presentan en el conjunto de beneficiarios personal de horas sueltas, a quienes también les afecta la disminución general, pues sólo representan menos del 1%. El grueso de la composición del este grupo seguían siendo los Maestros de Tiempo Completo y con una participación mayor a la que registraron en el programa anterior, lo que refrenda que este sector ha resultado el más beneficiado.

Cuadro IV.12
Beneficiarios del Programa De Estímulo Al Desempeño Docente Del Personal Académico por Tipo De Contrato

| AÑO | MTC | % | ITC | % | TL | % | MMT | % | MHS | % | TOTAL |
|-------------|------------|--------------|------------|--------------|-----------|-------------|------------|----------|------------|-------------|--------------|
| 2000 | 433 | 81.08 | 93 | 17.41 | 4 | 0.74 | 0 | 0 | 1 | 0.18 | 534 |
| 2001 | 430 | 81.28 | 88 | 16.63 | 6 | 1.13 | 0 | 0 | 4 | 0.75 | 529 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Asimismo, los ITC reafirman su presencia en ambos años con un ligero aumento, pero en demérito de los TL y los MMT que prácticamente desaparecen del escenario del programa

Niveles

Con una forma más sencilla de asignación del puntaje a cada criterio de ponderación, pero con más niveles, la distribución de los beneficiarios no cambió significativamente con respecto a los programas anteriores, y aunque es imposible hacer una comparación siquiera aproximada debido a la nueva estructura de los niveles, es indiscutible que los beneficiarios se distribuyen de forma muy semejante a los años anteriores.

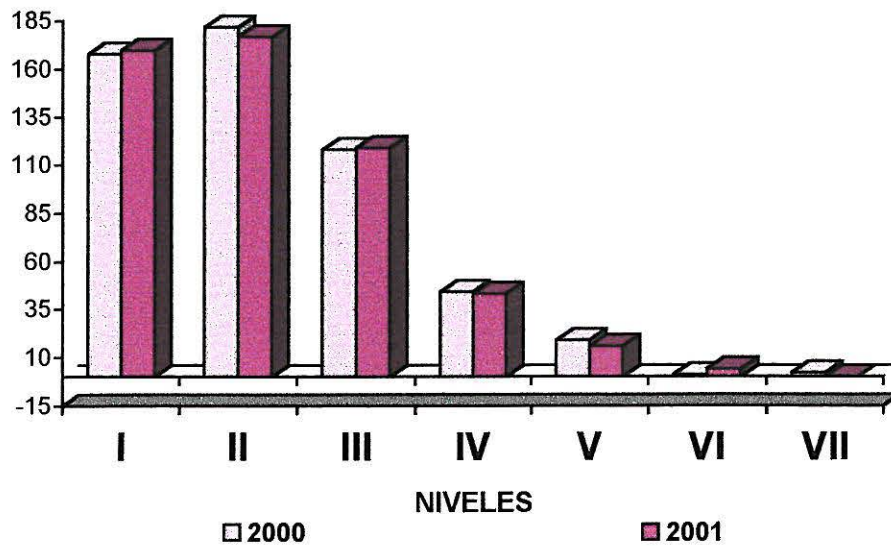
El cuadro IV.14 y la gráfica IV.6, indican claramente que los beneficiarios se distribuyen en mayor proporción en los tres primeros niveles en ambos años, lo que representó un porcentaje acumulado de casi el 90% de los beneficiarios. La flexibilidad del programa con respecto a la movilidad de los beneficiarios dentro de los niveles fue prácticamente nula.

Cuadro IV.13
Distribución general de los académicos por nivel del Programa De Estímulo Al
Desempeño Docente Del Personal Académico

| NIVEL | CANTIDAD DE BENEFICIARIOS 2000 | % | % ACUMULADO | CANTIDAD DE BENEFICIARIOS 2001 | % | % ACUMULADO |
|-------|--------------------------------|--------|-------------|--------------------------------|--------|-------------|
| I | 168 | 31.4% | | 170 | 32.1% | |
| II | 182 | 34.1% | 65.5% | 177 | 33.5% | 65.6% |
| III | 118 | 22.1% | 87.6% | 119 | 22.5% | 88.1% |
| IV | 44 | 8.2% | 95.8% | 43 | 8.1% | 96.2% |
| V | 19 | 3.6% | 99.4% | 16 | 3.0% | 99.2% |
| VI | 1 | .2% | 99.6% | 4 | .8% | 100.0% |
| VII | 2 | .4% | 100.0% | 0 | 0 | |
| TOTAL | 534 | 100.0% | | 529 | 100.0% | |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Resalta que los niveles VI y VII estén casi o totalmente vacíos, lo que indica una alta dificultad de acceso a ellos niveles, e inclusive se aprecia un periodo de des-adaptación que pudiera haberse explicado en el primer año de implementación del programa, mas no en el siguiente a que esto sucediera.



Gráfica IV.6

Distribución general de los académicos por nivel del Programa De Estímulo Al Desempeño Docente Del Personal Académico

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Igualmente, el nivel promedio alcanzado por los beneficiarios se mantiene para ambos años, pero como una ligera disminución porcentual en el año 2001.

Cuadro IV.14

Nivel promedio del Programa De Estímulo Al Desempeño Docente Del Personal Académico

| AÑO | PROMEDIO |
|------|----------|
| 2000 | 2.20 |
| 2001 | 2.18 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Las Unidades Regionales

Subsiste la desigual distribución de los académicos en las Unidades Regionales. La URC conservó casi el 85% del total de los académicos de la UNISON. Concorre a esta situación, el emparejamiento que se venía consolidando a finales de los noventa en cuanto a la planta académica de las unidades

regionales Sur y Norte y que en ésta promoción de la política se concreta, la cantidad de académicos que perdió la URS, la ganó la URN, hasta quedar con porcentajes casi iguales ambas unidades.

Cuadro IV.15
Académicos por unidad regional

| AÑO | URC | % | URS | % | URN | % | TOTAL |
|------|-------|--------------|-----|-------------|-----|-------------|-------|
| 2000 | 1,888 | 84.62 | 172 | 7.70 | 171 | 7.66 | 2,231 |
| 2001 | 1,967 | 84.60 | 181 | 7.78 | 177 | 7.61 | 2,325 |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Por el contrario, los beneficiarios del programa, presentan una distribución desigual a la de la totalidad de académicos por Unidades Regionales. Sin implicar sobresaltos, la URC mantuvo la proporción de beneficiarios de antaño, pero la URS en cambio, captó proporcionalmente de la URN lo que en términos totales perdió.

Cuadro IV.16
Beneficiarios por unidad regional

| AÑO | URC | % | URS | % | URN | % | TOTAL |
|------|-----|--------------|-----|-------------|-----|-------------|-------|
| 2000 | 464 | 86.89 | 40 | 7.49 | 30 | 5.61 | 534 |
| 2001 | 455 | 86.01 | 44 | 8.31 | 30 | 5.67 | 529 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Resultados Generales por Divisiones

Las divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud y Ciencias Exactas y Naturales, no registran cambios porcentuales reveladores en su planta académica y las divisiones restantes sólo presentaron variaciones mínimas en este aspecto en los dos años que se consideran.

Cuadro IV.17
Distribución de los académicos por divisiones
de la unidad regional centro

| AÑO | CBS | % | CEA | % | CEN | % | ING | % | CS | % | HBA | % | TOT ³⁵ |
|------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-------------------|
| 2000 | 304 | 16.10% | 238 | 12.60% | 283 | 14.98% | 241 | 12.76% | 424 | 22.45% | 244 | 12.92% | 1,888 |
| 2001 | 335 | 17.03% | 239 | 12.15% | 297 | 15.09% | 249 | 12.65% | 433 | 22.01% | 273 | 13.87% | 1,967 |

Fuente: Construido con información obtenida del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

La distribución de los beneficiarios por divisiones de la URC, supone un argumento especial. En este programa como en el anterior, la división de Ciencias Biológicas y de la Salud se mantiene como una de la más estables y la que más beneficiarios agrupa. Este amplio margen de aceptación indica que las evaluaciones se han apoyado en juicios ya adaptados por las ciencias duras, y en especial en esta división. Por lo que respecta a las restantes, en este programa experimentan variaciones porcentuales en relación al anterior.

Cuadro IV.18
Distribución de los beneficiarios por divisiones
de la unidad regional centro

| AÑO | CBS | % | CEA | % | CEN | % | ING | % | CS | % | HBA | % | TOT |
|------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|----|--------|-----|-------|-------------------|
| 2000 | 111 | 23.92% | 60 | 12.93% | 94 | 20.25% | 95 | 20.47% | 71 | 15.30% | 33 | 7.11% | 464 |
| 2001 | 102 | 22.41% | 60 | 13.18% | 100 | 21.97% | 84 | 18.46% | 70 | 15.38% | 32 | 7.03% | 455 ³⁶ |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

En términos absolutos la división de CBS es mayor que la de CEN, pero la participación de CEN en el programa de estímulos respecto de sus propios académicos es mayor que CBS para esta promoción.

³⁵ En el total se incluyen los académicos que están adscritos a Rectoría, Vicerrectoría, Secretaría General Académica y Secretaría General Administrativa que en total son 154.

³⁶ En el total se incluyen los beneficiarios que están adscritos a Rectoría, Vicerrectoría, Secretaría General Académica y Secretaría General Administrativa que en total son 7.

De la misma forma en que se ha analizado el programa de estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la UNISON, a través de varias dimensiones, para el año 2001 fue posible analizar otras variables como género, categoría y edad.

Distribución de los beneficiarios por división y género.

Así como cada división presenta diferencias en cuanto a los beneficiarios que concentra, de la misma forma sucede con la composición por género de los beneficiarios por cada división. No se trata de extrapolar la atención hacia estas categorías, pero a partir de estas variables se sientan precedentes para ver la presencia o ausencia de criterios de incorporación de mujeres, por la causa del desempeño de las actividades laborales conjuntamente con otras inherentes a su condición.

Cuadro IV.19
Composición de los beneficiarios por género

| Divisiones | % totalidad académicos mujeres | % beneficiarios mujeres | % totalidad académicos hombres | % totalidad beneficiarios hombres |
|---------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| CBS | 40.59% | 45.09% | 59.40 | 54.90% |
| CEA | 25.94% | 18.33% | 74.05 | 81.66% |
| CEN | 24.57% | 19.0% | 75.42 | 81.0% |
| INGENIERIA | 21.28% | 17.85% | 78.71 | 82.14% |
| CS | 33.48% | 28.57% | 66.51 | 71.42% |
| HBA | 52.38% | 43.75% | 47.61 | 56.25% |
| OTROS ³⁷ | 35.46% | 28.57% | 64.53 | 71.42% |
| TOTAL | 33.65% | 27.91% | 66.34 | 72.08% |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

³⁷ Vicerrectoría de la Unidad Regional Centro, Dirección de Desarrollo Académico.

En el cuadro IV.20, se presenta la composición de los beneficiarios por género, y con la excepción de HBA en todas las divisiones los hombres representan una mayor densidad en la planta académica total. Asimismo, entre los beneficiarios de la promoción 2000-2001 del programa de estímulos, en todas las divisiones la concentración de beneficiarios hombres es mayor a la de mujeres. CBS y HBA representan una distribución más homogénea en cuanto al género respecto de los valores ya indicados, pero que en mucho se debe a la misma composición por género de las divisiones. CBS resultó ser la división que tiene más mujeres que participan en el programa de estímulos, pero el caso de HBA es importante puesto que es la división con mayor porcentaje de mujeres en su planta académica, situación que no se refleja en el porcentaje de beneficiarios del programa de estímulos.

Tipo de contrato según el género

Dentro del grupo de beneficiarios de la promoción 2000-2001, el tipo de contrato según el género, reporta la misma tendencia de las divisiones, lo que no es novedoso, tomando en cuenta que así está conformada la totalidad de la planta académica de la UNISON. La masculinidad abarca las más altas cantidades por tipo de contrato, así se tiene que el 25.34% de los MTC son mujeres, al igual que el 31.81% de los ITC, y el 25% de los MHS que pudieron ingresar en el programa. Aquí también hay una excepción a lo que casi constituye una regla; el 16.66% de los técnicos académicos, son hombres, por ende, es el único tipo de contrato que podría definirse como de ocupación femenina.

Composición de los beneficiarios por categoría y género

Definitivamente este programa absorbe a los titulares ("A", "B" o "C") con un 64.3% de los beneficiarios en esta categoría, y a su vez esta categoría de titular está conformada por más del 60% de hombres.

Cuadro IV.20
Distribución de los beneficiarios por categoría y género

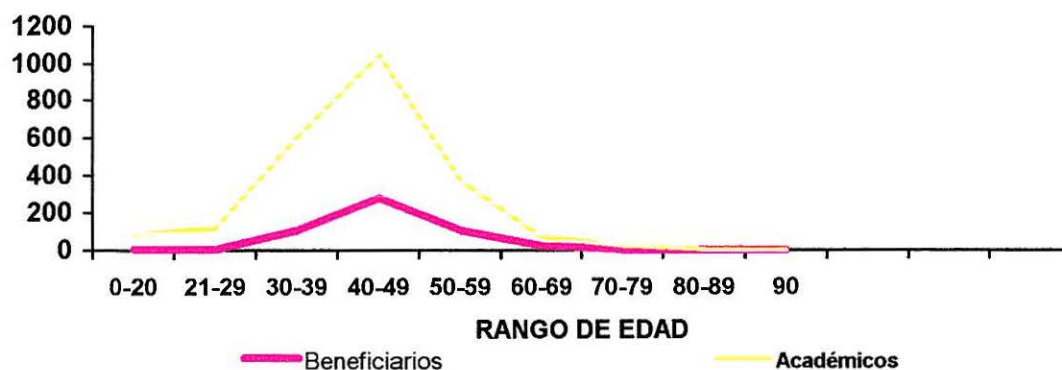
| CATEGORIA | GÉNERO | | GÉNERO | | TOTAL | % |
|------------------------------------|----------|--------|-----------|--------|-------|--------|
| | FEMENINO | % | MASCULINO | % | | |
| ASOCIADO | 43 | 30.06% | 135 | 34.97% | 178 | 33.6% |
| TA BA/GE/ES | 5 | 3.49% | 1 | 0.25% | 6 | 1.1% |
| HS A/B/N/C/D/P | 1 | 0.69% | 3 | 0.77% | 4 | .8% |
| TITULAR A/B/C/ NE ³⁸ | 94 | 65.73% | 246 | 63.73% | 340 | 64.3% |
| TOTAL | 143 | 100.0% | 386 | 100.0% | 529 | 100.0% |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Distribución de los académicos por rango de edad

En la UNISON la planta académica se encuentra en un período de maduración. La edad de los académicos se concentra, y por una muy elevada cantidad, en el rango de 40 a 49 años, que es casi el 45% de los demás rangos, y cuyo rango más próximo es el de 30 a 39 años. La edad promedio de los académicos es de 41 años, aunque las mujeres en la institución son más jóvenes que los hombres, pues tienen como promedio los 39 años, a diferencia de los hombres que cuentan con un promedio de 43 años.

³⁸ Para este dato, no se especifica a que categoría pertenece el beneficiario en la base de datos correspondiente.



Gráfica IV.7
Distribución de los académicos y beneficiarios por rango de edad³⁹

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Los beneficiarios del PEDDPA tienen una proporción más alta en el porcentaje del rango de 40 a 49 años, con un 52% y con un promedio de edad de 45 años, un tanto más elevado que el del total de los académicos. Las mujeres beneficiarias también tienen en promedio más años (43), pero menor al promedio de los hombres beneficiarios (45).

Los académicos más jóvenes se encontraban en la división de Humanidades y Bellas Artes, con 39 años en promedio, y los más maduros se concentraban en la división de Ciencias Biológicas y de la Salud. Estos casos no se repiten para los beneficiarios, pues los más jóvenes se encontraban en la división de ingeniería con 42 años en promedio y los mayores en la división de Ciencias Exactas y naturales con un promedio de 47 años de edad. Esto se

³⁹ Tanto la edad de los académicos como la de los beneficiarios se encuentra en forma original sin agruparse en rangos, pero para su mejor tratamiento como variable se agrupa en rangos de 10 años, por ser una medida más común y manejable. La gráfica presenta un rango de edad de 0 a 19 que es poco probable que pueda existir tanto para los académicos como para los beneficiarios, pues aunque ni a nivel institucional ni para el caso de la política de estímulos económicos al desempeño académico existen mínimos o máximos en edad para el ingreso, se consideran datos perdidos o capturados erróneamente.

traduce en que los beneficiarios del programa son mayores a la totalidad de académicos por división.

IV.4. El programa de estímulos al desempeño del personal docente: la declinación de la política.

Con sólo dos años de aplicación del programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la UNISON, el Colegio Académico de la institución, en sesión celebrada el 15 de noviembre de 2001, aprobó el reglamento del programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UNISON⁴⁰

De nuevo, se hace hincapié en que para la expedición del reglamento, se habían considerado tanto las experiencias registradas en la institución durante el funcionamiento del programa anterior, como las bases y lineamientos vigentes para su operación, bajo la perspectiva de un nuevo ordenamiento que armonizaba los elementos más relevantes en función de los objetivos institucionales y las características específicas de la estructura y las prácticas académicas de la Universidad (Reglamento, 2001).

En cuanto a la estructura del programa, existen pocos cambios en algunos de sus rubros básicos, pero que como veremos más adelante favorecieron un recorte de los académicos participantes del programa.

IV.4.1 Características compartidas del programa de estímulo al desempeño docente del personal académico de la UNISON y del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la UNISON.

Tanto el PEDDDPA como el PEDPD comparten sus lineamientos, así que es mucho más provechoso sólo hacer notar las diferencias entre los dos.

⁴⁰ Lo que diferencia a un título del otro, es que en la versión de 1999, se usaba el término “Estímulo” y para esta nueva versión del reglamento, se utiliza el término en plural.

El objeto, la vigencia, los criterios de ponderación, los niveles y montos y los órganos de evaluación y los procedimientos, se anexaban íntegros a los establecidos en el reglamento expedido en 1999.

Este nuevo programa estaba dirigido al personal de carrera de tiempo completo, asociados, titulares y los técnicos académicos de la UNISON, con la limitante de que estos docentes no estuvieran gozando simultáneamente de una beca PROMEP. Además, el reglamento restringía el acceso al programa de los Secretarios Generales, los Directores adscritos a las Secretarías, los Directivos que dependieran directamente de Rectoría, los Vicerrectores, los Secretarios de Unidad, los Directores de División, los Secretarios Académicos de División y los Jefes de Departamento, de la UNISON, mientras se encontraran en el ejercicio de sus funciones, pudiendo incorporarse directamente al nivel VII de la tabla de puntaje, cuando dejaran de desempeñar dicha función, de acuerdo a criterios de docencia, antigüedad y calidad expresos en el reglamento.

Los requisitos de ingreso se modificaron. Por segunda ocasión consecutiva se redujo la antigüedad al servicio de la institución como requisito de ingreso, instituyéndose en sólo un año. Pero el requisito más severo fue el de contar con el grado de maestría o el grado mínimo establecido por el PROMEP⁴¹, cuya exigencia a simple vista denota un sesgo elitista y representa una finalidad para transformar sus criterios de evaluación de lo cuantitativo hacia los de orden cualitativo. Además de cimentar una plataforma común de ingreso que relevara la competencia por recursos entre docentes con trayectorias desiguales hacia un

⁴¹ Este requisito empezará a operar hasta el año 2005, como una orientación expresa a elevar la calidad de la planta académica.

método de competencia más distributivo entre académicos del mismo nivel y categoría.

No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a la jornada y horario de trabajo, y comprobación de la falsedad de los documentos, datos y declaraciones que fundamentaran el estímulo, formaron parte de las causas de suspensión definitiva por el año fiscal al que correspondieran.

Tabla IV.7
Dimensiones de evaluación del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la UNISON

| Criterios | Indicadores | Puntaje Máximo |
|---|---|-------------------|
| Calidad y productividad del desempeño de la docencia 60% | 1.1 Docencia | |
| | 1.1.1 Escolaridad | • 90 |
| | 1.1.2 Productividad Docente | • 180 |
| | 1.2 Investigación | |
| | 1.2.1 Distinciones | • 60 |
| | 1.2.2 Publicaciones | • 100 |
| | 1.2.3 Ponencias y Conferencias en eventos académicos | • 50 |
| | 1.2.4 Proyectos académicos de investigación o creación de obra artística | • 80 |
| | 1.2.5 Patentes y otras actividades | • 80 |
| | 1.3 Tutoría a Estudiantes | |
| | 1.3.1 Tutorías | • 80 |
| | 1.3.2 Premios de prestigio nacional o internacional otorgados a estudiantes por labor realizada bajo supervisión del profesor | • 20 |
| | 1.3.3 Formación de estudiantes en proyectos de investigación | • 20 |
| | 1.3.4 Titulación de estudiantes | • 100 |
| 1.3.5 Otras actividades | • 50 | |
| 1.4 Gestión | | |
| 1.4.1 Integrante de comisiones u órganos colegiados | • 50 | |
| 1.4.2 Organización de congresos y eventos académicos | • 40 | |
| 1.4.3 Otras actividades | • 50 | |
| Dedicación a la docencia 30% | 2.1 Carga de Trabajo Docente | • 300 |
| Permanencia en las actividades de docencia 10% | 3.1 Antigüedad | • 50 |
| | 3.2 Evaluación del Jefe de Departamento | • 50 |

Fuente: Construcción propia a partir de la guía general de evaluación incluida en el reglamento del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la UNISON, 2001.

El estímulo se seguía otorgando en siete niveles, pero cambiaba la forma de asignación de puntaje total y de la puntuación en calidad por cada nivel.

Tabla IV.8
Tabla de Puntajes

| PUNTUACIÓN | PUNTUACIÓN EN CALIDAD | NIVEL | SALARIOS MÍNIMOS |
|------------|-----------------------|-------|------------------|
| 301-400 | 181-240 | I | 1 |
| 401-500 | 241-360 | II | 2 |
| 501-600 | 361-480 | III | 3 |
| 601-700 | 481-510 | IV | 4 |
| 701-800 | 511-540 | V | 5 |
| 801-950 | 541-570 | VI | 7 |
| 951-1000 | 571-600 | VII | 9 |

Fuente: Reglamento del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la UNISON

La puntuación mínima de ingreso al programa seguía siendo la misma, así como la puntuación que se debía obtener en el factor de cantidad, pero a partir del nivel III, las puntuaciones se elevaban considerablemente en las respectivas a la calidad y que formaban parte del puntaje total. Para el último nivel; se establecieron puntuaciones totales de hasta 1000 puntos, 149 más de los que se asignaban a ese mismo nivel en el programa anterior

Los montos de los estímulos continuaban ajustándose por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal, pero su pago era gravable en los términos de la Ley de impuestos sobre la Renta, a diferencia de los estímulos anteriores que estaban exentos de impuestos.

IV.4.2. Resultados de la aplicación del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la UNISON en el año 2002.

Con duros criterios de ingreso y permanencia, inició la aplicación del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la UNISON. La

adecuación de los académicos al programa había sido disminuida en el programa anterior, y con la elevación de los estándares de ingreso, tal vez lo que se buscaba era la adecuación del trabajo académico al programa.

El establecimiento

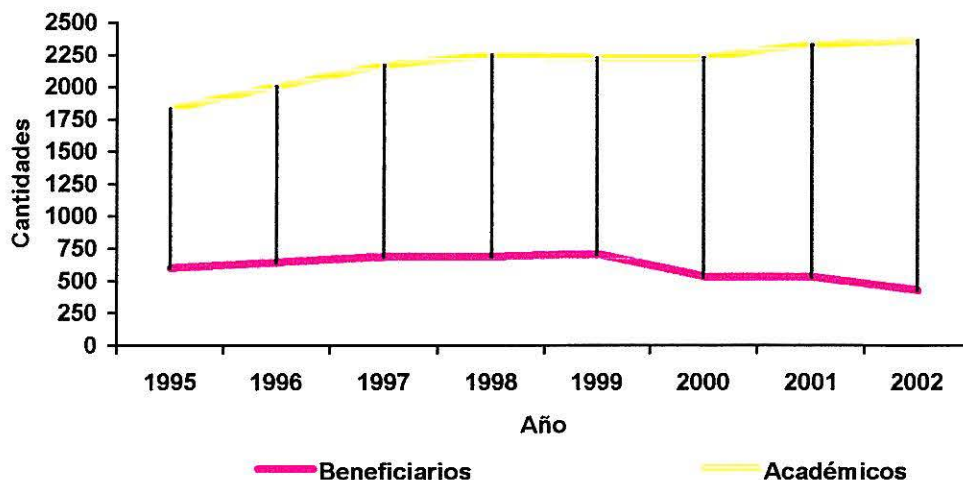
Se registró un aumento en la planta académica de la UNISON, que confirma la tendencia de crecimiento justo hasta el año que aquí se analiza, el 2002.

Cuadro IV.21
Beneficiarios por año

| Año | Total académicos | Número de Beneficiarios | % de beneficiarios |
|-------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| 2002 | 2,360 | 423 | 17.92% |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Sorprende que se presenta un incremento sostenido del personal académico a nivel institucional, y un retroceso en el número de beneficiarios del programa, con dos marcadas caídas, la primera en el periodo de transición de la promoción del reglamento de 1999 con un período estable de un año y una segunda caída en la promoción de 2001, y en los mismos períodos la planta global muestra un ligero aumento (Gráfica IV.7).



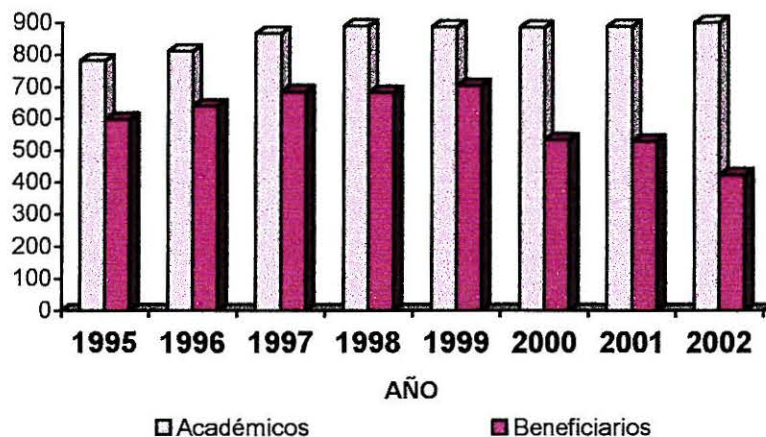
Gráfica IV.7

Relación de académicos y beneficiarios de la política de estímulos económicos al desempeño académico de la UNISON en el período 1995-2002

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

Sin la menor duda, claramente se observa que la política de estímulos siguió su propia trayectoria y de forma aislada a la institución. Es lógico pensar que si la planta académica crece, el número de beneficiarios de la política lo haga también, pero este no es el caso.

Respecto a su demanda potencial, es difícil comprender que el 58.4% del personal de tiempo completo haya optado por no ingresar al programa o bien haya sido rechazado.



Gráfica IV.8

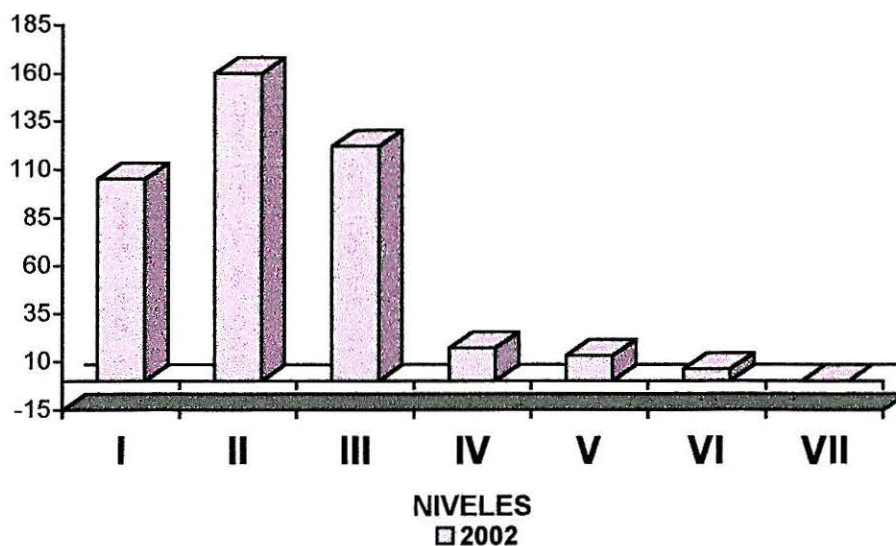
Evolución de la política de estímulos económicos al desempeño docente en la UNISON en el período 1995 a 2002

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica y del Departamento de Recursos Humanos de la UNISON.

La composición por tipo de contrato de los beneficiarios del programa era muy semejante a los años anteriores, los MTC seguían conservando el 81% del total, pero en términos absolutos, su disminución era de casi 90 beneficiarios, es decir, a los MTC fue a quienes les afectaron mayormente los ajustes del programa.

Niveles

El 37.8 % de los beneficiarios se ubicó en el nivel número II, y los tres primeros niveles concentraban un poco más del 90% de los beneficiarios.



Gráfica IV.9

Distribución general de los académicos por nivel del Programa De Estímulo Al Desempeño Docente Del Personal Académico

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Si bien el número de beneficiarios se redujo, se registró un incipiente avance en el nivel promedio para el año 2002. Dicho avance consistió en un incremento meramente porcentual al pasar de un nivel promedio de 2.18 a 2.26. Este programa no ha presentado desplazamiento o movilidad dentro de sus niveles de estímulo, pues prácticamente no existen variaciones en el nivel que ocupan los beneficiarios.

Las Unidades Regionales

Las unidades regionales mantienen las mismas proporciones observadas a partir de 1995, y planta académica mantiene su tamaño,

Cuadro IV.22
Académicos por unidad regional

| AÑO | URC | % | URS | % | URN | % | TOTAL |
|------|-------|--------|-----|-------|-----|-------|-------|
| 2002 | 1,999 | 84.70% | 189 | 8.00% | 172 | 7.28% | 2,360 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

El resultado más sorprendente, es ver que las grandes perdedoras en cuanto al nivel de adaptación de los programas de estímulos son las unidades regionales. Es el caso de la URN, que perdió dos terceras partes de beneficiarios en relación al año de 2001.

Cuadro IV.23
Beneficiarios por unidad regional

| AÑO | URC | % | URS | % | URN | % | TOTAL |
|------|-----|--------|-----|------|-----|------|-------|
| 2002 | 374 | 88.41% | 38 | 8.98 | 11 | 2.60 | 423 |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

Resultados Generales por Divisiones

Se observa que la proporción de beneficiarios por división es extraordinariamente estable, pues cada una conserva a nivel porcentual casi la misma cantidad de beneficiarios en los ocho años analizados, siendo la División de Ciencias Biológicas y de la Salud la que encabeza esta proporción.

Cuadro IV.24
Distribución de los beneficiarios por divisiones
de la unidad regional centro

| AÑO | CBS | % | CEA | % | CEN | % | ING | % | CS | % | HBA | % | TOT |
|------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|----|--------|-----|-------|-------------------|
| 2001 | 102 | 22.41% | 60 | 13.18% | 100 | 21.97% | 84 | 18.46% | 70 | 15.38% | 32 | 7.03% | 455 |
| 2002 | 80 | 21.39% | 50 | 13.36 | 93 | 24.86% | 60 | 16.04% | 50 | 13.36% | 27 | 7.21% | 374 ⁴² |

Fuente: Construido con información obtenida de la Secretaría General Académica de la UNISON.

⁴² En el total se incluyen los beneficiarios que están adscritos a Rectoría, Vicerrectoría, Secretaría General Académica y Secretaría General Administrativa que en total son 14.

Se está frente a una política que en todo momento, ajustó sus lineamientos en busca de los objetivos de calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo académico y que mantuvo un modelo ideal de lo que es el profesor universitario. Si bien los programas han sufrido reiteradas modificaciones, con la finalidad de recuperar la realidad del trabajo académico, es posible que no se haya logrado la finalidad de la política.

CONCLUSIONES

Los programas de estímulo económico al desempeño académico han entrado de lleno en la comunidad académica de la UNISON. No es posible plantearse la sola idea de la inexistencia de los estímulos al desempeño, pues al momento de su implementación, ésta política sirvió como estrategia para compensar el salario en un contexto de fuertes recortes presupuestales que tuvieron como consecuencia una fuerte caída de los salarios del personal docente y de investigación de las instituciones de educación terciaria.

La política de estímulos al desempeño académico, fue una mas de las que en materia de evaluación se impulsaron en la década de los noventa por parte del gobierno federal, pero ésta tuvo la fortuna de ser acogida en la coyuntura del cambio de gobierno estatal e implementada de acuerdo a las características propias de cada institución. Todo esto sin desatender lineamientos generales que la estructuraban.

A través de las distintas versiones de la política de estímulos en la UNISON, es posible apreciar variaciones en cuanto al objetivo, los requisitos de ingreso y permanencia, los criterios de ponderación, los niveles, montos económicos y los órganos de evaluación. En un inicio los objetivos de la política en general fueron mejorar el desempeño docente de acuerdo a la misión y objetivos de la propia institución, puesto que el programa se aplicaba desde el establecimiento e inclusive significaba una forma de desarrollo institucional que se hacía desde los académicos, pero también se incluyeron objetivos que nada tenían que ver con el desempeño de los profesores. La reforma universitaria de 1991 transformó la organización académica y para que tuviera efecto se echó mano a la política de

estímulos económicos. Así, los académicos que ingresaban al programa debían recibir evaluaciones de los Jefes de Departamento y de los Presidentes de academia, lo que propició el reforzamiento de la estructura académica y por ende la aceptación de la reforma, pero no así el objetivo central de la política.

En un proceso de elevación de los estándares académicos, la implementación de la política a nivel institucional dejó de ser un reflejo de las orientaciones generales que se marcaban a nivel federal, para constituirse en el mecanismo para alcanzar objetivos tan disímiles como opuestos a los que se formularon como esencia de la política de estímulos económicos.

Posiblemente se atendió cierta particularidad de la institución, que en ese momento fue operable acercarla al programa de estímulos e incluirla como uno más de sus lineamientos, pero que a la distancia y una vez determinadas los resultados de la implementación de la política, esta situación se antoja como una ruptura con el modelo de implementación, pues esta deja de ser el medio para lograr los objetivos formulados en la política, para convertirse en una arena política y de legitimación de asuntos políticos. Lo anterior implica un problema de pertinencia de los lineamientos establecidos para alcanzar el objetivo general de la política, pues no puede lograrse el mejoramiento del desempeño académico a través del fortalecimiento de la estructura académica de la institución.

Ahora, la evolución de la política en la institución, atiende a distintos niveles de aceptación entre las áreas de conocimiento o entre los académicos que realizan distintos tipos de funciones. Desde esta perspectiva, la política tiene criterios homogéneos de evaluación, ante la diversidad del trabajo académico de cada área, que propicia que resulten ajenos los parámetros de evaluación. Si bien,

las comisiones evaluadoras se han ceñido a orígenes divisionales, y los criterios de evaluación han evolucionado de lo cuantitativo hacia lo cualitativo, el instrumento de medición es único y preciso para evaluar todos los productos del trabajo académico. Esto favorece que se implemente un sistema de competencia más equitativo entre académicos, puesto que para el mismo período se evalúan trayectorias que parten de la misma base, que como en el caso del programa de estímulos al desempeño del personal docente, es el grado de maestría o el grado mínimo establecido por el PROMEP.

Otro resultado no es tan positivo pues la homogeneidad de criterios de evaluación repercute en las actividades propias de cada área, donde por ejemplo, aquellos docentes que no realizaban actividades de investigación, tienen que incorporar a su trabajo, una amplia gama de actividades fuera de las habituales que incide en la dispersión de sus actividades.

El resultado de absorción de académicos de estos programas indica que ha beneficiado más a unos que a otros, y después de 1999, se han caracterizado por ser excluyentes en lugar de incluyentes, separando la trayectoria de la planta académica y la del grupo de beneficiarios de la política, antaño similares. Si se atiende a la población objetivo de la política en general, se sabe que la prioridad era el personal de tiempo completo a una proporción del 30% del sector. Conforme a los resultados de la aplicación de cada programa ha quedado claro que la política se ha desarrollado en cuatro fases:

Fase I.- la génesis de la política en la institución 1990-1994.

Fase II.- la afirmación de la política 1995-1999.

Fase III.- la estabilización de la política 2000-2001.

Fase IV.- La declinación de la política 2002.

Cada fase se encuentra perfectamente delimitada y responde a lógicas diferentes de evaluación, pues son coincidentes con la emisión de nuevos programas de estímulos que le han dado continuidad a la política.

En la primera fase, la adopción de un modelo de deshomologación salarial basado en el desempeño, tuvo una buena acogida en la institución, si se toma en cuenta que esta política no es una iniciativa que haya surgido al interior de las comunidades académicas. Su principal ventaja era más que la compensación salarial, la efectividad política, pues permitía retener al grupo de académicos de tiempo completo, cancelando la negociación bilateral de los salarios con el sindicato. Los beneficiarios fueron poco a poco en aumento y a la vez se posicionó un modelo de profesionalización del académico. Podría decirse que esta fase representa un ajuste institucional a los procesos evaluativos.

En la segunda fase, se rebasan las metas propuestas a nivel federal. El programa de carrera docente del personal académico se caracteriza por un proceso de diferenciación salarial que mantuvo el porcentaje de beneficiarios por encima del 75% en el periodo de 1995 a 1999. Es aquí donde se da un proceso de adaptación a la política, pues fue el programa que más tiempo estuvo vigente en la institución. Un crecimiento equilibrado y acorde al que se daba en el total de la planta académica fue la característica principal de éste período. Fuera de lo que se podría pensar, este crecimiento del número de beneficiarios no estuvo acompañado del incremento en los niveles en que éstos se posicionaban, que es una tendencia general observada en la evaluación de programas ajenos a la institución (Arenas 1998, Canales, 2001).

Lo anterior se puede identificar con dos aspectos. Uno de ellos tiene un carácter distinto al proceso de profesionalización académica y que identifica una rutina en el proceso evaluativo, es decir, estos programas han empezado a funcionar como mecanismo para acceder a ingresos adicionales, pero no para incentivar la calidad, permanencia y dedicación en el trabajo docente. El otro aspecto considera un alto grado de rigidez para lograr transitar entre los distintos niveles de los programas. Esta fase representa un proceso de adaptación mutua, de la política y de la institución.

La tercera fase otorga un carácter sustancialmente distinto al proceso de profesionalización académica. Los criterios de valoración de las actividades variaron de un programa a otro, lo que impide que inmediatamente se dé una respuesta a los nuevos requerimientos y como consecuencia, el grupo de beneficiarios decrece considerablemente en todas las divisiones, pero aún conserva sus proporciones dentro del grupo. Se perfila un proceso de desadaptación tanto de los destinatarios de la política, como de esta misma hacia ellos.

La última fase, denominada la declinación de la política, se refiere a que los incentivos económicos resultan atractivos desde el punto de vista económico, pero difíciles de alcanzar por los criterios exigidos. En esta fase, se da un proceso de desaprovechamiento de los recursos disponibles, y que en este caso no ejerce influencia alguna la administración de las bolsas monetarias que hace la institución, aunque claro, de tener cada vez menos beneficiarios y que éstos se sitúen en los tres primeros niveles de los programas en los próximos años, serán

tan solo dos de las causas que pueden provocar el recorte de la política en la institución.

Kohn (1994), argumenta que cuando se trata de producir cambios duraderos en las actitudes y las conductas, los premios, al igual que los castigos son sorprendentemente ineficaces. La eficacia tiene que ver más con la consecución de las metas que se valoran, pues la implementación de los programas de estímulo no puede tener éxito ni fracasar si no existe alguna meta en relación con la cual pueda ser valorada. En este sentido, la variable importante dentro del estudio no es el número de beneficiarios del programa en cada año, sino qué tan cerca o lejos se está del objetivo de la política.

El efecto más importante de la política de estímulos económicos no parece estar en la consecución de sus objetivos generales, sino en la aceptación e incorporación de la evaluación entre los académicos. La rendición de cuentas dejó de ser un acto ajeno a la comunidad académica y ahora la evaluación se ha vuelto el problema a atender.

Desconocer el monto de recursos económicos que se destinan cada año al programa y el destino de los no aplicados, la integración de las comisiones, la tasa de rechazo de los aspirantes al programa, el puntaje asignado a cada actividad y su total, el registro y conteo de las actividades de los académicos sin importar la calidad de esas actividades, son los grandes problemas a atender. No existe retroalimentación, pues los programas de estímulos han arrojado errores en la definición del problema y en el logro de sus metas que inevitablemente saltan a la vista, y para lo cuál en términos generales no se han hecho modificaciones que identifiquen plenamente las limitaciones y el alcance de la política. La ausencia de

retroalimentación no permite rediseñar algunas características de la política que aparecen como una falla en la elección de los mecanismos para elevar el desempeño y que pudieran corregirse, hasta conseguir cada vez resultados más satisfactorios. La dificultad radica en que una evaluación cuyo propósito fundamental es la asignación de recursos económicos en función de los resultados que son sometidos a evaluación, no constituye realmente una herramienta útil para estimular la productividad, la calidad y el desempeño docente.

Al final, hay que recordar que se analizó una política federal que para su operación a nivel institucional requirió de la adaptación a una estructura caracterizada como un sistema flojamente acoplado, o una estructura débilmente integrada donde persiste la incertidumbre, la complejidad, la ambigüedad, la discrepancia en torno a los objetivos de las políticas y la dificultad para conseguir esos objetivos, y es en este escenario en el que la institución implementó la política de estímulos económicos al desempeño académico, lo que determinó el tipo de resultados alcanzados.

Entonces la política tiene problemas para cumplir sus objetivos, puesto que su instrumentación termina donde emerge el problema: ¿cómo hacer que los que no alcanzan los criterios de ingreso del programa o su ascenso dentro de él, lo hagan? Un problema de política pública.

Bibliografía

- Aboites, H. (1999). "La cultura de la evaluación en México y la evaluación de los académicos." En Rueda, Mario y Monique Landesmann (Coordinadores) *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?* Centro de Estudios Sobre la Universidad (CESU), México.
- Acosta, A. (1995). "Políticas públicas de educación superior y universidades en México, 1982-1992". En *Estudios sociológicos de el Colegio de México*, vol, XIII, número 38, mayo-agosto, pp.371-393.
- Acosta, A. (2000). *Estado, políticas y universidades en un período de transición*, FCE, México.
- Acosta, A. (2002). *Ensamblajes Conflictivos. Políticas públicas y reformas universitarias en México, 1982-1992, el caso de la Universidad de Guadalajara*, CUCEA, México.
- Aguilar, L. (1992). *El estudio de las políticas públicas*, Miguel Ángel Porrúa, México.
- Aguilar, L. (1992). *Problemas Públicos y agenda de gobierno*, Miguel Ángel Porrúa, México.
- Almada, I. (2000). *Breve historia de Sonora*, El Colegio de México, FCE, México.
- Altbach, P. (2002). *Educación superior privada, Perspectivas comparadas sobre la educación superior privada*, UNAM-Miguel Ángel Porrúa, México.
- ANUIES (1990). *Propuestas de lineamientos para la evaluación de la educación superior*, IX Reunión extraordinaria de la Asamblea general de la Asociación nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, julio.
- Arenas, J. (1998). *Políticas de evaluación en la comunidad académica de México, (1984-1997) el SNI y el programa del PRIDE en la UNAM*, Tesis de Maestría en sociología política, Instituto Dr. José María Luis Mora.
- Bobadilla, B. E. (2002). *Una aproximación sociológica a los investigadores de la UNISON*, Tesis de Licenciatura en Sociología, UNISON.
- Brunner, J. J. (1987). *Universidad y sociedad en América Latina*, UAM-ANUIES-SEP, México.
- Brunner, J. J. (1991). "La evaluación de la investigación científica". En *Universidad Futura*, Vol. 3, Núm 8 y 9, UAM-Azcapotzalco, México.
- Cabrero, E. (1995). *Del administrador al gerente público*, INAP, México.
- Canales, A. (2001). *La experiencia institucional con los programas de estímulo: la UNAM en el período 1990-1996*, IPN-CINVESTAV-DIE, México.
- Canales, A. (2002). "Compensar y compensar, el dilema de los programas de estímulo", en *Educación Superior: Cifras y Hechos*, número 9 y 10, julio-octubre, pp. 1-9, México: CEIICH.
- Casas, R. y M. Luna (coords.) (1997). *Gobierno, Academia, empresas en México. Hacia una nueva configuración de relaciones*, Plaza y Valdes editores, México.
- Clark, B. R. (1983). *El sistema de educación superior*, UAM-SEP-Universidad Futura, México.

- CONAEVA (1990). "Lineamientos generales y estrategia para evaluar la educación superior". En *Paedagogium. Revista mexicana de educación y desarrollo*, número 6, año 1, julio agosto, CIAP, México.
- Cordero, G. y E. Backhoff (2002). "Problemas metodológicos en la evaluación del desempeño académico asociado a los programas de estímulos", *Revista de Educación Superior*, volumen XXXI (3), número 123, julio-septiembre, ANUIES, México
- Crozier, M. y E. Friedberg (1990). *El Actor y el Sistema*, Alianza, México.
- Cyert, M. (1965). *Teoría de las decisiones económicas de la empresa*, Ed. Herrero Hermanos, México.
- De Vries, W. (1999). "El contexto internacional de políticas públicas de educación superior en México durante los años noventa: reformas en evaluación y financiamiento". En Acosta A. (coord.). *Historias paralelas. Un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México.
- De Vries, W. (2000). "La evaluación en México: una década de avances y paradojas". En *Diversidad y Convergencia. Estrategias de financiamiento, gestión y reforma de la educación superior*, UNAM, México.
- Díaz, A. (1996). "Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores". Un estudio en la UNAM, *Revista mexicana de investigación educativa*, julio-diciembre, vol 1, número 2, pp. 408-423, México.
- Didriksson A. y L. Yarzábal (1997). "El cambio de la educación superior y la cooperación internacional: las propuestas de la UNESCO". En Mungaray, A. y G. Valenti (coords.) (1999). *Políticas Públicas y Educación Superior*, Anuies, México.
- Dunn, W. N. (1994). *Public Policy Analysis. An introduction*. Prentice hall (2nd edition).
- Dye, T. R. (1995). *Understanding Public Policy*, Prentice Hall.
- Friedberg, E. (1992). *Las cuatro dimensiones de la acción organizada; Gestión y Política Pública*, Vol. II, núm. 2, México, julio-diciembre de 1992.
- García de Fanelli, A. (2000a). "Innovaciones en los mecanismo de financiamiento universitario: las experiencias de la Argentina Chile y México". En Balán J. (coord.) *Políticas de educación superior, los desafíos del futuro*, CEDES-CRIM-UNAM, México.
- García de Fanelli, A. (2000b). "Transformaciones en la política de educación superior Argentina en los años noventa" En *Revista de Educación Superior*, ANUIES, Vol. XXIX, México.
- Gil, M. (1991). *La formación del cuerpo académico 1960-1990*. Documento sobre el proyecto sobre políticas comparadas en educación superior en América Latina. El caso de México, D.F 33 pp.
- Gil, M. (1999). *Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes?*, V Congreso Nacional de Investigación Educativa, Aguascalientes, México Octubre 30 y 31-Noviembre 1 y 2, 1999.

- Grediaga R. et al. (Inédito). *Variaciones de una misma orientación general. Las políticas públicas hacia educación superior en Argentina, Brasil, Chile, México y Venezuela.*
- Grediaga, R. (2001). "Políticas públicas, educación superior y profesión académica en México. Cambios e inercias de 1980 a 2000", ponencia presentada en *Latin American Studies Association, LASA-2001, XXIII International Congress, Washington, DC, USA.*
- Ham, C. & M. Hill (1993). *The policy process in the modern capitalist state*, Harvester Wheatsheaf.
- Harmon, M. y R. Mayer (1999). *Teoría de la Organización para la administración pública*; Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Fondo de Cultura Económica, México.
- Ibarra, E. (2002a). "De la evaluación del trabajo académico al reconocimiento de las trayectorias: por un nuevo modelo de carrera académica". En *Educación Superior: Cifras y Hechos*, número 9 y 10, julio-octubre, pp. 1-9, México: CEIIH.
- Ibarra, E. (2002b). "La nueva universidad en México: transformaciones recientes y perspectivas". En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol 7, número 14, enero-abril, pp. 75-105.
- Izquierdo, M. A. (1998). "Políticas y experiencias de evaluación de académicos", en *Colección Pedagógica Universitaria*, número 30, Julio-Diciembre, pp.35-78.
- Kent, R. (1999). Cambios emergentes en las Universidades públicas ante la modernización de la educación superior". En Casanova, H. y R. Rodríguez, *Universidad contemporánea. Política y gobierno*. CESU-Miguel Angel Porrúa, México.
- Kent, R. (2000). "Reforma institucional en educación superior y reforma del Estado en México". En Balán J. (coord.) *Políticas de educación superior, los desafíos del futuro*, CEDES-CRIM-UNAM, México.
- Kent, R. y W. De Vries (1994). "Evaluación y Financiamiento de la Educación Superior en México", en *Universidad Futura*, Vol 5, Num 15, México: UAM-Azcapotzalco.
- Klinsberg, B. (1994). *El rediseño del Estado. Una perspectiva internacional*, INAP-FCE, México.
- Kohn, A. (1994). "¿Por qué no funcionan los programas de incentivos?". En *Universidad Futura*, Vol 5, Num 15, México: UAM-Azcapotzalco.
- Landau, M. D. (1997). "El ámbito propio del análisis de políticas". En Aguilar, L. (1992) *El estudio de las políticas públicas*, Porrúa, México.
- Larraín, F. y M. Selowsky (comps.) (1990). *El sector público y la crisis de la América Latina*, FCE, México.
- Lasswell, H. D. (1951). "La Orientación Hacia las Políticas". En Aguilar L. (Comp.) (1992). *El Estudio de las Políticas Públicas*, editorial Miguel Angel Porrúa, México.
- Lepe, A. y M.A. Magaña (2000). "El papel del PROMEP y su importancia como motor de la planeación y la evaluación institucional" en *Evaluación del desempeño del personal académico*, ANUIES, México.

- Levy, D. (1995). *La educación superior y el Estado en Latinoamérica. Desafíos privados al predominio público*, CESU-FLACSO-Porrúa, México.
- Ley Federal del Trabajo (2001) México ED. Delma.
- Ley Número 4, Orgánica de la UNISON* www.uson.mx
- Majone, G. (1975). "La factibilidad de las políticas sociales". En Aguilar, L. (1992). *La hechura de las Políticas*, Miguel Ángel Porrúa, México.
- Majone, G. (1997). *Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de políticas*. FCE-CNCPAP.
- Martínez, F. (2001). "Las políticas educativas mexicanas antes y después de 2001". En *Revista Iberoamericana de Educación*, número 27, septiembre-diciembre.
- Montaño, L. (1999). "La tensión burocrática. Algunas consideraciones organizacionales para el estudio del Estado", en *Vetas*, Año I, núm. 2, COLSAN.
- Moreno, P. (1991). *Crisis y modernización de la educación tecnológica en Sonora, 1980-1990*, Tesis doctoral en economía, (primera versión) México, D.F., Facultad de Economía, UNAM.
- Neave, G. (1990). "La educación bajo la evaluación estatal. Tendencias en Europa Occidental, 1986-1988", *Universidad Futura*, Vol. 2, número 5, otoño, México: UAM-Azcapotzalco.
- Neave, G. (2001). *Educación superior: historia y política. Estudios comparativos sobre la universidad contemporánea*, Gedisa, España.
- Oszlak, O. (1997). "Estado y sociedad: ¿nuevas reglas de juego?". En *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, número 9, Octubre, Caracas.
- Perrow, Ch. (1991). *Sociología de las organizaciones*, McGrawHill, México.
- Rodríguez, J. R. (1997). "Origen y desarrollo de la educación superior en Sonora". En *Estudios Sociales*, número 13, vol VIII, enero-junio de 1997, pp. 55-96, CIAD-COLSON-UNISON.
- Rodríguez, J. R. (Inédito). *Hacia la estabilidad institucional, las transformaciones de los años noventa en la Universidad de Sonora*, Hermosillo, México.
- Rodríguez, R. (1999). "La universidad latinoamericana en la encrucijada del siglo XXI". En *Revista Iberoamericana de Educación*, número 21, septiembre-diciembre.
- Rodríguez, R. (2000). "Educación superior y desarrollo en América Latina. Un ensayo de interpretación". En Balán J. (coord.) (2000) *Políticas de reforma de la educación superior y la universidad latinoamericana hacia el final del milenio*, CEDES-CRIM-UNAM, México.
- Simon, H. A. (1984). *El comportamiento administrativo: estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Buenos Aires.
- Tyack, D. y L. Cuban (1995). *En busca de la Utopía. Un siglo de reformas en las escuelas públicas*, SEP-FCE, México.
- Universidad de Sonora (1990). *Reglamento de becas al Desempeño Académico del Personal Académico de la Universidad de Sonora*, Universidad de Sonora, Hermosillo.
- Universidad de Sonora (1991). *Estatuto del personal Académico de la UNISON*. Universidad de Sonora, Hermosillo.

- Universidad de Sonora (1994). *Reglamento del Programa Carrera Docente del Personal Académico*, Universidad de Sonora, Hermosillo.
- Universidad de Sonora (1999). *Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora*, Universidad de Sonora, Hermosillo.
- Universidad de Sonora (2001). *Plan de Desarrollo Institucional 2001-2005*, www.uson.mx
- Universidad de Sonora (2001). *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora*. www.uson.mx
- Universidad de Sonora (2003). *Historia de la Universidad de Sonora*. www.uson.mx
- Universidad de Sonora, *Gaceta UNISON 1992 a 2000*.
- Weick, K. E. (1976). "Education organizations as Loosely Coupled Systems". En *Administrative Science Quarterly*, vol. 21.
- Yin, R. (1994). *Case study research. Designs and Methods*. Sage Publ.

Anexo 1

Reglamento de becas al desempeño del personal académico de la Universidad de Sonora

UNIVERSIDAD DE SONORA

2

REGLAMENTO DE BECAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACEDÉMICO DE LA
UNIVERSIDAD DE SONORA

COMISIÓN DE REGLAMENTOS
AGOSTO DE 1990

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: EL REGLAMENTO DE BECAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA ES UN INSTRUMENTO NORMATIVO QUE TIENE POR OBJETO DEFINIR LOS CRITERIOS Y MECANISMOS BAJO LOS CUÁLES LA UNIVERSIDAD DE SONORA EVALUARÁ LAS PROPUESTAS Y SOLICITUDES DE INGRESO DE SU PERSONAL ACADÉMICO AL PROGRAMA "BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO" QUE SOSTIENE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

EL PROGRAMA DE "BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO" TIENE COMO PROPÓSITOS:

- ESTIMULAR LA SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO;
- FOMENTAR LA VINCULACIÓN DE LA LABOR DOCENTE Y DE LA INVESTIGACIÓN DEL PERSONAL;
- ELEVAR LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD Y DE CALIDAD DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO;
- ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS;
- PROPICIAR LA PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LA INSTITUCIÓN.

LA EVALUACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL ACADÉMICO SERÁ LLEVADA A CABO POR LA UNIVERSIDAD DE SONORA A TRAVÉS DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO QUE ESTARÁ INTEGRADA POR PERSONAS DE RECONOCIDO PRESTIGIO ACADÉMICO. LAS EVALUACIONES REALIZADAS POR LA CEBAC SE SUSTENTARÁN EN LAS ACTIVIDADES, PRODUCTOS Y METAS ALCANZADAS POR EL PERSONAL ASÍ COMO EN LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES EFECTUADAS POR LAS ACADEMIAS CORRESPONDIENTES EN LAS UNIDADES ACADÉMICAS DE ADSCRIPCIÓN DE ACUERDO AL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PUNTAJE ANEXO AL PRESENTE REGLAMENTO.

LOS CRITERIOS PROPUESTOS PONDERAN EXPLÍCITAMENTE LOS DISTINTOS CAMPOS DE ACTIVIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO HACIENDO ÉNFASIS EN: LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO QUE EN FORMA COTIDIANA Y SOSTENIDA TENGAN LOS MIEMBROS DEL PERSONAL ACADÉMICO, LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA, DIDÁCTICA O ARTÍSTICA, LA ESCOLARIDAD Y LA FORMACIÓN COMO PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN Y EN LAS CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DE LA TRAYECTORIA DE LOS ACADÉMICOS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN.

DADO QUE UNA EVALUACIÓN REALISTA DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES O INVESTIGADORES REQUIERE INELUDIBLEMENTE DE DICTÁMENES Y OPINIONES DE LAS ACADEMIAS CORRESPONDIENTES DE SU UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN, ÉSTE REGLAMENTO CONFIERE GRAN IMPORTANCIA A LOS PLANES E INFORMES DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS QUE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL ACADÉMICO DEBEN PRESENTAR PARA SU EVALUACIÓN A LOS CONSEJOS DIRECTIVOS EN LOS TÉRMINOS QUE SEÑALA EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO EN SU TÍTULO VII. ESTO HACE NECESARIO POR OTRO LADO LA FIJACIÓN DE LINEAMIENTOS DE

DESARROLLO ACADÉMICO AL INTERIOR DE CADA UNIDAD ACADÉMICA QUE ORIENTEN Y DEN CONGRUENCIA A LOS PLANES DE ACTIVIDAD ACADÉMICA PRESENTADOS POR LOS PROFESORES O INVESTIGADORES ADSCRITOS A ÉSTA UNIDAD, COMO LO SEÑALA EL MISMO ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO. EVIDENTEMENTE ÉSTE REGLAMENTO ES UN INSTRUMENTO NORMATIVO QUE SÓLO PRETENDE DEFINIR LOS CAMPOS Y LOS MÁRGENES EN LOS CUÁLES SE DEBE DAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, DEJANDO COMO SIEMPRE A LA EXPERIENCIA Y AL CRITERIO DE QUIENES LO APLICAN EL QUE ÉSTE CUMPLA CON LOS OBJETIVOS DE ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO A LA CALIDAD U A LA LABOR CONSTANTE Y SOSTENIDA DE PROFESORES E INVESTIGADORES.

OBJETIVO;

ART. 1.- ESTE REGLAMENTO TIENE COMO OBJETIVO NORMAR LO RELATIVO A LAS BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO QUE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA A TRAVÉS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, CONCEDE AL PERSONAL ACADÉMICO DE ÉSTA.

DEFINICIONES;

ART. 2.- LA BECA AL DESEMPEÑO ACADÉMICO ES UN ESTÍMULO ECONÓMICO QUE SE OTORGARÁ AL PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA CON CATEGORÍA DE ASOCIADO Y TITULAR DE TIEMPO COMPLETO.

ART. 3.- EL PROGRAMA DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO DISTINGUE CUATRO NIVELES QUE CORRESPONDEN A DIFERENTES MONTOS ECONÓMICOS, LA BECA SERÁ CUBIERTA MENSUALMENTE:

- a) NIVEL 1; UN SALARIO MÍNIMO (30 DÍAS)
- b) NIVEL 2; UNO Y MEDIO SALARIO MÍNIMO (45 DÍAS)
- c) NIVEL 3; DOS SALARIOS MÍNIMOS (60 DÍAS)
- d) NIVEL 4; DOS Y MEDIO SALARIOS MÍNIMOS (75 DÍAS)

EL EJERCICIO DE LAS BECAS INICIARÁ A PARTIR DEL PRIMER DÍA DEL MES DE ABRIL DE CADA AÑO Y EL MONTO CORRESPONDERÁ AL SALARIO MÍNIMO GENERAL QUE RIJA PARA EL DISTRITO FEDERAL EL PRIMER DÍA DE DICHO MES. ESTE MONTO SE MANTENDRÁ DURANTE LOS DOCE MESES DE VIGENCIA DE LA BECA.

REQUISITOS PARA ASPIRAR AL PROGRAMA DE BECAS:

ART. 4.- PARA OBTENER LA BECA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE REQUIERE;

- a) SER PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA DE TIEMPO COMPLETO, TENER POR LO MENOS TRES AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN CUALQUIER NIVEL DE LAS CATEGORÍAS DE ASOCIADO Y TITULAR, SE TOMARÁ EN CUENTA LA ANTIGÜEDAD EN OTRA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

- b) PRESENTAR SOLICITUD DE BECA A LA COMISIÓN ESPECIAL DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO (CEBAC) DURANTE LOS PRIMEROS QUINCE DÍAS DEL MES DE MARZO, ANEXANDO CURRÍCULO VITAL, EL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL POSTULANTE, LOS DICTÁMENES QUE EMITAN LAS UNIDADES ACADÉMICAS CORRESPONDIENTES Y LOS DOCUMENTOS COMPROBATORIOS REQUERIDOS.
- c) LAS BECAS SON EXCLUSIVAMENTE PARA RECONOCER EL TRABAJO ACADÉMICO. PODRÁN POSTULARSE QUIENES HAGAN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O DOCENCIA Y EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS, TENDRÁN PREFERENCIA QUIENES NO PERTENEZCAN AL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES O QUIENES LABOREN EN FORMA EXCLUSIVA PARA LA UNIVERSIDAD DE SONORA.

ART. 5.- PARA LA RENOVACIÓN DE LA BECA SERÁ NECESARIO PRESENTAR UNA SOLICITUD A LA CEBAC CONJUNTAMENTE CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO PRIMERO.

ART. 6.- LOS FACTORES QUE SE EVALUARÁN DE MANERA CONCURRENTES SON:

- a) LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO QUE, EN FORMA COTIDIANA Y SOSTENIDA, MANIFIESTEN LOS PROFESORES E INVESTIGADORES. (CUARENTA POR CIENTO)
- b) LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA DIDÁCTICA, ARTÍSTICA Y OTROS, DE LOS ACADÉMICOS DURANTE SU DESEMPEÑO EN LA PROPIA INSTITUCIÓN (TREINTA POR CIENTO)
- c) EL GRADO ACADÉMICO, Y EN GENERAL, LA FORMACIÓN COMO PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN (VEINTE POR CIENTO)
- d) OTROS MÉRITOS Y CARACTERÍSTICAS RELEVANTES EN LA TRAYECTORIA DE LOS ACADÉMICOS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN (DIEZ POR CIENTO)

EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN;

ART. 7.- SE INTEGRARÁ UNA COMISIÓN ESPECIAL DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO (CEBAC) ENCARGADA DE EVALUAR, CALIFICAR, DICTAMINAR O REVOCAR SOBRE LAS BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO.

ART. 8.- LA CEBAC ESTARÁ PRESIDIDA POR EL RECTOR, Y SE INTEGRARÁ POR DIEZ PROFESORES TITULARES PERTENECIENTES A DISTINTAS UNIDADES ACADÉMICAS.

ART. 9.- EL NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO LO HARÁ EL CONSEJO UNIVERSITARIO, PUDIENDO LOS CONSEJOS DIRECTIVOS PROPONER CANDIDATOS DE SU UNIDAD.

ART. 10.- LAS FUNCIONES DE LA CEBAC SON:

- a) EVALUAR Y CALIFICAR ANUALMENTE LAS SOLICITUDES DE BECA.

- b) EVALUAR Y CALIFICAR ANUALMENTE LOS INFORMES DE ACTIVIDADES DE LOS ACADÉMICOS SUJETOS A LA BECA PARA EFECTO DE RENOVACIÓN DE LA MISMA, Y
- c) VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE REGLAMENTO.

ART. 11.- EL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE BECAS SERÁ EL SIGUIENTE;

- a) EL ASPIRANTE DEBERÁ PRESENTAR A LA CEBAC LA SOLICITUD POR ESCRITO Y LOS DOCUMENTOS JUSTIFICATORIOS CORRESPONDIENTES.
- b) LA SOLICITUD DEBERÁ CUMPLIR LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS POR EL PRESENTE REGLAMENTO Y LOS QUE DETERMINE LA CEBAC.
- c) LA CEBAC DISPONDRÁ DE UN PLAZO NO MAYOR DE TREINTA DÍAS HÁBILES, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA LÍMITE DE RECEPCIÓN DE SOLICITUDES, PARA EMITIR LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE.
- d) LA DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE LA BECA DEPENDERÁ DEL PUNTAJE OBTENIDO POR EL CANDIDATO EN LA EVALUACIÓN QUE REALICE LA COMISIÓN ESPECIAL DE BECAS, TOMANDO EN CUENTA LOS FACTORES, CRITERIOS Y ELEMENTOS ESPECIFICADOS EN EL REGLAMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO ACADÉMICO.
- e) LA RESOLUCIÓN SERÁ NOTIFICADA PERSONALMENTE Y POR ESCRITO AL INTERESADO.
- f) QUIÉN HAYA SIDO SELECCIONADO COMO BECARIO DEBERÁ MANIFESTAR POR ESCRITO SU ACEPTACIÓN DENTRO DE LOS CINCO DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA NOTIFICACIÓN.
- g) EN CASO DE INCONFORMIDAD, ÉSTA DEBERÁ PRESENTARSE POR ESCRITO EN EL MISMO PLAZO ANTE LA CEBAC. LA COMISIÓN TENDRÁ UN PLAZO DE QUINCE DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA PRESENTACIÓN PARA RESOLVER SOBRE LA INCONFORMIDAD.
- h) UNA VEZ HECHA LA SELECCIÓN LA CEBAC PRESENTARÁ A LA UNIVERSIDAD LA RELACIÓN DE BECARIOS PARA QUE ÉSTA GESTIONE LOS RECURSOS CORRESPONDIENTES ANTE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

ART. 12.- LAS BECAS SERÁN OTORGADAS POR EL GOBIERNO FEDERAL Y SE ENTREGARAN A LOS BECARIOS POR UN MECANISMO DISTINTO AL PAGO SALARIAL UTILIZADO POR LA UNIVERSIDAD.

EL NÚMERO DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO QUE SERÁN ASIGNADAS ESTARÁ LIMITADO POR LOS RECURSOS QUE, PARA ÉSTE PROGRAMA ESPECÍFICO, APORTE EL GOBIERNO FEDERAL. DICHOS RECURSOS TENDRÁN COMO LÍMITE, EL CORRESPONDIENTE A UN NÚMERO DE BECAS IGUAL AL 30% DE LAS PLAZAS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO, EN LAS CATEGORÍAS DE ASOCIADO Y TITULAR, CON TRES O MÁS AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN UN NIVEL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CONSIDERANDO PARA DICHAS BECAS UN PROMEDIO DE 1.5 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES.

DERECHOS Y OBLIGACIONES:

ART. 13.- EL BECARIO TENDRÁ LOS SIGUIENTES DERECHOS;

- a) A RECIBIR DE LA CEBAC LA INFORMACIÓN ESCRITA RELACIONADA CON SU CONDICIÓN PARTICULAR.
- b) RECIBIR EL IMPORTE DE LA BECA A TRAVÉS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA EN SU UNIDAD ACADÉMICA DE ADSCRIPCIÓN.
- c) DISFRUTAR EL AÑO SABÁTICO CONFORME A LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA SIN SUSPENSIÓN DE LA BECA.
- d) CONSERVAR LA BECA EN CASO DE CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD, SIEMPRE Y CUANDO SUS NUEVAS ACTIVIDADES TENGAN CARÁCTER ACADÉMICO.
- e) DISFRUTAR DE LA BECA EN TANTO SU ACTIVIDAD SEA SATISFACTORIA A JUICIO DE LA CEBAC
- f) DISFRUTAR DE LA BECA AL TÉRMINO DE UNA COMISIÓN ADMINISTRATIVA, EN CASO DE REINCORPORARSE A SUS ACTIVIDADES ACADÉMICAS DURANTE EL PERÍODO DE VIGENCIA PARA EL QUE FUE OTORGADA.

ART. 14.- EL SECRETARIO TENDRÁ LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES;

- a) PROPORCIONAR A LA CEBAC LOS INFORMES QUE LE SEAN SOLICITADOS.
- b) OTORGAR EL CRÉDITO A LA UNIVERSIDAD EN LOS INFORMES O TRABAJOS REALIZADOS DURANTE LA VIGENCIA DE LA BECA. LOS TRABAJOS QUE NO CUMPLAN CON ÉSTE REQUISITO NO SERÁN SUJETOS A EVALUACIÓN.

VIGENCIA;

ART. 15.- SE PODRÁ SUSPENDER EL EJERCICIO DE LA BECA POR CUALQUIERA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS:

- a) RENUNCIA. (EXPRESA A LA BECA O A LA INSTITUCIÓN)
- b) LICENCIA
- c) COMISIÓN DEL BECARIO EN UN PUESTO ADMINISTRATIVO
- d) CUALQUIER OTRA CAUSA QUE PONGA FIN A LA RELACIÓN LABORAR INSTITUCIONAL.
- e) EL INCUMPLIMIENTO DEL BECARIO EN SUS ACTIVIDADES ACADÉMICAS A JUICIO DE LA CEBAC.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

PRIMERO.- EL PRESENTE REGLAMENTO ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DE LA FECHA DE SU APROBACIÓN POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO Y POR LA COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (CONEVA)

SEGUNDO.- POR ÉSTA PRIMERA VEZ, EL PLAZO A QUE SE REFIERE EL INCISO B) DEL ARTÍCULO CUARTO DEL PRESENTE REGLAMENTO, SERÁ DE DIEZ DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA FECHA DE INICIACIÓN DE LA VIGENCIA.

TABLA DE PUNTAJES

LOS PUNTAJES ASIGNADOS A CADA ACTIVIDAD SERÁN LOS CONSIDERADOS EN LA SIGUIENTE TABLA, RESPETÁNDOSE POR UN CONJUNTO DE ACTIVIDADES LOS PUNTAJES MÁXIMOS SEÑALADOS A LA DERECHA.

S/M SEMESTRE- MATERIA
HR HORA
U/V UNIDAD O VEZ A AÑO

PUNTAJE MÁXIMO

1.- DESEMPEÑO ACADÉMICO

1.1 RESULTADOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS ESCUELAS Y UNIDADES ACADÉMICAS

80

1.1.1 REGISTRO DEL PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL CON CRONOGRAMA Y AVANCE AL 100% (DICTAMINADO DE MANERA OFICIAL POR LA ACADEMIA CORRESPONDIENTE)

10(U)

1.1.2 REGISTRO DEL PROGRAMA DE LOS CURSOS ATENDIDOS ESPECIFICANDO EVALUACIONES, LECTURAS, ASESORÍAS Y TRABAJOS A REALIZAR POR LOS ESTUDIANTES. (DICTAMINADO DE MANERA OFICIAL POR LA ACADEMIA CORRESPONDIENTE)

2 (U)

1.1.3 TIEMPO DEDICADO A ASESORÍAS EXTRACTASE. BAJO PROGRAMA Y CON DICTAMEN DE MANERA OFICIAL POR LA ACADEMIA CORRESPONDIENTE.

1(HR)

MÁXIMO DIEZ PUNTOS

1.1.4 PERMANENCIA Y ASISTENCIA DEL ACADÉMICO. (DICTAMINADO POR LA UNIDAD ACADÉMICA)
PUNTOS

MÁXIMO

5

1.2 IMPARTICIÓN DE CURSOS

60

1.2.1 FORMALES (70%)

42

A) NIVEL MEDIO SUPERIOR TERMINAL

2 S/M

B) LICENCIATURA

3S/M

C) POSGRADO

4S/M

1.2.2 NO FORMALES (30%)

18

A) ACTUALIZACIÓN

1) DISCIPLINARIA

.3(HORA)

11) PEDAGÓGICA

.3 (HORA)

B) CAPACITACIÓN

.3 (HORA)

| | |
|--|---------|
| 1.3 TITULACIÓN | 80 |
| 1.3.1 DIRECCIÓN DE TESIS (70%) | 56 |
| A) NIVEL MEDIO SUP. TERMINAL | 3 (U) |
| B) LICENCIATURA | 5 (U) |
| C) MAESTRÍA | 8 (U) |
| D) DOCTORADO | 12 (U) |
| 1.3.2 ASESORÍA DE TESIS, CURSOS DE PRETITULACIÓN Y OTRAS OPCIONES DE TITULACIÓN. | 16 |
| A) COORDINADOR CURSO DE PRETITUL. | 3 (U) |
| B) INSTRUCTOR O PROFESOR | 3 (U) |
| C) ASESORÍA DE TESIS | 2 (U) |
| D) ASESORÍA DE DISERTACIONES, TESINAS U OTRAS OPCIONES. | 2 (U) |
| 1.3.3 SINODALIAS | 8 |
| A) SINODAL | 1 (U) |
| 1.4 INVESTIGACIÓN | 60 |
| 1.4.1 DESARROLLO DE PROYECTOS (70%) | 42 |
| A) REGISTRO DE PROYECTO CON AVANCE EN CRONOGRAMA AL 100% ANUAL | 12U/V |
| 1.4.2 PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS (30%) | 18 |
| (PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y LOS RESULTADOS O PRODUCTOS DEL MISMO) | |
| A) INTERINSTITUCIONALES | 8 U |
| B) ASESORÍA DE PROYECTOS | 4 U |
| 1.5 COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN UNIVERSITARIA | 60 |
| 1.5.1 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS (70%) | 42 |
| A) DE DOCENCIA | 8 (A) |
| B) DE INVESTIGACIÓN | 8 (A) |
| C) DE POSGRADO | 8 (A) |
| D) DE PRESERVACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA CULTURA | 7.5(A) |
| 1.5.2 PARTICIPACIÓN UNIVERSITARIA (30%) | 18 |
| A) CONSEJO UNIVERSITARIO | 3.5 (A) |
| B) CONSEJO DIRECTIVO | 3.5 (A) |
| C) COMISIONES DICTAMINADORAS Y ACADÉMICAS | 3.5 (A) |
| D) JURADO CALIFICADOR EN CONCURSOS PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO | 1.5 (A) |
| 1.6 PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO | 60 |
| 1.6.1 PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE UNA NUEVA OPCIÓN (60%) | 36 |
| A) PLANES DE ESTUDIO | |
| I) NIVEL MEDIO SUPERIOR TERMINAL | 7.5 (U) |
| II) LICENCIATURA | 10(U) |
| III) POSGRADO | 4 (U) |
| 1.6.2 PARTICIPACIÓN EN LA MODIFICACIÓN (40%) | 24 |

| | |
|--|---------|
| A) PLANES DE ESTUDIO | |
| I) NIVEL MEDIO SUPERIOR TERMINAL | 6(U) |
| II) LICENCIATURA | 7.5 (U) |
| III) POSGRADO | 10(U) |
| B) PROGRAMAS DE ESTUDIO | |
| I) NIVEL MEDIO SUPERIOR TERMINAL | 1.5(U) |
| II) LICENCIATURA | 2 (U) |
| III) POSGRADO | 2.5(U) |
| | |
| 2.- PRODUCTIVIDAD (LA ACREDITACIÓN DE ESTAS ACTIVIDADES REQUIERE LA PRESENTACIÓN DE LOS PRODUCTOS) | 300 |
| 2.1 ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO | 60 |
| 2.1.1 MATERIAL ESCRITO | |
| A) NOTAS DE CURSO | 10 (U) |
| B) ACTUALIZACIÓN DE NOTAS DE CURSOS | 5 (U) |
| C) MANUAL DE PRÁCTICAS | 10 (U) |
| D) VIDEOS DE APOYO A LA DOCENCIA | 10 (U) |
| E) ELABORACIÓN DE PAQUETES COMPUTACIONALES | 10 (U) |
| F) COLABORACIÓN PERMANENTE EN COLABORACIONES CIENTÍFICAS | 8 (U) |
| G) PROTOTIPOS | 10 (U) |
| | |
| 2.2 PUBLICACIONES | 60 |
| 2.2.1 ARTÍCULOS ESPECIALIZADOS | |
| A) EN REVISTAS NACIONALES: | |
| AUTOR | 12 (U) |
| COAUTOR | 9 (U) |
| b) EN REVISTAS INTERNACIONALES: | |
| AUTOR | 17 (U) |
| COAUTOR | 12 (U) |
| c) EN BOLETINES O REVISTAS ESTATALES: | |
| AUTOR | 7 (U) |
| COAUTOR | 4 (U) |
| 2.2.2 ARTÍCULOS DE DIVULGACIÓN | |
| A) EN REVISTAS NACIONALES: | |
| AUTOR | 8 (U) |
| COAUTOR | 6 (U) |
| b) EN REVISTAS INTERNACIONALES: | |
| AUTOR | 12 (U) |
| COAUTOR | 9 (U) |
| c) EN BOLETINES O REVISTAS ESTATALES: | |
| AUTOR | 5 (U) |
| COAUTOR | 3 (U) |
| 2.2.3 LIBROS | |
| A) ESPECIALIZADOS | |
| I) AUTOR | 24 (U) |
| II) AUTOR DE CAPÍTULO | 12 (U) |

| | |
|---|---------|
| B) DIVULGACIÓN | |
| I) AUTOR | 17 (U) |
| II) AUTOR DE CAPÍTULO | 10 (U) |
| 2.3 DESARROLLO TECNOLÓGICO | 45 |
| 2.3.1 PATENTES | |
| A) COMERCIALIZADAS | 20 (U) |
| B) NO COMERCIALIZADAS | 15 (U) |
| 2.3.2 INNOVACIÓN | |
| A) DE PROCESO O DE PRODUCTO | 12 (U) |
| 2.4 CONTRATOS | 30 |
| 2.4.1 QUE GENEREN RECURSOS FINANCIEROS | 10 (U) |
| 2.5 CONGRESOS Y REUNIONES | 45 |
| 2.5.1 COORDINACIÓN (40%) | 18 (U) |
| A) LOCAL | |
| I) ORGANIZADOR | 7.5 (U) |
| II) COLABORADOR | 3 (U) |
| B) NACIONAL | |
| I) ORGANIZADOR | 12 (U) |
| II) COLABORADOR | 5 (U) |
| C) INTERNACIONAL | |
| I) ORGANIZADOR | 15 (U) |
| II) COLABORADOR | 6 (U) |
| 2.5.2 ASISTENCIA (60%) | 27 (U) |
| A) LOCAL | |
| I) CON PONENCIA PUBLICADA EN RESÚMENES O MEMORIAS | 4 (U) |
| II) PARTICIPACIÓN | 1 (U) |
| B) NACIONAL | |
| I) CON PONENCIA PUBLICADA EN RESÚMENES | 7.5 (U) |
| II) PARTICIPACIÓN | 2 (U) |
| C) INTERNACIONAL | |
| I) CON PONENCIA PUBLICADA EN RESÚMENES | 10(U) |
| II) PARTICIPACIÓN | 3 (U) |
| 2.6 CREACIÓN ARTÍSTICA | 60 |
| 2.6.1 LITERARIAS Y SIMILARES | |
| A) PUBLICACIÓN | 12 (U) |
| B) TRADUCCIÓN | 10 (U) |
| 2.6.2 OBRA PLÁTICA MUSICAL Y SIMILARES | |
| A) OBRA PROPIA | 12 (U) |
| B) COLABORACIÓN EN OBRA AJENA | 6 (U) |
| 3.- ESCOLARIDAD | 200 |
| 3.1 CARRERA TÉCNICA | 30 |
| 3.1.1 QUE REQUIERE SECUNDARIA | 20 |
| 3.1.2 QUE REQUIERE BACHILLERATO | 30 |
| 3.2 ESTUDIOS PROFESIONALES | 50 |
| 3.2.1 LICENCIATURA | 40 |

| | |
|--|------------|
| 3.2.2 LICENCIATURA (2DA. VEZ) | 10 A 50 |
| 3.3 ESTUDIOS DE POSGRADO | 80 |
| 3.3.1 ESPECIALIZACIÓN | 20 A 40 |
| 3.3.2 MAESTRÍA | 40 A 60 |
| 3.3.3 DOCTORADO | 60 A 80 |
| 3.4 CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA | .1 (HR) 20 |
| 3.5 CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL | .1 (HR) 20 |
| | |
| 4.- OTROS MÉRITOS | 100 |
| 4.1 PUESTOS ACADÉMICOS Y DE DIRECCIÓN | 30 |
| 4.1.1 COORDINADOR O DIRECTOR DE U. ACAD. | 12 (A) |
| 4.1.2 DIRECCIÓN DE DEPENDENCIA UNIVERSIT. | 12 (A) |
| 4.1.3 SUBDIRECTOR O SECRETARIO | 10 (A) |
| 4.1.4 JEFE DE CARRERA O DE DEPARTAMENTO | 5 (A) |
| 4.1.5 COORDINACIÓN DE ÁREA ADMINISTRATIVA | 3 (A) |
| 4.2 ASOCIACIÓN O SOCIEDADES A LAS QUE PERTENEZCA EN EL ÁREA DE SU ESPECIALIDAD | 20 |
| 4.2.1 NACIONALES, ESTATALES O REGIONALES | |
| A) PRESIDENTE | 15 (A) |
| B) OTRO PUESTO DIRECTIVO | 7.5 (A) |
| C) AFILIACIÓN | 1.5 (A) |
| 4.2.2. INTERNACIONALES | |
| A) PRESIDENTE | 20 (A) |
| B) OTRO PUESTO DIRECTIVO | 10 (A) |
| C) AFILIACIÓN | 2.5(A) |
| | |
| 4.3 MENCIONES HONORÍFICAS | 20 |
| 4.3.1 MENCIÓN HONORÍFICA EN EXAMEN DE LIC. | 10 (V) |
| 4.3.2 MENCIÓN HONORÍFICA EN EXAMEN DE GRADO DE MAESTRÍA | 15 (V) |
| 4.3.3 MENCIÓN HONORÍFICA EN EXAMEN DE GRADO DE DOCTOR | 20(V) |
| 4.4 DISTINCIONES ACADÉMICAS RECIBIDAS | 30 |
| 4.4.1 PREMIO INTERNACIONAL | 30 |
| 4.4.2 PREMIO NACIONAL | 24 |
| 4.4.3 PREMIO REGIONAL | 17 |
| 4.4.4 PREMIO ESTATAL | 15 |
| 4.4.5 PREMIO UNIVERSITARIO | 15 |
| 4.4.6 PROFESOR EMÉRITO | 15 |
| 4.4.7 DOCTOR HONORIS CAUSA | 30 |
| 4.4.8 RECONOCIMIENTO DE SOCIEDADES O INSTITUCIONES DEL ÁREA NACIONALES O EXTRANJERAS DE TIPO ACADÉMICO | 10(U) |
| 4.4.9 RECONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS POR ASOCIACIONES DE EGRESADOS Y OTRAS AGRUPACIONES | 3 (U) |
| 4.4.10 MIEMBRO DEL CONSEJO EDITORIAL DE REVISTAS DEL ÁREA DE ESPECIALIDAD DEL ACADÉMICO (NO GACETAS NI BOLETINES). | 6 (A) |
| 4.4.11 MIEMBRO DEL JURADO PARA ENTREGAR PREMIOS | 3 (U) |

ESTA GUÍA NO ES LIMITANTE EN NINGÚN SENTIDO, EL ASPIRANTE A LA BECA PODRÁ INCLUIR OTRAS ACTIVIDADES QUE NO ESTÉN EN EL LISTADO, LA EQUIVALENCIA LA ESTABLECERÁ LA CEBAC.

ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE PREVER LA GRAN VARIEDAD DE ACTIVIDADES QUE PUEDE DESARROLLAR EL PERSONAL ACADÉMICO, ÚNICAMENTE SE ESTABLECEN LOS INDICADORES O FACTORES MÁS GENERALES; LOS PUNTOS PARA CADA ACTIVIDAD ESPECÍFICA SERÁN ASIGNADOS POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, EN LOS RANGOS ESPECIFICADOS POR LAS PUNTUACIONES MÁXIMAS.

TODO LO NO PREVISTO EN ÉSTE REGLAMENTO, SERÁ COMPETENCIA DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE BECAS AL DESEMPEÑO ACADÉMICO.
GUIA DE FACTORES Y ACTIVIDADES A EVALUAR PARA EL OTORGAMIENTO DE LA BECA AL DESEMPEÑO ACADÉMICO. (PRIMERA APLICACIÓN)

TABLA AJUSTADA PARA OCTUBRE DE 1990, POR INICIAR SU APLICACIÓN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN.

EN CUMPLIMIENTO CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE BECAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, EL PUNTAJE DE INGRESO SERÁ:

| | | | | |
|----------|-----------------------------|---------------|----|---------|
| NIVEL 1: | 220 PUNTOS ACUMULADOS, | DE LOS CUALES | 55 | DEBERÁN |
| | CORRESPONDER AL ÚLTIMO AÑO. | | | |
| NIVEL 2: | 248 PUNTOS ACUMULADOS, | DE LOS CUÁLES | 62 | DEBERÁN |
| | CORRESPONDER AL ÚLTIMO AÑO. | | | |
| NIVEL 3: | 276 PUNTOS ACUMULADOS, | DE LOS CUÁLES | 69 | DEBERÁN |
| | CORRESPONDER AL ÚLTIMO AÑO. | | | |
| NIVEL 4: | 300 PUNTOS ACUMULADOS, | DE LOS CUÁLES | 75 | DEBERÁN |
| | CORRESPONDER AL ÚLTIMO AÑO. | | | |

NOTA : ESTA TABLA SE CONSIDERA DE CARÁCTER PROVISIONAL POR TRATARSE DE LA PRIMERA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE BECAS. A PARTIR DE LA EXPERIENCIA QUE SE ADQUIERA CON SU PRIMERA APLICACIÓN SE SOMETERÁ A LOS AJUSTES QUE SEAN NECESARIOS PARA SU APROBACIÓN DEFINITIVA.

REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ACADEMIAS DE PROFESORES O INVESTIGADORES.

- 1.- EN CADA UNIDAD ACADÉMICA O CENTRO DE INVESTIGACIÓN SE INTEGRARÁN ACADEMIAS DE PROFESORES O INVESTIGADORES.
- 2.- LAS ACADEMIAS DE PROFESORES O INVESTIGADORES SON ÓRGANOS COLEGIADOS QUE AUXILIAN AL CONSEJO DIRECTIVO O A LOS ÓRGANOS ACADÉMICOS DE GOBIERNO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS DE CARÁCTER TÉCNICO O EN LAS CUESTIONES DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON LA UNIDAD QUE CORRESPONDA.
- 3.- EL CONSEJO DIRECTIVO O EL ÓRGANO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE DEFINIRÁ EL NÚMERO Y TIPO DE ACADEMIAS QUE FUNCIONARÁN EN LA UNIDAD CORRESPONDIENTE DE ACUERDO A LAS ÁREAS O ACTIVIDADES ACADÉMICAS QUE EN ÉSA UNIDAD SE REALICEN.
- 4.- LOS PROFESORES O INVESTIGADORES DE LA UNIDAD ACADÉMICA DEBERÁN ESTAR ADSCRITOS AL MENOS A UNA ACADEMIA DE ACUERDO A SU ESPECIALIDAD O ÁREA DE TRABAJO.
- 5.- SON ATRIBUCIONES DE LAS ACADEMIAS LAS SIGUIENTES:
 - A) OPINAR Y DICTAMINAR SOBRE LOS ASUNTOS DE ORDEN ACADÉMICO QUE LES SEAN SOMETIDOS POR EL CONSEJO DIRECTIVO O EL ÓRGANO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE.
 - B) FORMULAR PROYECTOS SOBRE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO.
 - C) ELABORAR MATERIALES DE APOYO A LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS EN EL ÁREA DE QUE SE TRATE.
 - D) CONOCER Y EVALUAR LOS PROGRAMAS DE TRABAJO ANUAL DE LOS PROFESORES O INVESTIGADORES ADSCRITOS A LA ACADEMIA RESPECTIVA.
 - E) EVALUAR LOS RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS RELACIONADAS CON EL ÁREA U OBJETO DE LA ACADEMIA RESPECTIVA
 - F) ORGANIZAR EVENTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS.
 - G) RECOGER Y PUBLICAR SEMESTRALMENTE PROPUESTAS DE TESIS O DE TRABAJOS DE TITULACIÓN PARA LOS ESTUDIANTES, PLANTEADA POR LOS PROFESORES ADSCRITOS A LA ACADEMIA.
- 6.- CADA ACADEMIA ESTARÁ ENCABEZADA POR UN PRESIDENTE COMISIONADO POR EL CONSEJO DIRECTIVO, UN SECRETARIO Y TANTOS VOCALES COMO EL DECIDA EN CADA CASO. EL PRESIDENTE DEBERÁ SER UN PROFESOR O INVESTIGADOR CON CATEGORÍA DE TITULAR Y EN EL CASO DE QUE NO EXISTIERA PERSONAL DE ÉSA CATEGORÍA, EL COMISIONADO DEBERÁ POSEER LA CATEGORÍA MAS ALTA EN EL ÁREA RESPECTIVA (CUANDO NO EXISTA PERSONAL CON CATEGORÍA DE TITULAR SE COMISIONARÁ PERSONAL CON LA CATEGORÍA MAS ALTA CON AL MENOS UNA PROMOCIÓN). LAS COMISIONES QUE OTORQUE EL CONSEJO DIRECTIVO SERÁN POR UN PERIODO DE DOS AÑOS.

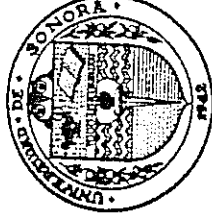
7.- CADA ACADEMIA DEFINIRÁ SU FORMA DE TRABAJO Y PRESENTARÁ ANUALMENTE UN REPORTE DE EVALUACIÓN DE SUS ACTIVIDADES.

8.- CADA ACADEMIA ELABORARÁ ANUALMENTE UN PROGRAMA DE ACTIVIDADES EN EL CUÁL SE ENMARCARÁN LOS PLANES DE TRABAJO INDIVIDUAL DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL ACADÉMICO ADSCRITO A ESA ACADEMIA.

Anexo 2

Reglamento del programa carrera docente del
personal académico

UNIVERSIDAD DE SONORA



EL SABER DE MIS HIJOS
HARA MI GRANDEZA

REGLAMENTO DEL PROGRAMA

CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO

ABRIL DE 1994

REGLAMENTO DEL PROGRAMA

"CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADEMICO"

REGLAMENTO DEL PROGRAMA

" CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADEMICO "

CAPITULO I

DE LAS BECAS

ARTICULO 1.- El presente reglamento tiene como propósito regular la operación del programa "Carrera Docente del Personal Académico", conforme a lo dispuesto por la Secretaría de Educación Pública y de acuerdo a los criterios institucionales y normatividad vigente de la Universidad de Sonora.

ARTICULO 2.- A través del programa "Carrera Docente del Personal Académico", la Universidad de Sonora otorgará la Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente, al personal académico de tiempo completo y carácter indefinido o bien que ha ocupado durante los últimos tres años una plaza de profesor de tiempo completo con carácter determinado

ARTICULO 3.- La Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente consiste en otorgar un estímulo económico a los miembros del personal académico, con el fin de revalorar y estimular el desarrollo de su carrera, así como de propiciar la permanencia, dedicación y calidad en el desempeño de sus actividades académicas

ARTICULO 4.- Para efectos de este programa se incluyera como actividades académicas las siguientes: impartir cursos dentro de los planes de estudio vigentes en la institución; impartir talleres y seminarios, atender tutorías y asesoría de tesis; proyectos de investigación que fueron dictaminados por las academias de la institución y aprobados por el Consejo Divisivo correspondiente; diseñar, producir y evaluar programas, materiales y medios didácticos; participar en la revisión, modificación, seguimiento y evaluación de planes de estudio, participación en actividades de vinculación académica, participación en cursos de formación y actualización; organizar y coordinar eventos trascendentes de apoyo a la docencia, y elaborar estudios, proyectos de investigación educativa y publicaciones científicas o de divulgación en revistas de reconocido prestigio académico.

ARTICULO 5.- Los miembros del personal académico de tiempo completo tendrán acceso al programa "Carrera Docente del Personal Académico", a través de la convocatoria que para este fin será publicada anualmente por la Universidad de Sonora, con información acerca de:

- Los objetivos del Programa
- Requisitos de ingreso
- Los criterios y procedimientos de calificación y evaluación
- Calendario para presentación de documentos.

ARTICULO 9.- El Rector dará a conocer oficialmente el monto de los recursos que se destinarán al programa.

ARTICULO 10.- El disfrute de la Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente, se iniciará en el mes de junio del año en que se otorgue.

ARTICULO 11.- La obtención de la Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente se hará por concurso y su monto dependerá de los recursos asignados por la Secretaría de Educación Pública al programa y de los recursos adicionales que la Universidad obtenga para ese fin.

ARTICULO 6.- Al solicitarse la Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente, el miembro del personal académico deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I. Estar dedicado a la docencia o a investigación de tiempo completo únicamente en la Universidad de Sonora en carreras de nivel técnico, de licenciatura, o de posgrado, con una antigüedad mínima de tres años

II. Haber presentado con oportunidad al jefe del departamento correspondiente, el programa de trabajo individual calendarizado, 15 días hábiles después de iniciado el semestre escolar, y los informes semestrales de las actividades académicas desarrolladas durante el año, 10 días hábiles después de la última fecha de exámenes ordinarios. Los jefes de Departamento acreditarán esta actividad ante el Director de División.

III. Haber dedicado al menos cinco horas-semana-mes a la impartición de asignaturas de los planes de estudios vigentes o actividades académicas equivalentes, a juicio de la Comisión Evaluadora, en cada uno de los dos semestres correspondientes al período de evaluación de que se trate.

IV. Si se tiene nombramiento de Investigador de Técnico académico o se ocupa un cargo en la Administración, haber atendido cursos regulares por al menos 3 horas-semana-mes o el tiempo de las actividades equivalentes señalado en la fracción III de este artículo

V. Presentar documentación probatoria de las actividades académicas en el año que corresponda, avalada por el presidente de la academia a la que pertenece.

VI. Aceptar los procedimientos de seguimiento y evaluación de su labor académica establecidos en este reglamento y las normas respectivas.

ARTICULO 7.- La Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente se otorgará anualmente, se podrá obtener en rebeldía a sus fines, debiéndose cumplir los requisitos y los procedimientos señalados en este reglamento.

ARTICULO 8.- Los recursos asignados a las Becas de Reconocimiento a la Carrera Docente serán aplicados como un beneficio adicional a las remuneraciones y prestaciones establecidas contractualmente, tendrán el carácter de un estímulo económico y su asignación y monto serán ajenos a toda negociación con organismos gremiales.

CAPITULO II

DE LA EVALUACION

ARTICULO 12.- Los factores en la evaluación para el otorgamiento de la beca, serán:

I. PERMANENCIA Y CARGA DE TRABAJO EN ACTIVIDADES DE ACADEMIA.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

- La antigüedad del docente en la institución y en el sistema de Educación Superior. Se asignará un puntaje acumulativo por cada año de permanencia en la docencia.
- La carga y cumplimiento de trabajo. Se asignará un puntaje, que será acumulativo, por cada hora-semana-mes comprobada, durante el periodo de evaluación.
- La actividad docente extracurricular. Talleres, seminarios, cursos extracurriculares, actividades orientadas a la formación y actualización de profesores y las acciones destinadas a la educación continua.

II. DEDICACION Y CALIDAD EN LA DOCENCIA.

Se evaluarán los siguientes rubros y actividades:

A) DESEMPEÑO EN LA ACTIVIDAD DOCENTE.

- La calidad del desempeño docente evaluada por los estudiantes
- La responsabilidad en el cumplimiento de las labores de docencia mediante juicios documentados emitidos por los jefes de departamento, coordinadores de Programa y presidentes de academia.
- La calidad de los cursos, seminarios, talleres extracurriculares, de educación continua o de formación y capacitación docente impartidos
- Distinciones, reconocimientos y promociones académicas recibidas

B) PRODUCTIVIDAD Y ACTUALIZACION DISCIPLINARIA Y PEDAGOGICA DEL PROFESOR.

- Cantidad y calidad de publicaciones académicas: libros, antologías, manuales, etc
- Cantidad y calidad de estudios e investigaciones sobre la enseñanza de la disciplina o la docencia en general.
- Cantidad y calidad de trabajos de investigación.
- Producción y elaboración de programas y materiales didácticos o educativos
- Cantidad y calidad de trabajos dirigidos para la titulación de estudiantes. Terminados y presentados.

C) FORMACION Y ACTUALIZACION DISCIPLINARIA Y PEDAGOGICA DEL PROFESOR.

- Esfuerzo del docente.
- Asistencia y acreditación de cursos, talleres o seminarios de actualización académica y profesional
- Participación en congresos y eventos académicos en la especialidad del docente.

ARTICULO 13.- La calidad de la actividad académica se valorará con base en criterios que permitan ponderar la incidencia y repercusión de la labor del profesor en la formación de los estudiantes, así como la relevancia de las tareas y productos realizados por el académico. Para la evaluación de la calidad se tomarán en cuenta los juicios documentados del jefe del departamento, coordinadores de programa, presidentes de academia y cuerpos colegiados que correspondan, según la labor docente del profesor. También se tomarán en cuenta los juicios documentados, en forma de encuestas, por parte de los estudiantes.

ARTICULO 14.- Las opiniones de los estudiantes que se considerarán para el otorgamiento de la beca, corresponderán a los alumnos pertenecientes a los grupos asignados en cada semestre al miembro del personal académico respectivo. Los instrumentos mediante los cuales se recogerá la opinión estudiantil, se aplicarán en las últimas dos semanas de clase del semestre escolar.

ARTICULO 15.- La acreditación y certificación de trabajos y actividades deberán incluir la presentación de los productos y materiales generados, o evidencia suficiente de éstos.

ARTICULO 16.- A las actividades comprendidas en cada uno de los factores a evaluar señalados en el artículo 12, se asignarán valores específicos de tal manera que su contribución a la calificación final respete las siguientes ponderaciones globales para esos factores:

| | |
|--|------------|
| PERMANENCIA Y CARGA DE TRABAJO EN ACTIVIDADES DE DOCENCIA | 15% |
| CALIDAD Y DEDICACION EN LA DOCENCIA | 85% |

CAPITULO III

DE LOS ESTIMULOS

ARTICULO 17.- La Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente se integrará por dos tipos de estímulos: un estímulo de Tipo A, de carácter permanente y no decreciente, para reconocer la permanencia y carga de trabajo en actividades de docencia, de acuerdo a los aspectos señalados en el rubro I del artículo 12; y un estímulo Tipo B, de carácter anual y diferencial, para reconocer la calidad y la dedicación en la labor docente de las actividades consignadas en el rubro II del mismo artículo.

ARTICULO 18.- Para ser beneficiario de cada uno de los estímulos, se deberá alcanzar un puntaje superior al 40% de la suma de los puntajes máximos de los rubros I y II del artículo 12. La asignación del nivel de cada estímulo será por concurso, debiéndose considerar como permanente el monto del estímulo de Tipo A obtenido en años anteriores.

ARTICULO 19.- Cada uno de los estímulos se otorgará en cuatro niveles de acuerdo a los puntajes obtenidos en la evaluación de los rubros y actividades correspondientes. Esos niveles se integrarán para cada tipo de estímulo de la siguiente forma:

NIVEL 4. Integrado por el 10% de los beneficiarios que obtuvieron el mayor puntaje en las actividades, según el tipo de estímulo de que se trate.

NIVEL 3. Integrado por el 20% de los beneficiarios, contados en orden decreciente en su puntaje después de separados los del nivel cuatro.

NIVEL 2. Integrado por el 30% del total de beneficiarios, contados en orden decreciente en su puntaje después de separados los de los niveles 4 y 3.

NIVEL 1. Integrado por el resto de los beneficiarios.

ARTICULO 20.- Los montos totales destinados a los estímulos de Tipo A y Tipo B serán iguales al 30% y al 70% respectivamente del monto total asignado anualmente al programa "Carrera Docente del Personal Académico".

ARTICULO 21.- En cada tipo de estímulo, los montos correspondientes a los niveles 2, 3 y 4 serán equivalentes al 150%, 200% y 250% respectivamente del monto del nivel 1.

ARTICULO 22.- El monto correspondiente al nivel 1 en cada tipo de estímulo, se fijará una vez conocida la evaluación final y el monto total asignado al programa en ese año.

CAPITULO IV

DE LA CATEGORIA DE PROFESOR DISTINGUIDO

ARTICULO 23.- La Universidad de Sonora abrirá, dentro del programa "Carrera Docente del Personal Académico", la categoría de Profesor Distinguido para aquellos profesores que en un periodo de seis años hayan alcanzado por cuatro ocasiones el máximo nivel en ambos tipos de estímulos.

ARTICULO 24.- El Colegio Académico podrá, a propuesta del Rector, designar Profesor Distinguido a aquellos docentes que por su trayectoria, dedicación y reconocimiento por parte de estudiantes, maestros y exalumnos merezcan tal distinción.

ARTICULO 25.- Cuando un profesor alcance la categoría de Profesor Distinguido, recibirá automáticamente cada año subsecuente los estímulos correspondientes a los máximos niveles contemplados en el programa "Carrera Docente del Personal Académico", siempre y cuando siga satisfaciendo lo señalado en el artículo 6, y en la primera parte del artículo 18.

CAPITULO V

DE LAS COMISIONES DE EVALUACION

ARTICULO 26.- En cada una de las Divisiones de las distintas unidades regionales de la Universidad, se integrará una Comisión de Evaluación, que será el órgano encargado de calificar y evaluar las solicitudes de beca a que se refiere este reglamento.

ARTICULO 27.- La Comisión de Evaluación estará integrada por un miembro del personal académico de alto nivel por cada Departamento, que haya destacado en la actividad académica, dos Jefes de Departamento y el Director de la División, quien coordinará sus actividades. Aquellos departamentos que tengan más de una carrera, podrán incluir un miembro por cada una de ellas.

ARTICULO 28.- Las Comisiones de Evaluación serán designadas por los Consejos Divisionales para un periodo de dos años.

ARTICULO 29.- Las Comisiones de Evaluación propondrán para su aprobación y registro ante la Comisión de Seguimiento del programa, las insiduales y puntuajes que se utilizarán en cada División, desglosando en actividades específicas cada uno de los rubros que contiene la guía general de evaluación emitida por la Comisión de Seguimiento del programa.

ARTICULO 30.- La Comisión de Evaluación calificará y evaluará a los participantes en el programa, apoyada en la información certificada proporcionada por los solicitantes y en los juicios documentados proporcionados por los estudiantes, los Coordinadores de Programa, los Académicos y los Jefes de Departamento.

La obtención de la evaluación de los estudiantes correrá a cargo de los Directores de División y los Coordinadores de los Programas de la División. La evaluación de Jefes de Departamento, Coordinadores de Programa y Presidentes de Academias serán recibidas por la autoridad inmediata superior a las mismas.

ARTICULO 31.- La comisión de Evaluación comunicará por escrito a los solicitantes los puntajes obtenidos en su evaluación a más tardar el 14 de Junio de cada año. Después de resueltos los casos de inconformidad, la Comisión de Evaluación entregará a la Comisión de Seguimiento, a más tardar el primer día del mes de Julio de cada año, los resultados definitivos, enlistando a los beneficiarios en orden decreciente de acuerdo al puntaje alcanzado para cada uno de los rubros generales de evaluación.

CAPITULO VI

DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

ARTICULO 32.- La Comisión de Seguimiento del programa "Carrera Docente del Personal Académico", será el órgano encargado de establecer los criterios generales de operación del mismo, así como de supervisar su cumplimiento, con base a lo establecido en este reglamento.

ARTICULO 33.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por:

- 1 El Rector, quien fungirá como su presidente.
- 2 Los Vicerrectores
- 3 El Secretario General Académico, quien fungirá como Secretario Ejecutivo
- 4 Los Directores de División.

ARTICULO 34.- La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:

- 1 Proponer las normas generales de operación del programa, los instructivos y la Guía General de Evaluación.
- 2 Organizar las acciones de evaluación y seguimiento del programa.
- 3 Emitir los dictámenes definitivos y asignar el nivel de los estímulos a los beneficiarios, en base a las evaluaciones realizadas por las Comisiones de Evaluación y a lo dispuesto en el artículo 19.
- 4 Dar a conocer la distribución de los estímulos a través de los medios de difusión de la propia Universidad y otros que juzgue convenientes.
- 5 Dictaminar sobre los casos no previstos en este reglamento.
- 6 Las demás derivadas del presente reglamento.

CAPITULO VII

DE LAS INCONFORMIDADES

ARTICULO 35.- Las inconformidades sobre la evaluación emitida por las Comisiones de Evaluación deberán presentarse por escrito ante esas Comisiones, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la entrega oficial de los resultados

ARTICULO 36.- La Comisión de Evaluación resolverá lo conducente a las inconformidades presentadas, en un término que no excederá los quince días naturales siguientes a la recepción de éstas. Sus resoluciones serán inapelables.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Aquellos académicos de tiempo completo que ingresen por primera vez o que hayan sido excluidos por la convocatoria 1993-1994, podrán incluir la documentación probatoria de sus actividades desarrolladas durante el período 1993-1994.

SEGUNDO. Las Comisiones de Evaluación tendrán la facultad de definir los períodos de aceptación de Programas de Trabajo Individual y calendario, así como de los informes semestrales de actividades del personal académico, para la convocatoria 1994-1995 del Programa de la Carrera Docente del Personal Académico.

| GUIA DE EVALUACION DE LA CARRERA DOCENTE | |
|---|----------------------|
| FACTORES | PUNTUACIONES MAXIMAS |
| I.- <u>PERMANENCIA Y CARGA DE TRABAJO EN ACTIVIDADES ACADEMICAS</u> | 30 |
| ANTIGÜEDAD DEL DOCENTE EN LA INSTITUCION Y EL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR. Puntaje acumulativo por cada año de permanencia en la docencia. Un punto por año. | 20 |
| CARGA DE TRABAJO DEL DOCENTE Puntaje acumulativo por cada hora-semana-mes de actividad docente en el aula. Un punto por h-s-m. | 15 |
| IMPARTICION DE CURSOS, SEMINARIOS, TALLERES EXTRACURRICULARES, DE EDUCACION CONTINUA O DE FORMACION Y ACTUALIZACION DE PROFESORES | 5 |
| II - <u>DEDICACION Y CALIDAD EN LA DOCENCIA</u> | 170 |
| A) DESEMPEÑO EN LA ACTIVIDAD DOCENTE | 80 |
| CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE Evaluada por los Estudiantes. | 40 |
| RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE DOCENCIA Documentos de evaluación por el Jefe del Departamento, Coordinador de Programa y Presidente de Académia. | 45 |
| CALIDAD DE CURSOS, SEMINARIOS, ETC. EXTRACURRICULARES, DE EDUCACION CONTINUA O DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE IMPARTIDOS | 5 |
| DISTINCIONES, PROMOCIONES Y RECONOCIMIENTOS ACADEMICOS | 5 |

B) PRODUCTIVIDAD ACADEMICA DEL PROFESOR

Los documentos de evaluación de este aspecto deberán ser emitidos por la Academia correspondiente del Departamento.

50

CANTIDAD Y CALIDAD DE PUBLICACIONES ACADEMICAS: ARTICULOS, LIBROS, ANTOLOGIAS, MANUALES, ETC.

10

CANTIDAD Y CALIDAD DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOBRE LA ENSEÑANZA DE LA DISCIPLINA O LA DOCENCIA EN GENERAL.

10

CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJOS DE INVESTIGACION.

20

PRODUCCION Y ELABORACION DE PROGRAMAS Y MATERIALS DIDACTICOS O EDUCATIVOS.

10

CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJOS DIRIGIDOS PARA LA TITULACION DE ESTUDIANTES, TERMINADOS Y PRESENTADOS

15

C) FORMACION Y ACTUALIZACION

40

ESCOLARIDAD DEL DOCENTE

30

ASISTENCIA Y ACREDITACION DE CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS DE ACTUALIZACION ACADEMICA Y PROFESIONAL.

5

PARTICIPACION EN CONGRESOS Y EVENTOS ACADEMICOS EN LA ESPECIALIDAD DEL DOCENTE

5

GUIA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LOS ALUMNOS

PROFESOR: _____

MATERIA: _____

CARRERA: _____

SEMESTRE: _____

INSTRUCCIONES: Con objeto de asegurar una correcta información que nos pueda conducir al mejoramiento de la enseñanza, le pedimos que emita su opinión sobre el desempeño de su profesor, de acuerdo con las cuestiones que más abajo se especifican anotando dentro del cuadro el número que corresponda según la escala que se presenta. Los números tienen los valores siguientes:

0. Muy deficiente 1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno (a) 4. Excelente

- 1. CLARIDAD CON QUE EL PROFESOR DA A CONOCER EL PROGRAMA DE LA MATERIA Y SU IMPORTANCIA EN EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA.
- 2. CORRESPONDENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE LA CLASE CON EL CONTENIDO DEL PROGRAMA.
- 3. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DEL PROFESOR AL INICIAR Y TERMINAR LA CLASE.
- 4. COMUNICACION Y RESPETO DEL PROFESOR CON LOS ALUMNOS.
- 5. CLARIDAD DEL PROFESOR EN LA EXPOSICION DE LOS TEMAS DEL PROGRAMA DE LA MATERIA.
- 6. DOMINIO QUE EL PROFESOR MUESTRA DE LA MATERIA.
- 7. DEDICACION DEL PROFESOR EN LABORES DE ASESORIA EXTRA CLASE A ESTUDIANTES.
- 8. HABILIDAD CON QUE EL PROFESOR ESTIMULA LA PARTICIPACION EN CLASE Y EL USO DE LA BIBLIOGRAFIA DEL CURSO.
- 9. IMPARCIALIDAD DEL PROFESOR AL CALIFICAR.
- 10. CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DEL MAESTRO EN LA REVISION Y ENTREGA DE EXAMENES, TRABAJOS Y TAREAS.

SUMA

LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL MAESTRO ASIGNADA POR CADA ALUMNOS, SERA IGUAL A LA SUMA DE LOS VALORES MARCADOS.

COMENTARIOS ADICIONALES: _____

**GUIA PARA LA EVALUACION DE LA RESPONSABILIDAD
Y DEDICACION DEL DOCENTE POR EL
COORDINADOR DE PROGRAMA**

PROFESOR: _____

DEPARTAMENTO: _____

SEMESTRE: _____

INSTRUCCIONES: Con el objeto de considerar la opinión del Coordinador de Programa respecto a la responsabilidad y desempeño académico del profesor, anote en el cuadro a la derecha de cada una de las cuestiones enlistadas, el número que corresponda de acuerdo a su apreciación personal.

Los números tienen los valores siguientes.

0 Muy Deficiente 1 Deficiente 2. Bueno (a) 3 Excelente

1. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PROFESOR EN EL TRABAJO.
2. CALIDAD DE LA PARTICIPACION ACADEMICA DEL PROFESOR EN EL PROGRAMA DE LA LICENCIATURA O POSGRADO.
3. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO SEMESTRAL DEL PROFESOR.
4. NIVEL DE PARTICIPACION DEL PROFESOR Y DISPONIBILIDAD PARA COLABORAR EN COMISIONES Y PROYECTOS DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA O POSGRADO.
5. CONTRIBUCION DEL PROFESOR A LA SUPERACION ACADEMICA DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA O POSGRADO.

SUMA

LA EVALUACION GLOBAL SE OBTENDRA MEDIANTE LA SUMA DE LOS VALORES ANOTADOS EN CADA REACTIVO.

**GUIA PARA LA EVALUACION DE LA RESPONSABILIDAD
Y DEDICACION DEL DOCENTE POR EL
PRESIDENTE DE LA ACADEMIA**

PROFESOR: _____

DEPARTAMENTO: _____

ACADEMIA: _____

SEMESTRE: _____

0. Muy Deficiente 1. Deficiente 2. Bueno (a) 3. Excelente

INSTRUCCIONES: Con el propósito de considerar la opinión del Presidente de la Academia respecto a la responsabilidad y desempeño académico del Profesor adscrito a la misma, anote en el cuadro colocado a la derecha de las cuestiones enlistadas, el número que corresponda de acuerdo a su apreciación personal.

1. ASISTENCIA PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PROFESOR EN REUNIONES DE LA ACADEMIA.
2. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE LA ACADEMIA
3. DOMINIO Y CONOCIMIENTO DEL PROFESOR DE LA RAMA DE SU ESPECIALIDAD.
4. PRODUCTIVIDAD ACADEMICA DEL PROFESOR.
5. CONTRIBUCION DEL PROFESOR A LA SUPERACION DE LA ACADEMIA

SUMA

**GUIA PARA LA EVALUACION DE LA RESPONSABILIDAD
Y DEDICACION DEL DOCENTE POR EL
JEFE DE DEPARTAMENTO**

PROFESOR: _____

DEPARTAMENTO _____

SEMESTRE _____

INSTRUCCIONES: Con el objeto de considerar la opinión del Jefe de Departamento respecto a la responsabilidad y desempeño académico del profesor, anote en el cuadro a la derecha de cada una de las cuestiones enlistadas, el número que corresponda de acuerdo a su apreciación personal

Los números tienen los valores siguientes.

0 Muy Deficiente 1. Deficiente 2. Bueno (a) 3 Excelente

1. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PROFESOR EN EL TRABAJO.
2. RESPONSABILIDAD DEL PROFESOR EN LA ENTREGA DE SU PLAN DE TRABAJO APROBADO POR LA ACADEMIA, ASI COMO PROYECTOS E INFORMES ACADEMICOS.
3. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO SEMESTRAL DEL PROFESOR.
4. NIVEL DE PARTICIPACION DEL PROFESOR, DISPONIBILIDAD PARA COLABORAR EN COMISIONES, PROYECTOS Y PROGRAMAS DEPARTAMENTALES.
5. CONTRIBUCION DEL PROFESOR A LA SUPERACION ACADEMICA DEL DEPARTAMENTO EN EL QUE TRABAJA.

SUMA

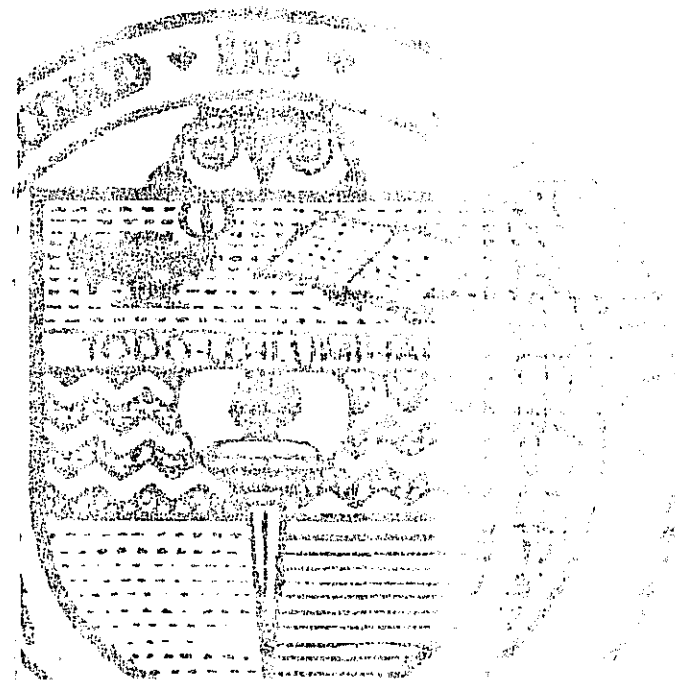
LA EVALUACION GLOBAL SE OBTENDRA MEDIANTE LA SUMA DE LOS VALORES ANOTADOS EN CADA REACTIVO.

Anexo 3

Reglamento del programa de estímulo al desempeño docente del personal académico de la Universidad de Sonora



*Reglamento del "Programa de
Estímulo al Desempeño Docente
del Personal Académico"
de la Universidad de Sonora*



FE DE ERRATAS

La página 20 en el punto 1.5 dice "sólo se acreditan trabajos acreditados..."

Debe decir: "sólo se acreditan trabajos **publicados**" ...

INDICE

| | |
|---|----|
| Exposición de Motivos | 4 |
| Antecedentes | 4 |
| Objetivos y alcance | 6 |
| Procedimientos de Evaluación | 7 |
| Capítulo I Disposiciones Generales | 9 |
| Capítulo II De los estímulos | 10 |
| De la vigencia de los estímulos | 11 |
| Capítulo III Requisitos de ingreso y permanencia | 11 |
| Suspensión del estímulo | 13 |
| Criterios básicos de evaluación | 13 |
| De las Comisiones de Evaluación | 13 |
| De la Comisión Institucional de Revisión | 15 |
| De la Comisión de Seguimiento | 15 |
| De las inconformidades | 17 |
| Transitorios | 17 |
| Anexo 1 | 19 |
| Anexo 2 | 24 |
| Anexo 3 | 25 |
| Anexo 4 | 26 |

Exposición de Motivos

La actividad docente constituye la función sustantiva de mayor extensión dentro de las actividades que realiza la Universidad de Sonora. La práctica, ordenada por nuestra Ley Orgánica, de formar y capacitar profesionales, científicos y técnicos que satisfagan las necesidades del desarrollo económico, social y político del estado y del país, requiere para su eficaz realización de un ejercicio cuidadoso, comprometido y responsable de la docencia universitaria. Los profesores que cumplen cabalmente estos objetivos y que realizan esfuerzos adicionales para ofrecer una docencia innovadora y de alto nivel académico, enaltecen a nuestra Universidad y merecen, por tanto, el más amplio reconocimiento y estímulo.

La labor de enseñar constituye una de las actividades más nobles y elevadas que puedan realizarse en una comunidad. Del maestro se espera una actitud de permanente actualización en su campo de conocimiento, un compromiso inalterable con sus alumnos y la institución que lo cobija y una capacidad de transmitir actitudes positivas hacia aquéllos que depositan en él la confianza de su formación profesional y de su futuro como persona y como sujeto activo de la vida social. Es por ello que, asociadas a su alto valor, la labor magisterial conlleva una gran responsabilidad social y un gran esfuerzo y compromiso individual. La Universidad de Sonora tiene en su profesorado a su más importante activo y la garantía del atesoramiento, preservación, transmisión y generación del conocimiento y los saberes que las más variadas áreas y disciplinas de la ciencia, la técnica, el arte y la cultura han generado a lo largo de los siglos y siguen generando en la actualidad.

Es por ello que, con el propósito de compensar, reconocer y estimular la calidad, la dedicación y la permanencia en el trabajo docente, la Universidad de Sonora, a través de su máximo órgano colegiado de carácter académico, aprueba el presente Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico.

Antecedentes

Como inicio del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico puede considerarse el anuncio, en la XXIII reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, en febrero de 1990, por parte del ejecutivo federal, de la creación de un fondo especial para establecer un estí-

mulo económico, denominado Becas al Desempeño Académico, a favor del personal docente de las instituciones públicas de educación superior.

El Programa de Becas al Desempeño Académico operó en nuestra institución, mediante comisiones académicas dictaminadoras, sujeto a una serie de lineamientos establecidos por las instituciones federales encargadas de la asignación de los recursos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), comunicados a las instituciones educativas a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica.

A partir de 1993, el programa de estímulos se transforma en el llamado Programa de Carrera Docente y las instancias federales, a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica, comunican a las instituciones públicas los ajustes realizados a dicho programa y los nuevos lineamientos y recomendaciones tendientes a mejorar su aplicación, tanto en su normatividad como en mecanismos y sistemas de evaluación, para la cual se propició la participación de instancias colegiadas de evaluación.

En el marco de los lineamientos generales establecidos por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las instituciones adscritas al programa establecerían sus reglamentos para operación del mismo, tomando en consideración sus propios planes de desarrollo y características particulares, con la recomendación de que tanto los reglamentos como los sistemas de evaluación no adquieran un carácter definitivo y puedan ser revisados y modificados periódicamente, con el fin de incorporar las experiencias de nuevas promociones.

En nuestra institución, el Programa de Carrera Docente funcionó con base en un reglamento expedido por la Rectoría en agosto de 1992. Dicho reglamento, si bien incorporaba los lineamientos generales del programa federal, presentaba el inconveniente de no reconocer algunas modalidades de las prácticas docentes y académicas específicas de la Universidad, además de no haber sido objeto de revisión, análisis y aprobación por parte de ningún órgano colegiado.

Durante la vigencia del reglamento citado, diversos sectores del personal académico plantearon inquietudes en torno a la necesidad de revisar y adecuar dicho reglamento a las condiciones específicas de la práctica docente en la institución, lo que motivó diversos intentos de adecuación, así como algunos ajustes en los procedimientos de operación, sin que llegara a consolidarse un nuevo reglamento aprobado por el Colegio Académico.

Paralelamente, las bases del programa federal estaban siendo objeto de sucesivos ajustes, motivados por los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en abril de 1994, mismos que fueron reformados en abril de 1997. El programa pasó a denominarse Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico.

Los nuevos lineamientos establecen criterios generales, tanto para la aplicación de los recursos como para los mecanismos de evaluación y asignación de los estímulos. Con ese marco de referencia y tomando en cuenta sus características específicas, cada institución debía establecer su particular procedimiento para la implementación del programa.

Al expedir el presente reglamento, el Colegio Académico ha considerado tanto las experiencias registradas en nuestra institución durante el funcionamiento de este programa, como las bases y los lineamientos vigentes para su operación, bajo la perspectiva de un nuevo ordenamiento que armonice los elementos más relevantes en función de los objetivos institucionales y las características específicas de la estructura y las prácticas académicas de la Universidad.

Este instrumento normativo sustituye al expedido con anterioridad para regular los estímulos a la enseñanza en la Universidad, y viene a consolidar las bases normativas de un programa cuyos montos tienden a ser incrementados en beneficio del profesorado universitario. La aprobación del instrumento que hoy se presenta está precedida por una serie de consultas realizadas en diferentes momentos y, aunque no recoge la totalidad de las sugerencias y opiniones vertidas, armoniza las más pertinentes y reconoce las diferentes prácticas académicas y docentes que se realizan en nuestra institución. Por lo tanto, este cuerpo normativo es superior al que abroga, no sólo desde el punto de vista formal, sino también por su contenido y amplitud, tanto en su conjunto de normas como en la guía de evaluación que lo acompaña.

Objetivos y alcance

El programa de estímulos se establece como un Concurso Anual de Méritos que favorece la práctica docente integral y el cumplimiento de la misión de la Universidad de Sonora. Busca por ello:

a). Estimular al Personal de Carrera de Tiempo Completo cuyo desempeño resulte de notable valor para la Universidad de Sonora, con miras a elevar la calidad de la docencia y consecuentemente de la preparación de profesionales competitivos, íntegros y con espíritu humanista.

b). Reafirmar la trascendencia del papel de todo aquel académico que con su talento, dedicación y responsabilidad en sus tareas docentes eleve el prestigio académico de la Universidad de Sonora.

c). Reconocer a los académicos que destinan de manera especial y preferente su tiempo y capacidad para el cumplimiento de la labor docente, contribuyendo con dedicación clara y profesionalismo sobresaliente a la superación intelectual y a la formación de valores humanísticos en los estudiantes universitarios.

d). Alentar que los investigadores dediquen tiempo a la actividad docente y que los mejor preparados y con mayor formación coadyuven significativamente en la formación de nuevos profesionales.

e). Extender y arraigar en el seno de la institución una cultura de la evaluación, como una práctica sana y un elemento indispensable para la permanente superación y mejoramiento del trabajo académico.

Procedimientos de Evaluación

En el diseño de los procedimientos y mecanismos de evaluación del programa, el Colegio Académico ha procurado favorecer e inducir el fortalecimiento de los cuerpos académicos y de las academias como instancias básicas del quehacer académico de la Universidad, así como la consolidación del modelo divisional y departamental de nuestra actual estructura académica.

El programa trata de impulsar la práctica académica que integra docencia, investigación y difusión. En materia de docencia se reconoce de manera particular la enseñanza frente a grupo y se estimula la interacción entre el docente y sus estudiantes, otorgando valor al sistema de tutoría personalizada. En materia de investigación se reconoce y destaca el diseño y ejecución de proyectos registrados y sancionados en instancias que apoyan la investigación.

En materia de extensión y difusión se reconoce una amplia gama de publicaciones, ya sea que representen aportaciones originales al conocimiento o tengan un carácter de divulgación, así como la organización de eventos académicos de distintas modalidades, entre los cuales destacan eventos consolidados de amplia cobertura que realiza nuestra institución y a los que se les reconoce explícitamente el carácter de Congresos, independientemente del nombre con el cual se les identifique.

Con el fin de reconocer la importancia fundamental de las academias en el diseño y la evaluación de los procesos académicos y en particular en promover la efectividad y la actualización de la práctica docente, se les confiere a éstas la función de calificar uno de los requisitos de ingreso y realizar una evaluación del desempeño de los solicitantes. Además, al ponderar las actividades acreditables para evaluación, se procuró alentar la labor de los Presidentes de Academia como especialmente importante para el funcionamiento de dicho órgano académico.

Además de la evaluación de las academias, se toman en cuenta las evaluaciones de los estudiantes y del Jefe de Departamento, con el propósito de contar con una amplia variedad de criterios para ponderar más adecuadamente el desempeño académico.

Para asegurar por una parte el conocimiento directo de las actividades que se evalúan y por otra la homogeneidad en la aplicación de criterios, así como la transparencia de todo el proceso, existirán tres instancias de evaluación: las Comisiones Divisionales, la Comisión de Revisión y la Comisión de Seguimiento.

En las Comisiones de Evaluación, designadas por los Consejos Divisionales, se incorporan varios aspectos novedosos que tienden a mejorar su labor. La inclusión en ellas de un integrante externo de reconocido prestigio profesional y académico tiende a garantizar la interacción y el intercambio de criterios y experiencias con otras instituciones, así como a favorecer la transparencia del proceso de evaluación.

De modo similar, la inclusión de dos miembros de otras divisiones favorece el intercambio y la búsqueda de homogeneidad entre las diversas divisiones que conforman la Universidad. Por otra parte, se ha procurado establecer un sistema de renovación escalonada de los miembros de las comisiones, con la finalidad de que no se pierda la continuidad y la experiencia en el funcionamiento global de dichas comisiones.

Otro aspecto novedoso en el presente reglamento es la creación de una nueva instancia, la Comisión Institucional de Revisión, con el objeto de otorgar mayor seguridad al procedimiento de evaluación y contar con una instancia intermedia que mantenga una posición de permanente estudio, análisis y revisión de los procesos de evaluación en los respectivos ámbitos divisionales y pueda hacer observaciones y recomendaciones a las Comisiones de Evaluación, así como elevar a la Comisión de Seguimiento propuestas y sugerencias tendientes a mejorar permanentemente los procedimientos y mecanismos de evaluación.

El reglamento contiene además una previsión para que se incorporen al Programa los profesores con categoría de Docente de Carga Completa y considera la disposición de la Universidad para conseguir recursos adicionales que beneficien al personal académico no incluido en este Programa.

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

ARTICULO 1.- El presente Reglamento tiene el propósito de regular la operación del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, de acuerdo con la normatividad y los criterios institucionales vigentes en la Universidad de Sonora, y considerando los lineamientos que para este efecto emitan las Secretarías de Educación Pública y la de Hacienda y Crédito Público.

ARTICULO 2.- El Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico, tiene como objetivos generales:

- I. Reconocer y estimular la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo, de los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo en la Universidad de Sonora.
- II. Promover la integración de las actividades docentes, con las de investigación y extensión, en el trabajo que desempeña el Personal de Carrera de Tiempo Completo de la Universidad de Sonora.
- III. Incorporar al Personal de Carrera de Tiempo Completo en el desarrollo de las políticas y programas institucionales.
- IV. Fortalecer la estructura académica de la Universidad de Sonora.
- V. Evaluar las actividades propias de la Universidad de Sonora en las que participa el docente.

ARTICULO 3.- Los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo de la Universidad de Sonora tendrán acceso al Programa a través de la convocatoria que para este fin se publicará dentro de las dos primeras semanas del primer período escolar del año correspondiente.

ARTICULO 4.- Los recursos asignados al Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora se

aplicarán como beneficio independiente a las remuneraciones y prestaciones establecidas contractualmente; por lo tanto, no forman parte del salario, no implican ni afectan en ningún sentido ninguna otra prestación y no estarán sujetos a ningún tipo de negociación con organismos sindicales o de otro tipo.

ARTICULO 5.- El estímulo al desempeño docente del personal académico, se obtendrá mediante concurso y su monto dependerá de los recursos que se gestionen y obtengan de la Secretaría de Educación Pública para este Programa y/o de los recursos adicionales que la Universidad pudiera asignar a este fin.

CAPITULO II

De los estímulos

Definición de los estímulos.

ARTICULO 6.- El estímulo al desempeño docente del personal académico, consistirá en un beneficio económico que propicie mayor calidad, productividad, dedicación y permanencia del Personal de Carrera de Tiempo Completo en la Universidad de Sonora.

ARTICULO 7.- El nivel y monto del estímulo dependerá del puntaje y calificación que cada aspirante logre en su evaluación, de acuerdo con los criterios, elementos y factores establecidos en la Guía General de Evaluación.

ARTICULO 8.- El estímulo se pagará hasta donde alcancen los recursos asignados al programa, dando preferencia al Personal de Carrera de Tiempo Completo que obtenga en la evaluación mayor puntaje y calificación, siguiendo los parámetros que se establecen en la tabla del artículo 9. Para poder participar en el concurso se deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 14 de este Reglamento y obtener por lo menos 301 puntos en la evaluación.

ARTICULO 9.- El estímulo se otorgará en siete niveles, conforme a la siguiente tabla:

| PUNTUACION | PUNTUACION MINIMA EN PROD. Y CALIDAD EN EL DESEMP. DE LA DOCENCIA | NIVEL | SALARIOS MINIMOS |
|------------|---|-------|------------------|
| 301 | 180 | I | 1 |
| 401 | 240 | II | 2 |
| 501 | 300 | III | 3 |
| 601 | 360 | IV | 4 |
| 701 | 420 | V | 5 |
| 801 | 480 | VI | 7 |
| 851 | 510 | VII | 9 |

ARTICULO 10.- El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente se hará cada 1ero. de abril.

ARTICULO 11.- El pago del estímulo se hará mediante cheque bancario y en nómina especial, con una periodicidad bimestral.

De la vigencia de los estímulos

ARTICULO 12.- La vigencia del estímulo será de un año fiscal a partir del 1ero. de abril de cada año.

ARTICULO 13.- Los académicos que se encuentren con licencia para realizar estudios de posgrado o disfrutando de su Período Sabático no podrán ingresar al programa, salvo que se trate de evaluar actividades realizadas antes del inicio de dicha licencia.

El académico que ingrese al programa en el período previo al de una licencia para estudios de posgrado o año sabático, conservará el estímulo obtenido en la evaluación respectiva hasta el final del período para el que fue evaluado.

CAPITULO III

Requisitos de ingreso y permanencia.

ARTICULO 14.- Son requisitos de ingreso al Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico:

- I. Ser personal académico de carrera de tiempo completo en la Universidad de Sonora, en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, con una antigüedad de, al menos, dos años al servicio de la Institución bajo este tipo de contratación.
- II. Cumplir plenamente con la jornada de trabajo y las obligaciones en la Universidad de Sonora y no dedicar más de ocho horas semanales a actividades externas a la Universidad de Sonora.
- III. Haber impartido al menos un promedio de cuatro horas-semanales durante el período que se evalúa.
- IV. Entregar el programa de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas durante el semestre anterior, bajo el siguiente procedimiento:
 - a) El solicitante entregará ante la Academia correspondiente, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del inicio del semestre, el programa individual y el informe de actividades del semestre anterior. Las Academias procederán a sesionar ex profeso dentro de los siguientes quince días naturales para analizar y comentar los programas e informes recibidos.
 - b) La Academia emitirá evaluación en acta de cada uno de los programas individuales e informes recibidos en un plazo que no exceda de los tres días hábiles siguientes de celebrada la sesión. El acta de la sesión deberá ser firmada por el Presidente de Academia y por lo menos tres de sus integrantes, y será turnada al Jefe de Departamento.
 - c) El Jefe de Departamento turnará las actas de evaluación de las Academias, dentro de los siguientes cinco días hábiles, a la Comisión de Evaluación del Programa Docente. El Jefe de Departamento incluirá su evaluación razonada del trabajo de las Academias. En caso de incumplimiento, la Comisión de Evaluación requerirá al Jefe de Departamento para que entregue las actas correspondientes en un plazo perentorio.
- V. Cumplir con la jornada de trabajo para la que fue contratado por la Universidad de Sonora. Para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Jefe de Departamento.
- VI. Haber participado en actividades académicas extracurriculares organizadas por la División y/o el Departamento de adscripción.

Suspensión del estímulo

ARTICULO 15.- En caso de que exista licencia sin goce de sueldo por un período mayor de 6 meses, se suspenderán los beneficios del estímulo por el tiempo que dure la licencia.

ARTICULO 16.- Son causas de suspensión del estímulo por el resto del período anual correspondiente:

- I. La terminación del programa por parte de la Secretaría de Educación Pública.
- II. La separación definitiva de la Universidad de Sonora, derivada de renuncia, jubilación o pensión o por cese dictaminado por los tribunales laborales competentes.
- III. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo declarado por la instancia correspondiente.

Criterios básicos de evaluación.

ARTICULO 17.- Los criterios de evaluación a partir de los que se deberán derivar los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones de la Guía General de Evaluación, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

- I. La calidad y productividad del desempeño de la docencia (60%).
- II. La dedicación a la docencia (30%).
- III. La permanencia en las actividades de docencia (10%).

DE LAS COMISIONES DE EVALUACION

ARTICULO 18.- En cada una de las Divisiones de la Universidad se integrará una Comisión de Evaluación que será el órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al Programa a que se refiere este Reglamento.

ARTICULO 19.- Las Comisiones de Evaluación serán designadas por el Consejo Divisional correspondiente y tendrán una duración de dos años.

ARTICULO 20.- Las Comisiones de Evaluación se integrarán de la siguiente manera:

- I. Dos miembros del personal de alto nivel académico por departamento.
- II. Un invitado externo de reconocido prestigio profesional y académico, nombrado por el Consejo Divisional.
- III. Dos miembros del personal de alto nivel académico, nombrados por otras divisiones de la Universidad, quienes permanecerán en esa comisión específica solamente un año y serán sustituidos por otros representantes. Estos miembros no podrán participar en el período correspondiente en una división por más de un año. Los miembros de las comisiones designados por otras divisiones deberán ser rotados anualmente.

ARTICULO 21.- La Comisión de Evaluación tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Nombrar de entre sus miembros al presidente y al secretario de la misma en la primera reunión del período correspondiente.
- II. Seleccionar las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento y en la convocatoria respectiva.
- III. Evaluar las solicitudes que cumplan con los requisitos del presente Reglamento y de la convocatoria, apoyándose en la Guía General de Evaluación (anexo 1) y en los siguientes documentos:
 - a) Documentos proporcionados por los solicitantes, certificados de acuerdo con la Guía General de Evaluación.
 - b) Evaluación por parte de los estudiantes (anexo 2).
 - c) Evaluación de la Academia correspondiente de acuerdo a lo establecido en el Artículo 14, fracción IV, inciso "b" de este Reglamento (anexo 3).
 - d) Evaluación del Jefe de Departamento en cuanto a asistencia y permanencia en el cumplimiento de labores de docencia (anexo 4).
- IV. Entregar a la Comisión Institucional de Revisión los resultados obtenidos para su revisión.
- V. Comunicar por escrito los resultados de la evaluación en forma personal y en el lugar de trabajo a los solicitantes una vez dictaminados

por la Comisión de Seguimiento. En el caso de los solicitantes no aceptados se indicarán las causas de origen. En el caso de los solicitantes aceptados, se informará el puntaje obtenido en cada uno de los rubros evaluados y, si procede, el nivel asignado.

DE LA COMISION INSTITUCIONAL DE REVISION

ARTICULO 22.- La Comisión Institucional de Revisión será integrada de la siguiente forma:

- I. Un miembro por cada División de la Universidad de Sonora, nombrados por la Comisión de Seguimiento.
- II. Los miembros de esta comisión, deberán haber formado parte de una Comisión Evaluadora del Programa de Estimulo al Desempeño Docente del Personal Académico, y formar parte del personal de más alto nivel académico.

ARTICULO 23.- La Comisión Institucional de Revisión tendrá como objetivo:

- I. Recibir los documentos enviados por la Comisión de Evaluación.
- II. Revisar mediante el método de muestreo los expedientes correspondientes.
- III. Asegurar que el proceso de evaluación haya cumplido con las etapas previstas en este Reglamento y en la convocatoria respectiva.
- IV. Hacer las observaciones y sugerencias correspondientes en aquellos casos que lo requieran, y enviar dichas observaciones y sugerencias a la Comisión de Evaluación para su notificación.
- V. Enviar a la Comisión de Seguimiento los expedientes para la dictaminación respectiva.
- VI. Enviar el dictamen a la Comisión de Seguimiento con las observaciones correspondientes de los expedientes revisados.

DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

ARTICULO 24.- En la Universidad de Sonora se integrará una Comisión de Seguimiento, de carácter permanente, que será la instancia encargada de

vigilar el Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de acuerdo con los criterios establecidos en este Reglamento.

ARTICULO 25.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por:

- I. El Rector, quien fungirá como su presidente.
- II. El Secretario General Académico, quien fungirá como Secretario Ejecutivo y presidirá las reuniones de la comisión en ausencia del Rector.
- III. Los Vicerrectores.
- IV. Los Directores de División.

ARTICULO 26.- La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de la normatividad establecida en este Reglamento.
- II. Aprobar la convocatoria del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico.
- III. Revisar y dictaminar los resultados enviados por las comisiones previstas en este Reglamento.
- IV. Comunicar a las Comisiones de Evaluación los resultados de la revisión y el dictamen.
- V. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación.
- VI. Resolver sobre los casos no previstos en este Reglamento y proponer al Colegio Académico los cambios o adecuaciones que se consideren necesarios a este Reglamento.
- VII. Establecer las bases para la planeación y desarrollo del programa de estímulos.
- VIII. Resolver, en definitiva, los casos de inconformidad que se reciban por parte de solicitantes y comunicar por escrito a los mismos las determinaciones correspondientes.
- IX. Nombrar a los miembros de la Comisión Institucional de Revisión.
- X. Resolver los conflictos que se presenten entre la Comisión de Evaluación y la Comisión Institucional de Revisión.
- XI. Las demás derivadas del presente Reglamento.

DE LAS INCONFORMIDADES

ARTICULO 27.- Las inconformidades sobre la revisión y evaluación emitida por las Comisiones de Evaluación deberán presentarse por escrito ante la Comisión de Seguimiento dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la entrega oficial de los resultados. Dicha inconformidad deberá contener el ofrecimiento de pruebas y los alegatos que la justifiquen.

ARTICULO 28.- La Comisión de Seguimiento resolverá lo conducente a las inconformidades presentadas, en un término que no excederá los diez días hábiles siguientes a la recepción de éstas. Sus resoluciones serán inapelables.

TRANSITORIOS

PRIMERO: El presente Reglamento entrará en vigor a los diez días naturales siguientes a su publicación en la Gaceta de la Universidad.

SEGUNDO.- El presente Reglamento abroga cualquier lineamiento, disposición, reglamento o acuerdo que con anterioridad a éste se haya aplicado para la operación del Programa de Carrera Docente del Personal Académico.

TERCERO.- Este estímulo incluye al Personal Académico "Docente de Carga Completa", atendiendo ello al lineamiento 1.1 de la Secretaría de Hacienda de fecha 1ro. de abril de 1997.

CUARTO.- La Universidad de Sonora podrá establecer los parámetros o requisitos para que gocen del estímulo a que se refiere este Reglamento miembros del personal docente distintos a los aquí mencionados, recurriendo a las fuentes de financiamiento reconocidas para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

QUINTO.- Los procedimientos y criterios de evaluación consignados en el presente Reglamento se aplicarán en su totalidad a partir de la convocatoria correspondiente al año 2000 del Programa de Estímulo al Desempeño Docente del Personal Académico de la Universidad de Sonora.

SEXTO.- Por esta única ocasión, la mitad de los integrantes de las Comisiones de Evaluación serán designados por un año.

SEPTIMO.- Por esta única ocasión y para los efectos de la evaluación a que se refiere este programa, para el período que corresponde al año 2000, se tomará en cuenta la documentación del periodo 99-1 y 99-2.

Aprobado por el Colegio Académico en sesión celebrada los días 3, 4 y 9 de junio de 1999.

ANEXO 1 GUIA DE EVALUACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE DESGLOSE Y PUNTUACIÓN DE ACTIVIDADES

| FACTORES | | PUNTUACIONES MAXIMAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----------------------|----------------------|------------------------|----|------------------------|----------------------|--------------|--|-----------------|---|----|---------------|----|-----------------------------|----------------------|-----------------|--|----|--|----|--------------|----|---|---|----|--|----|---|-------------------------------|--|--------------------------|--|------------------------|--|
| 1.- PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN LA DOCENCIA | | 600 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. DISTINCIONES ACADÉMICAS RECIBIDAS POR EL DOCENTE (NO POR ANTIGUEDAD) | | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Acreditación: Dictamen de la comisión, institución, organismo o asociación de reconocido prestigio de la disciplina del docente.</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">PREMIO INTERNACIONAL</td> <td>PRIMER LUGAR</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>SEGUNDO LUGAR</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>TERCER LUGAR</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">PREMIO NACIONAL</td> <td>PRIMER LUGAR</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>SEGUNDO LUGAR</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>TERCER LUGAR</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">PREMIO REGIONAL</td> <td>PRIMER LUGAR</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>SEGUNDO LUGAR</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>TERCER LUGAR</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">INSTITUCIONAL (interno) (Premio anual Art. 55 Ley Orgánica)</td> <td>PREMIO ANUAL DE EXCELENCIA ACADÉMICA</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>PREMIO ANUAL DE PROFESOR O INVESTIGADOR DISTINGUIDO</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">DISTINCIONES</td> <td>INTERNACIONALES ENTRE 30 Y 50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>NACIONALES ENTRE 20 Y 50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>REGIONAL ENTRE 10 Y 30</td> <td></td> </tr> </table> | | | PREMIO INTERNACIONAL | PRIMER LUGAR | 70 | SEGUNDO LUGAR | 50 | TERCER LUGAR | 30 | PREMIO NACIONAL | PRIMER LUGAR | 50 | SEGUNDO LUGAR | 30 | TERCER LUGAR | 20 | PREMIO REGIONAL | PRIMER LUGAR | 30 | SEGUNDO LUGAR | 20 | TERCER LUGAR | 10 | INSTITUCIONAL (interno) (Premio anual Art. 55 Ley Orgánica) | PREMIO ANUAL DE EXCELENCIA ACADÉMICA | 50 | PREMIO ANUAL DE PROFESOR O INVESTIGADOR DISTINGUIDO | 30 | DISTINCIONES | INTERNACIONALES ENTRE 30 Y 50 | | NACIONALES ENTRE 20 Y 50 | | REGIONAL ENTRE 10 Y 30 | |
| PREMIO INTERNACIONAL | PRIMER LUGAR | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | SEGUNDO LUGAR | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TERCER LUGAR | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREMIO NACIONAL | PRIMER LUGAR | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | SEGUNDO LUGAR | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TERCER LUGAR | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREMIO REGIONAL | PRIMER LUGAR | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | SEGUNDO LUGAR | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TERCER LUGAR | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INSTITUCIONAL (interno) (Premio anual Art. 55 Ley Orgánica) | PREMIO ANUAL DE EXCELENCIA ACADÉMICA | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PREMIO ANUAL DE PROFESOR O INVESTIGADOR DISTINGUIDO | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DISTINCIONES | INTERNACIONALES ENTRE 30 Y 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | NACIONALES ENTRE 20 Y 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | REGIONAL ENTRE 10 Y 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2. ELABORACIÓN O EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE REFORMA CURRICULAR Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE NUEVOS PLANES DE ESTUDIO Y DISEÑO DE PROGRAMAS DE ASIGNATURAS. | | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Acreditación: Se acreditarán proyectos que hayan concluido en su totalidad, durante el período a evaluar, mediante su presentación, así como el acta de la sesión de el Colegio Académico en que se aprobó la Reforma Curricular. Para proyectos de evaluación de programa: presentar el proyecto final y el acta del Consejo Divisional. Constancia de nombramiento en la comisión respectiva, para ambos casos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PROYECTO</th> <th>GRADO DE PARTICIPACIÓN</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">NUEVO PLAN DE ESTUDIOS</td> <td>COORDINACIÓN GENERAL</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">REFORMA DE PLAN DE ESTUDIOS</td> <td>COORDINACIÓN GENERAL</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS*</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE ESTUDIOS</td> <td>COORDINACIÓN GENERAL</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | PROYECTO | GRADO DE PARTICIPACIÓN | | NUEVO PLAN DE ESTUDIOS | COORDINACIÓN GENERAL | 70 | MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO | 50 | PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS | 20 | | | REFORMA DE PLAN DE ESTUDIOS | COORDINACIÓN GENERAL | 30 | MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO | 20 | PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS* | 15 | | | EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE ESTUDIOS | COORDINACIÓN GENERAL | 30 | MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO | 20 | PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS | 10 | | | | | |
| PROYECTO | GRADO DE PARTICIPACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NUEVO PLAN DE ESTUDIOS | COORDINACIÓN GENERAL | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| REFORMA DE PLAN DE ESTUDIOS | COORDINACIÓN GENERAL | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS* | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE ESTUDIOS | COORDINACIÓN GENERAL | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MIEMBRO DE LA COMISIÓN CURRICULAR CON NOMBRAMIENTO | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>*Dentro de las Actividades Específicas se tomarán en cuenta la elaboración de programas de asignatura y adecuaciones de nuevos planes de estudio.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1.3 TRABAJOS DIRIGIDOS PARA LA TITULACIÓN DE ESTUDIANTES.

Acreditación: Copia del acta de examen profesional y certificación del Jefe de Departamento o de la academia correspondiente, especificando el examen final y copia de la portada del trabajo de titulación.

| ACTIVIDAD | OBRA | NIVEL | |
|-----------|---|--------------|----|
| DIRECCIÓN | TESIS | DOCTORADO | 50 |
| | | MAESTRÍA | 35 |
| | | LICENCIATURA | 25 |
| | REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL | LICENCIATURA | 10 |
| ASESORIA | TESIS | DOCTORADO | 30 |
| | | MAESTRÍA | 20 |
| | | LICENCIATURA | 15 |
| | REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL | LICENCIATURA | 5 |
| | TRABAJO ESCRITO DE CURSOS DE TITULACIÓN | LICENCIATURA | 5 |
| SINODALIA | TESIS | DOCTORADO | 15 |
| | | MAESTRÍA | 10 |
| | | LICENCIATURA | 5 |
| | REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL | LICENCIATURA | 3 |
| | TRABAJO ESCRITO DE CURSOS DE TITULACIÓN | LICENCIATURA | 3 |

70

1.4 PRODUCCIÓN Y ELABORACIÓN DE MATERIALES DIDACTICOS O EDUCATIVOS. (MANUALES, PAQUETES COMPUTACIONALES Y CUADERNOS DE TRABAJO)

Acreditación: Presentación del material concluido y formalmente editado y publicado, el cual deberá tener correspondencia con el programa de asignatura que corresponda. Deberá presentar acreditación de la academia correspondiente.

| OBRA | AUTOR | |
|---------------------|-------------|----|
| PRODUCCIÓN ORIGINAL | AUTOR | 30 |
| | COLABORADOR | 10 |
| ACTUALIZACIÓN | AUTOR | 15 |
| | COLABORADOR | 5 |

70

1.5 PUBLICACIONES RELACIONADAS CON LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

Acreditación: Sólo se acreditan trabajos acreditados y que sean del área de desempeño docente del solicitante. Se requiere la presentación del producto terminado donde se especifique: fecha de publicación, datos del editor, volumen, sección, capítulo, etc.

| LIBROS | | |
|-----------------------------------|------------------------|----|
| TÉCNICO, CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO | INTERNACIONAL | 70 |
| | NACIONAL | 50 |
| | EDITORIAL UNISON | 40 |
| DIVULGACIÓN | INTERNACIONAL | 50 |
| | NACIONAL | 40 |
| | EDITORIAL UNISON | 30 |
| TRADUCCIONES | TRADUCCIÓN | 40 |
| ARTÍCULOS | | |
| CON ARBITRAJE | INTERNACIONAL | 25 |
| | NACIONAL | 15 |
| SIN ARBITRAJE | INTERNACIONAL | 12 |
| | NACIONAL | 8 |
| | INSTITUCIONAL (UNISON) | 5 |

70

| CAPÍTULO DEL LIBRO | |
|--------------------|----|
| INTERNACIONAL | 15 |
| NACIONAL | 10 |
| EDITORIAL UNISON | 5 |

1.6 REGISTRO OFICIAL SOBRE DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA
Acreditación: Constancia avalada por la instancia legalmente facultada para expedir los registros o certificados correspondientes. Sólo se acreditarán trabajos relacionados con el área del desempeño docente o de investigación del solicitante.

| | |
|--|----|
| Registro Oficial de Patentes (registro de SECOFI o equivalente a nivel nacional) | 70 |
|--|----|

70

1.7 ESCOLARIDAD DEL DOCENTE
Acreditación: Documentos legalmente expedidos que certifiquen el nivel de estudio obtenido por el solicitante, siempre y cuando el posgrado corresponda a las líneas disciplinarias del área de conocimiento y/o la práctica docente.

| | |
|-----------------|----|
| DOCTORADO | 70 |
| MAESTRÍA | 40 |
| ESPECIALIZACIÓN | 20 |

70

1.8 PROYECTOS ACADÉMICOS DE INVESTIGACIÓN
Acreditación: Con financiamiento externo, informe formal anual de la institución que avale el producto. Con financiamiento interno: informe anual aprobado por la instancia que corresponda.

| | |
|--|----|
| PROYECTO APROBADO Y FINANCIADO POR INSTANCIAS NACIONALES O INTERNACIONALES DE FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO. | 60 |
| PROYECTO A REALIZARSE CON FINANCIAMIENTO EXTERNO MEDIANTE CONVENIOS CON ORGANISMOS EXTERNOS NACIONALES O INTERNACIONALES. | 40 |
| PROYECTOS APROBADOS EN LAS INSTANCIAS INTERNAS DE LA UNISON | 30 |

70

1.9 PRODUCTIVIDAD EN DISCIPLINAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES.
Actividades de Creación original registradas ante la Dirección de Registro de Autor o en los casos que sea factible, certificada por el Consejo Divisional.
Acreditación: Presentación del producto.

| | |
|-------|----|
| autor | 25 |
|-------|----|

70

1.10 CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EVALUADA POR LOS ESTUDIANTES
Promedio del puntaje otorgado por los estudiantes en las materias impartidas en cada uno de los períodos escolares que abarca la evaluación.

40

1.11 RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE DOCENCIA:
Puntaje global, otorgado por la academia respectiva, a través de las guías de evaluación correspondiente, según lo establece al artículo 14, fracción IV, inciso b.

40

1.12 PARTICIPACIÓN COMO PONENTE EN CONGRESOS O EVENTOS ACADÉMICOS DE LA ESPECIALIDAD DEL DOCENTE.
Acreditación: Constancia de participación, indicando nombre, lugar y fecha de realización del evento, así como publicación del resumen o memoria.

40

| | | | |
|--|----|----|--|
| INTERNACIONAL | 10 | | |
| NACIONAL | 6 | | |
| LOCAL | 3 | | |
| CONFERENCIA POR INVITACIÓN | 2 | | |
| 1.13 PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN. Acreditación: Presentación del producto o constancia que acredita la actividad realizada. | | 25 | |
| AUTOR | 3 | | |

2. DEDICACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

| | | | |
|---|----|-----|--|
| 2.1 CARGA DE TRABAJO DOCENTE Seis puntos por cada hora adicional al promedio de 4 horas/semana/mes establecida en la fracción III del art. 14 de carga. Acreditación: Copia de la hoja de carga docente registrada por la Dirección de Recursos Humanos, previo cotejo con la Dirección de Servicios Escolares. | 70 | 300 | |
|---|----|-----|--|

| | | | |
|--|----|--|--|
| 2.2 CURSOS, DIPLOMADOS, SEMINARIOS, TALLERES EXTRACURRICULARES, DE EDUCACIÓN CONTINUA O DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE IMPARTIDOS. Eventos impartidos con duración igual o mayor a diez horas. Acreditación: Constancia oficial de impartición de curso expedida por el Director de División o el Secretario Académico, de acuerdo a los Criterios para la Formulación y Aprobación de Planes y Programas de Estudio. Cuando son instituciones externas, presentar constancia de la institución y el convenio o acuerdo con la Universidad de Sonora. | 70 | | |
|--|----|--|--|

| CURSOS IMPARTIDOS | |
|-------------------|--------------------|
| POSGRADO | 1.00 POR CADA HORA |
| LICENCIATURA | 0.75 POR CADA HORA |
| TÉCNICO | 0.50 POR CADA HORA |

| | | | |
|---|----------------------------------|--|--|
| 2.3 TUTORIA PERSONALIZADA A ESTUDIANTES. | 40 | | |
| BECA AYUDANTÍA O EQUIPARABLE CON FINANCIAMIENTO EXTERNO Acreditación: constancia del Consejo Divisional e informe final. | 8 puntos por alumno por semestre | | |
| SERVICIO SOCIAL Acreditación: constancia del Coordinador del programa de Servicio Social e informe final. | 6 puntos por alumno por semestre | | |
| TUTORIA PERSONALIZADA A ESTUDIANTES Acreditación: constancia del Jefe de Departamento e informe avalado por alumno. | 3 puntos por alumno por semestre | | |

| | | | |
|---|--------------------|--------------------------|----|
| 2.4 ORGANIZACIÓN DE CONGRESOS O EVENTOS ACADÉMICOS DE LA ESPECIALIDAD DEL DOCENTE Acreditación: Constancia expedida por el responsable del evento, indicando nombre, lugar y fecha de realización, así como publicación del resumen o memoria. | 40 | | |
| CONGRESO (MEMORIA IN EXTENSO) | COMITE ORGANIZADOR | INTERNACIONAL** | 30 |
| | | NACIONAL | 20 |
| COMISIONES DE APOYO | | REGIONAL / INSTITUCIONAL | 10 |
| | | INTERNACIONAL | 6 |
| | | NACIONAL | 4 |
| | | REGIONAL / INSTITUCIONAL | 2 |
| CICLO DE CONFERENCIAS, SIMPOSIUM, COLOQUIO, ETC. (MEMORIA IN EXTENSO) | COMITE ORGANIZADOR | INTERNACIONAL | 15 |
| | | NACIONAL | 10 |
| | | REGIONAL / INSTITUCIONAL | 8 |

| | | |
|---------------------|--|---|
| COMISIONES DE APOYO | INTERNACIONAL | 3 |
| | NACIONAL | 2 |
| | REGIONAL / INSTITUCIONAL | 1 |
| | **Coparticipación técnica, académica y financiera de institución extranjera. | |

| | | | |
|--|----|--|--|
| 2.5 CARGOS, COMISIONES Y RESPONSABILIDADES ACADÉMICAS HONORÍFICAS Acreditación: Presentar oficio de nombramiento por la autoridad competente dependiendo del tipo de actividad que se desea acreditar. Se acreditarán en el nivel correspondiente, cargos y comisiones como: Comité editorial, árbitro de revistas del área de la especialidad del profesor, miembro de jurado para obtener distinciones y premios académicos, jurado en examen de oposición, Comisión de Seguimiento y Evaluación de la carrera docente, Comisión Declamadora, programas de servicio social, presidentes de academia y responsables de proyectos FOMES. Puestos directivos de asociaciones y sociedades académicas, científicas y culturales del área del profesor. Miembros de órganos colegiados y sus comisiones. Tratándose del Presidente de Academia deberá presentar el informe rendido al Jefe de Departamento, certificado y respaldado por éste. | 40 | | |
|--|----|--|--|

| | |
|------------------------|----|
| INTERNACIONAL | 30 |
| NACIONAL | 25 |
| INSTITUCIONAL | 15 |
| PRESIDENTE DE ACADEMIA | 40 |

| | | | |
|--|----|--|--|
| 2.6 ACREDITACIÓN DE CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS DE ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA O PEDAGÓGICA RECIBIDOS. Acreditación: Cursos, talleres o seminarios con duración mínima de diez horas. (0.5) punto cinco puntos por cada hora. Se requiere presentar constancia oficial de acreditación especificando, nombre, duración, lugar, fecha de realización e instructor del evento. | 40 | | |
|--|----|--|--|

| | | | |
|---|----|--|--|
| 2.7 ACREDITACIÓN DE CURSOS DE ACTUALIZACIÓN DISCIPLINARIA DENTRO DEL ÁMBITO DEL DESEMPEÑO DOCENTE. Acreditación: Cursos, talleres o seminarios con duración mínima de diez horas, con un valor de (0.5) punto cinco puntos por cada hora. Se requiere presentar constancia oficial de acreditación y evaluación especificando, nombre, duración, lugar, fecha de realización e instructor del evento. | 25 | | |
|---|----|--|--|

| | | | |
|---|----|--|--|
| 2.8 DOMINIO DE LENGUAS EXTRANJERAS Acreditación: 500 puntos de TOEFL o equivalente para otras lenguas. | 25 | | |
|---|----|--|--|

| | | | |
|---|----|--|--|
| 2.9 ANTIGÜEDAD DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN Puntaje acumulativo por cada año de antigüedad en docencia en la UNISON. Un punto por año. Acreditación: Constancia expedida por la Dirección de Recursos Humanos. | 25 | | |
|---|----|--|--|

| | | | |
|---|-------------|---|--|
| 2.10 PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Acreditación: Presentar oficio del Jefe de Departamento o constancia académica emitida por la autoridad competente, aprobada por el Consejo Divisional. | 15 | | |
| ORGANIZADOR | 10 | | |
| | COLABORADOR | 5 | |

3. PERMANENCIA EN LAS ACTIVIDADES DE LA DOCENCIA

| | | | |
|---------------------------------------|----|-----|--|
| 3.1 EVALUACIÓN DE LABORES ACADÉMICAS. | 50 | 100 | |
| EVALUADO POR JEFE DE DEPARTAMENTO | 25 | | |
| EVALUADO POR PRESIDENTE DE ACADEMIA | 25 | | |

3.2 ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, EVALUADA POR LOS ESTUDIANTES.
Promedio del puntaje otorgado por los estudiantes, en las materias impartidas por el profesor durante el período que abarca la evaluación.

50

ANEXO 2

GUIA DE EVALUACION AL DESEMPEÑO DOCENTE : ALUMNOS

NOMBRE DEL MAESTRO: _____

CARRERA: _____

MATERIA: _____

SEMESTRE: _____

GRUPO: _____

Instrucciones:

Con el propósito de asegurar una información correcta que pueda conducir al mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje, le pedimos que emita sus opiniones de la manera más honesta sobre el desempeño docente de su maestro anotando en el paréntesis el número que corresponda de acuerdo a los siguientes criterios:

0. Muy Deficiente 1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente

PARTE I: CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL MAESTRO

1. CORRESPONDENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE LA CLASE CON EL CONTENIDO DEL PROGRAMA DE LA MATERIA. ()
2. COMUNICACIÓN, CLARIDAD E INTERACCIÓN EN LA EXPOSICIÓN DE LOS TEMAS DEL PROGRAMA DE LA MATERIA. ()
3. DOMINIO DE MATERIAL ACTUALIZADO EN EL CURSO QUE IMPARTE. ()
4. HABILIDAD CON LA QUE ESTIMULA A LA PARTICIPACIÓN EN CLASE Y LA INVESTIGACIÓN BIBLIOTECARIA. ()
5. OBJETIVIDAD Y CUMPLIMIENTO PARA REVISAR Y ENTREGAR EXAMENES, TRABAJOS Y TAREAS. ()

SUMA _____

PARTE II: ASISTENCIA Y PERMANENCIA DEL MAESTRO.

1. ASISTENCIA PARA IMPARTIR LA CLASE. ()
2. PUNTUALIDAD PARA INICIAR Y TERMINAR LA CLASE. ()
3. PERMANENCIA PARA BRINDAR ASESORIA EXTRA CLASE. ()

SUMA _____

COMENTARIOS ADICIONALES:

ANEXO 3

EVALUACIÓN DE LA ACADEMIA

GUIA DE EVALUACIÓN DE LA PERMANENCIA Y EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL

NOMBRE DEL PROFESOR: _____

CATEGORÍA Y NIVEL: _____

DEPARTAMENTO: _____

ACADEMIA DE ADSCRIPCIÓN: _____

EVALUACIÓN DEL SEMESTRE: _____

FECHA DE LA EVALUACIÓN: _____

FACTOR _____ Evaluación (%) _____

1. ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL HORARIO DE LABORES.
 - 1.1. Asistencia y puntualidad a las clases impartidas
 - 1.2. Permanencia en el horario asignado a cubículo y otras actividades.

PROMEDIO FACTOR 1 _____

2. PLAN DE TRABAJO SEMESTRAL.

2.1. Cumplimiento con el Plan de Trabajo Semestral.
(Describir las principales actividades programadas, así como su grado de avance)

| Actividades: | Grado de Avance |
|--------------|-----------------|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| 6 | |
| 7 | |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |
| 11 | |
| 12 | |
| 13 | |
| 14 | |
| 15 | |

2.2. Correspondencia de las actividades desarrolladas con la categoría y nivel del profesor. _____

2.3. Participación en actividades completadas en el Plan de Trabajo del Departamento. _____

PROMEDIO FACTOR 2 _____

Nombre y firma del
Presidente de academia

Nombre y firma de profesor de
integrante de academia

Nombre y firma de profesor
de integrante de academia

Nombre y firma de profesor de
integrante de academia

Nota: Las evaluaciones de los aspectos contemplados en esta guía se expresarán en porcentajes, tomando como base los sistemas de control de asistencia seguidos por el Departamento, así como los criterios de evaluación establecidos por las academias.

ANEXO 4

PROPUESTA DE GUIA DE EVALUACIÓN DE LA ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE DOCENCIA POR EL JEFE DE DEPARTAMENTO

PROFESOR:

DEPARTAMENTO:

SEMESTRE:

Instrucciones: Con el objeto de considerar la opinión del Jefe del Departamento respecto a la asistencia y permanencia del profesor en el cumplimiento de sus labores de docencia, anote en el cuadro a la derecha el número que corresponda de acuerdo al sistema de control de asistencia del Departamento. La escala de calificaciones es de 0 a 25.

1. Asistencia y puntualidad a las clases impartidas.

2. Permanencia y puntualidad a las clases impartidas.

3. Cumplimiento de la jornada laboral normal.

Promedio:

.....
Nombre y Firma del Jefe de Departamento

UNIVERSIDAD DE SONORA

DIRECCION DE COMUNICACION
Reglamento del "Programa de Estímulo
al Desempeño Docente del Personal Académico"
de la Universidad de Sonora

Tiraje 1500 ejemplares
Impreso en los talleres de Imagen Digital
Hermosillo, Sonora a 20 de Septiembre, 1999

Anexo 4

**Reglamento del programa de estímulos al desempeño
del personal docente de la Universidad de Sonora**

REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

Exposición de Motivos

La actividad docente constituye la función sustantiva de mayor extensión dentro de las actividades que realiza la Universidad de Sonora. La práctica, ordenada por nuestra Ley Orgánica, de formar y capacitar profesionales, científicos y técnicos que satisfagan las necesidades del desarrollo económico, social y político del estado y del país, requiere para su eficaz realización de un ejercicio cuidadoso, comprometido y responsable de la docencia universitaria. Los profesores que cumplen cabalmente estos objetivos y que realizan esfuerzos adicionales para ofrecer una docencia innovadora y de alto nivel académico, enaltecen a nuestra Universidad y merecen, por tanto, el más amplio reconocimiento y estímulo.

La labor de enseñar constituye una de las actividades más nobles y elevadas que puedan realizarse en una comunidad. Del maestro se espera una actitud de permanente actualización en su campo de conocimiento, un compromiso inalterable con sus alumnos y la institución que lo cobija y una capacidad de transmitir actitudes positivas hacia aquéllos que depositan en él la confianza de su formación profesional y de su futuro como persona y como sujeto activo de la vida social. Es por ello que, asociadas a su alto valor, la labor magisterial conlleva una gran responsabilidad social y un gran esfuerzo y compromiso individual. La Universidad de Sonora tiene en su profesorado a su más importante activo y la garantía del atesoramiento, preservación, transmisión y generación del conocimiento y los saberes que las más variadas áreas y disciplinas de la ciencia, la técnica, el arte y la cultura han generado a lo largo de los siglos y siguen generando en la actualidad.

Es por ello que, con el propósito de compensar, reconocer y estimular la calidad, la dedicación y la permanencia en el trabajo docente, la Universidad de Sonora, a través de su máximo órgano colegiado de carácter académico, aprueba el presente Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Antecedentes Como inicio del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente puede considerarse el anuncio, en la XXIII reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, en febrero de 1990, por parte del ejecutivo federal, de la creación de un fondo especial para establecer un estímulo económico, denominado Becas al Desempeño Académico, a favor del personal docente de las instituciones públicas de educación superior. El Programa de Becas al Desempeño Académico operó en nuestra institución, mediante comisiones académicas dictaminadoras, sujeto a una serie de lineamientos establecidos por las instituciones federales encargadas de la asignación de los recursos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), comunicados a las instituciones educativas a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica. A partir de 1993, el programa de estímulos se transforma en el llamado Programa de Carrera Docente y las instancias federales, a través de la Dirección de Educación Superior e Investigación Científica, comunican a las instituciones públicas los ajustes realizados a dicho programa y los nuevos lineamientos y recomendaciones tendientes a mejorar su aplicación, tanto en su normatividad como en mecanismos y sistemas de evaluación, para la cual se propició la participación de instancias colegiadas de evaluación. En el marco de los lineamientos generales establecidos por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las instituciones adscritas al programa establecerían sus reglamentos para operación del mismo, tomando en consideración sus propios planes de desarrollo y características particulares, con la recomendación de que tanto los reglamentos como los sistemas de evaluación no adquieran un carácter definitivo y puedan ser revisados y modificados periódicamente, con el fin de incorporar las experiencias de nuevas promociones. En nuestra Institución, el Programa de Carrera Docente funcionó con base en un reglamento expedido por la Rectoría en agosto de 1992. Dicho reglamento, si bien incorporaba los lineamientos generales del programa federal, presentaba el inconveniente de no reconocer algunas modalidades de las prácticas docentes y académicas específicas de la Universidad, además de no haber sido objeto de revisión, análisis

y aprobación por parte de ningún órgano colegiado. Durante la vigencia del reglamento citado, diversos sectores del personal académico plantearon inquietudes en torno a la necesidad de revisar y adecuar dicho reglamento a las condiciones específicas de la práctica docente en la institución, lo que motivó diversos intentos de adecuación, así como algunos ajustes en los procedimientos de operación, sin que llegara a consolidarse un nuevo reglamento aprobado por el Colegio Académico.

Paralelamente, las bases del programa federal estaban siendo objeto de sucesivos ajustes, motivados por los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en abril de 1994, mismos que fueron reformados en abril de 1997. El programa pasó a denominarse Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Los nuevos lineamientos establecen criterios generales, tanto para la aplicación de los recursos como para los mecanismos de evaluación y asignación de los estímulos. Con base en los lineamientos generales.

El gobierno federal proporcionará a la Universidad de Sonora recursos presupuestales para cubrir los importes de los Estímulos al Desempeño Docente al personal de tiempo completo, con categorías de profesor de carrera Asociados, Titulares o Técnicos Académicos de acuerdo a las siguientes consideraciones: Se tomó como base para la asignación de recursos durante el período abril-diciembre de 1997, hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías de asociados, titulares o Técnicos Académicos mencionadas en el párrafo anterior.

Se consideró como base de cálculo el equivalente de hasta 3 salarios mínimos mensuales vigentes al 1º de enero de 1997, en el Distrito Federal. Los recursos presupuestales que otorgue el gobierno federal mediante ampliación líquida para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

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

La Universidad de Sonora entregará la información que le sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada año. Con base en los lineamientos generales, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulos, mismos que consistirán en lo siguiente:

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

Para la aplicación de los recursos especificados en los incisos b, c y d deberá reportarse a la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone cada institución, así como el porcentaje a beneficiar.

Asimismo, se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo. Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que, al estar oficialmente autorizado su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago. Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

A partir de 1998 y los subsecuentes años, el presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registradas la Unidad de Servicio Civil. Con ese marco de referencia y tomando en cuenta sus características específicas, cada institución debe establecer su particular procedimiento para la implementación del programa.

Al expedir el presente reglamento, el Colegio Académico ha considerado tanto las experiencias registradas en nuestra institución durante el funcionamiento de este programa, como las bases y los lineamientos vigentes para su operación, bajo la perspectiva de un nuevo ordenamiento que armonice los elementos más relevantes en función de los objetivos institucionales y las características específicas de la estructura y las prácticas académicas de la Universidad.

Este instrumento normativo sustituye al expedido con anterioridad para regular los estímulos a la enseñanza en la Universidad, y viene a consolidar las bases normativas de un programa cuyos montos tienden a ser incrementados en beneficio del profesorado universitario. La aprobación del instrumento que hoy se presenta está precedida por una serie de consultas realizadas en diferentes momentos y, aunque no recoge la totalidad de las sugerencias y opiniones vertidas, armoniza las más pertinentes y reconoce las diferentes prácticas académicas y docentes que se realizan en nuestra institución.

Por tanto, este cuerpo normativo es superior al que abroga, no sólo desde el punto de vista formal, sino también por su contenido y amplitud, tanto en su conjunto de normas como en la guía de evaluación que lo acompaña.

Objetivos y alcance

El programa de estímulos se establece como un Concurso Anual de Méritos que favorece la práctica docente integral y el cumplimiento de la misión de la Universidad de Sonora.

Busca por ello:

- a) Estimular al Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociado, Titular o Técnicos Académicos cuyo desempeño resulte de notable valor para la Universidad de Sonora, con miras a elevar la calidad de la docencia y consecuentemente de la preparación de profesionales competitivos, íntegros y con espíritu humanista.
- b) Reafirmar la trascendencia del papel de todo aquel académico que con su talento, dedicación y responsabilidad en sus tareas docentes eleve el prestigio académico de la Universidad de Sonora.
- c) Reconocer a los académicos que destinan de manera especial y preferente su tiempo y capacidad para el cumplimiento de la labor docente, contribuyendo con dedicación clara y profesionalismo sobresaliente a la superación intelectual y a la formación de valores humanísticos en los estudiantes universitarios.
- d) Alentar que los investigadores dediquen tiempo a la actividad docente y que los mejor preparados y con mayor formación coadyuven significativamente en la formación de nuevos profesionales.
- e) Extender y arraigar en el seno de la institución una cultura de la evaluación, como una práctica sana y un elemento indispensable para la permanente superación y mejoramiento del trabajo académico.

Procedimientos de Evaluación

En el diseño de los procedimientos y mecanismos de evaluación del programa, el Colegio Académico ha procurado favorecer e inducir el fortalecimiento de los cuerpos académicos y de las academias como instancias básicas del quehacer académico de la Universidad, así como la consolidación del modelo divisional y departamental de nuestra actual estructura académica. El programa trata de impulsar la práctica académica que integra docencia, investigación y difusión. En materia de docencia se reconoce de manera particular la enseñanza frente a grupo y se estimula la interacción entre el docente y sus estudiantes, otorgando valor al sistema de tutoría personalizada. En materia de investigación se reconoce y destaca el diseño y ejecución de proyectos registrados y sancionados en instancias que apoyan la investigación. En materia de extensión y difusión se reconoce una amplia gama de publicaciones, ya sea que representen aportaciones originales al conocimiento o tengan un carácter de divulgación, así como la organización de eventos académicos de distintas modalidades, entre los cuales destacan eventos consolidados de amplia cobertura que realiza nuestra institución y a los que se les reconoce explícitamente el carácter de Congresos, independientemente del nombre con el cual se les identifique.

Con el fin de reconocer la importancia fundamental de las academias en el diseño y la evaluación de los procesos académicos y en particular en promover la efectividad y la actualización de la práctica docente, se les confiere a éstas la función de calificar uno de los requisitos de ingreso y realizar una evaluación del desempeño de los solicitantes. Además, al ponderar las actividades acreditables para evaluación, se procuró alentar la labor de los Presidentes de Academia como especialmente importante para el funcionamiento de dicho órgano académico. Además de la evaluación de las academias, se toman en cuenta las evaluaciones de los estudiantes y del Jefe de Departamento, con el propósito de contar con una amplia variedad de criterios para ponderar más adecuadamente el desempeño académico. Para asegurar por una parte el conocimiento directo de las actividades que se evalúan y por otra la homogeneidad en la aplicación de criterios, así como la transparencia de todo el proceso, existirán tres instancias de evaluación: las Comisiones Divisionales, la Comisión de Revisión y la Comisión de Seguimiento. En las Comisiones de Evaluación, designadas por los Consejos Divisionales, se prevé la inclusión en ellas de un integrante externo de reconocido prestigio profesional, lo cual tiende a garantizar la interacción y el intercambio de criterios y experiencias con otras instituciones, así como a favorecer la transparencia del proceso de evaluación. De modo similar, la inclusión de dos miembros de otras divisiones favorece el intercambio y la búsqueda de homogeneidad entre las diversas divisiones que conforman la Universidad. Por otra parte, se ha procurado establecer un sistema de renovación escalonada de los miembros de las comisiones, con la finalidad de que no se pierda la continuidad y la experiencia en el funcionamiento global de dichas comisiones. En el presente reglamento se contempla el funcionamiento de la Comisión Institucional de Revisión, con el objeto de otorgar mayor seguridad al procedimiento de evaluación y contar con una instancia intermedia que mantenga una posición de permanente estudio, análisis y revisión de los procesos de evaluación en los respectivos ámbitos divisionales y pueda hacer observaciones y recomendaciones a las Comisiones de Evaluación, así como elevar a la Comisión de Seguimiento propuestas y sugerencias tendientes a mejorar permanentemente los procedimientos y mecanismos de evaluación.

CAPITULO

I

Disposiciones Generales.

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento tiene como objeto establecer las normas y los procedimientos para el otorgamiento de Estímulos al Desempeño del Personal Docente en la Universidad de Sonora, así como la operación del programa que dio origen a los estímulos, con las bases señaladas por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público vigentes a partir del 1º de Abril de 1997 y las políticas académicas establecidas por la Secretaría de Educación Pública.

ARTÍCULO 2.- El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, tiene como objetivos generales:

- I. Reconocer y estimular la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo, de los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo que comprende las categorías de Asociados, Titulares y Técnicos Académicos en la Universidad de Sonora.
- II. Promover la integración de las actividades docentes con las de investigación y extensión, en el trabajo que desempeña el Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociados, Titulares o Técnicos Académicos de la Universidad de Sonora.
- III. Incorporar al Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociados, Titulares o Técnicos Académicos en el desarrollo de las políticas y programas institucionales.
- IV. Fortalecer la estructura académica de la Universidad de Sonora.
- V. Evaluar las actividades propias de la Universidad de Sonora en las que participa el docente.

ARTÍCULO 3.- Los miembros del Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociados, Titulares y los Técnicos Académicos de la Universidad de Sonora tendrán acceso al Programa a través de la convocatoria que para este fin se publicará dentro de las dos primeras semanas del primer período escolar del año correspondiente.

ARTÍCULO 4.- Podrán solicitar los estímulos, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Capítulo III del presente reglamento:

a) El personal de carrera de tiempo completo con categoría de Profesor Asociado o Titular, así como los Técnicos Académicos.

b) El personal de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 hora-semana-grupo durante el periodo a evaluar.

c) Los docentes que se encuentren disfrutando de programas de superación profesional y académica, aprobados por la Institución, siempre y cuando no gocen de una beca PROMEP.

d) El personal docente de carrera de tiempo completo que haya disfrutado del año sabático durante el periodo a evaluar de la convocatoria, siempre y cuando haya cumplido con los requisitos en el Reglamento del Periodo Sabático de la Universidad de Sonora

ARTÍCULO 5.- Los Secretarios Generales, los Directores adscritos a estas Secretarías, los Directivos que dependan directamente de Rectoría, los Vicerrectores, los Secretarios de Unidad, los Directores de División, los Secretarios Académicos de División y los Jefes de Departamento, de la Universidad de Sonora, no podrán participar en el programa mientras se encuentren en el ejercicio de sus funciones, pero podrán incorporarse directamente al nivel VII de la tabla de puntaje, cuando dejen de desempeñar dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo;

b) Que tengan nombramiento en plaza docente de carrera, con carácter definitivo, de tiempo completo, con las categorías de asociado o titular;

c) Que tengan mínimo 20 años de servicio conforme al inciso a) del presente artículo y 3 años de puesto directivo;

d) El estímulo sólo se otorgará por un año fiscal, el inmediato a la conclusión del cargo, posteriormente el exdirectivo deberá someterse a una evaluación bajo las condiciones que se señalen en el Reglamento del Programa de Estímulos

ARTÍCULO 6.- Los recursos asignados al Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Sonora se aplicarán como beneficio independiente a las remuneraciones y prestaciones establecidas contractualmente; por lo tanto, no forman parte del salario, no implican ni afectan en ningún sentido ninguna otra prestación y no estarán sujetos a ningún tipo de negociación con organismos sindicales o estudiantiles.

ARTÍCULO 7.- El estímulo al desempeño del personal docente se obtendrá mediante concurso y los recursos serán asignados a partir del nivel más alto y de manera descendente en función al número de puntos alcanzados y hasta agotar la partida presupuestal correspondiente. Para poder participar en el concurso se deberá cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 15 y 16 de este Reglamento y obtener por lo menos 301 puntos en la evaluación y en el factor de calidad 181 puntos como mínimo.

CAPITULO

II

De los estímulos

ARTÍCULO 8.- El programa de estímulo al desempeño del personal docente, consistirá en un beneficio económico que propicie mayor calidad, productividad, dedicación y permanencia del Personal de Carrera de Tiempo Completo Asociado, Titular o Técnicos Académicos en la Universidad de Sonora.

ARTÍCULO 9.- Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel, de acuerdo a la calidad de los desempeños y basado en los criterios y elementos establecidos en la guía general de evaluación.

ARTÍCULO 10.- El estímulo se otorgará en siete niveles, conforme a la siguiente tabla:

| PUNTUACION TOTAL | PUNTUACION EN CALIDAD | NIVEL | SALARIOS MINIMOS |
|------------------|-----------------------|-------|------------------|
| 301-400 | 181-240 | I | 1 |
| 401-500 | 241-360 | II | 2 |
| 501-600 | 361-480 | III | 3 |
| 601-700 | 481-510 | IV | 4 |
| 701-800 | 511-540 | V | 5 |
| 801-950 | 541-570 | VI | 7 |
| 951-1000 | 571-600 | VII | 9 |

ARTÍCULO 11.- El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización correspondiente, se hará cada 1ro. de abril.

ARTÍCULO 12.- El pago del estímulo se hará bimestralmente mediante cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión que, a juicio de la coordinadora sectorial (Dirección General de Educación Superior), se determinen. El citado concepto de pago es gravable en los términos de la Ley de impuestos sobre la Renta.

ARTÍCULO 13.- La vigencia del estímulo al desempeño del personal docente que se asigne al personal de carrera de tiempo completo, será de un año fiscal a partir del 1° de abril de cada año. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la Universidad de Sonora presentará su proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

ARTÍCULO 14.- El académico que ingrese al programa en el período previo al de una licencia para estudios de posgrado o año sabático, conservará el estímulo obtenido en la evaluación respectiva hasta el final del período para el que fue evaluado.

CAPITULO

III

Requisitos para participar en el Programa

ARTÍCULO 15.- Son requisitos de ingreso al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente: I. Ser personal docente de carrera de tiempo completo en la Universidad de Sonora, en los términos establecidos en el Estatuto de Personal Académico, con una antigüedad de al menos un año al servicio de la Institución.

II. Cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo a su categoría y nivel para la que fue contratado por la Universidad de Sonora. Para tal efecto, se anexará constancia expedida por el Jefe de Departamento.

III. Contar con el grado de maestría o el grado mínimo establecido por el PROMEP.

IV. Haber impartido al menos 4 horas-semana-mes, por semestre de docencia frente al grupo durante el período que se evalúa, excepto personal docente que haya disfrutado de año sabático.

V. Haber entregado los programas de trabajo individual y el informe de actividades desarrolladas durante los semestre comprendidos en el periodo a evaluar, bajo el siguiente procedimiento:

a) El solicitante entregará ante la Academia correspondiente, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del inicio del semestre, el programa individual y el informe de actividades del semestre anterior. Las Academias procederán a sesionar exprofeso dentro de los siguientes quince días naturales para analizar y comentar los programas e informes recibidos.

b) La Academia emitirá evaluación en acta de cada uno de los programas individuales e informes recibidos en un plazo que no exceda de los tres días hábiles siguientes de celebrada la sesión. El acta de la sesión deberá ser firmada por el Presidente de Academia y por lo menos tres de sus integrantes, y será turnada al Jefe de Departamento.

c) El Jefe de Departamento turnará las actas de evaluación de las Academias, dentro de los siguientes cinco días hábiles, a la Comisión de Evaluación del Programa Docente.

d) El Jefe de Departamento incluirá su evaluación razonada del trabajo de las Academias.

e) En caso de incumplimiento, la Comisión de Evaluación requerirá al Jefe de Departamento para que entregue las actas correspondientes en un plazo perentorio.

ARTÍCULO 16.- Dado que el programa es para personal con exclusividad laboral en la Universidad de Sonora, no podrá participar en este programa el personal que, no obstante reunir los requisitos necesarios, haya dedicado fuera de la Universidad de Sonora y durante un año previo a la convocatoria, más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas. El solicitante entregará declaración personal, escrita y firmada bajo protesta de decir verdad, en el sentido de que no dedicó, fuera de la Universidad de Sonora y durante el año anterior a la convocatoria, más de 8 horas semanales a la prestación de servicios personales, subordinados o independientes, en instituciones o empresas propias o ajenas, según formato proporcionado por la Institución.

Suspensión del estímulo

ARTÍCULO 17.- Los estímulos al "Desempeño Docente" podrán suspenderse en forma temporal por:

- a) Licencia sin goce de sueldo no mayor de 6 meses durante el año fiscal, en que esté disfrutando el estímulo. Al reincorporarse se asignará nuevamente el nivel obtenido en el periodo fiscal correspondiente.
- b) Cubrir comisiones oficiales (cargos directivos al exterior) al momento de estar disfrutando del estímulo.
- c) Por ocupar puestos directivos o de confianza en la institución, al momento de estar disfrutando del estímulo.

ARTÍCULO 18.- Los estímulos al "Desempeño Docente" podrán suspenderse en forma definitiva por el año fiscal correspondiente, por las siguientes causas:

- I. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
 - II. No cumplir con un mínimo de asistencia del 90% de acuerdo a su jornada y horario de trabajo.
 - III. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por el Tribunal Laboral Competente.
 - IV. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
 - V. De comprobarse la falsedad de los documentos, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del estímulo, en cuyo caso el trabajador docente deberá reintegrar el monto que hasta ese momento hubiese recibido de la Universidad por este programa.
- Criterios básicos de evaluación.

ARTÍCULO 19.- Los criterios de evaluación a partir de los que se deberán derivar los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones de la Guía General de Evaluación, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

- I. La calidad y productividad del desempeño de la docencia (600 puntos/60%).
- II. La dedicación a la docencia (300 puntos/30%).
- III. La permanencia en las actividades de docencia (100 puntos/10%).

DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 20.- En cada una de las Divisiones de la Universidad se integrará una Comisión de Evaluación, que será el órgano encargado de revisar y evaluar las solicitudes de ingreso al Programa a que se refiere este Reglamento.

ARTÍCULO 21.- Las Comisiones de Evaluación serán designadas por el Consejo Divisional correspondiente y tendrán una duración de dos años.

ARTÍCULO 22.- Las Comisiones de Evaluación se integrarán de la siguiente manera:

- I. Dos miembros del personal académico por departamento, con la categoría más alta y una antigüedad no menor de tres años en la institución,
- II. Un invitado externo de reconocido prestigio profesional y académico,
- III. Dos miembros del personal académico con la más alta categoría, propuestos por los Consejos Divisionales de otras divisiones de la Universidad, quienes permanecerán en esa comisión específica solamente un año y serán sustituidos por otros representantes, y
- IV. El secretario académico de la división correspondiente, quien fungirá como secretario técnico de la comisión.

ARTÍCULO 23.- La Comisión de Evaluación tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Nombrar de entre sus miembros al presidente .II. Seleccionar las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos en el presente reglamento y en la convocatoria respectiva.
- III. Evaluar las solicitudes que cumplan con los requisitos del presente Reglamento y de la convocatoria, con base en la Guía General de Evaluación (anexo 1) y en los siguientes documentos:
 - a) Documentos proporcionados por los solicitantes, certificados de acuerdo con la Guía General de Evaluación.
 - b) Evaluación por parte de los estudiantes (anexo 2).
 - c) Evaluación de la Academia correspondiente de acuerdo a lo establecido en el Artículo 15, fracción V, inciso b de este Reglamento (anexo 3).
 - d) Evaluación del Jefe de Departamento en cuanto a asistencia y permanencia en el cumplimiento de labores académicas (anexo 4).
- IV. Entregar a la Comisión Institucional de Revisión los resultados obtenidos para su revisión y dictamen.
- V. Comunicar por escrito los resultados de la evaluación en forma personal y en el lugar de trabajo a los solicitantes una vez dictaminados por la Comisión de Seguimiento. En el caso de los solicitantes no aceptados se indicarán las causas de origen. De ser aceptado, se informará al solicitante el puntaje obtenido en cada uno de los rubros evaluados y, si procede, el nivel asignado.

DE LA COMISION INSTITUCIONAL DE REVISION

ARTÍCULO 24.- La Comisión Institucional de Revisión será integrada de la siguiente forma:

- I. Un miembro por cada Comisión de Evaluación de la Universidad de Sonora, nombrado por la Comisión de Seguimiento.
- II. Un miembro del personal docente que fungirá como Secretario Técnico y será designado por el Secretario General Académico.

ARTÍCULO 25.- La Comisión Institucional de Revisión tendrá las siguientes funciones:

- I. Recibir los documentos enviados por la Comisión de Evaluación.
- II. Revisar mediante el método de muestreo los expedientes correspondientes.
- III. Asegurar que el proceso de evaluación haya cumplido con las etapas previstas en este Reglamento y en la convocatoria respectiva.
- IV. Enviar el dictamen a la Comisión de Seguimiento con las observaciones y sugerencias correspondientes para que ésta analice y notifique lo conducente a las comisiones divisionales de evaluación.

DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 26.- La Comisión de Seguimiento tendrá carácter permanente y será la instancia encargada de vigilar el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de acuerdo con los criterios establecidos en este Reglamento.

ARTÍCULO 27.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por:

- I. El Rector, quien fungirá como su presidente.
- II. El Secretario General Académico, quien fungirá como Secretario Ejecutivo y presidirá las reuniones de la comisión en ausencia del Rector.
- III. Los Vicerrectores.
- IV. Los Directores de División.

ARTÍCULO 28.- La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de la normatividad establecida en este Reglamento.
- II. Aprobar la convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- III. Revisar y dictaminar los resultados enviados por las comisiones previstas en este Reglamento.
- IV. Comunicar a las Comisiones de Evaluación los resultados y observaciones derivados del trabajo de la revisión de la comisión institucional, con el propósito de que atiendan las indicaciones que la Comisión de Seguimiento haya considerado como procedente.
- V. Establecer los procedimientos y calendarización para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

- VI. Resolver, en definitiva, los casos de inconformidad que se reciban por parte de solicitantes y comunicar por escrito a los mismos las determinaciones correspondientes.
- VII. Nombrar a los miembros de la Comisión Institucional de Revisión, con forme a la fracción I del artículo 24 del presente reglamento.
- VIII. Resolver los conflictos que se presenten entre la Comisión de Evaluación y la Comisión Institucional de Revisión.
- IX. Aprobar en definitiva los resultados del proceso de evaluación.
- X. Las demás derivadas del presente Reglamento, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

DE LAS INCONFORMIDADES

ARTÍCULO 29.- Las inconformidades sobre la revisión y evaluación emitida por las Comisiones de Evaluación deberán presentarse por escrito, en forma individual, ante la Comisión de Seguimiento dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la entrega oficial de los resultados. Dicha inconformidad deberá contener el ofrecimiento de pruebas y los alegatos que la justifiquen.

ARTÍCULO 30.- La Comisión de Seguimiento resolverá lo conducente a las inconformidades presentadas, en un término que no excederá los diez días hábiles siguientes a la recepción de éstas. Sus resoluciones serán inapelables.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación en la Gaceta de la Universidad, una vez que haya sido aprobado por la CONAEVA (Comisión Nacional de Evaluación) y sea validado y registrado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y mientras se cuente con el subsidio específico para el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

SEGUNDO.- El presente Reglamento aboga cualquier lineamiento, disposición, reglamento o acuerdo que con anterioridad a éste se haya aplicado para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

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

Formato de Solicitud de Ingreso al Programa Docente.doc Jefe de Departamento.doc

Anexos 1, 2, 3 y 4

Bajar archivo en Excel

Aprobado por el H. Colegio Académico en sesión celebrada
el 15 de noviembre del 2001

