

EXPERIENCIAS CON UN TABULADOR PARA EVALUAR Y PREMIAR LA LABOR EN EDUCACION SUPERIOR

Dipl. Geol. Horst Blaesig Schlotfeldt y M. en C. Raúl Arrioja Juárez

Universidad Autónoma Metropolitana-Ixtapalapa División de CBI

RESUMEN

En este artículo se analiza la experiencia obtenida con la política de evaluación del trabajo universitario adoptada en la Universidad Autónoma Metropolitana de la Ciudad de México, donde se usa tabulador para asignar puntos a los diferentes tipos de productos de trabajo académico, no sólo para el ingreso de nuevo personal académico, sino también para la promoción y el otorgamiento de estímulos y becas de apoyo. Se describen los procedimientos correspondientes y se analizan los diferentes problemas observados. Se concluye que la política adoptada por la Universidad induce a los profesores a incrementar en cantidad su producción académica, pero presenta el peligro de castigar y desalentar la constancia y la perseverancia en la obtención de la excelencia, más aun si se toma en cuenta el nivel académico relativamente bajo (nivel de licenciatura o maestría) de un buen número del personal contratado y las deficiencias en las instalaciones y condiciones de trabajo.

1. Introducción

La Universidad Autónoma Metropolitana fue fundada por el Gobierno Federal en los años setentas para ofrecer una alternativa en la educación superior del país. Las innovaciones ofrecidas respecto a la docencia incluyen la oferta de carreras novedosas, el sistema trimestral, con tres trimestres por año; el tronco básico divisional, con las mismas materias para todos los estudiantes de las diferentes carreras en cada una de las tres Divisiones (Ciencias Básicas e Ingeniería, Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Sociales y Humanidades); la impartición de las diferentes materias por profesores de los departamentos correspondientes, y la eliminación de la tesis profesional, sustituida por un proyecto terminal a realizarse bajo la asesoría de algún profesor durante dos o tres trimestres lectivos. Todos los profesores de tiempo completo y de medio tiempo realizan también trabajos de investigación. El personal de carrera se clasifica por categorías en profesores asistentes, asociados y titulares. En cada categoría hay tres niveles que se designan, en orden ascendente, con las letras A, B, y C, excepto en la categoría de asociado que tienen hasta el nivel D.

Al igual que en otras universidades, se crearon e instalaron Comisiones Mixtas para dictaminar en los procesos de ingreso, promoción y estímulo de los profesores. Estas comisiones evalúan, con la ayuda de un tabulador, la producción académica de los aspirantes y solicitantes en las diferentes actividades que se realizan en la Universidad. Se establecieron Comisiones para cada una de las siguientes subáreas de conocimiento en Ciencias Básicas e Ingeniería: -Física, Química, Matemáticas, Ingeniería y Computación.

En las Ciencias Biológicas y de la Salud y en las Ciencias Sociales y Humanidades existen otras Comisiones. Los interesados tienen el derecho al recurso de impugnación o de inconformidad, que podrá interponerse cuando se objete el juicio académico del dictamen o cuando se estimen violadas las reglas del procedimiento.

2. Tabulador

Existen dos versiones del tabulador con diferencias mínimas, una para el ingreso a la Universidad y otra para la evaluación de los profesores ya contratados que solicitan su promoción a un nivel más alto o alguno de los estímulos que se otorgan para un desempeño extraordinario. El tabulador, recientemente revisado, asigna

puntos a los diferentes productos del trabajo, estableciendo topes y cinco niveles entre los valores máximos y mínimos para cada tipo de actividad. Así, si la elaboración de un libro de texto tiene un valor de entre 2200 y 6600 puntos, los cinco niveles son 2200, 3300, 4400, 5500 y 6600. El valor máximo es igual al mínimo en algunos casos, donde se asigna un puntaje fijo (por ejemplo, dirección de tesis de licenciatura), mientras que en otros alcanza un valor de hasta catorce veces el valor del mínimo (por ejemplo, modificación de plan de licenciatura: de 110 hasta 1500 puntos). La Comisión Dictaminadora toma su decisión con base en la evaluación de la calidad del producto del trabajo y el grado de dificultad para lograrlo, para así ubicarlo en uno de los niveles anteriores. Las actividades se distribuyen en los rubros de experiencia académica (investigación, docencia, preservación y difusión de la cultura, dirección académica, participación universitaria y creación artística), experiencia profesional o técnica y escolaridad.

Se esperó implantar de esta manera las bases para una evaluación objetiva e imparcial de los aspirantes, eliminando o reduciendo los conocidos vicios inherentes a estos procedimientos, y estimular así al personal académico para incrementar su productividad.

3. Experiencias obtenidas en los procedimientos de promoción

Un análisis de los resultados obtenidos con este instrumento demuestra un incremento significativo en la producción de los trabajos académicos. Al mismo tiempo, sin embargo, se observa el surgimiento de diferentes problemas que a continuación se describen.

3.1 Comisión Dictaminadora

Las comisiones Dictaminadoras en cada disciplina se integran por seis miembros electos por el personal académico del área de conocimiento correspondiente y por tres miembros designados por el Rector General. Todos los miembros deberán gozar de reconocido prestigio y podrán pertenecer al personal de la Universidad o ser ajenos a ésta. Los miembros electos deben tener la categoría de titular. Las Comisiones deberán sesionar con la presencia de cuando menos cinco de sus miembros, y las resoluciones serán válidas con el voto de cuando menos dos tercios de los miembros presentes, es decir cuatro miembros. Tomando en cuenta, sin embargo, la elevada carga de trabajo de cientos de dictámenes por año, el trabajo se divide de tal manera que el miembro más afín al área de conocimiento del solicitante analiza los trabajos presentados y propone su calificación a los miembros restantes de la Comisión durante la sesión de dictaminación. Aun suponiendo que los miembros tengan la paciencia necesaria y la capacidad de evaluar la presentación formal y la calidad académica de los trabajos analizados, difícilmente podrán apreciar en cada caso la originalidad de todos los productos de trabajo presentados, ya que cada Comisión se responsabiliza de un área muy amplia de conocimientos. Lo anterior se aclara si se toma en cuenta que existen grupos de trabajo interdisciplinario (p. ej, en ing. hidrológica) con profesores que tienen una formación profesional especial en carreras que no se ofrecen en esta Universidad (p. e. en geología). Es poco probable que la Comisión tenga un miembro lo suficientemente familiarizado con las publicaciones recientes en estos campos y de esta manera con el avance en la investigación del área correspondiente ubicar adecuadamente el nivel de los trabajos presentados y calificar su originalidad. La enorme producción de trabajos publicados en cada área de conocimiento impide lo anterior.

Al realizarse la evaluación de los trabajos por especialistas de formación profesional distinta, existe la posibilidad de subestimar los esfuerzos hechos en otras disciplinas, cuando no se conocen las particularidades y dificultades propias de la metodología de trabajo en estos campos y se aplican criterios externos para la calificación de los trabajos.

La Comisión dictaminadora no cuenta con el tiempo necesario para investigar a profundidad la autenticidad de todos los trabajos sometidos. No se han especificado las medidas que tomará la Comisión en caso de detectar un plagio u otro tipo de fraude cometido por el solicitante.

3.2 Tabulador

El tabulador analizado es extenso, ya que pretende desglosar e incluir a todas las actividades posibles de desarrollarse por los profesores. Ciertas actividades, como la impartición de cursos, las publicaciones, los trabajos presentados en eventos especializados y los estudios de posgrado son fáciles de ubicar en el tabulador. Especialmente en el caso de los trabajos de publicación interna, sin embargo, es más difícil la clasificación inequívoca de los productos del trabajo presentados. En este rubro entran los materiales didácticos, los reportes de investigación y los paquetes computacionales entre otros. Aquí se presenta el problema ante todo para los trabajos no terminados o de mala calidad. ¿Qué hacer, por ejemplo, con un paquete computacional que tiene un valor mínimo de 660 puntos en el tabulador y que está deficiente? La Comisión puede adoptar diferentes posiciones: Conceder los 660 puntos, descalificar el trabajo con 0 puntos o reclasificar el trabajo en otro rubro de menor valor en el tabulador asignándole por ejemplo 110 puntos. Una asignación de 0 puntos representaría en la mayoría de los casos una evaluación injusta, si se toma en cuenta que la Comisión en otras actividades considera que el tiempo de dedicación constituye el criterio más adecuado para determinar su valor en el tabulador.

No se especifica en el tabulador si el solicitante tiene el derecho en estas situaciones de corregir y concluir el trabajo para presentarlo de nuevo en otra ocasión, sin cometer de esta manera un fraude ante la Comisión. Este problema es más general: aun en el caso de los trabajos que tienen la calidad necesaria para haber obtenido el puntaje máximo puede presentarse posteriormente la necesidad de una revisión por parte del autor.

¿El trabajo revisado puede someterse de nuevo al dictamen? Si no es así, habrá poco interés por parte de los profesores de mejorar sus productos para alcanzar la excelencia académica y, por lo contrario, sólo la acumulación de trabajos deficientes de poca utilidad.

No se ha aclarado el valor adicional que tiene la publicación de los trabajos presentados en congresos y conferencias en las memorias del evento, en los proceedings o ediciones especiales de revistas que producen las ponencias. Lo anterior da lugar a incertidumbre. En muchos casos la publicación no depende de la calidad del trabajo presentado, sino de la política adoptada por los organizadores del evento.

En otro orden de ideas, puede apreciarse que el tabulador desalienta la participación en tareas con poco valor en el tabulador o no previstas en él (impartición de cursos, conferencias invitadas, traducción editada de documentales, traducción publicada de artículos y libros, participación como asesores en comisiones dictaminadoras, artículo periodístico o reseña de libros por un lado, y por el otro la promoción de la carrera en escuelas de nivel medio superior, práctica de campo con los estudiantes y otras más).

Si se toma en cuenta que el contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad establece el derecho de los profesores a exigir que dentro de su jornada de trabajo se considere un equilibrio entre la docencia y la investigación, no se justifica el bajo puntaje para la impartición de cursos si se considera no sólo las horas de clase, sino también el tiempo para la preparación, la asesoría y la calificación de las tareas, las prácticas y los exámenes.

El tabulador revisado asigna un puntaje fijo a los cursos impartidos, sin considerar el número de horas clase de teoría y de prácticas. Por ejemplo existen en la licenciatura de ingeniería hidrológica cursos con sólo 3 horas de teoría por semana contra otros con 4.5 horas de teoría más 3 horas de prácticas por semana. El tiempo de dedicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje también depende en gran medida del número de alumnos atendidos por el profesor, que varía en un amplio margen, y además de la disponibilidad o no de asistentes para la actividad docente.

No se distingue cuales de los productos del trabajo enumerados en el tabulador pueden no ser tomados en cuenta por la Comisión al considerarlos fuera del ámbito de trabajo del solicitante. ¿Se asignarán puntos a la traducción literaria publicada de un libro de poemas hecha por un ingeniero? Se ha observado ya que la creación artística por obra propia expuesta al público realizada por un profesor de un Departamento de Ingeniería no ha recibido puntaje alguno.

La coordinación o dirección académica recibe en el tabulador un puntaje fijo por año de realización sin evaluación alguna del empeño en estos puestos y a pesar de que estas actividades a diferencia de las otras ya han sido remuneradas con un pago de compensación por carga administrativa.

3.3 Profesores

La política de evaluación del trabajo universitario por un tabulador propicia y premia la publicación fragmentada y repetida de los resultados obtenidos en los proyectos de investigación, no dando la debida importancia al sincero esfuerzo de la búsqueda más lenta de la superación y de la excelencia.

Cuando el tabulador asigna el puntaje de tal manera que sólo cuenta el número de cursos/trimestre impartidos para estimar el tiempo de dedicación a esta labor, se invita a los profesores a sacrificar la calidad de su enseñanza por una carga docente mayor en número de horas clase, ya que es más ventajoso impartir un mayor número de cursos con el mínimo esfuerzo posible que dedicar mayor tiempo a menos cursos.

4. Conclusiones

Para poder tener un instrumento normativo eficaz y objetivo en la calificación de la labor desarrollada por los profesores, se requiere de los siguientes elementos.

- 1.- Una Comisión Dictaminadora con expertos de alto nivel en todas las áreas de conocimiento que se abarcan, que tengan todo el tiempo necesario y la capacidad de realizar una evaluación objetiva de la calidad del producto del trabajo, del grado de dificultad para lograrlo y de su originalidad.

La Comisión deberá contar con un archivo para cada uno de los candidatos evaluados con copias de todos sus productos de trabajo analizados para poder compararlos con los documentos probatorios que se presentan en las futuras dictaminaciones.

- 2.- Un tabulador que asigna los puntos a los diferentes productos del trabajo en función de su calidad, del grado de dificultad para lograrlo y de su originalidad.
- 3.- Una política institucional que obliga a los grupos de trabajo académico a diseñar planes de trabajo de acuerdo con los objetivos trazados, incluyendo una relación de los productos del trabajo requeridos y esperados, eliminando así la posibilidad de la elaboración de todo tipo de productos no vinculados con la línea de investigación correspondiente.
- 4.- Una planta de profesores altamente motivados para el trabajo académico y apoyada adecuadamente por las condiciones de trabajo favorables y competitivas en el mercado de trabajo.

Si bien se sabe lo difícil que es cumplir en la práctica con las condiciones anteriores, se entiende la dificultad que se tiene para diseñar y establecer instrumentos para la realización óptima de los procedimientos de evaluación en los procesos de ingreso, promoción y estímulo del personal académico. Los procedimientos correspondientes de la Universidad Autónoma Metropolitana aquí descritos representan un esfuerzo sincero para lograr una calificación lo más objetiva posible de los productos del trabajo del personal académico. Se considera, sin embargo, que esta política conduce a los profesores en las condiciones actuales ante todo a una actitud poco honesta, al sacrificar la calidad de su trabajo, cuando no se tiene la seguridad de ser apreciada adecuadamente por la Comisión, con el fin de obtener una mayor cantidad de puntos para productos del trabajo. De esta manera, en lugar de estimular el trabajo de alto nivel académico se dificulta el logro de la excelencia académica en esta casa de estudios.

Ante este panorama cabe preguntarse si vale la pena el esfuerzo de perfeccionar el procedimiento de evaluación con un tabulador de la producción académica aquí descrito, reglamentando cada situación que pueda presentarse hasta el último detalle, o si la calificación numérica de la calidad de los productos del trabajo

representa en sí un instrumento poco adecuado para lograr la permanencia de los mejores profesores en la Universidad.

Referencias

1. Blau, Peter Michael, *The organization of academic work*. John Wiley & Sons, New York, 1973.
2. Carrera Santacruz, Baldomero. El mérito académico; un modelo de evaluación. *Revista de la Educación Superior*. No. 35, pp. 49-78, ANUIES, México, Julio-Septiembre 1980.
3. Carrillo Prieto, Ignacio. *El personal académico en la legislación universitaria*. UNAM, México, 1976.
4. Fleishman, Edwin A. y Bass, Alan R. *Estudios de psicología industrial y del personal*. Trillas, México, 1976.
5. Folger, John K., Astin, Helen S. y Bayer, Alan E. *Human resources and higher education: staff report of the commission on human resources and advanced education*. Russell Sage foundation, New York, 1970.
6. Hill, Stephen. *Competition and control at work: the new industrial sociology*. MIT Press, Cambridge, 1981.
7. Rüssel, Arnulf. *Psicología del trabajo*. Morata, Madrid, 1976.
8. Stephens, Michael D., Roderick, Gordon W., ed. *Universities for a changing world: the role of the university in the later twentieth century*. Wiley, New York, 1975.
9. Universidad Autónoma Metropolitana. *Legislación Universitaria*. Organó Informativo, Vol. IX, número extraordinario, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1986.
10. Universidad Autónoma Metropolitana. *Reformas al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal académico y Reformas al Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal académico*. Organó Informativo. Vol. XV, número extraordinario, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 27 de mayo de 1991.
11. Vergara, José María. *La organización científica del trabajo ¿Ciencia o ideología?*. Introducción Crítica, Fontanella, Barcelona, 1971.