

# La beca al desempeño docente y el perfil de los profesores en la UAA

Roberto Alejandro Kú Carrillo, Sandra Elizabeth Delgadillo Alemán, Luz Judith Rodríguez Esparza, Julio César Macías Ponce y Arturo Enrique Giles Flores

Fecha de recepción: 4 de enero de 2024

Fecha de aceptación: 21 de febrero de 2024

Fecha de última actualización: 13 de mayo de 2024

## Resumen

En este artículo se presenta un análisis estadístico del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) en la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA). Este programa de incentivos económicos sigue las directrices establecidas por el gobierno federal y se implementa en la mayoría de las universidades públicas del país, mediante un reglamento propio. El análisis aborda la caracterización de la población universitaria, dividiéndola principalmente en dos perfiles: docente e investigador. Los resultados muestran las actividades y rubros de la evaluación que están más correlacionados con los niveles altos, con base en la totalidad de profesores evaluados en el año 2022. Además, se describen las características generales de los docentes de acuerdo con el nivel obtenido.

*Palabras clave:* beca al desempeño, perfiles docentes, carrera docente, análisis de regresión.

## Introducción

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) es un programa federal que tiene como propósito “reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza y aprendizaje” (SEP, 2008) en las universidades públicas de México. En este artículo se describe brevemente el sistema de puntajes concerniente a los rubros considerados para asignar el nivel de estímulo al desempeño a cada profesor. Enseguida, se realiza un análisis de correlación de las variables: calidad, docencia, investigación, tutoría, cuerpos colegiados, permanencia, dedicación y nivel; con el fin de identificar aquellas con correlación positiva, negativa e independiente. Posteriormente, se analizan los datos que permitan caracterizar a los profesores con base en los niveles solicitados para la edición 2022. Finalmente, se presentan conclusiones.

La información de esta sección fue tomada del Reglamento para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UAA (UAA, 2019). El reglamento señala que deberán asignarse dos puntajes a cada profesor: el puntaje total (T) y el puntaje de calidad (C), donde el rubro de calidad está contenido en el puntaje

total (T). Este último se compone de tres grandes categorías: calidad (C), dedicación (De) y permanencia (P); es decir:  $T = C + De + P$ . Los requisitos para participar en este programa se especificaron en la convocatoria 2022-2023, la cual no está disponible para consulta, pero es similar a la convocatoria 2024-2025 (UAA, 2024). Al cumplir los requisitos de participación, el personal docente se evalúa en distintas categorías que se describen a continuación.

- **Permanencia (P)**, máximo 100 puntos. Se refiere a la permanencia o antigüedad de un profesor en el servicio docente. Se calcula mediante cuatro puntos por año de antigüedad docente a partir de su nombramiento como profesor numerario (posición definitiva).
- **Dedicación a la docencia (De)**, máximo 300 puntos. Remite a la cantidad de horas frente a grupo que un profesor imparte en promedio en los semestres del periodo o año a evaluar. Los puntajes se asignan en múltiplos de 50 puntos en el intervalo [0,300], de acuerdo con los siguientes intervalos: [4-5.0], [5.1-8], [8.1-12.0], [12.1-15.0], [15.1-17.0] y [17.1 o más], que corresponden a 50, 100, 150, 200, 250 y 300 puntos, respectivamente.
- **Calidad del desempeño (C)**, máximo 600 puntos. Esta categoría es la más importante y conjunta las

actividades esenciales para desempeñarse adecuadamente como docente universitario: docencia (Do), investigación (I), tutorías (Tu) y cuerpos colegiados (CC). El rubro de calidad se calcula a partir de la siguiente fórmula:  $C = Do + I + Tu + CC$ , y, por ende, el puntaje total se calcula como:  $T = P + De + C = P + De + (Do + I + Tu + CC)$ .

- *Docencia (Do)*, máximo 240 puntos. Consta de las actividades relacionadas con la enseñanza, tales como: la elaboración de materiales didácticos, exámenes, actividades de internacionalización, entre otras. En este rubro es importante destacar que al perfil deseable PRODEP (PRODEP, 2023) se le otorgan 120 puntos, equivalentes a la mitad del puntaje máximo.
- *Investigación (I)*, máximo 160 puntos. En esta categoría se encuentran los productos o actividades relacionadas con la investigación, tales como: proyectos, artículos, capítulos de libro, presentaciones en congresos, entre otros. Cabe destacar la importancia que se otorga a la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología [CONAHCYT], s.f.), pues se otorgan hasta 120 puntos al nivel 3, correspondientes al 75 % de este apartado.
- *Tutorías (Tu)*, máximo 100 puntos. Apartado donde se contabilizan las tutorías derivadas de la dirección de tesis de posgrado y pregrado, además de otras actividades que requieren de dirección individualizada.
- *Cuerpos colegiados (CC)*, máximo 100 puntos. Aquí sobresale el puntaje otorgado al pertenecer a cuerpos académicos reconocidos por el PRODEP, comisiones académicas, como los comités para evaluación de programas académicos de posgrado y pregrado, etc. Se observa la importancia de pertenecer a un cuerpo académico consolidado, que corresponde a 80 puntos en cuerpos colegiados, equivalentes al 80 % de este apartado.

Ahora bien, con base en estas dos variables, T y C, se asigna el nivel de estímulo que recibirá el profesor, de acuerdo con la Tabla 1. Es importante destacar que el puntaje total (T) asigna un nivel y el puntaje de calidad (C) asigna otro, pero se toma el mínimo:  $N = N(C, T) = \min. \{N_T, N_C\}$ , donde  $N_T$  es el nivel obtenido por el puntaje total y  $N_C$  el nivel obtenido por el puntaje de calidad. En la Gráfica 1 se evidencia la linealidad de esta función, que es constante y continua por secciones. Para ascender

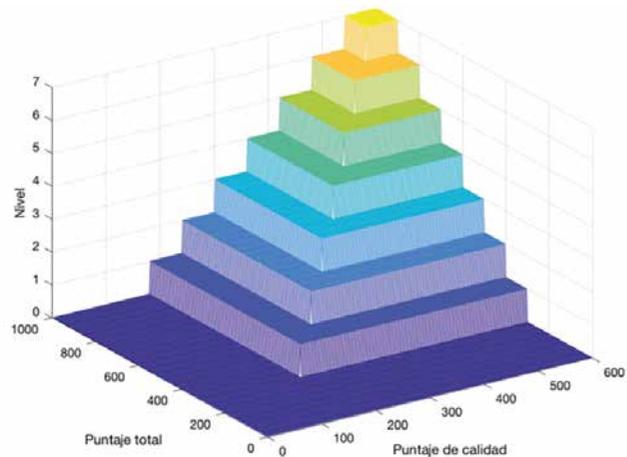
a un siguiente nivel, es necesario mejorar los puntajes de calidad y total al mismo tiempo.

Tabla 1. Nivel asignado según el total de puntos y la calidad

Total (puntos)	Calidad (puntos)	Nivel
301-400	181-240	1
401-500	241-300	2
501-600	301-360	3
601-700	361-420	4
701-800	421-480	5
801-900	481-540	6
901-1000	541-600	7

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 1. Nivel asignado como función de la calidad (C) y puntaje total (T)



Fuente: elaboración propia.

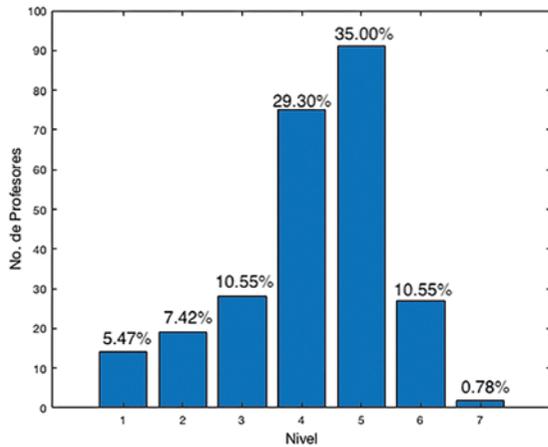
### Análisis descriptivo sobre los datos de la convocatoria 2022

En esta sección se analizan los puntajes obtenidos por los docentes que atendieron la convocatoria del ESDEPED, edición 2022. Los datos utilizados para este análisis son previos al proceso de validación de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), por ende, se implica que los niveles obtenidos en este año pudieron ser menores que los solicitados para algunos beneficiarios. De esta manera, en la Gráfica 2 se muestra la frecuencia y los porcentajes para cada nivel; elaborada con información proporcionada por el Departamento de Control y Seguimiento Docente.

Como se puede observar, la mayoría de los profesores solicitan el nivel 5, un 35 %; seguido del nivel 4, con un 29.30 %, mientras que en el nivel 7, la cantidad de profesores es mínima, menos del 1 %. Esto nos indica la baja frecuencia con la que el personal docente hace todas las actividades necesarias para alcanzar este nivel.

En la Gráfica 2, se muestra la distribución de los niveles solicitados en la convocatoria de ESDEPED 2022.

Gráfica 2. Frecuencia y porcentaje de profesores en cada nivel



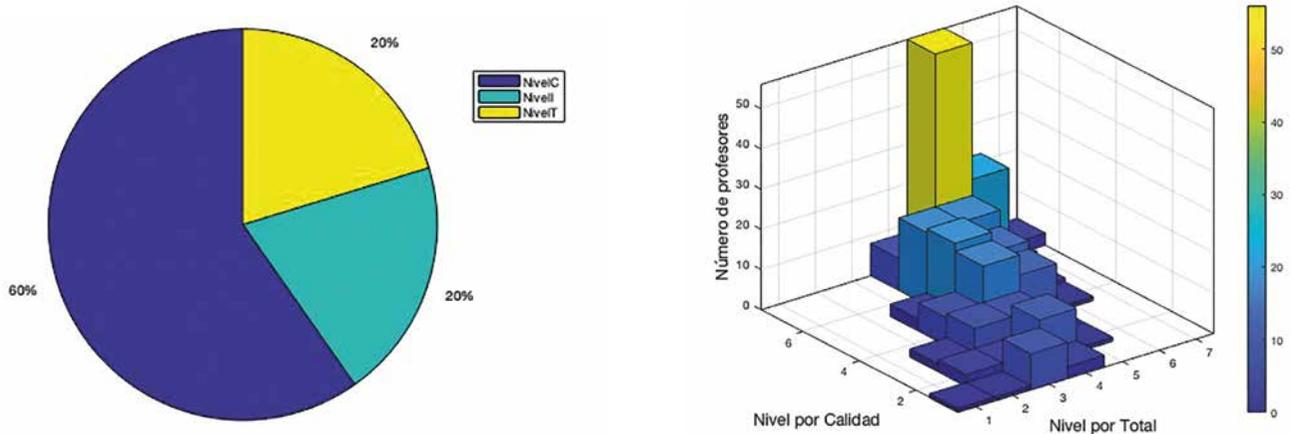
Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, y como ya se había mencionado, el nivel final obtenido puede diferir del que resulta del puntaje de calidad y total. En la Figura 1, panel izquierdo, se muestra que el porcentaje de profesores que obtuvieron su nivel con base en el puntaje total fue del 20 %; mientras

que el porcentaje de profesores que lo lograron por el puntaje de calidad fue del 60 %, y para quienes coincidió con ambos criterios fue el 20 %. Esto significa que la mayoría de los profesores tiene un puntaje más bajo en calidad, con respecto al criterio de asignación de nivel; es decir, su puntaje total les otorgaría un nivel mayor. Entonces, se puede argüir que es necesaria la mejora por parte de los profesores en cuanto a sus puntajes en docencia (Do), investigación (I), tutorías (Tu) y cuerpos colegiados (CC) para mejorar su nivel. Con respecto al 20 % que obtuvieron su nivel por el criterio del puntaje total, deben incrementar su dedicación a la docencia o su permanencia para subir de nivel. Cabe señalar que, a causa del Reglamento General de Docencia de la UAA, los profesores con perfil docente deben impartir 20 horas de clase a la semana; en cambio, los de perfil de investigador pueden impartir sólo cinco horas semanales.

Ahora bien, en la Figura 1, panel derecho, se puede ver con mayor detalle la asignación del nivel con base en el puntaje total y de calidad. Así, se observa que los docentes ubicados en la diagonal del histograma bivariado son quienes obtienen el mismo nivel por el criterio de puntaje total y calidad. Por el contrario, aquellos fuera de la diagonal obtienen niveles diferentes por ambos criterios. Llama la atención la gran cantidad de profesores que obtienen nivel 7 con el criterio de calidad y nivel 5 con base en el puntaje total (barra amarilla); a éstos se les asigna el nivel 5 porque es el mínimo. De estos profesores, aquéllos con perfil investigador tienen la posibilidad de ascender hasta el nivel 7, incrementando sus horas frente a grupo.

Figura 1. Porcentaje e histograma bivariante de profesores, acorde a cada nivel obtenido por puntaje de calidad o por puntaje total



Fuente: elaboración propia.

### Análisis de correlación de las variables

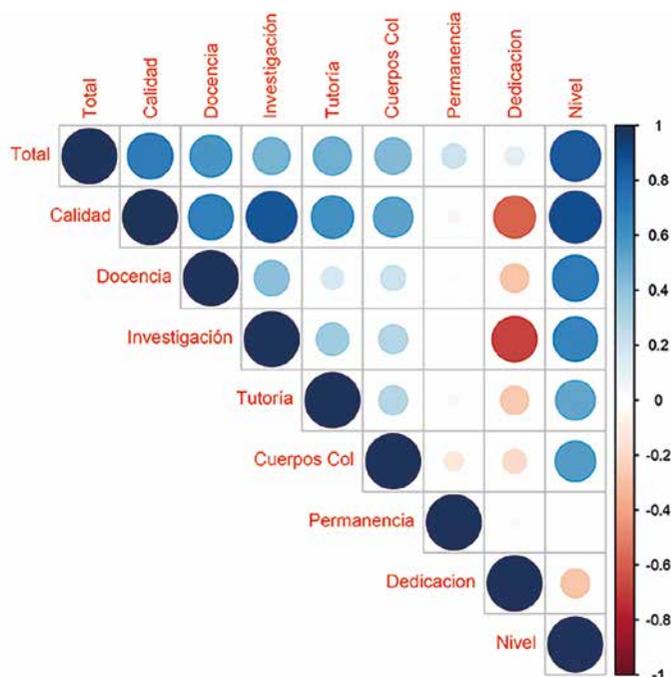
En este apartado se muestran los resultados de un análisis de correlación entre las variables que conforman el puntaje total (T) y, por ende, el puntaje de calidad (C). Ambas variables presentan una correlación obvia, pues el puntaje de calidad está incluido en el puntaje total. Sin embargo, es interesante ver si existen correlaciones entre rubros más específicos.

En la Figura 2, se muestra la matriz de correlación resaltando aquellas variables con una mayor correlación positiva o negativa. Lo primero que se observa es la fuerte correlación positiva entre la calidad y la investigación, aunque esta relación podría resultar obvia; no obstante, la calidad se ve más acentuada respecto a las variables de docencia, tutorías o cuerpos colegiados. Por otro lado, las correlaciones menos fuertes ocurren entre las variables de calidad y docencia, seguidas de calidad y tutorías, y, finalmente, entre calidad y cuerpos colegiados. Esto reafirma que la calidad y, por ello, el nivel obtenido, tienen una correlación positiva fuerte con investigación y docencia.

«El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) en las universidades públicas de México, tiene el propósito “reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza y aprendizaje” (SEP, 2008)»

En el sentido opuesto, entre las correlaciones negativas sobresalen aquellas entre investigación y la dedicación a la docencia, y entre la calidad y la dedicación a la docencia. Esto explica que la investigación demanda mucho tiempo, por ello, quienes cuentan con perfil de investigador reducen su número de horas frente a grupo. Las otras dos variables correlacionadas negativamente son calidad y dedicación a la docencia. Esto significa que un profesor con mayor puntaje en el rubro de calidad tiene menos horas frente a grupo y viceversa (ver Figura 2). Con respecto a las variables independientes, podemos observar que hay sólo una variable de este tipo, la permanencia, ya que su correlación con las otras variables es pequeña. Más aún, la permanencia no es relevante para obtener un nivel específico en este programa.

Figura 2. Correlaciones entre las principales variables que componen los puntajes de calidad y total

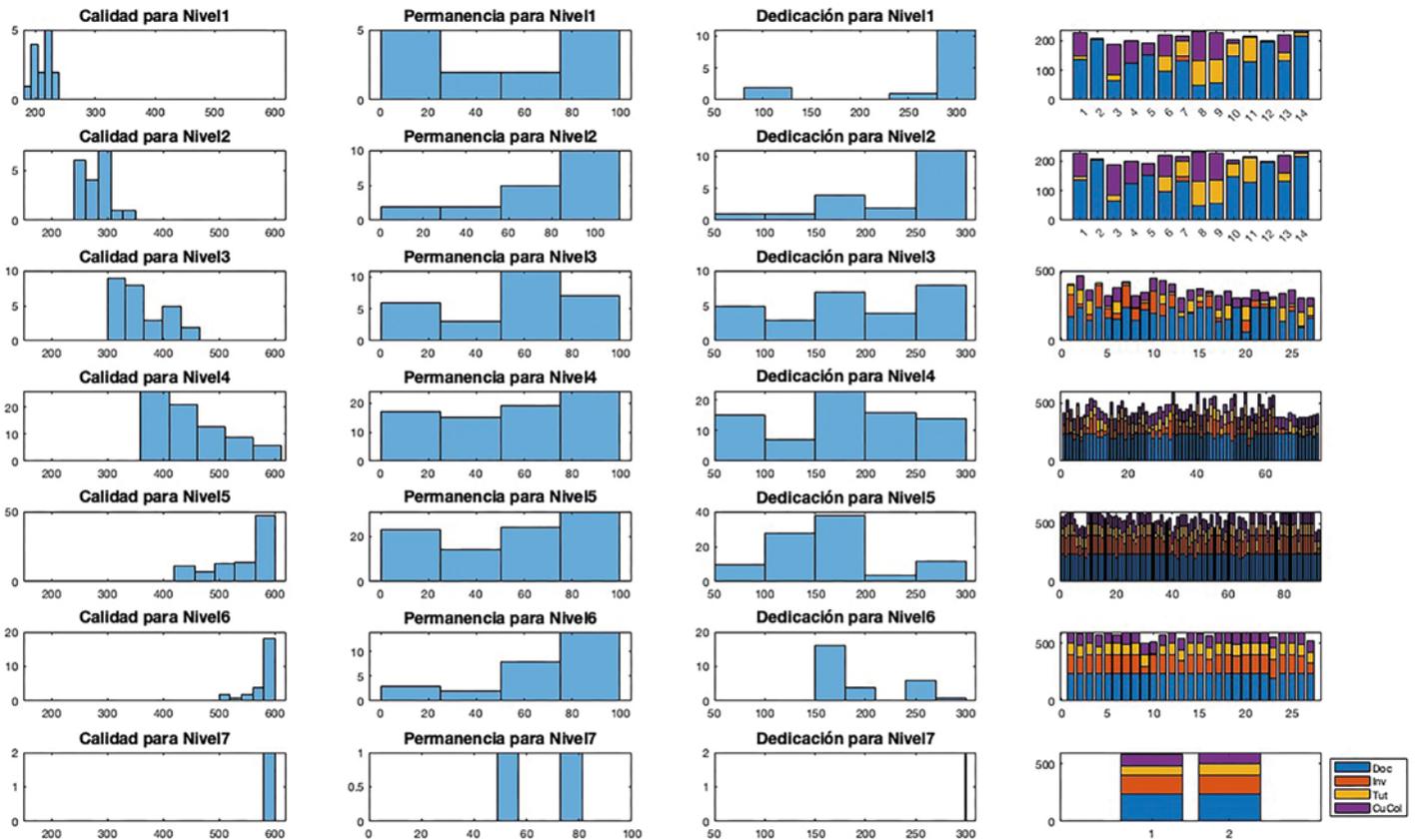


Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, si se analiza con mayor detalle la composición de los puntajes que obtienen los profesores de acuerdo con el nivel obtenido, en la Figura 3 se muestran tres histogramas de frecuencia y un diagrama de barras. En el primero, segundo y tercer histogramas se contabiliza el número de profesores, donde se agrupan los datos en cinco, cuatro y cinco intervalos, con respecto a los puntajes en calidad, permanencia y dedicación a la docencia, respectivamente. En el diagrama de barras se muestra la composición de los puntajes de calidad para los profesores solicitantes por nivel. Es importante mencionar que se realizó un análisis por nivel de los datos presentados en la Figura 3, pero no lo presentamos detalladamente por cuestiones de espacio. A manera de resumen, se presenta en la conclusión.

«El nivel de estímulo, de 1 a 7, que recibirá el profesor se asigna con base en el puntaje total (T), compuesto por tres grandes categorías: calidad (C), dedicación (De) y permanencia (P); es decir:  $T = C + De + P$ »

Figura 3. Histogramas para los puntajes obtenidos por los profesores en los rubros principales de evaluación y un diagrama de barras para la composición del puntaje de calidad por nivel



Fuente: elaboración propia.

**Nivel 1.** De la primera fila de la Figura 3, nótese que en este nivel los puntajes de calidad son relativamente bajos, mientras que la permanencia de los profesores tiene distintos niveles. Al analizar el rubro de dedicación a la docencia, la mayoría de los profesores tiene el puntaje máximo de 300 puntos, 78.57 %, pues imparten más de 17 horas frente a grupo a la semana. En el rubro de calidad, se encuentra que solamente un profesor realiza actividades de investigación; además, existen varios profesores con un alto puntaje en cuerpos colegiados, es decir, que participan en comisiones académico-administrativas. Esto lleva a concluir que los profesores que obtienen nivel 1 tienen un perfil mayormente docente.

**Nivel 2.** De acuerdo con la segunda fila de la Figura 3, en este nivel, los puntajes en calidad son más altos, con un intervalo de [241,340]. Respecto a la permanencia, más de la mitad de los profesores tiene el nivel máximo. En este caso, la dedicación a la docencia disminuye al 52.63 % de los profesores, con puntaje máximo. En cuanto

al puntaje de calidad, además de un alto porcentaje en docencia, se incrementan levemente las actividades de investigación, tutorías y cuerpos colegiados. Esto es, el perfil de este profesor es mayormente docente.

**Nivel 3.** Si se observa la tercera fila de la Figura 3, los puntajes de calidad se incrementan a valores intermedios. En referencia a la permanencia, en el intervalo se tienen profesores de todas las antigüedades, pero la mayoría son medianamente experimentados. Lo mismo ocurre con los niveles de dedicación a la docencia. Cabe señalar que prácticamente todos los profesores tienen actividades de investigación; del mismo modo, casi todos cuentan con actividades de tutorías y de cuerpos colegiados. Es decir, para alcanzar este nivel, se requiere un perfil mixto de docente-investigador.

**Nivel 4.** En la cuarta fila de la Figura 3, se observa que incrementan los puntajes en calidad. Con respecto a la permanencia, sobresale ligeramente el número de profesores con 20 años o más de experiencia. En cuanto a la dedi-

cación, el 20 % imparte un solo curso semestralmente; en otras palabras, cuenta con perfil de investigador SNI. Referente a la calidad, alrededor del 60 % de los profesores tiene los máximos en docencia y en cuerpos colegiados, aunque no necesariamente los mismos profesores. Por lo cual, el perfil del profesor en este nivel es de docente-investigador o docente con comisiones académico-administrativas.

**Nivel 5.** En la quinta fila de la Figura 3, se observa que el puntaje de calidad incrementa en general y que un 20.6 5% de los profesores alcanza el máximo. La permanencia, en cambio, cambia ligeramente respecto al nivel anterior, pero no es determinante para alcanzar este nivel. Respecto a la dedicación a la docencia, se reduce sustancialmente; esto es, imparten de 8.1 a 5.0 horas frente a grupo. Ahora bien, al analizar los datos de calidad, se ve que los puntajes de docencia y en cuerpos colegiados tienden a los máximos para el 75 % y 85 % de los profesores, respectivamente. La mayor variabilidad en los puntajes se encuentra en los rubros de investigación y tutorías, pero, aun así, alrededor del 50 % obtiene el puntaje máximo, lo cual indica una tendencia hacia el perfil de investigador.

**Nivel 6.** Al analizar la sexta fila de la Figura 3, no sorprende que el porcentaje de profesores con puntaje de calidad máximo se incrementa a 48.15 %. Esto también ocurre con el de permanencia, pues para alcanzar este nivel deben ser profesores experimentados. Los puntajes de dedicación a la docencia se concentran en los valores medios, ya que la mayoría de los profesores imparte al menos dos cursos al semestre. Así, entonces, el perfil de un profesor en este nivel corresponde a un profesor-investigador consolidado con una dedicación a la docencia intermedia.

**Nivel 7.** Finalmente, en la séptima fila de la Figura 3, se nota que el número de profesores en este nivel es de solo dos, con puntajes de calidad al máximo y una permanencia no determinante. El perfil del profesor nuevamente es de docente-investigador consolidado con una dedicación a la docencia máxima.

De acuerdo con lo anterior, no todos los profesores con perfil de investigador ascienden a los niveles más altos, probablemente se deba a lo demandante que resulta la investigación. Sin embargo, esto se puede ver compensado con la posibilidad de acceder a otros estímulos, como pertenecer al SNI.

### Conclusión

Por medio del análisis de los datos de los solicitantes al programa ESDEPED, se identificaron los rubros asociados con los mayores puntajes y, por ende, con un mayor nivel. Además, se establecieron perfiles del profesorado con base en sus puntajes, donde resaltaron los de docente e investigador, así como una gama de combinaciones entre éstos. Este estudio muestra que los profesores con perfil docente generalmente acceden a los niveles 1 y 2. En los niveles intermedios, 3, 4 y 5, donde se encuentra la mayoría de los profesores, la investigación es el denominador común, pues esta actividad conduce a las de tutorías y trabajo de cuerpos colegiados, llamando la atención que la antigüedad no es un factor determinante para acceder a estos niveles. En el nivel 6, se requiere un perfil de investigador consolidado, con dedicación a la docencia intermedia; mientras en el nivel 7, se requieren adicionalmente al menos 17 horas semanales frente a grupo, potencialmente alcanzado por tan sólo el 0.78 % del profesorado. Esto da una clara indicación del perfil que este programa fomenta.

### Fuentes de consulta

- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) (s.f.). *Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores*. [Página web]. Consultada el 15 de noviembre de 2023. Gobierno de México. <https://acortar.link/4ONn22>
- PRODEP (2023). *Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior S247*. [Página web]. Consultada el 15 de noviembre de 2023. <https://acortar.link/Vp5mNQ>
- SEP (2008). *Programa de Estímulos al Desempeño Docente (2008-2009)*. [Página web]. Consultada el 29 de agosto de 2022. <https://acortar.link/Uakk0y>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) (2019). *Reglamento para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*. *Correo Universitario*, octava época, (28). 28 de septiembre de 2019. México-UAA. <https://acortar.link/rjqxqv>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) (2024). *Convocatoria 2024-2025 (año evaluable 2023). Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UAA*. México-UAA-DGDP-DCSD. <https://acortar.link/nbqppz>