

LAS PROFESORAS UNIVERSITARIAS ANTE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA

FLORENTINA PRECIADO CORTÉS / ADRIANA LORENZANO SANTOYO
Universidad de Colima

RESUMEN: El impacto de los Programas de Evaluación Académica (PEA) ha sido determinante en la vida académica de las instituciones de educación superior, de manera particular en las universidades públicas pues sus resultados son indicadores miden la calidad y definen de manera significativa la asignación de recursos. Para cumplir con las demandas

de los PEA el profesorado ha tenido que enfrentar la reestructuración de su actividad docente, así como incrementar el número de horas dedicadas a su trabajo, con lo cual la vida privada y familiar resulta afectada, y de manera muy particular en el caso de las mujeres. En esta ponencia se analizan las condiciones y posibilidades de participación de las mujeres cuando son evaluadas.

PALABRAS CLAVE: personal académico, evaluación académica, género, docencia.

Introducción

Desde hace un poco más de dos décadas, la evaluación se ha vuelto parte del día a día en las universidades. La política educativa implanta como estrategia los programas de evaluación, para conocer sobre la calidad de las IES pero también para otorgar un estímulo económico al profesorado, de acuerdo a su participación y producción académica. Una de las críticas desde su implementación, ha sido que los PEA evalúan a todos y todas con el mismo criterio, es decir, evaluaciones estandarizadas que pasan por alto las trayectorias, el área de conocimiento, el género, la antigüedad, la experiencia, etc. En este sentido, considerar el género es fundamental porque sabemos que en una sociedad patriarcal como la mexicana, las mujeres siguen siendo las responsables de las y los hijos, la familia y las tareas del hogar.

Los programas de evaluación académica

Las políticas educativas en México como en otros países se ven afectadas por organismos internacionales que hacen sugerencias o recomendaciones respecto al rumbo que debe seguir la educación. Entre las propuestas internacionales se encuentra la de medir la productividad del profesorado, de tal forma que para acceder a mayores ingresos el profesorado debe mostrar evidencias de su eficiencia laboral. Esta tendencia originó un nuevo modelo de organización en las IES para garantizar la calidad; además de hacer un uso eficiente de los recursos económicos (Gil, 1997; Ibarra y Porter, 2005).

Al implementarse las evaluaciones docentes como un mecanismo de aseguramiento y control de la calidad pero también como un insumo importante para la planeación institucional, surge la necesidad de crear programas reguladores encargados de controlar, verificar y dar seguimiento al buen funcionamiento de dicha política. Aquí se consideran en particular el **Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)** que surge en 1996, ante la necesidad de mejorar el nivel de habilitación del personal académico de las instituciones de educación superior pública, incentivando e impulsando la “superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones” (PROMEP, 2008, p.47)

Como es conocido el programa busca que cada IES cuente con una planta académica con nombramiento de Profesor de Tiempo Completo (PTC), dedicada a cuatro funciones sustantivas: docencia, investigación, tutoría y gestión. Pero además, el profesorado debe formar parte de los Cuerpos Académicos (CA).

El **Sistema Nacional de Investigadores (SNI)** creado como un subprograma del CONACyT en 1984, con la finalidad de reconocer las actividades de quienes se dedican a producir conocimiento científico y tecnológico. De igual forma, busca “promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país” (CONACyT, 2008, p. 33).

Es claro que para ingresar y permanecer en el SNI es necesario desarrollar una trayectoria académica de calidad, con alto nivel de desempeño y de producción, la cual muchas veces es difícil lograr sobre todo para las mujeres pues su edad fértil coincide con su etapa de formación y producción académica mayor (Preciado, 2005). Las mujeres tienen que hacer altos en su trayectoria, lo que por su puesto afecta la productividad

académica; ya que debe dedicar tiempo a tanto a la crianza de los hijos, al trabajo del hogar y por supuesto, al trabajo académico. De manera adicional y frecuente se suma el cuidado de los padres por motivo de enfermedad o vejez.

El programa de **Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)**, la Universidad de Colima convoca al profesorado cada año a participar en el ESDEPED desde 1987, con el propósito de “valorar las actividades del personal docente...para otorgar a aquellos que destaquen en su labor académica, un incentivo económico” (U de C., 2008, p. 5). De acuerdo al nivel alcanzado es el estímulo, el nivel máximo que se puede alcanzar es el IX y le corresponde un estímulo de 14 salarios mínimos. Ahora bien, si bien el objetivo del programa se mantiene, el reglamento ha presentado cambios, en 2005 se presenta uno de los ajustes más significativos en relación con las condiciones para participar, contar con perfil deseable propuesto por PROMEP y cumplir con lo señalado en la Carta Compromiso¹. de desempeño laboral (UCOL, Reglamento ESDEPED 2005, p. 4). De esta forma, el requisito del perfil deseable paso de preferentemente a obligatorio.

Los tres programas de evaluación descritos son procesos independientes que se realizan al interior de la Universidad de Colima, como en otras IES, con el fin de garantizar el cumplimiento de los indicadores (asociados a la calidad de la educación).

Características del estudio

Se presenta un análisis sobre el desempeño y participación de las mujeres en los programas de evaluación docente, así como las condiciones en que lo hacen. El interés por conocer las experiencias de las académicas de la Universidad de Colima surge de las siguientes interrogantes: cómo enfrentan las académicas los programas de evaluación, qué nivel alcanzan, en qué medida influye la condición de género en el desarrollo de sus actividades.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas (2011), lo que permitió conocer en voz de ellas mismas, cómo han vivido estos procesos de la evaluación, qué opinaban al respecto y cómo percibían que ha influido su condición de género en los resultados. Se

logró entrevistar a diez profesoras de cinco áreas distintas, de entre 36 y 50 años; con una antigüedad de 6 a 20 años.

Una muestra sobre la participación de las mujeres en la universidad mexicana

Con un poco más de dos décadas del discurso de género en las IES, así como el de “calidad educativa” la situación de las mujeres académicas en las universidades no ha cambiado mucho; pues la contratación, así como la participación en los PEA sigue siendo menor en comparación la con sus colegas varones.

Como dato tenemos que en la UNAM el PRIDE reportó en el 2005 la participación de 4,391 mujeres equivalente 44.37%. Mientras que en la Universidad de Guadalajara (2007), la participación femenina en el Programa de estímulos al desempeño docente fue del 39.91%.

De manera general, destaca que la participación de las mujeres como PTC es inferior al 50%, la referencia de estas dos instituciones es importante porque son las dos universidades más grandes y de mayor tradición académica, de algún modo son el modelo a seguir. La situación en la Universidad de Colima es similar, en el 2007 el 28.25% del profesorado de tiempo completo eran mujeres.

Participación de las académicas de la Universidad de Colima

En el análisis sobre la participación de las académicas se observa un avance lento pero gradual, de 1999 (26%) a 2008 (31%) la tendencia porcentual ha aumentado de uno a cinco puntos en la obtención de alguno de los tres reconocimientos: ESDEPED, PDP y SNI. Si bien, el avance es pausado es significativo porque nos indica el compromiso, dedicación y buen desempeño de las profesoras.

En los tres PEA la investigación es un elemento determinante para obtener el reconocimiento o el más alto nivel/puntaje/salario, siendo también la función más demandante de conocimiento, tiempo y dedicación, razón por la cual no todas/os pueden desarrollarla al máximo. La participación de las académicas en la investigación es un reto, ya que deben enfrentar toda una serie de dificultades ligadas a los roles de género; situación que ha impedido el desarrollo óptimo de su participación en la generación del conocimiento. No debemos perder de vista que el acceso como profesoras en el nivel universitario ha sido difícil, si bien representan un 40% de la planta docente, este disminuye para el caso de las profesoras de tiempo completo y con grado de doctorado. Aquí algunas cifras, en el 2007 la universidad tenía registrados 396 PTC adscritos, de ese total, 113 (28.53%) eran mujeres.

1. La condición de género y su desarrollo profesional

Llama la atención que las académicas entrevistadas asumen su inexperiencia en el rubro de generación y aplicación del conocimiento, situación que las pone en desventaja con sus colegas varones, ellas prefieren posponer o renunciar a un posgrado y cuando lo hacen buscan un posgrado local o a distancia para que no interfiera con su rol de madres y esposa; o bien, posponen el matrimonio o la maternidad. Aquí el testimonio de una profesora que decidió hacer el doctorado pero a su regreso no encuentra las condiciones necesarias para la investigación.

“Tuve una beca para irme a estudiar el doctorado y después de que regresé tengo que acumular las horas de docencia, las horas de investigación, en fin” (Maestría, 1 hija pequeña, soltera, 46 -50 años; CS y A).

Mientras que otra profesora señala: “lo del doctorado no está en mis planes”, al preguntarle cuál era el motivo, ella contestó con cara de obviedad y sarcasmo “aquí están mis motivos”, refiriéndose a sus dos hijos que estuvieron presentes durante la entrevista. La formación y el desarrollo de la investigación es un factor determinante que afecta su participación en los programas de evaluación docente.

“Tengo pocos años de experiencia en el área de investigación...mi investigación inicia apenas en el año 2000 – 2001 que fue donde ya nos pidieron

que dedicáramos más tiempo a la investigación” (Maestría, 1 hijo pequeño, soltera, 46- 50 años; CS y A).

“Los investigadores que están en los centros... gente que está en el área de la salud o que trabaja en los centros de investigación... yo los veo como gente experta que tiene muchos años trabajando sobre algo, en ese mismo sentido, son reconocidos por instituciones académicas... por lo general son los que yo he visto que tienen el puntaje más alto, también son los que están en SNI” (Maestría, 1 hijo pequeño, casada, 31 -35 años; EH y A).

Sin embargo, la mayoría de las mujeres no asocian su condición de género como factor influyente en su vida profesional o en los resultados de la evaluación; en la mayoría de los casos, las trayectorias académicas de las mujeres se caracterizan por presentar pausas, rupturas, de algún modo deben ir sorteando los obstáculos para cumplir con sus tareas laborales y personales. Cabe resaltar que la mayoría de las entrevistadas tiene más de diez años laborando en la institución.

“Creo que son justos [refiriéndose a los resultados] ellos obtienen mejores por la productividad, pero la mía es más baja que la de ellos y es evidente porque [ellos] pueden dedicarle el día completo al trabajo y en mi caso particular debo dedicarle tiempo también a mis hijos” (Maestría, 2 hijos pequeños, 31 -35 años; EH y A).

Tradicionalmente, el rol de mujer está asociado a una serie de actividades, como cuidar a los hijos, el hogar, los padres, el esposo, etc. Las académicas cumplen con ello y en su opinión cumplir con estas actividades no justifica el hecho de no lograr resultados altos en los PEA o bien no participar en ellos.

“Me desfavoreció la incapacidad que tuve por el embarazo, eso me retrasó un poco... por eso el descenso en los estímulos” (Maestría, 1hija pequeña, casada, 36 -40 años; I y T).

“Para cursar [el doctorado] tenía el interés... pero como mujer no lo podía hacer alejándome de mis hijos” (Maestría, 2 hijos adolescentes, casada, 46 – 50 años; I y T).

De algún modo, niegan la carga porque no es bien visto que las mujeres se quejen, por el contrario deben mostrar que pueden cumplir tanto en la vida pública como en la privada. Lo cierto es que su tiempo es fraccionado por los roles, es difícil aceptar que ser madre-hija-esposa no tiene horario; y aunque de manera formal ser una académica es un rol de ocho horas, lo cierto es que demanda mucho más tiempo, con lo cual los roles se empalman, cómo cumplir con todo, sacrificando las horas de descanso o de sueño.

“Duermo muy poco porque el tiempo que estoy aquí no me alcanza” (Doctorado, 2 hijos pequeños, casada, 31 – 35 años; I y T).

Sólo unas cuantas logran ingresar al SNI, permanecer o ascender de nivel les resulta difícil por el tipo y la cantidad de producción que pide.

“Mi expediente fue rechazado porque no contaba con artículos indexados, ahora la convocatoria es más exigente; la publicación de artículos indexados requiere de investigaciones de calidad...nosotros apoyamos a los muchachos de licenciatura en sus proyectos y esas investigaciones no son suficientes para publicar” (Doctorado, 2 hijos adolescentes, casada, 46-50 años; CA).

Otro factor por el cual las académicas están ausentes o muestran irregularidad en los niveles altos de evaluación, es el número de horas que dedican a la docencia o la gestión; de algún modo, cumplir con estas funciones las desvía de la ruta de la investigación, lo que por supuesto incide en el tiempo destinado para leer, hacer trabajo de campo, escribir, etc., y entonces estar en posibilidades de producir ponencias, artículos, libros, etc.

“Me lleva mucho tiempo el revisar trabajos y luego me queda poco tiempo para sacar el resto de las actividades, lo que yo te decía... las actividades que uno tiene como ama de casa y como esposa” (Maestría, 1hijo pequeño, casada, 31- 35 años; EH y A).

También cabe destacar que, el cumplimiento de varios roles no es privativo de las académicas con mayor antigüedad sino también de las más jóvenes. Luego entonces, antes y ahora seguimos asumiendo las mismas obligaciones que la sociedad ha marcado como inherentes al género femenino, sobre todo en el ámbito del hogar. Es claro que los programas de evaluación siguen sin considerar la perspectiva de equidad de género, de tal forma que, el proceso de evaluación “lo mismo aplica para el joven que inicia que para el viejo...para el académico que sólo hace su trabajo, frente a otras y otros que además atienden a los hijos” (Ibarra y Porter, 2005: p.5). Si bien es cierto que el SNI contempla la prórroga de un año a las investigadoras que se hubiesen ausentado por gravidez, es una consideración que en las universidades no aplica, no importa esta situación.

Conclusiones

El discurso político de la equidad de género, parece que sigue quedando sólo en papel ya que en la realidad no hay grandes cambios. Hay una ausencia de la perspectiva de género en las reglas de operación de los PEA, se habla de la transversalización y de los caminos hacia la equidad en las IES pero no se concretan en la práctica. Aun cuando hay estudios que muestran como las condiciones en que participan unas y otros son diferentes, no hay cambios; la académica debe asumir como su responsabilidad participar y lograr buenos niveles, pues la institución lanza las convocatorias para todos y todas.

Es fundamental que al interior de las instituciones se considere la perspectiva de género, de tal forma que se generen cambios para avanzar hacia una verdadera equidad de género. Así como ha cambiado el rostro de las universidades con indicadores de competitividad y capacidad académica, de igual modo el rostro debe cambiar para reconocer y visualizar el trabajo de las mujeres en las instituciones, creando condiciones favorables para incrementar su participación como generadoras del conocimiento.

Bibliografía

Buquet, A. (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía*. D.F.: UNAM.

CONACyT. (2008). *Sistema Nacional de Investigadores*. Recuperado de http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html

Díaz Barriga, Á. (2004). Evaluación de la docencia. Su generación, su adjetivación y sus retos. En ANUIES, *¿Es posible evaluar la docencia en la Universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil*. (pp. 63-75). México, D.F.: ANUIES.

Gil Antón, Manuel. (1997). "Origen no es destino. Otra vuelta de tuerca a la diversidad del oficio académico en México". En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. II, núm. 4, Julio–Diciembre, México.

Gil Antón, Manuel. (2000). "¿Actores, sujetos, espectadores o rehenes?". En *V Congreso Nacional de Investigación Educativa. Conferencias magistrales*, México: COMIE-UCOL.

Ibarra, Eduardo y Porter, Luis. (2005). Naufraga la evaluación por la simulación y la mentira. *Campus Milenio*, pp. 1-9.

Martínez, S.G. (2006). *Mujeres y Universidad. Vidas académicas*. Colima: Universidad de Colima.

Martínez, S., Preciado, F., y Cordero, G. (2009). Las académicas ante la política e pago por mérito. Un estudio en la Universidad de Colima. En M. Chávez, M. Chavez (coord.). *Género y trabajo en las Universidades* (pp. 253-284). Guadalajara: IMMG.

Preciado, F. (2005). El tiempo y el espacio de las académicas. *La Ventana*, pp. 151-174.

PROMEP. (2008). *Reglas de operación 2008*. Recuperado de [www.promep.sep.gob.mx].

Rueda, M. (2004). *La evaluación de la relación educativa en la universidad*. Recuperado de [<http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>].

Universidad de Colima (2007). Base Informativa de Cuerpos Académicos (BICA). Coordinación General de Docencia. Recuperado de: [<http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/>].

Universidad de Colima (2007b). *Numeralia 2008*. Dirección General de Planeación. Recuperado de

[<http://www.ucol.mx/universidad/planeacion/mensaje.php>].

Universidad de Colima (2008). *Reglamento Estimulo al Desempeño del Personal Docente 2008*. Colima: México.

Universidad de Guadalajara (1997). *Nuestra universidad*. Recuperado de <http://www.udg.mx>].

Referencias

¹ Cada PTC firma esta Carta Compromiso en la Dirección General de Recursos Humanos, en ella se compromete a desarrollar las cuatro tareas que PROMEP establece para el profesorado: docencia, gestión, tutoría e investigación.