

XV
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (PEDPD): IDENTIFICANDO CUESTIONES CRÍTICAS PARA SU MEJORA.

Área de Investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

AUTORES

Roger Manuel Patrón Cortés 1

Doctorado

Universidad Autónoma de Campeche

Facultad de Contaduría y Administración

01-981-81-1-08-45.

roger_patron_cortes@hotmail.com

Fax: 01-981-81-1-98-00 ext. 69099.

San Francisco de Campeche, Campeche, C.P. 24010.

Edith J. Cisneros Cohernour 2

Doctorado

Universidad Autónoma de Yucatán

Facultad de Educación

01-999-919-58-24

cchacon@uady.mx

Fax: 01-999-922-45-91

Domicilio: Calle 50, número 56 entre 29 y 33 Fraccionamiento Francisco de Montejo, Mérida, Yucatán, México.

Lourdes Yesenia Chí Moo 3

6º. Sem. de Licenciado en Administración y Finanzas

Universidad Autónoma de Campeche

Facultad de Contaduría y Administración

01-981-81-7-31-91

lic_yesenia@hotmail.com

Fax: 01-981-81-1-98-00 ext. 69099

Calle 2 lote 27, Manzana 24, Fraccionamiento Ramón Espinola Blanco, San Francisco de Campeche, Campeche.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

RESUMEN

EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (PEDPD): IDENTIFICANDO CUESTIONES CRÍTICAS PARA SU MEJORA.

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

El PEDPD fue creado desde el punto de vista de la productividad y la competencia para establecer un reconocimiento y un incremento económico diferenciado. Sin embargo, los resultados de las evaluaciones han generado una serie de inconformidades por parte de los profesores que ha sido poco estudiada. Por tanto, se decidió investigar con el propósito de conocer las cuestiones críticas que los están afectando. Este estudio fue exploratorio de corte cualitativo. La recolección de datos se realizó en una universidad pública e involucró: análisis documental, visitas de campo y entrevistas cualitativas. Se realizaron observaciones en diferentes áreas tales como pasillos, cubículos, centros de investigación y demás espacios de interacción de los profesores.

El 90% de los profesores manifestó que el motivo por el que participan en el programa es por el ingreso económico. Sin embargo, los resultados obtenidos han generado inconformidad, descontento y desilusión. Los profesores identificaron cuestiones críticas relativas a la evaluación, lo que les hace suponer que existen tratos preferenciales. Asimismo, los cambios al reglamento han generado confusión y el incremento del compromiso es relativo. Por otra parte, se observó que los puntos están marcando el eje de la actuación docente.

Resulta importante considerar la propuesta de crear dos vertientes del PEDPD: una para docentes y otra para investigadores con la finalidad de que ambos potencien sus competencias y salgan beneficiados. Otras consideraciones para mejorar el programa son: a) apego al reglamento, b) supervisar a través de pares académicos la veracidad de las constancias

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

presentadas con relación al trabajo realizado y c) dar una explicación de los resultados obtenidos. Lo que permitirá mayor transparencia, equidad y confianza en beneficio de la comunidad universitaria.

Palabras clave: Personal docente, estímulos al desempeño, mejora.

PONENCIA

EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (PEDPD): IDENTIFICANDO CUESTIONES CRÍTICAS PARA SU MEJORA.

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

Introducción.

Calidad, Evaluación y Programa de Estímulos.

El interés por la calidad de las universidades y otras instituciones de educación superior se incrementó a partir de los años 60's en Norteamérica y en Europa a través de organizaciones como la Comisión Carnegie para la educación Superior y el Comité Nacional de Evaluación (Royero (2002)). A partir de los años 70's este interés se ve reflejado en América Latina por el énfasis de las políticas educativas en la acreditación, la certificación y la rendición de cuentas. En México, estos cambios comenzaron a gestarse a principios de los años 80's teniendo como eje central la evaluación de todas las tareas académicas (Álvarez y Topete (1997)). En este contexto se estableció la necesidad de evaluar el trabajo académico vinculado al pago de incentivos económicos debido a la crisis económica y al abandono que se dio por mejores retribuciones en el extranjero y en el sector industrial.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

En la década de los años 80's surgieron los primeros programas de estímulos al desempeño del personal docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la ciudad de México. Posteriormente el Gobierno Federal hizo extensivo estos programas a las demás IES del país (Hernández, 2002). La Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) fue la encargada de establecer la normatividad general y se delegó a cada IES la responsabilidad de crear su sistema de evaluación y su reglamento (SEP, 1991).

De este modo, en 1990 se publicó el primer programa de estímulos del Gobierno Federal con el nombre de Programa de Becas al Desempeño Académico orientado a la docencia y a la investigación (SEP, 1991). En 1992 cambió su denominación por el de Programa de la Carrera Docente del Personal Académico, teniendo como base la actividad docente. En 1994, cambió de nuevo al nombre de Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) dirigiendo los criterios de evaluación hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para 1999 se solicitó a las IES reorientarlo de acuerdo al objetivo general del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), encauzando la evaluación hacia la docencia, investigación, tutorías y gestión académica con beneficio principal para los profesores con grado mínimo o preferente de posgrado (Magaña, 2001).

En el año 2002 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) emitió los lineamientos generales del programa de estímulos de acuerdo al PROMEP, con carácter no salarial y ajeno a negociaciones sindicales, destinando los beneficios a profesores e investigadores asociados, titulares o técnicos; de tiempo completo, medio tiempo o de asignatura. El programa opera con base en una convocatoria que se publica de manera anual la cual especifica el propósito, los requisitos de ingreso, la documentación que se debe presentar, los criterios de evaluación, la vigencia y monto de los estímulos a otorgar (Cetina, 2004). Los criterios para evaluar son: a) calidad con una puntuación máxima de 700 puntos, b) dedicación que puede llegar hasta 200 puntos y c) permanencia con 100 puntos como máximo. Asimismo, en el rubro de calidad debe obtenerse como mínimo 210 puntos. La puntuación requerida fluctúa entre 301 y 1,000 puntos

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

divididos en 9 niveles a partir de los cuales se establece el número de salarios mínimos vigentes que deben ser otorgados.

La administración del programa de estímulos recae en cada universidad y la valoración del mismo en una Comisión Evaluadora integrada por siete personas: cinco titulares y dos suplentes, aprobados por el Consejo Universitario. Los integrantes desempeñan su función durante un período no mayor de dos años, pudiendo ser removidos cada año hasta en un 40 %.

Principales problemas encontrados en investigaciones.

Los programas de estímulos fueron creados desde el punto de vista de la productividad y la competencia para establecer un reconocimiento y un incremento económico diferenciado. Para valorar el trabajo académico, la mayoría de las instituciones educativas adoptaron los criterios del Sistema Nacional de Investigadores (SIN) concediendo mayor peso a los trabajos de investigación por sobre las actividades de docencia debido a la mayor claridad que se tenía sobre productos tales como libros, artículos y ponencias por citar algunos. Posteriormente, al entrar en vigor los lineamientos del programa de estímulos con base en el PROMEP, se tendió a considerar a todas las tareas académicas (docencia, investigación, tutorías y gestión académica) como importantes y en este sentido se exigió a los académicos mostrar resultados en esas áreas, afectando los procesos de trabajo de cada una de las comunidades (Díaz, 1996). Pues, al cabo de los años se observaron grupos de profesores que obtuvieron el estímulo académico y otros que no lo lograron, lo mismo sucedió con los investigadores. Por lo que ambos tuvieron que reorientar y diversificar sus actividades. Es decir el programa evalúa el desempeño y productividad de docentes e investigadores sin tomar en consideración las diferencias laborales que existen entre ambos.

Se han observado diferencias en los criterios de evaluación de las Comisiones Evaluadoras para el otorgamiento de los montos económicos ya que existen características de calidad y pertinencia que varían entre los servicios, funciones que se realizan, alumnos que se atienden y

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

acciones administrativas de las diversas disciplinas, departamentos y facultades de las universidades. La molestia y la inconformidad ante los resultados es calladamente perceptible (Díaz, 1996)

Este programa no han contribuido sustancialmente al mejoramiento de la ciencia en el país, en realidad sólo ha servido como paliativo a la dañada situación salarial de los docentes (Heras, 2005). El reglamento del PEDPD mueve la conducta de los profesores hacia actividades que les aportan el mayor número de puntos para su estímulo. La investigación se ha visto seriamente afectada, no se avanza en conocimientos, ni en resolver problemas pues el reglamento influye tanto la selección de temas como en la profundidad para realizarlos. Un nuevo proyecto para un investigador implica un trabajo de dos a cuatro años para estudiarlo y pone en riesgo su permanencia en el SIN, por lo que su objetivo cambia y busca preguntas que puedan ser resueltas en corto tiempo y publicaciones rápidas. Además, los profesores dosifican sus productos, presentan capítulos de un libro como artículos, asesoran tesis, aceptan actividades institucionales, participan en congresos y se angustian por la búsqueda de constancias porque ése es el criterio de evaluación. (Díaz Barriga, 1997; Valero, 1999; Canales, 2001 y Comas, 2003). Estas conductas de los docentes puede comprenderse a través de dos teorías: a) la teoría de las expectativas de Víctor Vroom¹ y b) en la teoría de la equidad de A. Stacey². En este contexto, el programa favorece la competencia y fomenta el individualismo dificultando los lazos de amistad y colaboración.

Establecimiento del problema.

Los resultados de la evaluación del PEDPD vinculados a un incentivo económico y reconocimiento han contribuido a generar una serie de inconformidades por parte de los profesores que ha sido poco estudiado. A pesar de que se han realizado algunos estudios con relación al

¹ Esta teoría establece que una persona tiende a conducirse en forma determinada con base en la expectativa de que al acto seguirá cierto resultado (Rodríguez, 2003, p. 342).

² Esta teoría muestra que los individuos se comparan con las recompensas que reciben por sus esfuerzos, y por la relación de estas recompensas con las que otros perciben. (Rodríguez, 2003, p. 342).

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

malestar que generan estos programas, mayor investigación es necesaria. Por tanto, se decidió investigar a los profesores involucrados con el propósito de conocer las cuestiones críticas que los están afectando.

Objetivos.

General.

Obtener mayor comprensión sobre la opinión del profesor como sujeto de evaluación del PEDPD, los retos que enfrentan y las posibles alternativas para mejorar su funcionamiento.

Específicos.

Identificar las cuestiones que afectan y los principales retos que enfrenta el PEDPD.

Identificar posibles alternativas de solución desde la perspectiva de los docentes.

Lograr mayor confianza y credibilidad de la comunidad académica en los resultados.

Mejorar el logro de los objetivos institucionales y personales.

Justificación.

El estudio contribuye a la literatura administrativa, particularmente a las ciencias del comportamiento organizacional. Identificar cuestiones críticas del PEDPD desde la percepción del profesor permitirá el mejoramiento de la calidad educativa de los estudiantes mediante un sistema de estímulos al desempeño más justo y participativo, logrando un mayor número de profesores satisfechos con su evaluación, reconocimiento e ingresos. Estos beneficios repercuten a nivel local, regional y nacional.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Metodología.

Este estudio fue exploratorio de corte cualitativo. Este tipo de estudio fue utilizado con la finalidad de obtener una mejor comprensión de las cuestiones críticas en relación con el PEDPD. El estudio cualitativo fue valioso para indagar el problema y comprenderlo tal como es conceptualizado e interpretado por los sujetos estudiados (Bonilla y Rodríguez, 1997). El estudio se realizó en dos Facultades de una universidad pública a un total de 40 profesores. Las Facultades fueron seleccionadas por la facilidad y acceso para el estudio de las cuestiones críticas. Se obtuvo la autorización de las autoridades escolares para el acceso y recolección de datos.

La recolección de datos involucró: análisis documental, visitas de campo y entrevistas cualitativas. Se llevaron a cabo observaciones en diferentes áreas tales como pasillos, cubículos, centros de investigación y demás espacios de interacción de los profesores. La recolección de datos tuvo una duración de cuatro meses y cada entrevista duró entre una y dos horas.

Procedimiento.

La recolección y análisis de los datos de las entrevistas se realizó por medio del siguiente proceso:

1. Se expuso el objetivo, el tema y la finalidad del estudio, resaltando la importancia de la participación de cada integrante.
2. Se utilizó una guía de entrevistas previamente elaborada, se invitó a la reflexión y se motivó a los participantes a hablar (véase Apéndice A).

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

3. Se tomó notas en forma ordenada. Se invitó a los participantes a corregir y/o a agregar comentarios.
4. El análisis inició desde el momento de la entrevista, repreguntando sobre comentarios no consistentes, vagos o en clave.
5. Se verificó la consistencia y validez de los datos.
6. Se compararon, y contrastaron los resultados por categorías, se construyeron cuadros de análisis y se interpretaron los resultados con base en la metodología propuesta por Bonilla y Rodríguez (1997) (véase Apéndice B).

Por otra parte, se siguieron las consideraciones éticas que sugiere la metodología de la investigación tales como: a) uso de nombres ficticios en lugar de nombres reales, b) trato confidencial de la información, c) anonimato, y d) confidencialidad.

Resultados.

El 90% de los profesores entrevistados manifestó que el motivo por el que participan en el programa es por el ingreso económico que le representa. Sin embargo, los resultados que obtienen no son muy halagüeños. Se identificaron las siguientes cuestiones y retos:

Institucionales.

La Comisión Evaluadora se encuentra integrada por personal interno de confianza de la universidad. El 75 % de los profesores opinó que no son justos los resultados de la evaluación que realiza esta Comisión. No están de acuerdo con el dictamen porque no existe una explicación de los resultados obtenidos. Al respecto se tienen los siguientes testimonios:

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

“Cuando presentan los resultados no explican como calificaron sólo dicen quién entró y quién no, quién tuvo una buena puntuación y quien no”.

“Los resultados son muy criticados porque se presentan ambigüedades al momento de evaluar y quienes lo hacen no se apegan a una forma rigurosa de calificar”.

“Lo que he escuchado entre profesores es que el programa está manipulado, funciona sólo para algunos, no es transparente y los resultados en su mayoría son injustos e inciertos a lo que una persona en realidad produce”.

Asimismo, este porcentaje señaló que durante los años de operación del PEDPD el reglamento ha tenido cambios y presenta algunas ambigüedades de tal forma que cada vez es más difícil de alcanzar la puntuación y en ocasiones no es justa. En efecto, estos cambios se han reflejado en la reducción de puntaje, establecimiento de límites y aumento de horas en las actividades de los docentes. Algunas actividades que antes eran evaluadas se eliminaron y otras fueron incluidas generando confusión y descontento entre el personal que participa en el programa. Como ejemplo se tienen los siguientes argumentos:

“Los requisitos son inalcanzables, hace tres años había un reglamento más justo, objetivo y razonable, de acuerdo con la producción del docente pero las cosas han cambiado pues ahora se produce más y se obtiene menos”.

“Conozco casos y me incluyo, en donde al entrar en vigor el nuevo reglamento maestros que alcanzaban el nivel IX bajaron drásticamente a niveles II y III siendo afectados de manera económica y emocional, pues las personas que obtenían \$ 8,000.00 ó más se deprimieron cuando vieron que su estímulo se redujo a \$ 2,000.00 con la misma cantidad de producción”.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

“Lo que sucede es que participan en el mismo programa investigadores y docentes sin tomar en cuenta sus diferencias profesionales al evaluarlos, por ejemplo: se otorga el mismo puntaje para una comisión que para un artículo publicado”.

El 80 % de los entrevistados supone que existen tratos preferenciales al momento de ser evaluados, sin embargo no lo pueden comprobar. Esto sucede debido a que no se da una explicación de los resultados obtenidos y por lo tanto no pueden aclararse. Como prueba se tienen las siguientes evidencias:

“Por lo visto no tienen un manera clara de calificar, existen casos en los que el evaluador tiene que utilizar su criterio y esto supone ciertas preferencias”.

“Los compañeros comentan que si hay preferencias porque cuando entregan los resultados la sorpresa es que unos profesores alcanzan mejor puntuación que otros y sin embargo el esfuerzo es el mismo”.

“Todos sabemos que las preferencias siempre existirán, siempre habrá un recomendado o un pariente pero estos casos son muy difíciles de comprobar”

Docentes.

El 70 % de los profesores indicó que su participación en el PEDPD incrementa el compromiso hacia una mejor educación. El otro 30 % considera que no es necesario participar en el programa para estar comprometido, pero que este programa es un buen paliativo para los bajos sueldos del docente. Las siguientes declaraciones son un ejemplo de estas aseveraciones:

“El estímulo monetario del PEDPD se encuentra condicionado pero motiva para prepararnos, investigar, producir y colaborar en beneficio del objetivo de este plan que es lograr una mejor educación”.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

“Un buen maestro siempre lo será sin importar el estímulo económico que pueda existir de por medio, pero debido a la crisis financiera actual, muchos profesores participamos para obtener un mejor puntaje y no precisamente para mejorar la educación”.

El 75 % de los académicos entrevistados consideran que la competencia ha afectado las relaciones interpersonales generando individualismo, envidias y resentimientos. El 25 % restante considera que en el menor de los casos se ha encontrado desanimo al no alcanzar un determinado nivel pero que esto no genera enemistad o resentimiento. Al respecto los docentes expresaron:

“Siempre habrá celos hacia las personas favoritas o que alcanzan un mayor ingreso pero de ahí no pasa”.

“El descontento ha surgido cuando los profesores consideran que no hubo igualdad para todos en la forma de calificar, es decir que unos obtuvieron una mejor calificación que otros”.

El 80 % de los profesores entrevistados propuso como alternativas de solución para mejorar el PEDPD la creación o división del programa en dos vertientes: una para docentes y otra para investigadores con la finalidad de que ambos potencien sus competencias y salgan beneficiados. El 20 % restante se refirió a la claridad en los criterios a evaluar y al establecimiento de niveles posibles de alcanzar con la finalidad de lograr mayor confianza en los resultados y mejorar el logro de los objetivos tanto institucionales como personales. Los académicos se expresaron en los siguientes términos:

“Al existir dos programas se calificaría de acuerdo a lo que cada uno sabe hacer bien y el resultado sería más competitivo y equitativo”.

“No solo es importante dejar en claro los criterios a evaluar sino también que se respeten”.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

“Sugiero regresar al reglamento anterior, porque era más objetivo y lógico de alcanzar, los niveles eran con base a lo que los docentes realizaban y actualmente pareciera que el programa está diseñado para favorecer a los investigadores”.

Conclusiones.

El diseño del PEDPD basado en la competencia y la productividad para obtener un reconocimiento y un ingreso económico diferenciado ha generado efectos contrarios a las buenas intenciones del programa tales como inconformidad, descontento y desilusión. En efecto, los profesores manifestaron desconfianza a la técnica de evaluación porque no se explican los resultados obtenidos, lo que hace suponer que existen tratos preferenciales. Asimismo, los cambios al reglamento han generado confusión y el incremento del compromiso hacia una mejor educación es relativo ya que el principal motivo de los docentes por participar es obtener un mejor ingreso económico.

Debido a que el programa evalúa el desempeño y productividad de docentes e investigadores sin tomar en consideración sus diferencias laborales, se están presentando dificultades en la objetividad de los resultados que conlleva a inconformidades de los docentes. Por otra parte, la calidad de los trabajos de investigación de mediano y largo plazo están siendo afectados ante los requerimientos de cantidad y tiempo para obtener resultados. Los puntos están condicionando el nivel de compromiso y la actuación docente.

Resulta importante tomar en consideración la propuesta docente de crear dos vertientes del PEDPD: una para docentes y otra para investigadores con la finalidad de que ambos potencien sus competencias y salgan beneficiados. Otras consideraciones interesantes para mejorar el programa son: a) el apego al reglamento, b) supervisar a través de pares académicos la veracidad de las constancias presentadas con relación al trabajo realizado y c) dar una



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

explicación de los resultados obtenidos. Lo que permitirá mayor transparencia, equidad y confianza en beneficio de la comunidad universitaria.

Finalmente, futuras investigaciones podrían referirse a cuestiones críticas del PEDPD desde la percepción de la Comisión Evaluadora y comparar los resultados. Otro estudio podría consistir en analizar la posibilidad de generar dos vertientes de evaluación: una para investigadores y otra para docentes. También se podría investigar la convergencia y divergencia del PEDPD con relación a otras instituciones.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, I. y Topete, C. (1997). Modelo para una evaluación integral de las políticas sobre gestión de calidad en la educación superior. *Gestión y Estrategia. Edición Internet*. UAM-A. No. 11-12, pp. 1-15. Recuperado el 24 de junio de 2003, de <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num11y12/doc11.htm>

Bonilla, E. y Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Santa Fe de Bogotá, D. C.: Grupo Editorial Norma.

Canales, A. (2001). *La experiencia institucional con los programas de estímulos: la UNAM en el período 1990-1996*. Serie: DIE Tesis 32. México: CINVESTAV-IPN/DIE.

Cetina, E. (2004). Estímulos al desempeño del personal docente en las universidades públicas estatales. En M. Rueda (Coord.), *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil (Memoria)*, (pp. 77-82, Col. Biblioteca de la Educación Superior). México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior-Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Comas, O. (2003). *Movilidad académica y los efectos no previstos de los estímulos económicos: el caso UAM*. México: ANUIES.

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. Consejo Mexicano de Investigación Educativa. México, pp. 408-423. Recuperado el 28 de enero de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/140/14000209.pdf>

Díaz, A. (1997). La comunidad académica de la UNAM ante los programas de estímulos al rendimiento. En A. Díaz Barriga & T. Pacheco (Coordinadores). *Universitarios: Institucionalización académica y evaluación*. (pp. 62-81). México: CESU-UNAM.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

- Heras, L. (2005). La política de educación superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educere*. Abril-junio, año/vol.9, número 029. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela, pp. 207-215. Recuperado el 25 de febrero de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/356/35602909.pdf>
- Hernández, M. (2002). *El diseño gubernamental del Programa Carrera Docente y su implementación en la Universidad de Guadalajara. Un estudio de Caso*. México: Universidad de Guadalajara.
- Magaña M. (2001). *Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos*. México: ANUIES.
- Rodríguez, J. (2003). *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. México: Thomson.
- Royero, J. (2002). Contexto mundial sobre la evaluación en las instituciones de educación superior. *OEI-Revista Iberoamericana de Educación*. Instituto Universitario de Tecnología José Antonio Anzoátegui, Venezuela. Recuperado el 20 de enero de 2006, de <http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/334rollero.pdf>
- SEP. (1991). Evaluación de la Educación Superior. Modernización Educativa 1989-1994. Educación Superior. Lineamientos generales y estrategias para evaluar la educación superior. México: Secretaría de Educación Pública.
- Valero A. (1999). UNAM. Posturas frente a los programas de estímulos. *Trabajo social*. Núm. 24-25, 104-111.