

¿El programa de estímulos a la docencia, mejora el desempeño docente?

El caso del posgrado Ciencias Sociales de la UAM Xochimilco

Belem Velásquez Ojeda y Priscila Rosas Herrera***

Resumen

La presente investigación explora algunos de los efectos que los estímulos económicos tienen sobre los docentes de acuerdo a la percepción de los estudiantes del área de Posgrado de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Para llevar a cabo esta investigación se realizaron entrevistas a profundidad, las cuales arrojaron percepciones sobre el desempeño de los profesores en el salón de clase. Este trabajo pretende dar cuenta en qué grado los estímulos académicos han contribuido a la calidad de la docencia y la investigación, dando voz a los alumnos, quienes son los implicados más cercanos a los procesos de evaluación docente.

Palabras clave

Estímulos/Becas ¶ Desempeño docente ¶ Percepción ¶ Buenos y malos profesores

Abstract

This research explores some of the effects that economic stimuli have on teachers according to the Student's perception of the Graduate Division of Social Sciences and Humanities. To carry out this research depth interviews were conducted, which yielded insights into the performance of teachers in the classroom. This paper seeks to explain to what extent academic stimuli have contributed to the quality of teaching and research, giving voice to students, who are the nearest involved in teacher's evaluation processes.

Keywords

Stimuli/Grants ¶ Teacher performance ¶ Perception ¶ Good and bad teachers

* Ayudante de investigación de la maestría en Desarrollo y Planeación de la Educación de la UAM-X.

** Ayudante de investigación del doctorado en Ciencias Sociales de la UAM-X.

Introducción

LA MODERNIZACIÓN de la política educativa a nivel superior que se puso en marcha a partir de 1984, implementó mecanismos para mejorar la calidad de la educación superior. La propuesta estatal se centró en diferenciar la política salarial de los académicos a través de recompensas y estímulos a su trabajo otorgados previa evaluación (Comas & Rivera, 2011:43). La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), como parte de las Instituciones de Educación Superior (IES), adoptó estos mecanismos no sólo para cumplir con una política nacional, sino con la intención de una mejora constante en la actividad docente por parte de los académicos que se convertiría en ingresos económicos extras.

A partir de estas reformas a la educación, los conceptos *calidad educativa* y *desempeño docente* han resonado constantemente. El impacto que tienen en la educación básica es conocido. Sin embargo, en el nivel superior debe dársele una importancia similar dado que es en éste, donde se forman los profesionistas, docentes e investigadores del país.

De acuerdo con Comas y Rivera (2011), fortalecer el vínculo entre financiamiento y evaluación fue el eje central de la política estatal, sin embargo, la realidad de la educación superior proyecta datos que apuntan a que el fortalecimiento entre financiamiento y evaluación no ha sido el mejor camino para mejorar la calidad de la educación. De acuerdo al informe de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el periodo 2012-2013, el 7.6% de los jóvenes abandonaron sus estudios universitarios (SEP, 2013:52). Este índice de deserción escolar se suma al tema del mercado laboral, ya que el 22% de los mexicanos de 15 a 29 años no tiene empleo ni está matriculado en educación o formación (OCDE, 2014:3).

A nivel estatal no existe, o al menos no se tiene certeza de que exista, un estudio que señale los efectos de los estímulos económicos en cuanto a la calidad de la educación. “Se entiende el concepto de calidad educativa como la excelencia que se puede alcanzar vía la planeación estratégica y el énfasis puesto en la organización y medición particularizada de indicadores de los productos de sus actores, de las estrategias de gestión y de diversos procedimientos de evaluación sobre escenarios y actividades nula o débilmente conectadas o analizadas en su integración final” (Comas & Lastra, 2015:143).

Por lo anterior, nos pareció urgente realizar una investigación que, aunque a pequeña escala, descubriera algunos de los efectos que los estímulos económicos tienen sobre el docente y sobre la percepción de los

estudiantes. Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, particularmente en el Área de Posgrados de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), la elección de esta unidad de análisis puede justificarse en los siguientes puntos:

1. Por la cercanía que hemos construido con diversos actores académicos de la institución, mismos que son expertos y expertas en el tema y han fungido como informantes clave sobre cómo influyen los estímulos económicos dentro de los salones de clase.
2. Otro punto importante de la elección del estudio de caso es que, de acuerdo a un primer acercamiento (entrevistas exploratorias), llegamos a la conclusión de que los estudiantes de posgrado tienen mayor conocimiento sobre los estímulos económicos, así como una crítica más aguda sobre el desempeño de los profesores y profesoras dentro del aula.

Por lo tanto, el principal objetivo de este documento es conocer cómo influyen, desde la percepción de los estudiantes de posgrado, los estímulos económicos en el desempeño de los y las docentes en el salón de clases. Para construir este análisis se realizaron, en primera instancia entrevistas exploratorias y, posteriormente, a profundidad a alumnos y alumnas de los posgrados de la DCSH y a expertos y expertas en el tema de los estímulos. Cabe mencionar que los entrevistados pertenecen a las maestrías y al Doctorado en Ciencias Sociales, el cual está conformado por seis áreas de especialización, y se realizó al menos una entrevista en cada área de conocimiento.¹

Estímulos económicos

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, la historia de los estímulos económicos y su correlación, casi religiosa, entre financiamiento y evaluación comenzó en los años ochenta con el nuevo Plan de Desarrollo que se implementaba en México y proponía la modernización del país en todos los ámbitos, incluido el educativo; este modelo de desarrollo estuvo permeado por ideologías provenientes de organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), los resultados del modelo impulsado fueron: la privatización de las empresas públicas, el recorte de personal y de salarios, así como la flexibilización del empleo. Se consideraba que México sería un país moderno, *de primer mundo*, si se seguía la lógica del capital y del mercado mundial. “Los Programas de Estímulos

Económicos fueron creados ante el deterioro salarial de los años ochenta, no para estimular la formación de trayectorias progresivas, de largo plazo, valorando el avance de cada profesor en su disciplina científica” (Comas & Lastra, 2015:136).

La preocupación por acceder a los estímulos económicos, a causa de los bajos salarios, obliga a las y los académicos a ser, y seguir siendo, parte de este sistema. Por consecuencia el tiempo invertido en el diálogo y discusión con los alumnos se transforma en una producción de cosas tangibles, al puro estilo del taylorismo, cuyo fin es aumentar la productividad en los tiempos establecidos por los evaluadores y no con los tiempos necesarios para la generación de conocimientos.

La creación de un sistema de evaluación para otorgar cierto nivel al profesorado, a partir de la lógica del mercado, estableció que quienes más producen tienen más valor y se les otorga una etiqueta o un membrete que les dice cuánto valen, en oposición a los que no valen porque no producen o producen poco. Se considera que el trabajo académico es un servicio que puede ser medido y se otorgan puntos del tabulador académico. Para que el profesorado cuente con estos puntos es necesario someterse a ciertas dinámicas como la adaptación de los ritmos de producción a los tiempos estipulados por los estímulos económicos, la competencia por los puntos, la evaluación de los productos y el dictamen académico de todo aquello que se hace y se comprueba (Comas & Domínguez, 2004:70).

Estímulos en la UAM Xochimilco

Existen becas, premios y distinciones dirigidos al personal académico, tanto propios de la UAM como externos a los que pueden acceder los profesores, este documento se centra sólo en los otorgados por la UAM.

De acuerdo con el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), tanto becas como premios y distinciones ofrecidas por la institución son indicadores de la capacidad, actividad y desarrollo académico del personal docente. Para ser recibidas, éstas exigen que las actividades a evaluar se encuentren vinculadas al trabajo de la Universidad.

El personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo tiene acceso a los siguientes apoyos:

- *Beca de Apoyo a la Permanencia*: tiene como fin motivar al personal académico a desarrollar un trabajo de calidad y cumplir óptimamente sus funciones, se otorga en consideración a la productividad

académica sobresaliente. La temporalidad de la beca es de dos años y uno de los requisitos de obligatoriedad es desarrollar las actividades de docencia. Este estímulo requiere del compromiso del docente a no dedicar más de nueve horas semanales a actividades de trabajo fuera de la Universidad.

- *Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente/Estímulo a los grados académicos*: su objetivo es mejorar la situación del personal académico y apoyar su permanencia en la Universidad. En esta beca también se le otorga un valor a la investigación. Dirigida tanto a profesores asociados y titulares como a técnicos académicos titulares de tiempo completo, esta beca también incorpora un monto adicional en función de la escolaridad del profesor, con el fin de fomentar la permanencia de los profesores con grados académicos superiores a la licenciatura.
- *Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente*: su fin es reconocer la producción académica total acumulada de los miembros del personal académico. Únicamente dirigida a profesores con categoría de titular y nivel “C” y técnicos académicos con categoría de titular y nivel “E”. Busca ponderar la calidad de sus contribuciones en las tareas universitarias desde la perspectiva de la trayectoria académica del profesor.
- *Estímulo a la Docencia e Investigación*: la cual busca impulsar y fortalecer la docencia y la investigación, la preservación y difusión de la cultura y la creación artística; así como elevar la productividad en el desempeño académico. Esta beca está dirigida al personal docente por tiempo indeterminado de los niveles “A”, “B” y “C”.

El personal académico de la UAM también puede ser beneficiario de otros estímulos ajenos a la institución como:

- *Sistema Nacional de Investigadores (SNI)*: creado por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, con el objetivo de:
Promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. El SNI contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social (Conacyt, 2014).²

- *Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep)/Programa para el Desarrollo Profesional Docente*: su finalidad es contribuir a elevar la calidad de la educación mediante el desarrollo de profesionistas competentes, con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior. Este apoyo sólo se solicita por única ocasión mediante el representante del programa en cada IES (SEP, 2013).

Estas nuevas dinámicas interfieren con la vida y el conocimiento del personal académico, se perpetúan en los salones de clases y los trascienden. En la percepción de los y las estudiantes, dicho proceso no puede ser medido ni es cuantificable porque va más allá de la lógica mercantilista, no es una compra-venta sino un intercambio, una simbiosis entre académicos y alumnos, es el verdadero valor de la educación superior. El intercambio de conocimientos en el aula es un producto invisible, pero es en realidad el de mayor valor.

El sistema de estímulos ha traído efectos en la producción académica, provocando “una asimetría en la comunidad entre las actividades de lucimiento o mejora del currículum y las actividades sustantivas como la enseñanza” (Comas & Rivera, 2011:46). La producción masiva, para ser acreedores de un estímulo económico, ha generado que la objetividad, la crítica y el valor significativo de las funciones académicas se pierdan en el rango de puntos a obtener (Comas & Rivera, 2011:47).

La enseñanza es un trabajo arduo que beneficia el crecimiento de las consciencias humanas, una evaluación que no toma en cuenta este valor y se basa sólo en la productividad, ocasiona un efecto contrario al verdadero

Tabla 1. Habilidades del <i>buen docente</i>
1) Dominio amplio y especializado de la disciplina que enseña
2) Dominio pedagógico general
3) Dominio pedagógico específico del contenido
4) Dominio curricular
5) Claridad acerca de las finalidades educativas
6) Ubicarse en el contexto o situación donde se enseña
7) Conocimiento de los alumnos y de los procesos de aprendizaje
8) Conocimiento de sí mismo
9) Autoeficacia
10) Conocimiento experiencial

significado de la educación, lo pervierte y lo hace comparable a una mercancía. El pensamiento y sus formas de creación dejan de ser libres al ser calificados y sometidos al criterio de algunos expertos.

Como puede apreciarse, la mayoría de los estímulos están orientados a mejorar, fomentar o reconocer la práctica docente. En términos estrictos y apegados a la normatividad, podría asegurarse que son un mecanismo claro y suficiente para garantizar el logro del objetivo, sin embargo, lo más importante es la percepción de los estudiantes sobre sus profesores.

Carlos Guzmán (2011) define que un buen docente³ universitario debe cumplir diez criterios para ser calificado como tal (Tabla 1).

Los estímulos con anterioridad descritos, tienen como propósito que el docente mejore día con día y realice acciones para mejorar su desempeño. El siguiente apartado se centra en la percepción que tienen los estudiantes de posgrado sobre el desempeño de algunos de sus profesores que reciben este tipo de beneficios.

Percepción de los alumnos sobre el desempeño docente

En general, se califica a los docentes de posgrado de la DCSH como *buenos profesores* en términos de Carlos Guzmán (2011), resaltando atributos como: dominio amplio y especializado de la disciplina, dominio curricular, conocimiento experiencial y compromiso hacia los alumnos y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto al “dominio amplio y especializado de la disciplina que enseña”, al menos el 85% de los profesores fueron evaluados favorablemente, destacando entre sus características, un extenso bagaje teórico.

El “dominio pedagógico general”, el “dominio pedagógico específico de los contenidos” y el “dominio curricular” no pudieron ser diferenciados casi por la totalidad de los alumnos, por lo que, se decidió integrarlos en una sola respuesta. Cerca de un 50% de los estudiantes manifestó que sus profesores tenían deficiencias en los métodos de enseñanza que implementaban, e incluso carecían de ellos, esto no contradice el punto anterior, ya que: “existen muchos profesores con gran conocimiento en su área, pero que no tienen la habilidad de transmitirlos a alumnos con menor conocimiento del tema” (Entrevistado).

Las respuestas sobre la “claridad acerca de las finalidades educativas” fueron muy polarizadas, incluso divididas entre los entrevistados de un programa sobre el mismo profesor(a), se destaca que algunos alumnos

perciben que sus profesores no saben dirigir el curso hacia un fin, o al menos ellos no logran entender los objetivos de sus temas, tareas y dinámicas.

Con relación a la capacidad de los profesores para “ubicarse en el contexto o situación donde se enseña”, aunque la mayoría de ellos tuvieron una calificación positiva por parte de los alumnos, resaltaron comentarios importantes como, “sabe mucho de su tema pero no de la realidad en que vivimos”, o bien, “a veces parece que hablan con sus colegas y no les entendemos lo que nos dicen”. A este respecto, es importante que los docentes intenten afianzar el vínculo con los alumnos y constantemente evalúen la manera en que se desarrollan las sesiones.

La pregunta sobre el “conocimiento de los alumnos” refiere precisamente al acercamiento docente-alumno, esta relación, la perciben los alumnos de manera muy impersonal y con cierto grado de distancia de por medio. En cuanto al “conocimiento de los procesos de aprendizaje”, la mayoría de las respuestas coinciden en que los profesores conocen los procesos, incluso aludieron a los esfuerzos por parte de éstos para rescatar el Sistema Modular característico de la UAMX. Un error común de los profesores es dar por sentado que el alumno tiene nociones de su materia, al respecto los entrevistados asumieron y reconocieron que es responsabilidad de ellos como alumnos de posgrado estudiar y tener este mínimo conocimiento, sin embargo, no siempre logran el objetivo.

La “autoeficacia” de los docentes fue evaluada positivamente, destacando como elementos constantes en las respuestas: la socialización oportuna de los objetivos, los programas de trabajo y la forma de evaluación. Dentro de este punto también resaltaron respuestas confusas como el hecho de no poder identificar si las clases habían sido previamente preparadas o si el profesor, dada su repetida impartición del seminario, ya sabía el tema y lo explicaba con naturalidad y fluidez. Otra constante en la que se incurrió fue en que el docente no abordaba los temas del seminario, se dedicaba a organizar con los alumnos o de manera aislada otro tipo de actividades y no las que correspondían a los seminarios, sobre todo en los de metodología.

El “conocimiento experiencial” fue otro de los temas más polarizados entre los estudiantes, ya que existieron respuestas como: “sabe mucho y tiene mucha experiencia en el campo” y, por otra parte, la reiteración de que los profesores demostraban conocimientos teóricos vastos pero mínimos o nulos prácticos.

El compromiso hacia los alumnos y hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje fue un tema muy discutido y enriquecedor. Alrededor del 80% de los

entrevistados calificaron a sus profesores como comprometidos con la enseñanza. En menor grado, pero no como un asunto de menor preocupación, algunos estudiantes reprobaron en este aspecto a sus profesores, argumentando que habían tenido profesores que sólo habían asistido a una clase y no volvieron a presentarse al seminario durante el trimestre.⁴

Sin embargo, se pudo caer en cuenta que, las características propuestas por Carlos Guzmán no agotaban las expectativas de los alumnos de posgrado de la DCSH, sino que necesitaban enriquecerse. Algunos de los elementos no contemplados por el autor y que responden a características más humanas que los estudiantes resaltaron en sus entrevistas fueron:

- Ética. El cual resultó ser un punto de controversia. Llama la atención la reflexión de algunos alumnos que argumentan existen profesores que tratan de involucrarlos en la producción académica mediante publicaciones u organización de eventos. Al respecto, existen opiniones divididas de los alumnos participantes en este tipo de actividades, por un lado, los que perciben que sus profesores lo hicieron con el fin de impulsarlos en su formación académica y, por el otro, quienes opinan que estas acciones fueron realizadas para que el profesor que las organizó obtuviera un beneficio personal con el esfuerzo de los alumnos.
- Compromiso docente. Ir más allá del cumplimiento del requisito de impartir clases.
- Empatía con los alumnos. Paciencia y disposición para resolver dudas.
- Socialización e involucramiento con los estudiantes.
- Visión crítica hacia la institucionalidad de los programas de posgrado de la Universidad y del país.
- Incentivar en el alumno la capacidad de indagar, buscar y cuestionar lo ya dado.
- Atención pedagógica, sobre todo en las asignaturas como estadística.
- Necesidad de cumplir con la relación didáctica experiencia-práctica.
- Apertura a la opinión y crítica de los temas abordados por parte de los estudiantes.
- Atención personalizada a los alumnos (básicamente con sus asesorados). Esto debido a que los alumnos manifiestan como un problema la existencia de profesores con un elevado número de asesorados, los cuales, en algunas ocasiones no son bien atendidos, incluso existen casos en que el asesor oficial no funge como tal, sino

que delega la tarea otra persona, no teniendo claro los acuerdos entre estos actores.

- Actualización de conocimientos y formación. Aunque este requisito fue muy mencionado durante las entrevistas, también se consideró como ambivalente, dado que, las actividades académicas como congresos, investigaciones, publicaciones, provocan ausencias por parte de los profesores que afectan el proceso de aprendizaje de los alumnos.
- Prestigio. Aunque no fue un elemento que destacaron los entrevistados como un requisito para elevar el desempeño del docente, éste fue detectado como parte del estatus de un *buen profesor*.⁵
- Manejo de las Tecnologías de información y comunicación.
- Lenguaje incluyente y comprensible.
- Mayor comunicación y respeto entre los docentes.
- Promover la vinculación.

Al cuestionarlos sobre los motivos para que un profesor tuviera calidad o careciera de ella en el salón de clases, la mitad de los entrevistados coincidió que se debía *a los puntos*. Los alumnos que pudieron notar esta diferencia son aquellos que conocen que existe y la manera en cómo funciona el sistema de estímulos de la Universidad, “pero si no lo conoces, como alumno es difícil percatarse si el sistema de puntaje tiene un efecto”.

Pero la mayoría, al profundizar más en este tema, argumentó no tener la seguridad de este proceso y cómo impactaba en la calidad docente y, aunque nos pareció normal la respuesta, llamó la atención el conocimiento de este tipo de apoyos al personal como un elemento que interfiere en el desempeño de sus profesores, “a primera vista no es tan perceptible, sin embargo, ya con conocimiento, se da uno cuenta que existe una dinámica un tanto ‘perversa’ en esta situación del puntaje (Entrevistado)”.

Las respuestas enriquecieron más el tema y las principales respuestas ante la interrogativa del bajo desempeño docente se centraron en las siguientes ideas:

- Profesores con cargos de funcionarios dentro de la UAM o en alguna otra institución, que no le permiten atender a los alumnos.⁶
- Profesores intermitentes o totalmente ausentes por desempeñar actividades extraordinarias y ajenas a la docencia y a la Universidad.
- Exceso de asesorados que impide llevar a cabo una buena preparación de la docencia.

- Estar enfocados en la productividad académica y dejar de lado la docencia.
- Edad. Los alumnos son capaces de percibir cierto cansancio relativo a la edad o al ritmo de trabajo docente o extraordinario de sus profesores.

En cuanto al aspecto de edad, por las características que proporcionaron los alumnos, se puede hacer una clasificación de profesores en:

- Jóvenes: muestran un mayor compromiso hacia la labor docente. Tienen un mejor manejo de las herramientas tecnológicas, las cuales utilizan para impartir su clase. Suelen ser más empáticos con los alumnos. Dentro de este grupo de edad podemos encontrar a profesores que no cuentan con un doctorado, sin embargo, esto no fue un elemento determinante para ser evaluados negativamente.
- Adultos: Como grupo de edad tienen una particularidad, son los más heterogéneos y polarizados. Algunos de ellos implementan la tecnología, otros, sin usarla, captan la atención de los alumnos y hacen su clase dinámica. Algunos son muy comprometidos. En este sector es donde existen más desigualdades.
- Maduros: Este grupo de edad es el que concentra un mayor conocimiento teórico, sin embargo, muestran también debilidades en términos pedagógicos, cuidan del prestigio que su carrera les ha brindado y, en algunos casos, se identifica que perciben como una amenaza al grupo de jóvenes. Utilizan el pizarrón y las charlas como medio para impartir su clase.

Como puede observarse, la relación desempeño-docente-sistema de estímulos a la docencia es difícilmente identificable, sin embargo, los estudiantes integran nuevos valores e indicadores deseables en sus profesores.

Aunado a la producción en masa del conocimiento académico, hay que mencionar que el sistema de estímulos ha traído mayores efectos negativos que positivos —Comas señala algunos— para fines de este ensayo, se priorizaron las actividades que serían contabilizadas para la obtención del estímulo, debilitando otras por el sólo hecho de que no daban puntos; el interés económico se sobrepuso a la esencia del trabajo académico y afectó principalmente a la docencia (Comas & Rivera, 2011:51).

Reflexiones finales

Es indiscutible que se tiene que repensar la manera de generar efectos positivos en el desarrollo social y económico de México, el sistema de estímulos ha mostrado que la educación no debe ser un medio para generar capital humano, pues ha incumplido en uno de los objetivos del SNI. No hubo repercusiones significativas, ni en la eficiencia terminal ni en la permanencia de alumnos en las instituciones y ha aumentado las prácticas individualistas y sosegado las colectivas.

Existen diferencias entre los profesores en cuanto a habilidades docentes, compromiso, ética y el resto de los elementos que califican el desempeño docente universitario, pero no se pueden identificar a partir del beneficio o no de una beca.

Existe otro indicador que también pudieron identificar los alumnos y que merece ser resaltado, se trata de las diferencias ideológicas entre sus profesores, evitar llevar estas diferencias al terreno personal entre los profesores también da cuenta del desempeño de los docentes.

Los alumnos también fueron propositivos en sus respuestas con el ánimo de ayudar a mejorar a sus profesores en su desempeño docente, algunas de las características deseables para ellos fueron:

- Capacidad de vinculación: saber qué pasa más allá de la UAM, vinculación en proyectos reales, aunque los programas estén dirigidos a la investigación, es una necesidad en la formación de los futuros maestros y doctores.
- Vinculación académica con otras IES para ampliar el panorama de conocimientos y realidades de los temas.
- Trabajar mediante cartas compromiso de los profesores con el fin de que se involucren en los procesos.
- Escuchar las demandas y solicitudes por parte de los alumnos.
- Es favorable tener la experiencia de alguien que además de la academia se dedique a la gestión universitaria.

A partir de las respuestas de los entrevistados podemos dar cuenta que ser beneficiario del sistema de estímulos de la UAM Xochimilco no es un factor que determine un mejor desempeño por parte del docente. No existen características en común entre el grupo de profesores que cuentan con becas y estímulos a la docencia, son totalmente desiguales y heterogéneos. Dentro

del grupo de profesores beneficiarios podemos encontrar *buenos y malos* profesores, al igual que entre los que pertenecen al reducido número de quienes no cuentan con ellos.

Notas

1. Áreas del Doctorado en Ciencias Sociales: 1) Comunicación y Política, 2) Sociedad y Educación, 3) Economía y Gestión de la Innovación, 4) Psicología Social de Grupos e Instituciones, 5) Relaciones de Poder y Cultura Política y 6) Sociedad y Territorio.
2. El SNI se planteó como una alternativa para la transformación educativa, se creyó que otorgar reconocimientos económicos al profesorado traería como consecuencia una contribución al desarrollo económico, cultural y social del país con servicios académicos de calidad (Comas & Domínguez, 2004: 69).
3. El autor utiliza el término *buen docente*, para referirse a aquel profesor que cumple en lo mayormente posible con estos criterios, sin embargo, aunque tratamos de desapegarnos de la connotación por parecernos un tanto prejuiciosa, el cien por ciento de los entrevistados hicieron alusión a ella durante las entrevistas, por lo que preferimos adoptarlo como un término válido en este documento.
4. Dentro de este compromiso se identifica también la asistencia y puntualidad, no fue una constante ni se aludía a la mayoría, pero se comentó que algunos profesores habían incurrido en ausencias o impuntualidad debido a que no habían sido notificados de sus horarios, sin embargo, este se considera un elemento importante del desempeño docente. Los entrevistados opinan que el profesor debe estar pendiente por iniciativa propia de sus horarios.
5. El prestigio se encuentra muy ligado a la competencia entre profesores. El hecho de que un profesor diga a otro *te quité un asesorado*, tiene que ver con el sistema de estímulos por parte de la Universidad, pero también con el prestigio entre ellos.
6. En ocasiones tienen que ser sustituidos por otro profesor en algunas clases o ya muy avanzado el trimestre. Aunque, generalmente, son conocedores del tema, no demostraban preparación de la clase y solían ser más empíricos que teóricos.

Referencias

- Carlos Guzmán, J. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? en *Revista Perfiles Educativos*, vol. 33, consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982011000500012&script=sci_arttext
- Comas, O. & Domínguez, H. (2004). Los programas de estímulos como política de modernización de la educación superior mexicana, en *Iztapalapa*, núm. 56, pp. 59-103, México, UAMI.
- Comas, O. & Lastra, R. (2013). Las notas graves de la sonata de los estímulos y la nota final, en *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, núm. 68, pp. 42-48, México, UAMX.
- Comas, O. & Rivera, A. (2011). La docencia universitaria frente a los estímulos económicos, en *Educação, Sociedade & Culturas*, núm. 32, pp. 41-54.
- Secretaría de Educación Pública (2013). Evaluación de Resultados del Programa de Mejoramiento del Profesorado 2011-2012, consultado en: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/2844/1/images/a1_promep.pdf
- Universidad Autónoma Metropolitana (2015). Legislación Universitaria. UAM, México.