



Universidad de Sonora

Programa De Estímulos al Desempeño del Personal Docente

Septiembre 2014



FORTALEZAS

Instrumento valioso para impulsar políticas institucionales establecidas en los planes de desarrollo institucionales (Obtención de grado de doctor y perfil PROMEP por parte de la planta académica, participación en programa de tutorías, vinculación investigación-docencia, participación en actividades de gestión académica, entre muchas otras).

Coadyuva en el equilibrio de las funciones sustantivas (docencia, tutoría, investigación y gestión académica)



FORTALEZAS (Continuación)

El PEDPD cuenta con Recursos Económicos propios (30% de la planta académica reconocida por SEP), lo cual permite reconocer económicamente la productividad académica, coadyuvando a la exclusividad del personal académico (evita dedicar tiempo extra para actividades que complementen el ingreso adicional (impartiendo clase en otras instituciones o dedicándose a la venta de seguros, etc)).



DEBILIDADES

La evaluación por medio del otorgamiento de puntos por actividad realizada (generalmente aisladas) desvirtuó el concepto de calidad académica, con lo que el PEDPD dejó de ser un medio para la mejora continua de la calidad académica y se convirtió en un fin en sí mismo. Lo anterior ha generado simulación y percepciones de evaluaciones injustas



La evaluación por medio del otorgamiento de puntos por actividad realizada genera una permanente discusión interna entre la comunidad académica respecto a que actividades deben tener mas valor que otras, lo cual origina un desgaste de las relaciones entre el personal directivo y el personal académico con el consecuente impacto negativo en el clima organizacional (se convierte en un programa de desestimulo en vez de un programa de estímulos).



Fomenta la actividad individual en vez de la actividad colegiada (o al menos no privilegia esta última).

El escrutinio de la documentación de respaldo para la acreditación de las actividades realizadas ha generado una burocratización excesiva del proceso de evaluación



La evaluación anual no permite el desarrollo de proyectos de calidad de mediano y largo plazo. En consecuencia, el personal académico prefiere realizar actividades de corta duración (menores a un año).

La evaluación anual tiene como consecuencia dedicar 6 de los 10 meses hábiles del año al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente [desde la publicación de la convocatoria (enero) hasta la publicación de resultados finales (junio) y elaboración de nómina (julio)].



La evaluación por parte de los pares requiere un grado de especialización, misma que no se alcanza por la rotación de los integrantes de la Comisión Institucional de Evaluación (CIE).

La vinculación con los sectores social y productivo no se valora al mismo nivel de las otras dos funciones sustantivas (docencia e investigación), ya que si bien se contemplan actividades de vinculación, no se encuentra al nivel de apartado fundamental del reglamento ni de la tabla de puntajes.



OPORTUNIDADES

Reconceptualizar el PEDPD para otorgar niveles en función del cumplimiento de criterios y/o indicadores de calidad reconocidos por Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (PROMEP, COPAES, CIEES, CONACYT, CENEVAL) en vez de puntaje por actividades académicas aisladas.

Vincular mas efectivamente el PEDPD, y por lo tanto al personal académico de las IES, con los diferentes actores del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior



En caso de continuar con el sistema de puntuación por actividades realizadas, ampliar el período de vigencia de los resultados de la evaluación (Cada tres o cuatro años como SNI, o al menos bianual), a fin de minimizar el desgaste institucional, y permitiendo el análisis de los resultados para la mejora de la calidad educativa [El presupuesto ordinario para el PEPDP esta en el presupuesto irreductible, por lo cual esta es una oportunidad viable).



AMENAZAS

La evidente mejora de la calidad académica de las IES no se ha reflejado en un aumento en las percepciones del personal académico. En los hechos, al aumento de productividad correspondió una disminución del ingreso (Caso unison: nivel 7 correspondían 9 salarios mínimos y actualmente 7 salarios mínimos; la otra alternativa: niveles III, II y I sin estímulo económico por bolsa de recursos insuficiente).



Al ser un sistema de puntos por actividad, puedes ingresar al programa sin cumplir con indicadores de calidad lo que dificulta alcanzar metas compromiso institucionales (ejemplo, puedes tener nivel alto del PEPDP sin estar asociado a un CAeF, no se diga CAeC o CAC).

Incertidumbre de la permanencia de los fondos extraordinarios para el PEDPD



Cambio de políticas (y del reglamento) con el cambio de sexenio a nivel federal (caso unison: Por varios años nos aceptaron otorgar nivel directo por perfil PROMEP, y después nos obligaron a retirar ese criterio del reglamento).



PROPUESTA: OBTENCIÓN DE NIVELES EN FUNCIÓN DE 6 INDICADORES DE CALIDAD EN VEZ DE PUNTAJES POR ACTIVIDADES REALIZADAS: PERFIL PROMEP, SNI, CAs, Núcleo Básico en PP en PNPC, PE acreditado y PE con IDAP).

REQUISITOS: - ATENDER AL MENOS DOS GRUPOS DE PE DE LICENCIATURA POR AÑO.

- PARTICIPAR EN AL MENOS UNA ACTIVIDAD O PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LOS SECTORES SOCIAL O PRODUCTIVO (NO COOPERACIÓN ACADÉMICA, ES DECIR, CON OTRAS IES, SINO CON INSTITUCIONES PÚBLICAS O SOCIALES, Y/O EMPRESAS)