

EL MERITO ACADEMICO; UN MODELO DE EVALUACION

Baldomero Carrera Santacruz*

Las auténticas objeciones son consecuencia de las palabras no dichas o tal vez ni pensadas; obligan pues, a pensar lo no pensado y a decir lo no dicho; en cualquier caso obligan a precisar más la formulación.

Josef Pieper¹

De lo que no se puede hablar, mejor es callarse.

Ludwig Wittgenstein²

Introducción

La gran mayoría de las universidades del país y del extranjero tienen, en su estructura académica, una clasificación de su profesorado según categoría y rango alcanzados por el nivel académico profesional de su personal. En general la definición para cada categoría y rango es poco clara, ya que hay confusión respecto a lo que significa para dos instituciones de educación superior una misma categoría y rango, y además no se precisan los requisitos que nos ayuden a diferenciar las distintas partes de la clasificación. Es indudable también, que no hay la infraestructura de información que haga posible todo un sistema de promociones académicas. Habrá que generarla.

La Universidad Iberoamericana (UIA) tiene inserta en su estructura un organismo colegiado, el Comité de Promociones y Remociones Académicas (COPRAC), delegado del Comité Académico General, cuya función principal es evaluar el mérito académico de su profesorado y, como consecuencia de ello, promoverlo.

El presente trabajo pretende explicitar un sistema dinámico de evaluación del mérito académico que nos permita, con justicia y objetividad, formular juicios más imparciales, menos viscerales, y poder así eliminar cualquier suspicacia que gire alrededor de una promoción.

1. Clasificación del Profesorado

El profesorado de nuestras instituciones de educación superior debería tener como metas y objetivos el que:
Como persona, profesionista y educador,

1. Posea excelencia académica y profesional
 - 1.1 Tenga claridad y profundidad en sus conocimientos profesionales.
 - 1.2 Sea capaz de utilizar una metodología de investigación con rigor científico.
 - 1.3 Posea una actitud interdisciplinaria y de diálogo.
 - 1.4 Reconozca el valor de la crítica.

* Físico; director de Servicios Escolares y coordinador del Comité de Promociones y Remociones Académicas de la Universidad Iberoamericana (UIA), México.

¹Pieper, Josef. El ocio y la vida intelectual, ediciones Rialp, S.A., Madrid, 1962, p. 212.

²Wittgenstein, Ludwig. Tractatus Logico-Philosophicus. Alianza Editorial, Madrid, 1973, p. 203.

- 1.5 Ejerza su profesión activamente dentro y fuera de la Universidad.
2. Esté en proceso de formación personal humanista
 - 2.1 Sea consciente de su dignidad personal y de la de los demás.
 - 2.2 Mantenga adecuadas relaciones interpersonales.
 - 2.3 Ejerza una actitud de adhesión hacia los valores.
 - 2.4 Realice su trabajo con responsabilidad, libertad y compromiso.
3. Posea una sólida formación social humanista
 - 3.1 Tenga conciencia de los problemas nacionales.
 - 3.2 Tome una actitud de solidaridad y de justicia social ante la situación nacional.
 - 3.3 Ejerza una participación profesional organizada en la solución de los problemas sociales.
 - 3.4 Ejercite sus derechos cívicos y políticos en una actitud de respeto a los mismos. ³

Como funciones, en términos generales, las siguientes:

- (i) Impartir educación superior para la formación de profesionales, investigadores, profesores y técnicos útiles a la sociedad;
- (ii) Realizar investigaciones y estudios humanísticos y científicos, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional;
- (iii) Desarrollar actividades conducentes a la difusión de la cultura, y
- (iv) Participar en la organización, dirección y administración de las actividades mencionadas⁴.

En razón de lo anterior y como cuestiones de carácter fundamental que definen un programa de actividades a realizar, las universidades han clasificado a su personal académico en dos grandes apartados:

- A) Los de asignatura o cátedra y
- B) Los de tiempo

sin pensar, desde luego, en la definitividad, como un término que clasifica, por lo que se refiere a contratación. Del apartado de los de tiempo, las categorías quedan comprendidas dentro de la siguiente clasificación:

- instructor
- ayudante
- adjunto
- asociado
- titular
- numerario
- otras ⁵

³Reglamento del Personal Académico”. Publicado en Comunicación Oficial de la UIA, No. 63, del 1o. de julio, 1978.

⁴Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976, T. 11 UNAM; México, 1977. p. 203.

Cada una de las categorías puede quedar subdividida en rangos, que se denotan por medio de las letras A, B y C.

Para ilustrar las similitudes y diferencias que existen en las definiciones que a este respecto presentan las diversas instituciones, describiremos algunos ejemplos:

A) El Reglamento del Personal Académico de la Universidad Iberoamericana consigna en categoría y rangos:

1. La categoría del personal académico se otorga a profesores o profesionales ordinarios en razón de su currículum, méritos obtenidos, excelencia en su desempeño y permanencia en la Universidad.

1.1 Los rangos son los diferentes niveles que se pueden alcanzar en cada categoría académica. La permanencia en un rango será cuando menos de un año.

2. Las categorías de los profesores de tiempo completo o medio son las siguientes:

Adjunto, asociado, titular y numerario.

2.1 Para ingresar como profesor adjunto se requiere:

- a) Tener una licenciatura o equivalencia.
- b) Realizar actividades principalmente de docencia.
- c) Esta categoría tiene dos rangos: B y A.

2.2 Para ingresar o ser promovido a la categoría de asociado se requiere:

- a) Tener grado de licenciatura o equivalente y experiencia.
- b) Haber trabajado eficientemente un mínimo de dos años en docencia o investigación.
- c) Acreditar su competencia o méritos.
- d) Realizar actividades de docencia o investigación principalmente.
- e) Esta categoría tiene tres rangos: C, B y A.

2.3 Para ser promovido a la categoría de titular se requiere:

- a) Tener grado de maestro o estudios similares, o bien conocimientos y experiencia equivalentes.
- b) Haber realizado eficientemente actividades de investigación o docencia, o servicios profesionales al menos cinco años.
- c) Haber demostrado poseer capacidad didáctica satisfactoria.
- d) Haber manifestado adhesión a la Universidad y a su Ideario en el desempeño de sus actividades.
- e) Acreditar su competencia académica mediante publicaciones, participación en congresos y eventos similares, membrecías, distinciones, etc., reconocidos en la comunidad científica y educativa.
- f) Haber sido profesor asociado con rango A por lo menos un año.
- g) Esta categoría tiene tres rangos: C, B y A.

2.4 Para ser acreedor a la categoría de numerario se requiere:

- a) Tener grado de doctor o estudios similares o bien conocimientos y experiencia equivalentes.
- b) Haber sido profesor titular con rango A por lo menos un año.
- c) Haber alcanzado un destacado nivel académico en su disciplina y/o en su labor universitaria.
- d) Tener una antigüedad mínima de ocho años como profesor de tiempo en la Universidad Iberoamericana, o bien diez años de antigüedad como profesor en la UIA; los últimos cuatros de ellos como profesor de tiempo.

⁵Otras: Como por ejemplo, técnico académico, emérito, etc.

- e) Esta categoría tiene dos rangos: B y A.
3. Son profesores de asignatura quienes sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan. Podrán impartir una o varias materias y ocupar las siguientes categorías: C, B y A. La actividad de ayudante se considera generalmente de soporte a la docencia.
- 3.1 Para ingresar como ayudante de asignatura se requiere:
- a) Ser estudiante de la UIA con un 80% o más de créditos académicos cubiertos, o pasante de una licenciatura afín a la materia o laboratorio a impartir.
 - b) Haber cursado la materia en cuestión al menos hace dos semestres.
 - c) Tener un promedio mínimo correspondiente al puntaje de calidad mínimo aceptable para alumnos del departamento, más una unidad.
- 3.2 Para ingresar como profesor de asignatura C, se requiere:
- a) Tener título de licenciatura o equivalente.
 - b) Tener experiencia que acredite su capacidad para la docencia.
- 3.3 Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor de asignatura B, se requiere cualquiera de las tres condiciones siguientes:
- a) Haber realizado eficientemente a juicio del director, labores de docencia por al menos tres años como profesor universitario. El director modificará y hará constar por escrito a la Dirección de Personal este hecho.
 - b) Contar con al menos cinco años de recibido y tener experiencia que acredite su capacidad para la docencia.
 - c) Haber obtenido grado de maestro o doctor.
- 3.4 Para ser promovido a la categoría de profesor de asignatura A, se requieren complejivamente las siguientes condiciones:
- a) Haber realizado eficientemente actividades de docencia al menos seis años.
 - b) Haber producido trabajos que acrediten su competencia profesional.
 - c) Disponibilidad para participar en otras actividades de su departamento diferentes a la docencia.
 - d) Tener grado de maestro o doctor, o bien conocimientos y experiencia equivalente.⁶

B) La Universidad Nacional Autónoma de México, en el Estatuto del Personal Académico, consigna lo siguiente:

De los profesores de asignatura.

1. Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan.
Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualquiera de las siguientes categorías: A o B.
2. Para ser profesor de asignatura categoría A, se requiere:
 - a) Tener título superior al de bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir.
 - b) Demostrar aptitud para la docencia.

El requisito del título podrá dispensarse por acuerdo del consejo técnico, en los casos siguientes:

⁶Reglamento del Personal Académico”. Publicado en Comunicación Oficial de la UIA, No . 63, del 1o. de julio, 1978.

- 1) En el ciclo de bachillerato, cuando no concurren aspirantes que tengan título, y los que se presenten hayan aprobado los cursos correspondientes a una licenciatura en el área de la materia de que se trate.
 - 2) En la enseñanza de lenguas vivas, de materias artísticas, de educación física, de adiestramiento y en las que sólo se impartan en carreras en que no haya más de quince graduados, deberán haber aprobado los cursos correspondientes a la especialidad de que se trate o demostrar, mediante los procedimientos que señale el consejo técnico respectivo, el conocimiento de la materia que se vaya a impartir.
3. Para ser profesor de asignatura categoría B, además de los requisitos señalados para la categoría A, se requiere:
- a) Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría A y haber cumplido satisfactoriamente labores académicas.
 - b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.
- Este último requisito podrá dispensarse a los profesores que en la dirección de seminarios y tesis o en la impartición de cursos especiales, hayan desempeñado sus labores de manera sobresaliente.
- De los profesores e investigadores de carrera.
4. Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B y C.
5. Para ingresar como profesor o investigador de carrera de la categoría de asociado nivel A, se requiere:
- a) Tener una licenciatura o grado equivalente.
 - b) Haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación, demostrando aptitud, dedicación y eficiencia.
 - c) Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación.
6. Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador asociado nivel C, se requiere:
- a) Tener grado de maestro o estudios similares, o bien los conocimientos y la experiencia equivalentes.
 - b) Haber trabajado cuando menos tres años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad.
 - c) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia o tener el grado de doctor, o haber desempeñado sus labores de dirección de seminarios y tesis o impartición de cursos, de manera sobresaliente.
7. Para ingresar a la categoría de profesor o investigador titular nivel A, se requiere:
- a) Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes.
 - b) Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad.
 - c) Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.
8. Además de los requisitos exigidos para alcanzar la categoría de titular nivel A, para ingresar o ser promovido a titular nivel B, es necesario:
- a) Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad.

- b) Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.
9. Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador titular nivel C, además de los requisitos exigidos para ser titular nivel B, es necesario:
- a) Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad.
 - b) Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas.
 - c) Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma ⁷.

C) El Centro de Investigación y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, en una proposición del Consejo de Profesores, consigna:

1. Instructores

- A: (a) Grado académico de licenciatura o equivalente.
(b) Conocimientos y aptitudes idóneas para el desarrollo de sus funciones.
- B: (a) Grado académico de maestría en ciencias o equivalente.
(b) Conocimientos y aptitudes idóneas para el desarrollo de sus funciones.

2. Profesores auxiliares

- A: (a) Los mismos que para instructor B.
(b) Tener dos años como mínimo de experiencia en la investigación de su campo.
- B: (a) Los mismos que para instructor B.
(b) Tener cuatro años como mínimo de experiencia en la investigación de su campo o tener el grado de doctor en su especialidad.
(c) Tener capacidad para la docencia a nivel de graduados.

3. Profesores adjuntos.

- A: (a) Grado académico de doctor en ciencias o equivalente.
(b) Conocimientos y aptitudes para el desarrollo de sus funciones.
(c) Tener publicaciones en la especialidad de su campo.
(d) Capacidad para asesorar candidatos al grado de maestro en ciencias.
- B: (a) Llenar los requisitos uno a tres de adjunto A.
(b) Tener dos años como máximo de experiencia posdoctoral en las labores de investigación.
(c) Haber realizado investigación original adicional a la del doctorado.
(d) Tener capacidad para dirigir trabajos de tesis en el nivel de la maestría.

4. Profesores titulares

- A: (a) Llenar los requisitos uno o dos del adjunto A.
(b) Tener cuatro años como mínimo de experiencia posdoctoral.
(c) Tener varios trabajos de investigación publicados, que acrediten su competencia en el campo.
(d) Tener capacidad para dirigir tesis de doctorado.

⁷Compilación de Legislación Universitaria de 1910 a 1976, T.II, UNAM, México, 1977, pp. 428-431.

- B: (a) Llenar los requisitos uno, tres o cuatro de titular A.
(b) Tener seis años como mínimo de experiencia posdoctoral.
(c) Labores de investigación, reflejadas en sus publicaciones, de relevancia en el campo de su especialidad.
(d) Tener egresados de posgrado, de preferencia doctores en ciencias.⁸

Un breve análisis a grosso modo nos permite observar, en estos tres ejemplos, que tanto los requisitos como las condiciones para pertenecer a una determinada categoría y rango difieren en forma substancial.

II. Sistemas de Promoción

El material expuesto en la sección anterior ofrece por sí mismo toda una serie de elementos para el establecimiento de un sistema⁹ de información e ideas acerca del reconocimiento y evaluación del mérito académico en las instituciones de educación superior y con ello llega a la toma de decisiones sobre retención, promoción, salario y definitividad.

Las ideas básicas, como hipótesis fundamentales, que manejaremos en el escenario del mérito académico, como telón de fondo, son las siguientes:

El criterio que determine la norma de promoción es la capacidad probada de trabajo académico-profesional, reflejada en el mérito académico.

en donde

Mérito académico son los logros obtenidos por un miembro del personal académico en los aspectos de docencia, investigación, superación académica, servicios académico-profesionales y perfil del profesor.

y por último

Promoción es el reconocimiento por parte de las autoridades competentes, del mérito académico.

En lo académico como en lo deportivo, hay quien es mejor en la docencia, investigación, difusión, etc., por lo que la efectividad de unos y otros se puede medir en puntos. ¿Cómo hacerlo con los académicos?

Una respuesta a la pregunta anterior es la formulación de un modelo dinámico de puntos para evaluar el mérito académico. Para alcanzar dicha formulación hemos definido los siguientes indicadores¹⁰.

Docencia: Actividades facilitadoras del proceso enseñanza-aprendizaje.

Investigación: Actividades que fomentan el incremento del conocimiento humano.

Difusión: Actividades relativas al proceso de transmisión de conocimientos (excluyendo a la enseñanza formal).

Superación académica: Actividades relativas al mejoramiento profesional y docente.

Servicios: Actividades teórico-profesionales, que optimizan el funcionamiento institucional.

⁸Esta proposición tiene fecha del 14 de febrero de 1977.

⁹Sistema: la suma de partes que funcionan independientemente o conjuntamente, para lograr ciertos resultados o productos basados en necesidades.

¹⁰Indicador: Es una variable (o relación entre variables), que se refiere a un aspecto aprehendido como significativo de los desempeños del personal académico.

Perfil del profesor: Cualidades derivadas de la filosofía educativa y estructura académica de la institución, que deben considerarse como metas u objetivos por conseguir por el personal académico. Estas cualidades son: interdisciplinariedad, honestidad académica y profesional, formación personal y social humanística y participación en la vida institucional.

En su formulación más precisa y matemática, estos indicadores quedan así:

$$DOC = \frac{\lambda^{\varepsilon}(EDE) \lambda(LD) \lambda}{EC} + \left(\frac{TDD}{TC} \right) \langle EE \rangle \frac{\lambda^{\varepsilon}(ID) \tau}{AD}$$

donde:

Experiencia docente externa (EDE): Es el número de años enteros que un profesor ha dedicado a la docencia en otras instituciones oficiales o privadas.

Lugar de docencia (LD): Es un sistema en donde la docencia se ejerce a un nivel básico, medio o avanzado.

Edad cronológica (EC): Edad natural en años enteros de un profesor.

Tiempo dedicado a la docencia (TDD): Número de horas- semana- semestre dedicadas a la enseñanza, más aquellas asignadas por el director para la preparación de materiales didácticos.

Tiempo de contratación (TC): Numero de horas- semana- semestre de contratación.

Promedio de evaluación estudiantil (<EE>): Es el valor promedio de la evaluación que hacen los estudiantes del profesor de todos los cursos que el imparte durante el semestre.

Iniciativa docente (ID): Conjunto de actividades no asignadas, que lleva a cabo el personal académico por propia determinación para optimizar aspectos de su desempeño docente.

Antigüedad docente (AD): Número de años enteros dedicados a la docencia.

$$INV = \frac{\lambda^{\varepsilon}(PPI) \lambda(CI) \lambda(LI) \lambda}{EC} + (TDI/TC) \tau^{\varepsilon}(PPI) \tau(RI) \tau(CI) \tau$$

donde el primer sumando se refiere a la experiencia externa en investigación y el segundo a su labor de investigación dentro de la institución y

Patrón de participación en la investigación (PPI): Es el grado de intervención del personal académico en una investigación, es decir, su participación como: director de la investigación, coordinador, ayudante, auxiliar.

Calidad de investigación (CI): Es el grado de importancia que los resultados finales de la investigación tiene en relación con el tema o áreas de interés.

Lugar de la investigación (LI): Un sistema científico o técnico en el que se ha ejercido la investigación en relación al nivel alcanzado en la UIA.

Tiempo dedicado a la investigación (TDI): Número de horas- semana- semestre dedicados a la investigación dentro de la institución.

$$DIF = \frac{\varsigma(TP)\varsigma(CP)\varsigma(PPP)\varsigma(LP)\varsigma}{EC} + \mu^\varepsilon(CE)\mu(NP1)\mu(NE)\mu + v^\varepsilon(CA)v(NPZ)v$$

donde:

Tipo de publicación (TP): Publicación cuya incidencia fundamental recae en: informe final de investigación: libro, antología, artículo, nota, reseña, otras.

Calidad de la publicación (CP): Es el grado de relevancia que la publicación adquiere en función con la profundidad del tema o área de interés.

Patrón de participación en la publicación (PPP): Es el grado de intervención del personal académico en la elaboración de una publicación como: Autor, co-autor, editor.

Lugar de la publicación (LP): Calidad de la editorial o institución que hace la publicación.

Clase de evento (CE): Participación en congresos, seminarios, conferencias, etc.

Nivel de participación 1 (NP1)

Nivel del evento (NE): Internacional, nacional, local.

Clase de asociación (CA): Lo mismo de NE.

Nivel de participación 2 (NP2): Directivo, miembro activo, etc.

$$SERV = (FA/TC)(CLA) + \kappa^\varepsilon(TS)\kappa(CS)\kappa(LS)\kappa(DS)\kappa$$

donde:

Función administrativa (FA): Actividades académico-administrativas que realiza el personal académico en razón del puesto que ocupa dentro de la institución. (Se mide por horas semestres, por asignación de funciones y análisis de puesto).

Calidad administrativa (CLA): Es el impacto que su gestión tiene para integrar diferentes clases de funciones, motivar a quienes dependen de él, cumplir lo asignado, analizar y resolver problemas administrativos, o trabajar bajo presión.

Tipo de servicio (TS): Actividades cuya incidencia fundamental es la asesoría, consultoría, asistencia y otras.

Calidad de servicio (CS): Impacto que las actividades técnico-profesionales tienen al optimizar el funcionamiento institucional.

Lugar de servicio (LS): Nivel institucional e inter-institucional en que se den los servicios.

Disponibilidad al servicio (DS): Grado de cooperación:

$$SUPA = \gamma^\varepsilon(GA)\gamma(\%A)\gamma(LOGA)\gamma + \frac{\delta^\varepsilon(TSA)\delta(R)\delta + \phi^\varepsilon(LOTDE)\phi(VA)\phi}{EC}$$

donde:

Grado académico (GA): Licenciatura.

Porcentaje de avance (%A): Obtención del grado (100), cubiertos los estudios (90), etc.

Lugar de obtención del grado académico (LOGA): Calidad de la institución donde se obtuvo el grado académico en relación con la UIA, es decir una institución de mayor, igual o menor prestigio que la UIA.

Tipo de superación académica (TSA): Especialización, capacitación, etc. (Excluyendo la obtención de grados).

Resultados (R): Buenos, deficientes, etc.

Lugar de obtención de un título o diploma extraordinario (LOTDE): Lo mismo de LOGA.

Valor académico (VA): Fundamental, importante, ordinario. Cfr. LOGA.

$$PP = (I + HAP + FPSH + PPI) + (MSOC + MC + MT)(NCL)$$

donde:

Interdisciplinariedad (I): Participación en cultivo de otras áreas de conocimientos y valores, distintos a los que le son propios por la naturaleza de su profesión, con el fin de conseguir perspectivas, soluciones más integradoras y ganancias prospectivas que la sociedad puede obtener.

Honestidad académica y profesional (HAP): Veracidad, objetividad y serenidad del personal académico, en relación a sus planteamientos y soluciones académico-profesionales.

Formación personal y social humanística (FPSH): Proceso mediante el cual el personal académico es consciente de su dignidad y de la de los demás, de los problemas universitarios y nacionales.

Patrón de participación en la institución (PPI): Grado de intervención que el personal académico de la UIA tiene de su estructura académica, administrativa y laboral.

Mérito social (MSOC): Realización de algunos de los objetivos sociales universitarios emanados del Ideario.

Mérito científico (MC): Es la relevancia stricto sensu dentro del área de conocimientos propios o de otras disciplinas.

Mérito tecnológico (MT): Es la relevancia que adquieren los investigadores tecnológicos en razón de los costos de investigación y las ganancias prospectivas que la sociedad puede obtener al invertir en diversas áreas.

Nivel de comunicación logrado (NCL): Impacto logrado en el ambiente científico, universitario y social de sus méritos.

Finalmente el modelo matemático para la evaluación del Mérito Académico (MA) queda así:

$$\begin{aligned} MA &= \alpha(DOC) + \beta(INV) + \gamma(DIF) + \delta(SERV) + \lambda \\ &+ \xi(SUPA) + \eta(PP) \\ \text{con } \alpha + \beta + \gamma + \delta &= 1; \xi = 0, 1 \text{ como restricciones.} \end{aligned}$$

En el caso de la Universidad Iberoamericana la restricción se aplica para todas las categorías y rangos, excepto la de numerario, para la que se toma $E = 1$.

Otro modelo de evaluación del mérito académico, que podemos llamar con toda propiedad modelo estático, es el protocolo, criterios de promoción de profesores de asignatura que apareció publicado en la Gaceta CCH de la UNAM en su número 175 del 16 de febrero de 1979 (Ver apéndice A).

Tanto el modelo dinámico como el estático tienen sus dificultades; habrá que aceptar el reto.

Para poner en práctica el modelo dinámico propuesto aquí, se necesita del establecimiento de un sistema de recolección de procesamiento de toda la información que pide el modelo; en nuestro caso particular, hemos diseñado una serie de formas impresas para tales fines; dos de las cuales aparecen como ejemplo, en los apéndices B y C.

III. Conclusiones

Implantación del Sistema de Evaluación del Mérito Académico de la UIA (SEMAUIA).

La implantación de un sistema como el aquí propuesto, requiere de una serie de etapas o pasos a seguir antes de llegar a establecerlo en forma definitiva.

Para ello se propone lo siguiente:

1. Ejecución de un estudio piloto del SEMAUIA, que nos permitirá:
 - a) Revisar los instrumentos de recolección de información en relación con:
 - I) Pertinencia, operatividad y control de las variables y relación entre ellas.
 - II) Funcionalidad de los formatos y esquemas de evaluación.
 - b) Revisar el modelo matemático del mérito académico.
2. Levantamiento de información a nivel institucional.

El objetivo del levantamiento de información a nivel institucional es el de obtener:

 - a) Valores en bruto
 - I) de cada variable y relación entre ellas
 - II) de cada indicador
 - b) Porcentajes de cada indicador a nivel
 - I) individual
 - II) departamental
 - III) divisional
 - c) Porcentaje de cada indicador en relación con la suma global de todos los indicadores en bruto.
 - d) Dispersión, respecto de los valores medios, de cada variable, e indicador; a cierto nivel de significación, en cada categoría y rango por departamentos, divisiones y centros, así como de los resultados globales.
 - e) Distribución actual de categorías, y rangos del personal académico.
3. Elección de criterios. Definir de acuerdo con la información anterior, los límites superior e inferior de cada intervalo por cada categoría y rango.
4. Formar el manual de procedimientos, a la vez que elaborar los catálogos de información propios del sistema.

5. Evaluar el SEMAUIA de tal modo que se eliminen las carencias.

APENDICE A

El siguiente texto apareció en la Gaceta CCH de la UNAM en su número 175 del 16 de febrero de 1979. En su sesión del 8 de febrero de 1979, el Consejo del Colegio de Ciencias y Humanidades aprobó el siguiente:

ACUERDO

DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM EN VIGOR, EN ESPECIAL LOS ARTICULOS 36, 37 Y 66, Y DEMAS NORMAS APLICABLES, SON REQUISITOS PARA SER PROMOVIDOS DE LA CATEGORIA DE PROFESOR DE ASIGNATURA “A” A LA CATEGORIA DE PROFESOR DE ASIGNATURA “ B ”:

1. Ser profesor definitivo con una antigüedad de por lo menos 3 años en esa categoría.
2. Estar en posesión de un título superior al de bachiller.
3. Haber desarrollado satisfactoriamente sus labores, según informe del Director del Plantel.
4. Haber obtenido por lo menos 50 puntos, de acuerdo con el protocolo aprobado por el Consejo del Colegio, para la promoción de los profesores de asignatura “A”: Criterios de Promoción de Profesores de Asignatura.

Protocolo

Criterios de Promoción de Profesores de Asignatura.

INDICADOR	PUNTAJE MAXIMO
Escolaridad	20
Antigüedad	5
Cursos tomados	15
Cursos impartidos/u organizados	20
Trabajos para el Colegio	20
Cargos académico-administrativos	20
Total	100

Cada uno de los indicadores se ha desglosado como a continuación se indica:

INDICADOR	Puntaje	Puntaje Máximo
Escolaridad		
Doctorado	20	20
Estudios de doctorado sin tesis o maestría con vocación docente	18	
Maestría	17	
Maestría sin título de licenciatura	16	
Estudios de maestría sin tesis o especialización de por lo menos 350 horas	15	
Licenciatura	14	
Antigüedad	5	
14 años o más	5	
11-13 años	4	
8- 10 años	3	
5 - 7 años	2	
2 - 4 años	1	
menos de 2 años	0	
Cursos tomados de 20 horas o más (de docencia) 1 punto por curso sin exceder de 15		15
Cursos impartidos y/u organizados (de docencia)		20
a) 3 puntos por curso impartido sin exceder de 20		
b) .5 puntos por curso organizado sin exceder de 5		
c) Clases impartidas en licenciatura; por cada semestre 0.5 puntos, máximo 5 puntos		
d) Clases impartidas en maestría; por cada semestre 0.75 puntos, máximo 5 puntos		
e) Clases impartidas en doctorado; por cada semestre 1 punto, máximo 5 puntos		

INDICADOR	Puntaje	Puntaje Máximo
Trabajos para el Colegio (ver anexo 1)		
a) Aportaciones de apoyo al aprovechamiento escolar: 1 por cada 2 trabajos; máximo 5.		
b) Aportaciones individuales de apoyo a la docencia: 1 por trabajo, máximo 15		
c) Trabajos de PCA, 1.5 por cada uno		
d) Trabajos de PCEMS, 2 por cada uno		
e) Trabajos de T.C., 2.5 por cada uno		
f) Dirección de tesis de licenciatura; por cada una 4 puntos		
g) Dirección de tesis de maestría; por cada una 6 puntos		
h) Dirección de tesis de doctorado; por cada una 8 puntos		
 CARGOS ACADEMICO-ADMINISTRATIVOS		20
Puntaje por año sin exceder de 8 años en la misma clasificación		

Clasificación	G	2
(ver anexo 2)	F	1.75
	E	1.5
	D	1.0
	C	0.75
	B	0.5

ANEXO 1
APOYO AL APROVECHAMIENTO ESCOLAR
AAE

1. Filmina
2. Organización de simposia
3. Feria de ciencias
4. Concursos literarios
5. Concursos de carteles
6. Exposiciones
7. Serie de diapositivas
8. Protocolo de visita guiada
9. Guía para práctica de campo de menos de 2 días
10. Informe de práctica de campo
11. Conferencias de orientación profesional, de ambientación y para selección de materias de 5o. y 6o. semestres
12. Conferencias sobre temas del área
13. Conferencias de difusión
14. Temario con objetivos
15. Diseño de exámenes extraordinarios
16. Por cada 2 reseñas
17. Reporte publicado en la revista
18. En trabajos colectivos de AD, por cada 2
19. Concursos de estética
20. Bibliografía
21. Organización y promoción de ciclos de conferencias por cada 2
22. Trabajos en congresos
23. Reportaje y entrevista por cada 2

Apoyo a la Docencia

1. Programas
2. Película de 20 minutos o más
3. Investigación pedagógica con evaluación de resultados
4. Libro
5. Programa de T.V. de 20 minutos
6. Guía para práctica de campo de más de 2 días
7. Serie de lecturas (antologías)
8. Guía de estudio para ordinarios y extraordinarios
9. Diseño de equipo y prueba controlada de éste
10. Diseño de manual de prácticas de laboratorio con prueba de control
11. Banco de información comentado
12. Banco de problemas, con soluciones de por lo menos 80 % de los temas del programa
13. Artículos en revista
14. Bancos de reactivos de por lo menos 80 % del programa
15. Fichero con sinopsis de por lo menos 100 fuentes de información
16. Ensayo
17. Revisión técnica de textos
18. Traducción de textos idiomas-extranjeros

ANEXO 2

CLASIFICACION DE CARGOS ACADEMICO-ADMINISTRATIVOS

- G Rector
 - Secretario General Académico
 - Coordinador del Colegio
 - Director de Facultad, Escuela o Instituto
 - Secretario General del Colegio
 - Director de la Unidad Académica

- F Director de Plantel

- E Secretario de Planeación
 - Secretario de Unidad Académica

- D Secretario de Plantel, Escuela o Instituto
 - Secretario de Divulgación
 - Jefe de Unidad de Sistemas
 - Jefe Departamento en SEPLAN
 - Jefe División del SUA
 - Jefe Departamento Opciones Técnicas
 - Jefe de Sección (Coordinación y DUACB)
 - Miembro de la Comisión Técnica Legislativa del CCH

- C Jefe Departamento Información (Plantel UACB UACP y P y la Coordinación).
 - Secretario del Departamento de Opciones Técnicas
 - Jefe Depto. de Laboratorios (Plantel)
 - Jefe Depto. de Audiovisual (Plantel)
 - Jefe Depto. de Biblioteca (Plantel)
 - Jefe Depto. de Psicopedagogía (Plantel)
 - Encargado de Sección (Plantel)
 - Consejero Universitario
 - Consejero Técnico
 - Consejero Académico
 - Jefe Depto. Sistematización (Plantel)
 - Miembro de Comisión Dictaminadora

- B Jefe de Area (Plantel)
 - Jefe Depto. Personal (Plantel)
 - Jefe Depto. Control Presupuestal (Plantel)
 - Jefe Depto. Aprovisionamiento (Plantel)
 - Jefe Depto. Control Escolar (Plantel)
 - Miembro del Consejo Coordinador (Jefe de Area)
 - Miembro de Jurado Calificador

APENDICE B

CUESTIONARIO DE APRECIACION ESTUDIANTIL

Este cuestionario pretende reunir información acerca de los profesores que te imparten clases, taller, laboratorio, etc.

Los resultados de esta encuesta, junto con otros datos (que serán comunicados a los profesores), cumplen dos funciones:

1. Evaluación del maestro, y
2. Retroalimentación al profesor.

Tu opinión sincera y objetiva le resultará útil en la evaluación de sus cursos, y con base en la imagen que de él tienen sus alumnos, tanto en los aspectos positivos como negativos, podrá mejorar su labor docente y de comunicación humana.

Para contestar adecuadamente este cuestionario te hacemos las siguientes recomendaciones:

- a) Con letra CLARA anota los datos de identificación (departamento, profesor, asignatura, etc.).
- b) Encontrarás, en cada pregunta, tres puntos (1, 3 y 5) que pretenden describir situaciones definidas; sin embargo es posible que tu opinión se matice haciendo uso de los puntos intermedios (2 y 4).
- c) Escribe en el cuadro situado en el margen derecho, el número que corresponda a tu respuesta.
- d) Procura contestar objetivamente a todas las preguntas.
- e) En caso de no tener elementos para contestar alguna pregunta, déjala en blanco.

Departamento:----- Periodo Académico: Primavera, Otoño
198----- Profesor:-----
Curso:-----

OBJETIVOS:

Son los enunciados de lo que deberás saber hacer al final del curso, así como el nivel de profundidad o dificultad a que habrá de impartirse el mismo.

1. ¿Propuso el profesor los objetivos de la asignatura, taller, laboratorio, etc., al comienzo del curso?

1	2	3	4	5	-----
No lo hizo.		Lo hizo media- namente.		Sí lo hizo. Ten- go muy claros los objetivos del curso.	

SISTEMA DE EVALUACION:

Son los procedimientos para verificar el logro de los objetivos. La evaluación sirve no sólo para obtener una nota; sino principalmente para que recapacites sobre tu aprendizaje.

2. ¿Explicó el profesor el sistema de evaluación que seguiría en el curso, taller, laboratorio, etc. ?

1	2	3	4	5	-----
No lo hizo.		Lo hizo media- namente.		Sí lo hizo. Ten- go muy claro el sistema de eva- luación.	

3. Hasta el momento, ¿corresponde la evaluación a los objetivos del curso, taller, laboratorio, etc.?

1	2	3	4	5	-----
No corresponde.		Corresponde me- dianamente.		Corresponde ple- namente.	

METODO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

Es el conjunto de actividades organizadas y de responsabilidades compartidas por alumnos y maestros, que tienden a facilitar tu aprendizaje.

4. Durante el curso, el desempeño del profesor fue tal que mi aprendizaje:

1	2	3	4	5	-----
No se me facilitó.		Se me facilita parcialmente.		Se me facilita plenamente.	

TEMARIO:

Es el conjunto sistematizado de los principales contenidos de la materia.

5. ¿Propuso el profesor los temas principales al iniciar el curso?

1	2	3	4	5	-----
No lo hizo.	Lo hizo parcialmente.			Sí lo hizo. Presentó una visión de conjunto del curso	

6. El enfoque que el profesor ha dado a los temas durante el curso, taller, laboratorio, etc.:

1	2	3	4	5	-----
No corresponde con los objetivos.		Corresponde parcialmente.		Corresponde completamente.	

BIBLIOGRAFIA Y OTRAS FUENTES DE INFORMACION:

Son el conjunto de apoyos informativos tales como libros, artículos, películas y otros que amplían o ilustran el contenido del temario .

7. La bibliografía y apoyos propuestos:

1	2	3	4	5	-----
Han sido insuficientes		Han sido parcialmente suficientes.		Han sido completamente satisfactorios.	

8. Propuesta la bibliografía y los apoyos, durante el curso el profesor:

1	2	3	4	5	-----
No ha hecho comentarios que faciliten su manejo y apreciación.		Ha hecho algunos comentarios en lo general.		Ha dado criterios orientados para su manejo y crítica.	

COMUNICACION Y RELACIONES PERSONALES:

En este apartado nos referimos al ambiente de entendimiento, apertura, seriedad, respeto y confianza que hace posible el diálogo entre los alumnos y el profesor.

9. Respecto de los objetivos, el temario, el método de enseñanza y de evaluación a lo largo del curso:

1	2	3	4	5	-----
No se me ha permitido opinar.		He tenido pocas oportunidades de opinar.		He tenido completa libertad de opinar.	

10. La atención prestada a mis trabajos, mis exámenes o mis respuestas y demás formas de expresión, ha sido:

1	2	3	4	5	-----
Insuficiente.		Medianamente suficiente.		Completamente satisfactoria.	

MIS RESULTADOS EN EL CURSO:

11. En cuanto a los resultados de mi propio esfuerzo para el aprendizaje:

1	2	3	4	5	-----
Estoy insatisfecho. satisfecho.		Estoy medianamente satisfecho.		Estoy completamente satisfecho.	

12. Importancia del curso para mi formación personal:

1	2	3	4	5	-----
No es importan- te.		Es medianamen- te importante.		Es muy impor- tante.	

13. COMENTARIOS:

APENDICE C

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
DIRECCION GENERAL ACADEMICA
EVALUACIÓN DE MERITOS ACADEMICOS

B. INVESTIGACION: PRIMAVERA VERANO OTOÑO FECHA _____

EVALUACION

NOMBRE DEL PROYECTO O INVESTIGACION	T.D.I.	P.P.I.	R.I.	C.I.	No.R.	F.R.	T.I.	I.C.	C.P.I.
(1) _____	---	---	---	---	---	---	---	---	---
(2) _____	---	---	---	---	---	---	---	---	---
(3) _____	---	---	---	---	---	---	---	---	---
(4) _____	---	---	---	---	---	---	---	---	---
(5) _____	---	---	---	---	---	---	---	---	---

EXPERIENCIA EXTERNA EN INVESTIGACION (fuera de la UIA)

NOMBRE DE LA INVESTIGACION	No.R.	R.I.	P.P.I.	C.I.	L.I.	T.
(1) _____	---	---	---	---	---	---
(2) _____	---	---	---	---	---	---
(3) _____	---	---	---	---	---	---
(4) _____	---	---	---	---	---	---
(5) _____	---	---	---	---	---	---

Escriba a continuación cualquier cosa que ayude a aclarar todo lo anterior:

CODIGO DE EVALUACION

- T.D.I. = Tiempo dedicado a la investigación (número de horas a la semana en promedio al semestre).
- P.P.I. = Patrón de participación en la investigación: (5) Director de investigación, (4) Coordinador de la Investigación, (3) ayudante de investigador, (2) auxiliar.
- R.I. = Resultados de la investigación: Grado de avance, en por ciento, respecto de la meta u objetivo fundamental.
- C.I. = Calidad de la investigación: (5) fundamental, (3) importante, (I) ordinario; (2) y (4) situaciones intermedias.
- No. R. = Número de registro.
- T.I. = Tiempo de investigación. No llenar.
- I.C. = Investigación clasificada: (5) Publicada, (3) Publicable, (I) Reservada.
- C.P.I. = Costo del proyecto de investigación.
- L.I. = Lugar de la investigación: (5) superior, (3) igual o equivalente, (I) inferior.
- T. = Tiempo en que se llevó a cabo la investigación.
- F.R. = Fecha de registro (día/mes/año).