

IMPACTO DE PROGRAMAS DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO A DOCENTES: EVIDENCIAS DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN VERACRUZ MÉXICO

Jessica Garizurieta Bernabe, Universidad Veracruzana
Alexia Suyevith Cordoba Romero, Universidad Veracruzana

RESUMEN

Parte de la política de Educación Superior que el Estado mexicano instrumentó hacia las universidades públicas en las últimas tres décadas han sido los distintos programas de estímulos a profesores e investigadores que dedicaban tiempo completo a sus tareas docentes y de investigación. A través de dichos programas se busca no sólo lograr la dinámica integral de superación en las universidades, sino también, retribuir el rendimiento e impulsar la productividad docente, la cual va ligada de la motivación haciendo un proceso de apertura al cambio y la renovación; siendo esta última reflejo de los resultados obtenidos en el aula. En este sentido, el presente estudio busca analizar el desempeño de los docentes de la Universidad Veracruzana, específicamente en la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa; a fin de analizar la influencia de estos estímulos dentro de sus actividades educativas.

PALABRAS CLAVE: Incentivo, Productividad Académica, Desempeño Académico, Evaluación del Desempeño

IMPACT OF A PROGRAM THAT ENCOURAGES TEACHING PERFORMANCE IN THE BUSINESS ADMINISTRATION DEGREE OF THE FACULTY OF ACCOUNTING AND ADMINISTRATION OF THE UNIVERSITY “UNIVERSIDAD VERACRUZANA”, XALAPA REGION

ABSTRACT

Higher Education policy that the Mexican government implemented toward public universities in the past three decades have included different incentive programs for full-time teachers and researchers. Through these programs we seek to improve comprehensive dynamic improvement in universities and reward performance and encourage faculty productivity. This productivity is linked to motivation by a process of openness to change and renewal. Renewal being reflective of the results obtained in the classroom. The present study analyzes the performance of teachers at the Universidad Veracruzana. Specifically, we examine teaching in the School of Accounting and Administration campus Xalapa.

JEL: J24, J28, J32, J33, J45

KEYWORDS: Incentive, Academic Productivity, Academic Performance, Performance Evaluation

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha visto una relación muy importante entre los planes de incentivos y la mejoría en el desempeño de las organizaciones, haciendo que estos se han más atractivos para las empresas y para los empleados. También desde un aspecto social. Al hablar de compensaciones incluimos el termino incentivo, el cual son las retribuciones ligadas directamente al rendimiento del empleado (Juárez Hernández, 2000). Existen planes de incentivos que tiene como propósito básico mejorar la productividad del empleado a fin de obtener una ventaja competitiva y para lograrlo, la compañía debe de utilizar diferentes recompensas y ocuparse de las necesidades de los empleados (Wayne Mondy & M. Noe, 1997). En el campo educativo, el incentivo se refiere al reconocimiento dado a los educadores e instituciones prestadoras del servicio educativo que implementen acciones destacadas que conllevan al mejoramiento de la calidad de la educación, transformando sus prácticas pedagógicas en beneficio de los jóvenes del país (Vanegas Silva, 2013). Estos incentivos son otorgados a través de los programas de estímulos para el mejoramiento del profesorado.

Dentro de la Universidad Veracruzana, a partir de 1992 se han venido creando programas de estímulos para los docentes, a fin de impulsar la política institucional de integración de las funciones académicas, dentro de los procesos de evaluación, otorgando al personal académico, estímulos económicos diferenciados al margen de su percepción salarial (Universidad Veracruzana, 2012). De esta manera, la Institución impulsa alcanzar niveles competitivos en el marco internacional, a través del desempeño de los académicos y el logro de metas institucionales. Este trabajo busca resaltar la importancia que tienen los programas de Estímulo al Desempeño del Personal Docente, ya que no sólo estimulan la actividad docente, sino que reflejan la dinámica integral de superación en las Universidades. Y al mismo tiempo, permiten elevar la calidad y productividad de la educación al incorporar una visión sistémica que integre avances científicos y tecnológicos bajo una perspectiva congruente con la realidad local y nacional. Es importante resaltar que no existe como tal un estudio donde se busque evaluar el impacto que tienen estos programas de estímulos en la parte educativa, lo cual resalta la pertinencia y relevancia del mismo. La investigación se cuenta organizada en cuatro apartados, una primera parte donde a través de una revisión literaria se busca comprender la importancia del uso de estímulos en los docentes de las instituciones de educación superior y el impacto que estos tienen en su productividad; posteriormente se describe el diseño metodológico el cual consistió en dividir dos grupos de observación, uno donde la mayoría son docentes sin incentivos (grupo A) y otro donde, la mayoría son docentes con incentivos (grupo B), lo cual permitió realizar las comparaciones necesarias en el apartado de los resultados. Finalmente, se establece la comprobación de la hipótesis en las conclusiones a partir de las comparaciones de los grupos previamente establecidos.

REVISIÓN LITERARIA

Se puede entender como incentivo al estímulo o reconocimiento monetario y no monetario, que se le da al empleado como premio por su desempeño superior dentro de una organización. Hoy en día los planes de incentivos se han vuelto muy importantes y utilizados para las empresas ya que con ellos se logra que los colaboradores estén desempeñándose mejor y su productividad aumente; de la misma forma estos planes están ayudando al crecimiento de las empresas. A continuación, se establece la importancia y los estímulos en las organizaciones educativas y su aplicación dentro de la Universidad Veracruzana.

Relación Entre Productividad e Incentivos

El propósito de un incentivo es realizar alguna mejora que sea visible y que se pueda medir. Existen diversos tipos de incentivos, entre los que destacan aquellos que tratan aspectos monetarios ya que ayudan al desarrollo del trabajador para tener una mayor productividad, Sin embargo, es importante combinar los incentivos monetarios y los no monetarios para obtener una seguridad laboral y elevar el desempeño de

los empleados. Dentro de los incentivos monetarios se encuentra una diversidad de programas que las empresas aplican para recompensar a sus trabajadores. En el campo educativo, el incentivo se refiere al reconocimiento dado a los educadores e instituciones prestadoras del servicio educativo que implementen acciones destacadas que conlleven al mejoramiento de la calidad de la educación, transformando sus prácticas pedagógicas en beneficio de los jóvenes del país (Vanegas Silva , 2013).

En México en el área educativa y bajo el marco de desarrollo económico neoliberal, donde se busca reducir el tamaño del sector público y eficientar las instituciones que dependen del Estado, se instaura -a partir del Programa de Modernización Educativa 1989-1994-, la implementación de los programas de estímulos. De esta forma, las Instituciones de Educación Superior son concebidas como empresas y se incorporan a su cultura académico-administrativa, prácticas antes no aplicadas como administración de las remuneraciones, planeamiento estratégico de la organización y gestión de las personas, prácticas y nociones propias del manejo de los recursos humanos en el mercado laboral y empresarial. (Osorio Madrid, 2014). Los programas de estímulos al desempeño del personal académico, enfatizan la actividad docente como eje de los procesos de evaluación académica; y a través de ellos se busca elevar la calidad y la productividad de la educación. Se reconoce el desempeño docente como el conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos bajo los principios del Modelo Educativo Institucional, implica la planeación, coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientadas a planificar, organizar, coordinar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje, concluyendo con la presentación de reportes e información de retroalimentación a las autoridades de la entidad y los cuerpos colegiados correspondientes (DGDAIE, 2015). La productividad académica es una medida a la calidad y al desempeño en los docentes en que resulta de la implementación de un plan de incentivos.

De la misma manera, evoca una idea potencial de producción pero también significa el resultado objetivado del trabajo en la academia que se materializan en textos, estrategias de enseñanza, obras artísticas o tecnologías, por ejemplo. Estos bienes culturales varían según los campos de conocimiento, la institucionalización y profesionalización de la disciplina o área de conocimiento, su función o aplicación social y el reconocimiento de su utilidad. También está influida por condiciones individuales vinculadas a la autoría, tales como motivaciones, formación, experiencia, edad, género, grado de especialización, perfil profesional o intereses académicos (García, 2010). Por lo tanto, se puede decir que la productividad académica es el resultado del desempeño de los docentes, en el área académica, el cual se conforma de las estrategias de enseñanza y de su perfil profesional. La medición de la producción académica de los académicos universitarios, en general, ha estado fuertemente relacionada con sus responsabilidades dentro de la institución a la cual están vinculados. Dichas actividades involucran la generación de múltiples productos de diferentes características y en general están relacionados con la generación de aprendizajes y de conocimientos útiles para la sociedad (García, 2010). Existen criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño docente relacionados con la calidad y la productividad, los cuales dependerán según la institución educativa. Dentro de los principales indicadores utilizados son:

Eficacia.- En la docencia se considera como la coherencia entre las actividades desarrolladas por la institución y sus académicos para cumplir con los objetivos y metas de cada uno de sus programas. Eficiencia.- Considerada en la docencia como la habilidad para alcanzar un nivel óptimo de funcionalidad, metas u objetivos con el menor uso de recursos. Los programas de estímulos al desempeño están precedidos por una constante y rigurosa actividad evaluadora, cuya importancia reside en el hecho de que permite facultar a las autoridades correspondientes a tomar las decisiones contundentes para que los integrantes de la comunidad académica mejoren su desempeño docente-profesional, lo que repercute en el fortalecimiento y mejoras institucionales que conducen a la superación y excelencia académica. Es necesario distinguir entre la evaluación de los académicos y la de los docentes. La primera considera la amplia gama de actividades que las instituciones demandan de los académicos, como son la docencia,

asesoría y tutoría, la difusión de la cultura, la elaboración de materiales didácticos y la investigación. En cambio, la evaluación de los docentes se restringe a las actividades relacionadas de forma directa con el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Rueda & Díaz-barriga, 2004).

La docencia y por lo tanto su evaluación, es una práctica social y por ello se da en momentos y condiciones determinadas, forma parte del fenómeno educativo y social, y va más allá de la relación profesor-alumno en el aula. En la evaluación docente se requiere diferenciar entre dos tipos: por un lado, la dirigida hacia propósitos de control y seguimiento administrativo, y por otro, la relacionada con los procesos de formación, de desarrollo de los docentes (Rueda & Díaz-barriga, 2004). La investigación por medio de cuestionarios estima características o percepciones de una determinada población sobre aspectos específicos, con base a la información obtenida de una muestra. Su propósito es hacer generalizaciones de la muestra a la población, con cierto margen de error de muestreo. Este tipo es el más empleado con fines de evaluación de los docentes.

Sistema de Incentivos en la Universidad Veracruzana

La Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa de la Universidad Veracruzana, en 2006 estableció un sistema de evaluación del desempeño docente y académico a través del Departamento de Estímulos a la Productividad Académica (DGDAIE, 2015); el cual permite realizar la evaluación académica y docente en línea a través del portal universitario. Este ejercicio institucional de evaluación se ha fortalecido paulatinamente mediante la consolidación de la cultura de evaluación, impulsada por las autoridades de las entidades, los cuerpos colegiados y los propios académicos; y es a partir de esta evaluación que se determina que nivel productividad tiene el docente y se establece el nivel de estímulo que le corresponde a cada docente.

Con la finalidad de contribuir a la articulación de las funciones académicas y el cumplimiento de la misión de la Universidad Veracruzana, así como, reconocer, estimular e impulsar a los académicos en el ejercicio integral sobresaliente de funciones académicas de docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y participación en cuerpos colegiados como en los proyectos estratégicos relacionados con el Programa de Trabajo de la Universidad Veracruzana (PEDPA, 2013), la DGDAIE, divide la evaluación del desempeño en docente y académica. La primera (evaluación del desempeño docente), se estructura en cuatro categorías generales integradas por dimensiones, jerarquizadas como se muestra a continuación:

Competencia docente. Reconocida como la capacidad para realizar la actividad de docencia en forma eficaz poniendo en juego para lograrlo sus conocimientos y habilidades. Se refleja en las dimensiones relacionadas con el dominio de la temática de la experiencia educativa, la atención y dedicación hacia el alumno, el fomento a la participación del alumno en clase y las relacionadas con el impulso a la formación integral del estudiante. Organización y desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Implica los procesos que reflejan la docencia como la planeación, programación y evaluación. Se integra de las dimensiones de planeación, programación y la evaluación de los aprendizajes. Elementos académicos administrativos. Tiene que ver con el cumplimiento de requisitos establecidos que permiten organizar y transparentar el ejercicio docente. Se incluyen elementos de la planeación y programación, así como la asistencia y puntualidad del académico en los diferentes procesos del desarrollo de la experiencia educativa. Percepción global concentra el juicio de valor que el estudiante hace del desempeño de sus docentes.

El análisis a partir de dichas categorías, dimensiones y preguntas de acuerdo a los “niveles de importancia” permiten obtener una cifra que representa el desempeño docente desde la opinión de los estudiantes. Adicionalmente, se estableció una estrategia de valoración que permite un acercamiento a rasgos más cualitativos, así, la categoría Percepción global se considera de verificación de los resultados

(DGDAIE, 2015) Por otro lado, la evaluación del desempeño académico es llevada a cabo por los Consejos Técnicos u Órganos Equivalentes al Consejo Técnico, mediante un cuestionario de evaluación diseñado para considerar la gestión en las funciones académicas integrales como base del logro de los objetivos de desarrollo del programa educativo y como base del logro de los objetivos de los grupos artísticos en la contribución a la formación integral de los estudiantes regulados por el PLADEA, en consecuencia, la estructura de análisis responde a cuatro categorías generales.

Perfil integral. Se refleja a través de la integración de las funciones académicas de docencia, generación y aplicación del conocimiento / o creación recreación y difusión artística, gestión y tutorías.

Colaboración al proyecto de la entidad. Consiste en la disposición del académico a participar en las diferentes estrategias para el desarrollo de la entidad.

Cumplimiento. Tiene que ver con la responsabilidad en el desempeño de las funciones tales como participación en academias, entrega de reportes, asistencia y puntualidad a ensayos y a ejecuciones extraordinarias o a procesos administrativos.

Percepción global. Corresponde al juicio de valor del Consejo Técnico de la entidad al trabajo docente (DGDAIE, 2015).

De esta forma, la evaluación se basa en tres criterios:

La calidad equivale al 70% de la evaluación, reconocida como la capacidad de articulación equilibrada de las actividades de docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y participación en cuerpos colegiados. La puntuación del referente de calidad en el desempeño del personal académico estará compuesta por las categorías que reflejan el perfil académico integral que son: docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y participación de cuerpos colegiados. La permanencia se calcula con base en el tiempo en que el académico se ha dedicado a la docencia en los programas educativos reconocidos por su calidad, o a los programas de posgrado incluidos en el Padrón Nacional de Posgrado o bien que impartan carga frente a grupo en programas educativos transversales, tales como: Centros de Idiomas, Centros de Auto acceso y Área de Formación de Elección Libre. Equivale al 10% de la evaluación.

La valoración será de 10 puntos por año de servicio cumplido, hasta un máximo previsto de 100 puntos. La dedicación se evalúa con base en el número de horas de docencia de acuerdo con el perfil integral del académico en los programas educativos reconocidos por su calidad o a los programas de posgrado incluidos en el Padrón Nacional de Posgrado o bien que impartan carga frente a grupo en programas educativos transversales, tales como: Centros de Idiomas, Centros de Auto acceso y Área de Formación de Elección Libre. Equivale al 20% de la evaluación y su asignación es con base al número de horas/semana/mes promedio al bienio (de 4 a 12 equivale a 100 puntos/ 13 o más equivale a 200 puntos) (PEDPA, 2013) Una vez conjuntada dichas evaluaciones es posible determinar si el nivel de productividad del académico ha sido la adecuada y el nivel del estímulo al que es acreedor, como parte del incentivo a su producción. Como se ve en la Tabla 1, se otorgan hasta seis niveles diferenciados establecidos de acuerdo al artículo 53 del reglamento vigente del PEDPA.

Tabla 1: Niveles y Puntajes del Programa de Estímulos al Desempeño Docente

Nivel	Puntuación Total	Puntuación Mínima en Calidad	Puntuación en Permanencia	Puntuación en Dedicación	Salario Mínimo Mensual
I	301-400	211-280	10-100	100-200	1.5
II	401-500	281-350	10-100	100-200	2.5
III	501-600	351-420	10-100	100-200	3
IV	601-700	421-490	10-100	100-200	4.5
V	701-850	491-595	10-100	100-200	6
VI	851-1000	596-700	10-100	100-200	8

Esta Tabla muestra el nivel de productividad que puede obtener un docente, en base a los puntos obtenidos en la evaluación docente y académica. Así como también, el nivel de estímulo al que es acreedor conforme al nivel de productividad que le corresponde y el salario mínimo en base al cual se calcula el incentivo. Fuente: PEDPA, 2013.

Con lo anterior se puede afirmar entonces, que la productividad no solamente tiene estrecha relación con el cumplimiento de las metas institucionales, sino también; con el nivel de vida, tasa de inflación, tasa de desempleo y con todos aquellos indicadores económicos de un país, los cuales reflejan el grado de bienestar en que se encuentra el país.

METODOLOGÍA

El presente estudio tiene el propósito de conocer si los incentivos que reciben los profesores, específicamente de la Facultad de contaduría y administración de la Universidad Veracruzana influyen en su productividad; considerando esta última como el resultado positivo del proceso de enseñanza-aprendizaje sobre los estudiantes. Para lograr dicho propósito se analiza el desempeño de los académicos a través de sus actividades docentes en el periodo Febrero 2015 – Julio 2015. En el presente trabajo se realizó en dos etapas, una investigación documental que consistió en una recolección documental en libros, base de datos, páginas web, revistas especializadas, artículos de investigación, entre otros. Posteriormente se seleccionó la información de acuerdo a los objetivos de investigación y se realizó una extracción y recopilación de la información. La segunda etapa consistió en una investigación experimental, comprendiendo el método inductivo, puesto que se buscaba identificar de una forma particular el problema. Para dicha investigación fue necesario la realización de encuestas, las cuales fueron aplicadas a los estudiantes, a fin de evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes con y sin incentivos, y así llegar a la comprobación de la hipótesis.

Hipótesis

Hipótesis de Investigación (Hi): Los incentivos incrementan la productividad de los docentes de la Lic. En Administración de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa.

Hipótesis Nula (Ho): Los incentivos no incrementan la productividad de los docentes de la Lic. En Administración de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa.

Selección de la Muestra

Se entendió como universo al total de alumnos inscritos en la Licenciatura de Administración región Xalapa, los cuales fueron objeto de la investigación. Teniendo en cuenta que el número de alumnos es de 1093. Es importante resaltar que debido a que los elementos del objeto de investigación no pueden ser numerados y estudiados en su totalidad, fue necesario recurrir a tomar una muestra representativa, que permitiera hacer generalizaciones. Para ello fue necesario aplicar la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q} \tag{1}$$

En donde:

Z = Nivel de confianza.

N = Universo o población.

p = Población a favor.

q = Población en contra.

e = Error de estimación (precisión en los resultados).

n = Número de elementos (tamaño de la muestra).

Considerando los siguientes datos:

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$N = 1093$$

$$p = 50\% = 0.50$$

$$q = 50\% = 0.50$$

$$e = 5\% = 0.05$$

$$n = ?$$

Y sustituyendo en la formula, se obtuvo que:

$$n = \frac{(1.96)^2 (1,093) (.50) (.50)}{(.05)^2 (1,093 - 1) + (1.96)^2 (.50) (.50)} \tag{2}$$

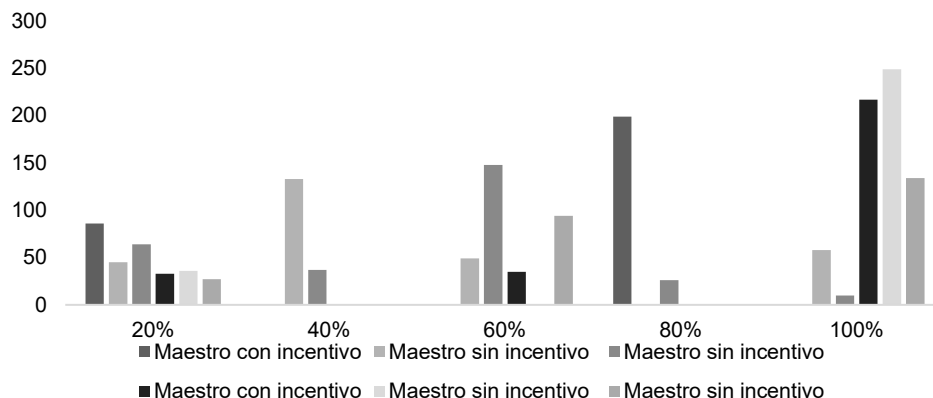
$$n = \frac{1,049.7172}{3.6904} = 284.44537 = 285 \tag{3}$$

De esta forma se obtuvo una muestra de 285 estudiantes. Mismos que fueron divididos en dos secciones. En la sección A se encontraban estudiantes donde la mayoría de las Experiencias Educativas eran impartidas por académicos que no se encontraban dentro del programa de estímulos al desempeño (solo dos de seis profesores se encontraban dentro del programa), y la sección B se encontraba conformada por estudiantes cuyas Experiencias Educativas eran impartidas por académicos que en su mayoría estaban dentro del programa de estímulos (tres profesores de cinco se encontraban dentro del programa); a fin de poder comparar los resultados obtenidos, y comprobar la hipótesis.

RESULTADOS

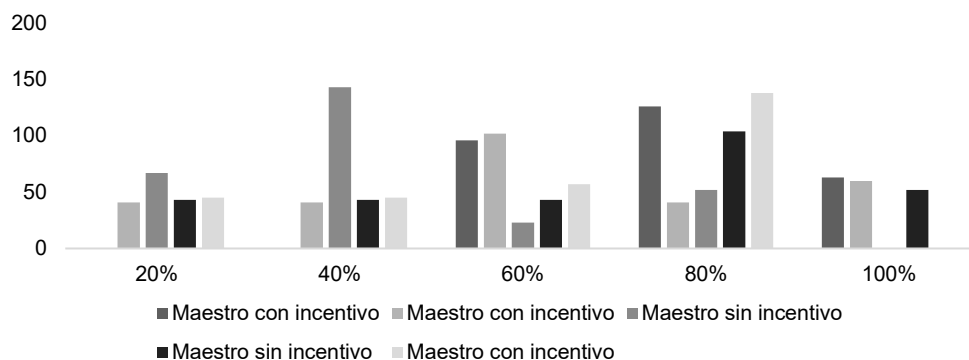
En base a los cuestionarios aplicados, se observa que el 79% de los alumnos consideran como bueno el nivel de conocimientos que tienen sus docentes, mientras que el 11% cree que su nivel de conocimiento es regular, puesto que piensan que algunos maestros no cuentan con el perfil para impartir ciertas experiencias educativas. No obstante, los objetivos y fines de la experiencia educativa son logrados por los docentes, especialmente aquellos que cuentan con algún incentivo; como se ve en la Figura 1 y 2.

Figura 1: Maestros Que Cumplieron Con los Fines y Objetivos de las Experiencias Educativas en la Sección A.



Esta Figura muestra la opinión de los estudiantes de la sección A, donde se cuenta con dos profesores que reciben incentivos y cuatro profesores que no reciben incentivos. Los estudiantes consideran que, dos de los docentes -uno con incentivos y otro no-, cumplen con los fines y objetivos en un 100% mientras que, uno de los profesores sin estímulo solo cumplen con un 40% y otro de los profesores que está en el programa de incentivos cumple en un 80% los objetivos. Fuente: Elaboración propia.

Figura 2: Maestros Que Cumplieron Con los Fines y Objetivos de las Experiencias Educativas en la Sección B



En esta Figura muestra la opinión de los estudiantes de la sección B, donde se cuenta con tres profesores que reciben incentivos y dos profesores que no reciben incentivos. Aquí los estudiantes consideran que, la mayoría de los docentes cumple los fines y objetivos de la experiencia educativas en un 80%, siendo mayor el porcentaje de entre 40% y 60 % de los docentes que no tienen incentivos mientras que, dentro del 100% se cuenta con dos docentes con incentivos y solo uno sin incentivos. Fuente: Elaboración propia.

Se puede decir que, si influye el hecho de que los docentes reciban estímulos en su productividad, aunque también se puede notar que algunos profesores que no reciben estímulos están cumpliendo con los fines y objetivos, aunque en un menor porcentaje. Parte del otorgamiento de estímulos a los académicos, no sólo es incrementar la productividad de los docentes a través del logro de los objetivos de enseñanza-aprendizaje; sino también, mejorar el desempeño académico. La Tabla 2 muestra el conjunto de características que son asociadas al buen docente y por consiguiente, al buen desempeño académico; dando como más importante la demostración sobre el dominio de la materia, seguido por la facilidad de palabra y expresión para transmitir los conocimientos. Posteriormente se encuentran, el que motive y apoye al estudiante y la actualización constante, y finalmente la característica de que el docente se exigente, puntual y que asista. Es importante resaltar que dentro de la encuesta se consideró la opción de “otro: especificar”, esta no toma gran relevancia al haber sido únicamente seis estudiantes los que propusieron alguna característica que consideran importante.

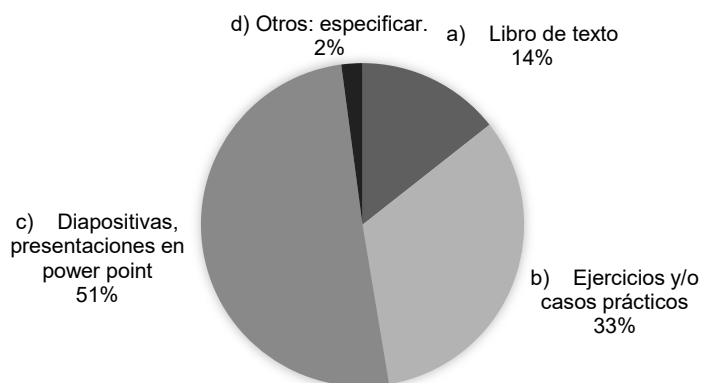
Tabla 2: Características Asociadas al Buen Docente

Características del Buen Docente	Nivel de Importancia					
	1	2	3	4	5	6
Demostración sobre el dominio de la materia que imparte.	154	42	48	36	5	0
Actualización constante.	30	36	45	114	60	0
Que motive y apoye al estudiante para aprender.	30	78	84	57	36	0
Facilidad de palabra y expresión para transmitir conocimientos.	69	96	66	36	18	0
Que sea exigente, puntual y que asista.	6	36	33	48	156	6
Otra: Especificar.	0	0	6	0	0	279

En esta tabla se muestra el nivel de importancia que el encuestado dio a las características del buen docente, considerando 1 como más importante y 6 como el menos importante; y las características que se consideran debe tener un buen docente. Esta Tabla muestra la relación de importancia que le dio a cada uno de los factores el encuestado, siendo el de mayor relevancia la característica de dominio de la materia y de menor importancia la exigencia, puntualidad y asistencia del docente. Fuente: Elaboración propia.

De lo anterior se puede destacar entonces, que para los estudiantes un académico con alto desempeño no será aquel que únicamente asista a sus clases puntualmente y exija al estudiante, sino más bien, aquel docente que muestre un alto dominio sobre la materia que imparte y a su vez, cuente con la habilidad de transmitir estos conocimientos; de nada sirve si se cuenta con un alto nivel de conocimiento, si se tiene una capacidad nula de transmisión del conocimiento. En cuanto a la relación de las características del buen docente y los incentivos que reciben los docentes por su buen desempeño; el 53% de los estudiantes consideran que los docentes que reciben algún estímulo, cumplen con la mayoría de las características del buen docente, logrando un buen desempeño académico; mientras que el 31% de los estudiantes está en desacuerdo, y consideran que los docentes que reciben estímulos no cumplen con dichas características y por consiguiente, tiene un desempeño académico bajo. Finalmente, es importante considerar los recursos utilizados en el proceso de enseñanza, puesto que, parte de la justificación de la entrega de estímulos a los docentes, es mejorar las herramientas y/o técnicas de enseñanza a fin de lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes. En la Figura 3 se puede ver como la mayor parte de los docentes tienden a utilizar diapositivas de Powerpoint como material de apoyo.

Figura 3: Material de Apoyo Más Utilizado Por los Docentes



Esta Figura refleja los materiales de apoyo utilizados por los docentes en el aula; siendo las diapositivas y/o presentaciones en power point el material de apoyo más utilizado por los docentes con un 51%, seguido de los ejercicios y casos prácticos en un 33%; posteriormente se tienen los libros de texto con un porcentaje menor (14%) y en forma casi nula (2%) son utilizados los trabajos de investigación. Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, la mayoría de los estudiantes encuestados prefieren más lo práctico (el 55%), ya que piensan que de esta manera aprende más y desarrollan mayores habilidades en relación a lo aprendido. Y aunque la participación en encuentros académicos -tales como foros, talleres, congresos-, es generalmente realizada únicamente por los académicos; los estudiantes consideran que ser partícipes de este tipo de

actividades mejoraría su formación académica (44%); sin embargo esto no es fomentado por ninguno de los docentes (con o sin estímulos). En general, y de acuerdo con la metodología cuantitativa, la información obtenida y el análisis realizado son un fundamento para rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis de investigación. Por lo que se puede afirmar que: Los incentivos incrementan la productividad de los docentes de la Lic. En Administración de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa. Por otro lado, se observó que aunque los maestros que no cuentan con estímulos, son considerados como productivos. Y al mismo tiempo, se observa la necesidad de promover diversas técnicas de enseñanza entre los estudiantes, a fin de incrementar su desempeño y por consiguiente el del docente.

CONCLUSIONES

Del presente trabajo de investigación se desprenden varias conclusiones importantes no tan solo para comprender el papel que juegan los incentivos en la productividad de los docentes, sino para ver la importancia que estos representan en el desempeño académico de los maestros. Los incentivos son significativos, puesto que son las retribuciones que se les da a los empleados por su rendimiento y de esta manera motivarlos, y así crear un lazo con la productividad. Cabe mencionar que el fin principal de los incentivos es motivar al empleado, despertando el interés hacia el trabajo, y así de esta manera incrementar los logros. El objetivo principal de los incentivos dentro de las instituciones educativas es elevar la productividad del docente, haciendo que su desempeño sea de calidad y que ayude en la en la formación académica de los estudiantes.

Uno de los factores asociados al mejoramiento de la calidad de la educación tiene que ver con los estímulos e incentivos que reciben los maestros y directivos docentes cuya dedicación y compromiso se traduce en mejores aprendizajes en los estudiantes. De hecho, la normatividad educativa vigente pone de relieve este factor y señala la necesidad de motivar el ejercicio docente, así como el reconocimiento a prácticas educativas innovadoras y exitosas, que lleven a una elevada productividad. El programa de estímulos se constituye en el eje de los procesos de evaluación, otorgando al personal académico, estímulos económicos diferenciados al margen de su percepción salarial; así como también, para apoyar en el logro de metas institucionales con alto nivel académico. Como se sabe estos programas son de vital importancia para elevar la calidad y productividad académica, la cual es muy importante dentro de las instituciones, ya que es una medida al desempeño docente. Sin embargo, se considera de mayor importancia el efecto que estos causan en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, principal fin de las instituciones de educación. Es decir, toda institución educativa, busca lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes, incrementar este, es considerado como un incremento en la productividad docente; es por esto que al analizar los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes de la Licenciatura en Administración de la facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, se pudo observar datos muy importantes sobre el impacto que causan los incentivos en la productividad de los académicos.

Los resultados permitieron comprobar la hipótesis planteada, ya que resultó que los incentivos si lograron incrementar la productividad de los docentes en el programa de Administración, en el sentido estricto que, se lograba un mayor aprendizaje significativo en aquellas experiencias educativas impartidas por docentes que se encontraban dentro del programa de estímulos al desempeño, no obstante, también se lograba un aprendizaje en aquellas experiencias educativas impartidas por docentes que no estaban dentro del programa de estímulos, pero en un menor nivel. Por lo anterior es necesario resaltar la importancia que deben darle las Instituciones de educación superior a la aplicación de este tipo de incentivos, a fin de poder incrementar sus resultados no sólo académicos, sino también docente. Mediante el estudio realizado se demostró que, más del 80% de los encuestados consideran que los docentes que están dentro del programa de estímulos al desempeño docente, es decir, que reciben incentivos cumplen con los fines y objetivos establecidos en las experiencias educativas. Y aunque también los resultados revelaron que los

maestros que no cuentan con estímulos son considerados como docentes productivos, éste no es al mismo nivel que los docentes con incentivos. También se reveló que los docentes tienen la habilidad en el uso de los recursos disponibles, lo cual quiere decir, que estos maestros de la licenciatura que se encuentran dentro del programa de estímulos al desempeño académicos están siendo eficientes y eficaces en su desempeño. En relación a los resultados también se encontró que el 79% de los alumnos creen que el nivel de conocimiento que tienen los docentes es bueno, aunque algunos estudiantes piensan lo contrario, puesto que para ellos existen maestros que no cuentan con el perfil para poder impartir ciertas experiencias educativas.

Por otro lado en esta investigación se observó, que para que un docente pueda entrar en el programa de estímulos al desempeño docente, es necesario cumplir con varios requisitos, así como también, ser evaluado. Ya que cada semestre se realiza una evaluación a los maestros por medio de los alumnos la cual cuenta mucho para poder estar dentro de este programa. Otro aspecto relevante es que se encontró es que los alumnos creen que si a los docentes se les otorgara una gratificación por su desempeño que en este caso son los incentivos, mejorarían su desempeño académico. Tal se mencionó la motivación dentro de una institución es muy importantes ya que conllevan al aumento de la productividad académica, es por esto que se otorgan los programas de al desempeño docente, por medio de estímulo.

Propuesta

Estos resultados son de suma importancia para la facultad, puesto que, aunque la hipótesis fue aceptada, la información que se analizó sobre los profesores conlleva a realizar una propuesta de mejoras en las prácticas de los docentes sin importar que cuenten o no con algún incentivo; de manera que, se logren desarrollar actividades que complementen la formación académica de los estudiantes y por consiguiente se eleve la productividad de los docentes. Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación previa, se destaca que: las actividades que mejorarían la formación académica de los estudiantes son participación en encuentros académicos, tales como: congresos, foros, seminarios, coloquios; es importante fomentar el desarrollo de productos innovadores entre los estudiantes; y se debe propiciar el diseño y operación de proyectos de vinculación social.

Se considera que, la asistencia de estudiantes a congresos es fundamental para su formación. Sin embargo, en este apartado la intención no es proponer que el estudiante continúe como asistente, sino que participe como ponente, o bien que sea quien planifique, organice y lleve a cabo este tipo de eventos, con apoyo de algún catedrático; a fin de que lleve a la práctica los conocimientos que ha adquirido dentro del salón de clases. Se observó que gran parte de las prácticas desarrolladas en el aula es la resolución de casos y/o ejercicios prácticos, dejando prácticamente fuera el desarrollo de trabajos de investigación. En este sentido, se considera importante el desarrollo de proyectos empresariales innovadores, realizados a partir de situaciones o problemáticas reales, o bien de alguna oportunidad de mercado. Con un enfoque de pensamiento complejo en donde se vincule el trabajo del estudiante, se incorpore el uso de tecnologías de información y comunicación; a fin de crear una cultura emprendedora y aumentar habilidades empresariales de los jóvenes, así mismo, crear una sinergia entre maestros y estudiantes. Finalmente es importante mencionar que, lo anterior no será posible si la universidad y universitarios, no abren espacios de reflexión en torno a las virtudes y problemas de la Facultad. O bien, investigaciones como estas se den a conocer a la comunidad estudiantil.

REFERENCIA

DGDAIE, (2015). *Evaluación del desempeño docente y académico*. Retraído el día 15 de octubre del 2015, de Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa. Web site: <https://www.uv.mx/dgdaie/evaluacion-academica/evaluacion-dd-da/>.

García, M. (2010). *El estudio de productividad académica de profesores a través de análisis factorial confirmatorio: el caso de psicología*. Retraído el día 21 de octubre de 2015, de Scielo. Web site: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672010000100002

Juárez Hernández, O. (2000). “Administración de la Compensación: Sueldos, Incentivos y Prestaciones” (1 ed.). D.F, México: Oxford University Press

Osorio Madrid, J. R. (2014). *Atlante cuadernos de educación y desarrollo*. Retraído el 16 de Marzo de 2015, de Atlante cuadernos de educación y desarrollo. Web site: <http://atlante.eumed.net/programas-fortalecimiento-educacion/>

PEDPA, (2013). *Convocatoria 2013-2015*. Retraído el día 23 de julio de 2016, de Dirección general de desarrollo académico e innovación educativa: <http://www.uv.mx/dgdaie/pedpa-convocatoria-2013-2015/>

PEDPA, (2012). *Reglamento del programa de estímulos a la productividad académica*. Retraído el día 3 de Enero de 2015, de Reglamento del programa de estímulos a la productividad académica: <http://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/PEDPAReglamentoparapublicacionmayo2012.pdf>

Rueda, M. & Díaz-barriga, F. (2004). “La evaluación de la docencia en la universidad: perspectivas desde la investigación y la intervención profesional”. Primera edición. México: Editorial, IISUE.

Sornoza Ortega , A. M. (2003). *El sistema de incentivos como heramienta para el mejoramiento de la productividad*. Retraído el 15 de Marzo de 2015, de El sistema de incentivos como heramienta para el mejoramiento de la productividad: <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/791/1/1466.pdf>

Universidad Veracruzana (2012). *Reglamento del programa de estímulos a la productividad académica*. Retraído el 03 de Enero de 2015, de Reglamento del programa de estímulos a la productividad académica. Web site: <http://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/PEDPAReglamentoparapublicacionmayo2012.pdf>

Vanegas Silva , M. C. (2013). *Colombia Aprende: Incentivos para Docentes y directivos docentes*. Retraído el 13 de Mayo de 2015, de Colombia Aprende: Incentivos para Docentes y directivos docentes. Web site: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/docentes/1596/articles-339333_recurso_1.pdf

Wayne Mondy, R., & M. Noe, R. (1997). “Administración de Recursos Humanos” (6 ed.). Estado de México, México: Pearson Educación.

BIOGRAFÍA

Jessica Garizurieta Bernabe es Doctora en Desarrollo Económico y Sectorial Estratégico por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Profesora de tiempo completo en la Universidad Veracruzana, adscrita a la Licenciatura de Administración. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa, Universidad Veracruzana, Calle Circuito Aguirre Beltrán S/N, Edificio “E”, 3º Piso, C.P. 91190, Zona Universitaria, Xalapa, Veracruz, México. Correo electrónico jgarizurieta@uv.mx

Alexia Suyevith Cordoba Romero es Licenciada en Administración por la Universidad Veracruzana. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa, Universidad Veracruzana, Calle Circuito Aguirre Beltrán S/N, C.P. 91190, Zona Universitaria, Xalapa, Veracruz, México. Correo electrónico alexia.cordoba.09@gmail.com