



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**PERFILES
EDUCATIVOS**

ISSN 0185-2698

**Llarena de Thierry, Rocío (1991)
“EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO”
en Perfiles Educativos, No. 53-54 pp. 18-29.**

EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Rocío LLARENA DE THIERRY*

Se ubica aquí el problema de la calidad y la evaluación del trabajo académico dentro de un contexto mundial, y como resultado de la crisis económica y los avances científicos y tecnológicos. La autora presenta, un resumen de las condiciones en que se encuentra el personal docente y de algunos criterios e indicadores de evaluación en las universidades de varios países de Europa y América para centrarse después en las características generales del personal académico de la UNAM y su problemática

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación universitaria a nivel internacional está en crisis. Los acelerados cambios sociales, económicos y financieros que vive el orbe, signados por los profundos y vertiginosos avances científicos y tecnológicos que apuntan hacia un cambio estructural mundial, obligan a repensar y a reformar las universidades en función de las exigencias derivadas de esta dinámica. En consecuencia, hoy se discuten nuevos modelos de universidad y nuevos roles de ésta, que permitan dar una respuesta a las necesidades sociales, científicas y tecnológicas que demandan las sociedades modernas.

En este contexto mundial, es necesario reconocer que un factor que ha incidido de manera determinante en la educación superior es la crisis económica, la cual ha afectado en forma diferenciada a los distintos países. En los países del tercer mundo la aguda crisis financiera ha generado un aumento en el desempleo y el subempleo, incluyendo a los egresados del sistema educativo. Esta situación ha ocasionado dos problemas. El primero es que desalienta a algunos alumnos a proseguir sus estudios, por incorporarse tempranamente al mercado de trabajo, y el segundo es que se induce a los responsables de definir las políticas educativas a cuestionar las prioridades de asignación de los recursos públicos entre los niveles educativos, y a cuestionar también la calidad de los servicios que proporcionan. Algunos países se orientan a reducir el gasto en la enseñanza superior y técnica, sin considerar que esto puede comprometer su propio desarrollo a largo plazo. Otros prevén formas para una transformación profunda de sus sistemas universitarios, de tal forma que se hagan cada vez más autofinanciables y respondan con mayor "calidad" a los reclamos de los sectores productivos y de servicios, sin saber a ciencia cierta cómo debe interpretarse este concepto.

En los países desarrollados, la crisis económica los ha llevado a diseñar nuevas estrategias, basadas en la capacidad de innovación y generación de nuevos productos y nuevos procedimientos, así como a reestructurar sus economías. De modo que las estrategias que han diseñado apuntan cada vez más al desarrollo de la inteligencia y la promoción de la inversión intelectual, lo que significa

impulsar la educación superior (creación de nuevas profesiones y desarrollo de la investigación científica y tecnológica).

En México, la sociedad cuestiona a la universidad pública en relación con su calidad. Sin embargo su definición no es clara y única. Si se asume la definición Johanna Filp, ésta debería de medirse en función de la eficacia, eficiencia y el impacto, tanto de sus egresados como de los diferentes productos del trabajo académico.

Tales cuestionamientos conducen a la universidad a revisar y a evaluar detenidamente las funciones sustantivas que desarrolla, la docencia, la investigación y la difusión, con el fin de mejorar la calidad de su trabajo académico. La primera interrogante obliga a las instituciones de educación superior a definir claramente las actividades que comprenden el trabajo académico, como por ejemplo, la docencia, las tutorías, elaboración de material didáctico, divulgación del conocimiento, elaboración de y revisión de planes de estudio, etc. La segunda interrogante se refiere a la definición del tipo de evaluación que se va a utilizar (cumplimiento de objetivos, seguimientos de acciones, estudios ex post facto, análisis de impacto o de contrastación con perfiles "ideales").

La solución a estos dos puntos llevarán al modelo adecuado que debe seguirse para evaluar el desempeño del trabajo académico. Sin embargo, es incuestionable que la calidad de una universidad está relacionada directamente con la calidad de su personal académico. En este sentido, los académicos son el corazón de la vida universitaria.¹ Es por ello que la reforma de la universidad depende de la organización y estructura de su personal académico.

El presente trabajo consta de tres apartados. El primero presenta un resumen de las condiciones en que labora el personal y algunos criterios para su evaluación en algunos países del mundo y de México. El segundo hace referencia a los diferentes aspectos del personal docente susceptibles de ser evaluados, destaca la importancia de los criterios que se consideran para realizar la evaluación, así como las distintas instancias que deben participar en este proceso. El tercero describe algunas características generales del personal académico de la UNAM y su problemática.

Condiciones del personal académico en otros países

Como se señaló, la calidad del trabajo académico de una institución educativa está directamente relacionada con la calidad de su personal académico, y ésta, a su vez, está vinculada a sus condiciones de trabajo. La participación de los académicos en la toma de decisiones académicas, el tipo de compromiso laboral con la institución, las posibilidades de desarrollo académico, las formas de acceso y promoción, así como los recursos y apoyos académicos con que cuenten para desarrollar su trabajo y el salario que por él perciban, son condiciones que determinan en gran medida su quehacer. En general, lo que actualmente se denomina el "ambiente del trabajo académico" es un factor importante para atender su desarrollo y explicar los modelos de evaluación del mismo.

En este sentido, se presenta a continuación un resumen de algunas de las condiciones, requisitos y criterios que presenta el personal académico en algunas universidades del mundo, incluyendo nuestro país.

En Francia, la mayoría de los docentes son profesores de carrera o de tiempo completo y desarrollan tareas de enseñanza y de investigación, esta última considerada de fundamental importancia para la evaluación académica. Por reglamento, los docentes deben impartir, ya sea 128 horas anuales de clases magisteriales o 192 de trabajos dirigidos o 248 de trabajos manuales, repartidos durante 25 semanas anuales de clases. Un profesor puede ser "invitado" a impartir tres temas distintos, pero además de la docencia debe dirigir trabajos de tesis, participar en jurados y, sobre todo, realizar labores de investigación, sin la cual difícilmente se promoverá. Los "maestros de

conferencias" o "maestros asistentes ingresan por concurso y deben ser titulares de un doctorado. Los asistentes son contratados cuando cursan el diploma que los conduce al doctorado. Su función consiste en dirigir trabajos y realizar correcciones de exámenes, entre otras.

En la Unión Soviética, las universidades se entienden como las instituciones de más alta jerarquía dentro del sistema de educación superior. Se enfatiza la educación humanista y científica general y básica, para la formación de cuadros de investigación de alto nivel.

Desde el año 1925 la "aspirantura" es el mecanismo mediante el cual es formado el magisterio universitario soviético. Un año después se decidió seleccionar para la docencia a los mejores estudiantes de los últimos semestres y animarlos para entrar en la carrera magisterial. Poco después se reorganizó la estructura de grados y títulos, estableciéndose los grados de candidato y doctor y los títulos de asistente, docente y profesor.

En la actualidad, todo ciudadano con diploma universitario y menor de 35 años de edad en caso de no trabajar, o de 45 en caso de trabajar, puede solicitar su nombramiento como "aspirante". Su admisión se basará en un informe científico sobre las publicaciones y actividades desarrolladas por el interesado, además de presentar examen de admisión. En caso de ser aceptado, deberá contar con un profesor- patrocinador, que le proporcionará un programa individualizado de estudios por medio del cual su progreso será periódicamente controlado. Durante ese periodo, el aspirante está en contacto diario con la cátedra de su especialización y debe dirigir ejercicios de los estudiantes y sesiones de los seminarios. El resto del tiempo lo dedica a la realización de investigaciones, cuyos resultados son, en muchos casos publicados. Una vez que el aspirante cubre la asignatura -tres o cuatro años -, prepara su disertación para obtener el grado de *kandidat*. Para obtener la "candidatura" es necesario presentar una prueba escrita y una oral. La prueba escrita es una monografía de unas 200 ó 300 cuartillas que incluye nuevos conocimientos o aborda el tema con enfoque original. La prueba oral es la réplica del trabajo presentado. Para que el candidato obtenga el título de doctor debe realizar un trabajo de investigación que constituya un aporte significativo a la ciencia o a sus aplicaciones prácticas. Este trabajo conduce a la presentación de una tesis que, de ser aceptada, proporciona a su autor el grado de doctor. La tesis doctoral generalmente consta de más de 500 páginas y debe contener los resultados de una investigación original.

Para evitar que un maestro universitario pierda la calidad que exige la institución, deje de hacer alguna aportación intelectual y se estanque en una situación cómoda, cada cinco años debe renunciar a su puesto y solicitar su readmisión. El consejo de la facultad correspondiente decide mediante votación secreta qué profesores podrán ser readmitidos.

En la sociedad soviética, ser docente es considerado un honor, su trabajo es muy bien remunerado y además recibe otro tipo de prestaciones, como acceso a vivienda cercana a la universidad y remuneraciones adicionales por artículos publicados o traducciones realizadas.

En Alemania Federal, antes de su unificación con Alemania Oriental, las tareas principales que realizaban los profesores eran impartir cursos, asesorar a estudiantes, tomar exámenes y colaborar en la reforma de los estudios, o bien realizar investigación, todo ello determinado por el tipo de institución de educación en que prestaban sus servicios. De acuerdo con el marco legislativo, las condiciones mínimas con que debía cumplir un profesor para su designación eran: Haber concluido un estudio superior; poseer aptitudes pedagógicas; poseer capacidad especial para el trabajo científico (que se demostraba con la obtención del doctorado) o para el trabajo artístico; o bien, haber realizado otras tareas científicas (haber obtenido la *venia legendi*) o atestiguar tareas artísticas complementarias; o haber realizado tareas especiales en la aplicación o desarrollo de conocimientos y métodos científicos en una praxis de, por lo menos, cinco años.

El nombramiento de los profesores lo llevaba a cabo el ministerio competente del Lander respectivo, a propuesta de la escuela de enseñanza superior, con base en un concurso u oposición pública del cargo en cuestión.

En los Estados Unidos de América, la educación superior está compuesta por universidades, "colegios estatales y "colegios comunitarios". A las universidades corresponden las funciones de investigación y entrenamiento para actividades de mayor prestigio. A los colegios estatales corresponde la formación para otras ocupaciones. Los *community colleges* tienen asignadas la función de ofrecer los dos primeros del bachillerato y el entrenamiento para ocupaciones de nivel sub-profesional.

Las instituciones cuentan con la siguiente organización: una junta de gobierno, que nombra al presidente, es responsable del manejo de los fondos y de las propiedades, sanciona y evalúa los planes generales de trabajo de la institución. En seguida se encuentran los decanos, que coordinan la operación de los programas de trabajo de la institución. Los profesores integrantes de cada departamento son quienes, en primera instancia, toman las decisiones relacionadas con los programas educativos y proyectos de investigación que se desarrollan; estas decisiones están sujetas a la ratificación (o revisión) de los decanos, pero en general, estos últimos respetan las opiniones de los académicos de sus respectivos departamentos, esto se debe a que, como ocurre en cualquier tipo de organización de servicio profesional (hospitales, empresas, editoriales, etcétera), el éxito de la organización depende de la habilidad, creatividad e iniciativa de los profesionales que integran la respectiva organización.

En Japón los docentes cuentan con un reconocimiento, y prestigio social considerable; los salarios que perciben son mayores que los de otros servidores públicos. En lo que se refiere a las promociones, éstas se basan en criterios de edad, lo que hace rígido el sistema. Como norma social, un graduado de una universidad sólo puede dar clases donde egresó y no puede trabajar en una institución de mayor jerarquía que su "Alma Mater".

En Inglaterra, la totalidad de los profesores son también investigadores, donde el 88 por ciento del personal académico de cursos de no graduados y graduados publica regularmente trabajos de investigación, y sólo el siete por ciento reconoce que no se encuentra vinculado a una investigación que va a publicarse. Estos hechos le dan un peso muy grande, e incluso un estatus especial a los miembros de la "academic profession" en la Gran Bretaña.

En México, la forma de ingreso y promoción del personal académico de las universidades se lleva a cabo mediante concursos de oposición abiertos o cerrados, calificados por órganos colegiados de acuerdo con lo estipulado en sus propias legislaciones. Sin embargo, también se puede ingresar a propuesta de algunas autoridades (directores o rectores), con anuencia de los cuerpos colegiados, sin haber presentado concurso. Algunos ejemplos de este proceso pueden analizarse en las siguientes instituciones.

Universidad Autónoma de Querétaro

En la Universidad Autónoma de Querétaro, el concurso de oposición sólo tiene lugar cuando hay varios solicitantes a una misma cátedra que carezca de titular. Los jurados para la oposición son tres y deben ser nombrados por el rector a propuesta del consejo académico que corresponda, el cual formula el temario y señala, en su caso, los trabajos a que debe sujetarse, según la naturaleza de la materia, así como las demás condiciones que estime pertinente. Los jurados emiten dictamen por escrito y el rector otorga el nombramiento, previa ratificación del consejo académico respectivo.

Universidad Autónoma Metropolitana

Para la contratación de personal docente existen dos procedimientos: uno para ingreso y otro para promoción. El procedimiento para ingreso por tiempo indeterminado (definitividad) es por concurso de oposición, mientras que el personal por tiempo determinado ingresa por concurso de méritos. El ingreso de ayudantes no requiere de tales concursos.

El procedimiento de promoción es exclusivamente para personal académico de tiempo indeterminado y ayudantes de profesor, en él, las comisiones dictaminadoras pueden efectuar varias evaluaciones.

Universidad Autónoma de Puebla

El control docente lo ejerce el Consejo Universitario a través de sus estatutos, en los que se distinguen las siguientes categorías: titular, interino, adjunto, instructor, de tiempo exclusivo, de tiempo completo, de medio tiempo, honorarios y visitantes. La definitividad se obtiene por oposición o por haber impartido la materia durante cinco años consecutivos.

Universidad Nacional Autónoma de México

El procedimiento para decidir sobre la admisión, promoción y definitividad del personal académico se realiza a través de los concursos de oposición abiertos, o para ingreso, y cerrados, para promoción. Este procedimiento se divide en cuatro etapas: la convocatoria a cargo del director, el dictamen de las comisiones dictaminadoras, la ratificación por los consejos técnicos, y el nombramiento formal por el rector.

Universidad Nacional Autónoma de Aguascalientes

El personal académico es designado por el rector, los nombramientos definitivos se confieren por el sistema de oposición, de conformidad con lo señalado por la Ley Orgánica, el Estatuto de la misma y el Reglamento del Personal Académico.

Universidad Juárez del Estado de Durango

La junta directiva está facultada para nombrar a los catedráticos de la Universidad, a propuesta del rector. Asimismo, el rector puede designar o remover al personal docente, en términos del reglamento respectivo.

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

El *consejo directivo* (rector, directores, profesores y alumnos) establece las bases y procedimientos para nombrar, seleccionar, promover y remover al personal académico. Al efecto, el rector promueve los nombramientos, promociones y vacantes de acuerdo con estas bases.

Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas"

Las designaciones definitivas de profesores e investigadores se hacen por oposición o concurso. Para ello sólo se atiende a su aptitud. Únicamente en caso de que el concurso se declare desierto, los profesores son designados por el rector, a propuesta interna del consejo técnico respectivo, por conducto del director. Al efecto, no pueden hacerse designaciones de profesores interinos por un plazo mayor de un año lectivo.

Como se observa en la descripción anterior, las condiciones y formas de ingreso y permanencia del personal académico en las instituciones de educación en Europa son distintas, sin embargo,

existen elementos comunes, como la profesionalización de la carrera académica, que le otorga prestigio reconocimiento, social.

En México, las condiciones del personal académico son substancialmente diferentes, producto de la problemática social, económica y política que vive el país, la cual se manifiesta en la crisis que presentan las instituciones de educación superior, en particular las universidades.

La universidad pública busca en la actualidad mejorar su imagen e impacto en la sociedad, lo que de manera concomitante la obliga a evaluar a su personal académico y las condiciones en que éste desarrolla su trabajo. Sin un cuestionamiento serio de la carrera académica y una búsqueda de soluciones a sus problemas no será factible mejorar cualitativamente el desempeño de las universidades.

II Criterios de evaluación para el personal académico

De acuerdo con el enfoque de este trabajo, se concibe a la evaluación como una estrategia académica que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de *enseñanza-aprendizaje*. Con base en este enfoque, la evaluación de los profesores asume una importancia que trasciende los meros procesos de ingreso y promoción de este personal.

La instrumentación de la evaluación del personal docente implica, en primera instancia, la determinación de aquellos aspectos específicos que se han de tomar en cuenta para evaluar a los profesores y, en un segundo momento, el establecimiento de los criterios e indicadores que orientarán las estimaciones y valoraciones de los docentes.²

Objetivo de evaluación

Los aspectos que se evalúan del docente constituyen propiamente los objetos específicos de la evaluación. Al respecto, autores relacionados con el tema parecen diferir en cuanto a qué evaluar de los profesores; sin embargo, es posible encontrar entre ellos aspectos genéricos comunes, situación que es explicable si se toma en cuenta que los diversos enfoques de evaluación poseen términos o códigos específicos y convenidos. Por ejemplo, encontramos que Pedro D. Lafourcade considera para la evaluación de los docentes: a) la programación del contenido disciplinario y desarrollo del curso; b) la actuación del profesor, y c) el rendimiento logrado por los alumnos.³ A su vez Carlos Rosales López plantea los objetos de evaluación del profesor como funciones relativas a: a) desarrollo social y emocional del alumno; b) la adquisición de conocimientos; c) la utilización, y renovación metodológica y de materiales educativos; d) la cooperación con adultos dentro y fuera del centro escolar, y e) el desarrollo y perfeccionamiento personal.⁴

Por su parte, Concepción Barrón Tirado señala que la evaluación del profesor se refiere a: a) la preparación profesional -currículum, actualización, perfeccionamiento, etcétera - ;b) su función docente -la programación, ampliación de la misma, técnicas, procedimientos, etcétera - , y c) la relación docente-alumno. Mager propone que la evaluación se ha de realizar respecto a: a) el proceso y b) el resultado,⁵ en tanto que Rocío Quezada Castillo, retomando a Gagné, estableció como aspectos de evaluación del docente: a) su preparación y b) los efectos que produce su acción.

Los aspectos genéricos comunes que se observan en relación con la evaluación del personal docente están referidos a la preparación de los docentes, el impacto que logran éstos en los alumnos y el propio trabajo realizado en torno al proceso de enseñanza- aprendizaje. Estos aspectos, a su vez, constituyen categorías generales respecto de las cuales se puede hacer un desglose cada vez mayor:

a) Preparación de los docentes

Incluye básicamente tres dimensiones importantes, la formación disciplinaria, la formación profesional y formación pedagógica. La formación disciplinaria se relaciona con los estudios profesionales y de actualización que realiza el profesor respecto a su área de formación (carrera). La formación profesional está referida al desempeño de actividades diferentes a la docencia, vinculadas con su área de formación. La formación pedagógica se refiere al dominio, por parte del profesor, de métodos y técnicas de enseñanza; diseño y empleo de materiales didácticos y, en general, todas aquellas acciones que vinculan al profesor con los alumnos en su proceso de formación.

b) Impacto de la labor docente en los alumnos

Abarca, por una parte, lo relativo a la información que sobre la materia obtienen los alumnos como producto del trabajo docente, y por otra, la formación de hábitos, actitudes y habilidades incluidas en el currículum.

c) Trabajo del docente en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje

Este aspecto incluye tanto las actividades que lleva a cabo el docente dentro del salón de clases como todas aquellas que efectivamente desarrolla el profesor para la preparación y evaluación de su labor, el apoyo y asesoría "extraclase" a los alumnos, la recuperación de su práctica docente y profesional -a través de estudios, investigaciones, publicaciones, diseño de materiales de apoyo -y la vinculación con otros profesores para el desarrollo de trabajos colegiados que enriquezcan las actividades educativas.

Criterios de evaluación

La evaluación de uno o más de tales aspectos requiere de la aplicación de determinados criterios, entendidos éstos como los referentes axiológicos definidos a priori, en función de los cuales se emiten los juicios de valor que supone toda evaluación. La especificación de los criterios es de importancia fundamental para la comprensión de las valoraciones obtenidas en los procesos de evaluación.

Los autores analizados plantean diversos criterios, como el que propone Lafourcade, de "eficiencia docente el cual se refiere a la "calidad y adecuación de los esfuerzos realizados por los docentes en la consecución de todas aquellas metas que se hallan en el ámbito de su competencia directa",⁶ o como los que incluye en el "Teacher Description Instrument": 1) habilidades para promover y mantener un alto potencial de interés en los alumnos; 2) capacidad para satisfacer en plenitud las expectativas intelectuales del grupo; 3) habilidad para promover y mantener un equilibrado clima emocional; 4) capacidad para producir interacciones cognoscitivas del más alto nivel de calidad; 5) habilidad para conducir al logro de las metas acordes en los plazos establecidos 6) habilidad para estimular el desarrollo del pensamiento independiente y creador; 7) capacidad para lograr una actuación equilibrada, honesta, responsable y simpática; 8) habilidad para reorientar la conducción del curso cuando las circunstancias lo determinan sin generar ansiedad en el grupo; 9) habilidad para lograr la participación activa y crítica del alumno como protagonista principal del proceso de aprendizaje, y 10) habilidad para manejar idóneamente una diversidad de recursos didácticos.

De la misma manera, Nerici propone una serie de criterios referentes a actitudes personales del docente:

a) Capacidad de adaptación

Facultad para establecer contacto con el alumno y su ambiente a fin de que, partiendo del mismo, adecue su proceso de enseñanza. Lo anterior sería una actitud distante, ignorante de la realidad del alumno.

b) Equilibrio emotivo

Estabilidad en el educador, a fin de generar confianza en el alumno en tomo a la materia y las relaciones humanas.

c) Capacidad intuitiva

Talento para identificar las necesidades e inquietudes de los alumnos, individualmente y en grupo, para lograr la mayor eficacia posible en el proceso educativo.

d) Capacidad de conducción

Actitud de liderazgo del profesor para orientar a los alumnos en su formación.

e) Interés científico

Capacidad inquisitiva y actitud crítica para orientar a los alumnos en la búsqueda del conocimiento.

El contexto social que enmarca a las instituciones de educación superior y las condiciones en que éstas realizan sus funciones sustantivas, en particular la docencia, asignan a la evaluación de los profesores una importancia especial. Ante estas circunstancias, la función docente enfrenta una problemática compleja que abarca, entre otras, aspectos de índole laboral, económica, conceptual, técnica y operativa.

De esta manera, los criterios que han de ser aplicados en la evaluación a la definición de un personal de la más alta calidad, acorde con los requerimientos sociales, culturales, científicos y técnicos de las diversas disciplinas de formación, vigentes o innovadoras.

Es importante destacar que los objetos de evaluación y los criterios para realizarla están enfocados hacia el desarrollo del personal docente para lograr el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Trasladando esto al campo de la UNAM, es necesario considerar que, bajo nuestro enfoque, se requiere instrumentar un proceso de evaluación para el personal académico en el que se incluyan criterios propios del desempeño docente, de tal manera que, por ejemplo, la investigación que realicen los profesores, fundamentalmente los de carrera, permita una profundización y actualización de la materia de estudio, o bien una recuperación de la práctica docente para el enriquecimiento de la investigación educativa.

La multiplicidad de aspectos del personal docente que han de ser evaluados no permite hacer aquí una descripción detallada de los criterios que habrán de aplicarse en cada caso específico; no obstante, se presentan algunos criterios genéricos cuya adecuación corresponderá a las instancias en las que recaigan las tareas de evaluación.

En cuanto a la formación de los docentes pueden ser considerados los siguientes criterios básicos: actualidad, tanto en contenidos disciplinarios como en asuntos pedagógicos; relevancia, por la vinculación entre la formación que se imparte y la demanda real; congruencia, entre las demandas de formación del docente y sus retribuciones y reconocimientos respectivos, así como validez de los contenidos impartidos en relación con el desarrollo de la disciplina.

Los criterios básicos correspondientes al impacto de la labor docente en los alumnos pueden ser; coherencia en el tratamiento de la materia de estudio; aprovechamiento alcanzado por los alumnos; eficiencia terminal; equilibrio y adecuación entre la formación teórica y práctica; eficacia en el logro de objetivos y perfiles de formación; grado de participación logrado en los alumnos para la construcción de su conocimiento; imagen que el alumno desarrolla acerca del profesor y la institución, así como la contribución a formar profesionales críticos, conocedores de su disciplina y poseedores de una amplia cultura.

Respecto al trabajo del docente en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje, los criterios básicos que pueden aplicarse son: flexibilidad para el desarrollo de estrategias de aprendizaje de los alumnos; adecuación del trabajo a las características de la materia y los estudiantes; innovación en el empleo de técnicas y procedimientos de enseñanza-aprendizaje y evaluación; creatividad en la formulación de propuestas teóricas y técnicas de la materia y de la labor docente específica; cooperación con otros profesores de la propia materia y otras; interdisciplinariedad en el tratamiento de la materia, así como eficacia en el apoyo extraclase para los alumnos.

Un criterio fundamental, que debe ser tomado en cuenta en la dimensión justa del trabajo académico que desempeña el profesor de grupo, en cada una de sus categorías, es la productividad, la cual está referida a la generación de publicaciones, materiales didácticos, antologías etcétera, cuyo impacto es de gran importancia para el desarrollo de los procesos de formación futuros profesionistas.

Es necesario destacar que los propios docentes, a la par de ser evaluados, pueden constituirse en instancias de autoevaluación, lo que demanda amplios esfuerzos de reflexión y concientización sobre la importancia de esta tarea. Sin embargo, debe reconocerse que algunos aspectos de la labor docente han de ser evaluados por instancias externas al grupo de profesores, entre ellas se encuentran los propios alumnos, y, como en el caso particular de la UNAM, los consejos técnicos, las comisiones dictaminadoras y los jurados calificadores. La intervención de estas instancias deberá ser orientada por criterios definidos y explícitos con base en los fines y objetivos institucionales.

III. Estructura del personal académico de la UNAM

Los técnicos, ayudantes, profesores e investigadores que integran el personal académico de la UNAM tienen categorías y niveles que están determinados por las características específicas de su trabajo, así como por los requisitos profesionales y académicos establecidos para acceder a cada uno de ellos.

Técnicos académicos ordinarios son los que hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia.

Para ingresar como técnico académico auxiliar, los requisitos son: tener grado de bachillerato; haber acreditado 50 por ciento de los estudios de una licenciatura, y haber acreditado todos los estudios de una licenciatura o, en todos los casos, tener una preparación equivalente, para los niveles A, B y C, respectivamente.

Los requisitos para ingresar o ser promovido a la categoría de técnico académico asociado son: tener grado de licenciado, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad para los niveles A y B, en tanto que para el nivel C, adicionalmente se requiere haber colaborado en trabajos publicados.

Los requisitos para ingresar o ser promovido a la categoría de técnico académico titular son para el nivel A: tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad, para el nivel B: tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de dos años en tareas de alta especialización, y para el nivel C: tener grado de doctor o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta especialización y haber colaborado en trabajos publicados.

Los ayudantes son quienes auxilian a los profesores y a los investigadores en sus labores. Esta categoría es concebida como la capacitación del personal para el desempeño de funciones docentes o de investigación. Para ingresar como ayudantes se requiere:

- a) Para el nivel A. haber acreditado cuando menos el 75 por ciento del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del consejo técnico respectivo y un promedio no menor de ocho en los estudios realizados.
- b) Para el nivel B: además de satisfacer los requisitos exigidos para el nivel A, haber acreditado la totalidad del plan de estudios de una licenciatura o tener la preparación equivalente a juicio del consejo técnico respectivo.
- c) Para el nivel C: además de los requisitos para el nivel B, haber trabajado cuando menos un año como ayudante de profesor, de investigador o de técnico académico.

Además, los ayudantes de profesor no podrán ser encargados responsables de una cátedra ni impartir más del 15 por ciento de un curso, el 25 por ciento y el 40 por ciento para los niveles A, B, y C, respectivamente.

Para ingresar como profesor de asignatura en la categoría A, se requiere: tener título superior al de bachillerato en el área de la materia que se vaya a impartir; b) demostrar aptitud para la docencia. Para profesor de asignatura B, se requiere además: a) haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría A y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas, y b) tener trabajos publicados que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

Los profesores o investigadores de carrera son los que dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo, pueden detentar las categorías de asociado o de titular A, B o C. Los requisitos para ser asociado A son: tener una licenciatura, haber realizado un año de trabajo docente o de investigación y haber producido trabajos; para ser asociado B es necesario tener grado de maestro, dos años de trabajo docente o de investigación y haber producido trabajos; para ser asociado C se requiere tener grado de maestro, haber realizado tres años de labores docentes o de investigación y haber publicado trabajos.

Los requisitos para la categoría de titular A son: tener título de doctor, haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación y haber demostrado capacidad para formar personal especializado en la disciplina. Para la categoría de titular B se requiere además de las anteriores: cinco años en labores docentes y haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación; en tanto que para el nivel C se demanda cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de las contribuciones a la docencia y a la investigación, y haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

En relación con las obligaciones que deben cumplir las diferentes figuras del personal académico, éstas se señalan en el Estatuto del Personal Académico (EPA). Sin embargo, es pertinente indicar que en algunos casos la diferencia de funciones es mínima, aun cuando las condiciones de trabajo son diferentes, como sucede con las funciones señaladas en los artículos 6, 56 y 60, del propio EPA, para el profesor de carrera y el de asignatura, las cuales prácticamente son las mismas, salvo por la presentación del proyecto de investigación y el trabajo de asesoría de tesis.

En consecuencia hablar de la carrera académica en la UNAM es referirse, por una parte, a las categorías y niveles del personal académico, sus formas de ingreso y promoción, los órganos y criterios para su evaluación así como las condiciones para su formación y su desarrollo profesional y por la otra, a su "situación" entendida ésta como la posición social que se le reconoce según el grado de consideración atribuido a la importancia de su función, así como las condiciones de trabajo, su remuneración salarial y además prestaciones materiales que se le concedan en comparación con otras profesiones.

Hoy en día, en la Universidad desempeñan funciones académicas 29,085 personas físicas, las que pueden contar con dos o más nombramientos, por lo que, para el análisis de la estructura del personal académico en este trabajo, se considerarán los nombramientos, en virtud de que éstos reflejan la composición y distribución del personal.

La Universidad tiene un total de 36,035 nombramientos, integrados de la siguiente manera: 22,786 profesores de asignatura A y B; 3,646 profesores de carrera de tiempo completo y medio tiempo; 5,521 ayudantes de profesor; 972 técnicos académicos de tiempo completo y medio tiempo, y 112 profesores y técnicos académicos por contrato en honorarios.

De este total, los académicos directamente involucrados y responsables en procesos de enseñanza son los profesores de asignatura y los de carrera, 26,432, o sea, el 73.3 por ciento del total del personal. De ellos, 22,786 (86.2 por ciento) son profesores de asignatura y 3,646 (13.8 por ciento) de carrera; si a este personal agregamos los investigadores, 1,560 (5.5 por ciento), pues algunos imparten clases, el porcentaje de personal de asignatura no cambia significativamente, dando una proporción del 81.4 por ciento.

Por niveles de distribución, se encuentra de la siguiente manera: el bachillerato cuenta con 4,107 profesores de asignatura, 913 profesores de carrera, 15 ayudantes, 42 técnicos académicos y 73 con diferentes nombramientos y situación laboral, dando un total de 5,150, lo que equivale al 14.2 por ciento del total del personal académico en la Universidad. Esto significa que del personal académico directamente responsable de impartir cátedra en el bachillerato, que es de 5,020 (97.4 por ciento) de su personal, el 81.8 por ciento es personal de asignatura y el 18.2 por ciento es personal de carrera.

Para el nivel técnico y el nivel superior (que incluye licenciatura y posgrado) se tienen 18,679 profesores de asignatura; 2,733 profesores de carrera; 5,506 ayudantes de profesor; 930 técnicos académicos, y 257 con otros nombramientos, que nos da un total de 28,105, lo que significa el 77.9 por ciento.

En cuanto a la distribución del personal de asignatura y carrera, por dependencia, se observan diferencias significativas, que van desde 1,262 profesores de asignatura y 238 profesores de carrera para atender 5,721 alumnos en la ENEP Iztacala, a 1,152 profesores de asignatura y 32 de carrera para atender 12,631 alumnos en la ENEP Aragón. Asimismo, se observa una gran dispersión en la impartición de clases, por ejemplo, la Facultad de Medicina cuenta 3,410 profesores de asignatura y con 197 de carrera para atender 6,209 alumnos, o la Escuela Música, que tiene 179 profesores de asignatura y 16 de carrera para atender 169 alumnos.

Por otra parte, sí se analiza la estabilidad laboral, baste mencionar que de 2,137 profesores de carrera de medio tiempo y tiempo completo que imparten cátedra en licenciatura, el 41.8 por ciento son profesores interinos. El porcentaje es mayor entre el personal de asignatura, pues aproximadamente el 65 por ciento son interinos.

Respecto a las posibilidades que tiene el profesor de ser evaluado para cambiar su nivel o categoría, es necesario señalar que en 1989, a nivel de facultades y escuelas, solamente se abrieron 640 concursos de oposición, 465 para profesor de asignatura, 126 de carrera y 49 para técnicos académicos. Para el personal de los subsistemas de investigación científica y humanística se abrieron 214 concursos de oposición si consideramos que el porcentaje de este tipo de personal representa solamente el 7.3 por ciento del total del personal académico de la UNAM, se nota un gran desequilibrio entre las posibilidades de evaluación entre el personal académico universitario. Es pertinente aclarar que en el área de investigación de la UNAM se han hecho esfuerzos importantes en la definición de criterios e indicadores de evaluación del personal académico, algunos de éstos son los siguientes:

Criterios	Indicadores
Formación Profesional	Título, grado, cursos, antigüedad, experiencia.
Productividad	Artículos en revistas arbitradas internacionalmente, libros, informes, patentes, adaptación de tecnología y participación en prácticas.
Formación de Recursos Humanos	Personal formado, dirección de tesis, tutorías, responsables de grupos de investigación Congresos, coloquios, simposia.
Distinciones	Premios internacionales, nacionales y participación en sociedades científicas.
Labor Académica-Administrativa	Servicios directivos, comisiones institucionales.

Este referente nos lleva a pensar en el problema que representa la búsqueda de categorías, criterios e indicadores adecuados para la evaluación del personal de las demás actividades del trabajo académico. En cuanto a las condiciones con las que el personal académico desempeña su labor, obvio es decir que su salario se visto disminuido considerablemente a precios constantes y, respecto a la importancia y consideración de su función, ésta ha ido ha perdiendo reconocimiento y caído en un proceso de desvalorización.

Si reflexionamos un poco sobre la información presentada, se encuentran una serie de problemas que es necesario considerar para la evaluación del personal académico en la UNAM. Respecto a las condiciones, es preciso reconocer que la carrera académica en la UNAM no es de ninguna manera semejante a las de los países europeos, Japón o Estados Unidos, donde ésta tiene un grado avanzado de profesionalización, gran reconocimiento y prestigio social, así como una remuneración adecuada.

En relación con los procesos de evaluación del personal académico, particularmente en los casos de profesores de carrera; y asignatura, existen omisiones serias respecto a la evaluación de su desempeño frente a grupo, es decir, su trabajo docente específicamente, así como los impactos que éste tiene, tanto los aspectos informativos como formativos en el alumno.

Es necesario señalar que es preciso revisar y modificar las funciones y obligaciones de las figuras, de acuerdo con el objetivo de cada tipo de personal, lo que conllevaría a no demandar ni más ni menos compromisos para éstas y establecer un sistema tabular de acuerdo con su formación y función.

Es preciso reconocer que en la estructura académica del personal de la UNAM la práctica docente está a cargo prioritariamente del personal de asignatura, lo cual demanda considerar determinados factores, como son el número de horas contratadas, que, de acuerdo con los datos señalados, éstas son escasas, es decir, existe un gran número de maestros contratados para impartir cada uno muy pocas horas. 60 por ciento de este personal tiene ocho o menos de ocho horas de clase, situación que reduce las posibilidades, en cuanto al tiempo, de que los docentes interactúen entre sí, convivan con los alumnos, preparen y revisen sus clases; además, les impide participar en programas de formación docente.

Lo anterior permite reconsiderar la construcción de un sistema de evaluación objetivo y equitativo para el personal académico, es decir, que pondere y valore a los académicos según las funciones de cada uno de ellos, reconociendo la especificidad de su trabajo, ya que si bien es cierto que todas las figuras del personal académico están vinculadas con la realización de las funciones sustantivas, entrelazadas entre sí, es menester reconocer que los métodos, técnicas y estrategias, así como los impactos que desean alcanzar en sus productos son diferentes, lo que se manifiesta en el tiempo y dedicación a cada una de las funciones.

La experiencia en el desarrollo de la investigación ha permitido adecuar las experiencias internacionales en la definición de criterios e indicadores para evaluar esta función, sin embargo, es necesario definir éstos en forma adecuada y con mayor claridad para las demás actividades sustantivas de la institución. Esto significa que es necesario establecer un sistema de criterios e indicadores diferenciados para cada tipo de personal, ya que actualmente el Estatuto del Personal Académico señala criterios generales de evaluación, como: antecedentes académicos y profesionales, labor de difusión, labor académico-administrativa, antigüedad, intervención en la formación de personal académico, labor docente y de investigación y los resultados de las pruebas incluidas en la convocatoria respectiva, sin embargo, no se especifica qué peso se otorgará a cada una de y con base en qué criterios. Es preciso recordar que cada consejo técnico y su auxiliar o auxiliares (comisiones dictaminadoras y jurados calificadores) determinan precisamente estos aspectos, de tal manera que coexisten diversas formas de evaluar al personal académico, lo que lamentablemente da origen a inequidades en los procesos de evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

- AMÉRICO LASTRA, Sergio,
1983 "Una evaluación de la tarea docente a partir de las percepciones estudiantiles", *Revista de Educación Superior*, vol. XII núm. 45, enero-marzo.
- ANUIES, 1972 "Curso de especialización en tecnología educacional y desarrollo del personal docente", *Revista de Educación Superior*, vol. I, núm. 3, julio-septiembre, p. 149.
- BAROJAS, Jorge,
1982 "Criterios de calidad y evaluación del posgrado. Experiencia de un grupo de trabajo", *Revista de Educación Superior*, vol. XI, num. 42, abril-junio, pp. 59-72.

- BARRÓN TIRADO, Concepción,
1981 *¿Por qué evaluar a los docentes?* México, Unidad de Formación de Recursos Humanos y Evaluación Académica (UFRHEA) (Serie: Temas de Evaluación Académica, núm. I)
- CARREÑO HUERTA, Fernando,
1986 *Enfoques y principios teóricos de la evaluación*. México, Trillas, pp.71.
- CARRIÓN, Carmen et al.,
1989 "Experiencias en la autoevaluación institucional en México", *Revista de Educación Superior*, vol. XVIII, núm. 69, enero-marzo.
- DESLINDE,
1977 Universidad y sociedad. Un enfoque basado en las experiencias latinoamericanas. *Deslinde. Cuadernos de Cultura Política Universitaria*, núm. 85. Coordinación de Humanidades, Centro de Estudios Sobre la Universidad. MÉXICO, UNAM.
- DÍAZ BARRIGA, Angel
1990 "La enseñanza y evaluación en el contexto actual de la universidad, *Conferencias Temáticas. Cuadernos del Congreso Universitario*. México, UNAM.
1988 Problemas y retos del campo de la evaluación educativa" *Perfiles Educativos*, núm. 37, julio-septiembre.
- DÍAZ MIRANDA, Laura et al., 1987 "Estudios de planeación y educación," *El sistema de educación superior en la URSS*. vol. II, núm. 1, México, UNAM.
- FIGUEROA NORIEGA, José Luis,
1990 "Expansión de la Población Universitaria; Contracción de Recursos para Cumplir más Funciones" *Conferencias Temáticas. Cuadernos del Congreso Universitario*. México, UNAM.
- FILP, JOHANNA,
1990 *Evaluación de la calidad de la educación en América Latina*. Documento presentado en el Congreso Internacional de Planeación y Administración del Desarrollo Educativo
- IZABAL VILLACAÑA, Juan Manuel et al.,
1988 "Estudios de planeación y educación", *La educación superior en Japón*. vol. II, núm. 2, México, UNAM
- JACKSON OLIVER, Donna et al.,
1982 "Evaluación académica: un enfoque estructura", *Revista de Educación Superior*, vol. XI, Núm. 43, julio-septiembre, pp.93-107.
- JIMÉNEZ CORIA, Lauriano,
1976 *La evaluación del aprendizaje y del maestro*. México, Porrúa
- LAFOURCADE D., Pedro,
1974 *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*. Buenos Aires, Kapelusz, pp. 285.
- LYNCH, James y H. Dudley PLUNKETT,
1977 *Cómo formar a los docentes para una sociedad en cambio*. Buenos Aires, el Ateneo.
- MAGER, Robert F.,
1971 *Actitudes positivas de la enseñanza*. México, Pax-México.

OIT,

1981 *Empleo y condiciones de trabajo del personal docente. Reunión paritaria sobre las condiciones de trabajo del personal docente*. Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo.

1984 *La situación del personal docente*.

Un instrumento para mejorarla: La recomendación internacional de 1966. Ginebra, Organizacional Internacional del Trabajo, Organización de las Naciones Unidas.

OLMEDO, Javier,

1987 "La formación de profesores: algunas preguntas que sería urgente resolver", *Revista de Educación Superior*, vol. XVI,

QUEZADA CASTILLO, Rocío,

1983 Mi seguimiento de egresados en la evaluación de Programas de capacitación docente. Un caso práctico", *Revista de Educación Superior*, vol. XII, núm. 48, octubre-diciembre

RUEDA BELTRÁN, Mario

1988 "Maestría en Formación de Personal Académico Universitario para la Docencia y la Investigación Educativa. UNAM Y UA de, Querétaro," *Perfiles Educativos*, núm. 40.

SANTOYO SÁNCHEZ Rafael,

1988 "Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico *Revista de Educación Superior*, vol. XVII, núm. 62, abril-junio

SIMPSON, Ray H.,

La autoevaluación del maestro. Buenos Aires, Paidós.

SUÁREZ DÍAZ, Reynaldo,

1984 *La educación*. México, Trillas, pp. 182. UNAM,

1987 Tendencias actuales de la educación superior en el mundo. México, UNAM.

1990 *Evaluación y marco de referencia para los cambios académico administrativos. Conferencias Temáticas. Cuadernos del Congreso Universitario*. México, UNAM.

VELÁZQUEZ JIMÉNEZ, Arturo,

1986 "Estudios de planeación y educación", *El sistema de educación superior en Alemania*. vol. I, núm. 1, México, UNAM, pp. 46.

¹ Cfr. Joahanna Filp, *Evaluación de la calidad de la educación en América Latina*.

² Cfr. Carlos Rosales López, *Criterios para una evaluación formativa*.

³ Pedro D. Lafourcade, *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*, p. 241

⁴ Carlos Rosales López, *op. Cit.*, p. 81.

⁵ Roberto F. Mager, *Actitudes positivas en la enseñanza*, pp. 87-88.

⁶ Pedro Lafourcade, *op. Cit.*, p. 241.

⁷ Anant Deshpande et al., "Students Perceptions of Engineering Behaviors and their Relationships to the Evaluation of Instructors and Courses", en *American Educational Research Journal*, pp.289-305.