

Re-aprendizaje del desempeño docente y la evaluación del trabajo académico

Re-learning teacher performance and evaluation of academic work

Re-learning desempenho do professor e avaliação de trabalhos acadêmicos

Edgar Oswaldo González Bello

Universidad de Sonora

edgar.gonzalezb@gmail.com

Emilia Castillo Ochoa

Universidad de Sonora

marielmontescastillo@gmail.com

Mariel Montes Castillo

Universidad de Sonora

emiliacastillochoa@gmail.com

Resumen

Este trabajo analiza la participación de los académicos de la Universidad de Sonora durante una década en el programa de estímulos al desempeño docente, el cual forma parte de las políticas de evaluación que buscan el cambio y la transformación institucional, además de afrontar la necesidad de diferenciar el trabajo académico de acuerdo con la productividad y el desempeño docente. Asimismo, se discuten las problemáticas que enfrentan los procesos de evaluación dirigidos a los académicos, vinculadas a la asignación de recursos económicos adicionales. Empíricamente, se identifica un proceso de re-aprendizaje ante los ajustes y el control que las universidades tienen sobre la evaluación que sustenta este programa. También se advierte que aunque las universidades aparecen conformes con la capacidad de control que tienen, existe necesidad y el momento de avanzar hacia un modo distinto de regulación del trabajo académico, con el fin de mejorar la calidad de las comunidades docentes.

Palabras clave: educación superior, políticas públicas, académicos, evaluación, trabajo académico.

Abstract

The text presents an analysis of the participation of academics from the University of Sonora for a decade in the stimulus program to teacher performance, as part of assessment policies that seek to change and institutional transformation, in addition to address the need to differentiate academic work according to productivity and teacher performance. The issues facing the assessment process aimed at academics linked to the allocation of additional financial resources are discussed. Empirically, a process of re-learning to control settings and universities have on the assessment underlying this program is identified. It also warns that although universities appear consistent with the ability of control they have, there is a need and the time to move to a different way of regulation of academic work, looking for ways to improve the quality of teaching communities.

Key words: higher education, public policy, academic, evaluation, academic work.

Resumo

Este artigo analisa a participação de acadêmicos da Universidade de Sonora há uma década no programa de estímulo ao desempenho do professor, que faz parte das políticas de avaliação que buscam mudança e transformação institucional, além de enfrentar a necessidade de diferenciar trabalho acadêmico de acordo com a produtividade e desempenho dos professores. Além disso, os problemas enfrentados pelo processo de avaliação destinado a acadêmicos, ligado à atribuição de recursos financeiros adicionais são discutidas. Empiricamente, um processo de re-learning para controlar as configurações e as universidades têm sobre a avaliação subjacente a este programa é identificado. Também adverte que, embora universidades parecem consistentes com a capacidade de controle que têm, existe uma necessidade e o tempo para se mover para uma forma diferente da regulação do trabalho acadêmico, a fim de melhorar a qualidade de comunidades de ensino.

Palavras-chave: educação superior, políticas públicas, acadêmicas, avaliação, trabalho acadêmico.

Fecha recepción: Diciembre 2015**Fecha aceptación:** Julio 2016

Introdução

A partir da perspectiva da globalização e com vistas à modernização da economia, o ensino superior sobrevive em um contexto caracterizado por mudanças e transformações dentro das universidades associadas com a natureza da organização do trabalho acadêmico e colocado sobre a avaliação como estratégia essencial para orientar a qualidade da educação (Silva, 2007). Nesta noção, formas de avaliação de professores é um elemento comum de políticas educacionais adotadas em alguns países para a necessidade de transformar os sistemas de ensino superior.

Neste cenário, precedida por uma crise econômica, resultou na formulação e implementação de programas para regulamentar programas diferentes ambas as instituições e sua caracterizada por processos de avaliação ligadas à atribuição de recursos financeiros adicionais (Rondero, 2007) forma acadêmica, e justificado como orientação relativa à excelência das universidades. Além disso, com a ajuda de trabalho ferramentas de avaliação acadêmica múltipla também procurou deixar para trás a expansão sem professores regulares e produzir contextos de diferenciação, avaliação e monitoramento, com a lógica da reorganização do sistema de ensino superior (Gil Anton, 2002).

Nas últimas décadas, parte da política mexicana para o ensino superior, que foi implementado para as universidades públicas têm sido diferentes programas de incentivo para os professores e pesquisadores que dedicaram tempo integral ao seu ensino e pesquisa, entendido como uma oportunidade para melhorar o seu rendimento. Heras (2005) relata que os níveis salariais de obey acadêmica em grande parte ao trabalho acadêmico individual, tal como os rendimentos nominais tendem a ser paralisado quando ele levou-os a procurar e obter estímulo econômico adicional por meio de políticas públicas a avaliação do trabalho acadêmico.

criação de sistemas de estímulos também estava respondendo à necessidade de melhorar a qualidade da formação e das condições dos professores (Heras, 2005; Padrão e Cisneros,

2014) Estrategia; esses estímulos são suportados pela necessidade de diferenciar o trabalho acadêmico de acordo com a produtividade e desempenho dos professores (Rondero, 2007), a fim de reconhecer o excelente trabalho, aumento da produção e da atividade melhorada; Também eles se concentram na obtenção de graus mais elevados de educação, de tal forma que todos os acadêmicos em tempo integral que satisfaçam as condições e critérios de avaliação são estabelecidos capacidade de receber essa renda adicional.

Estímulos e incentivos para melhorar o desempenho acadêmico

Desde a orientação das agências internacionais no México definida uma política de desenvolvimento com base em estratégias que visam incentivar acadêmica, contribuindo para políticas institucionais definido valorização e reconhecimento do ensino. Assim, as políticas de modernização para o ensino universitário como uma avaliação de eixo central e invadir todas as tarefas acadêmicas (Diaz Barriga, 1996). Foi com base em critérios e indicadores sobre como atividades acadêmicas são reconhecidas, em um contexto de insuficiência de recursos e concorrência para efeitos de concessão de incentivos diferencialmente sistema.

Como parte do processo de transformação nas universidades, Silva (2007) descreve os programas de estímulo como uma política governamental que procura abordar a perda de professor e condição de receita, diferenciar e controlar tanto a universidade e as plantas acadêmicos . No entanto, além de ser um incentivo, concedido com base nos resultados da avaliação associada ao trabalho dos professores (Cordero e Backhoff, 2002), responde a uma mudança nas políticas nacionais destinadas a diversificar a oferta, aumento a cobertura, aumentar a eficiência, relevância e eficácia da educação, por meio de promover a melhoria e fortalecimento do nível de capacitação e qualidade de seus professores para fazer a avaliação indispensável.

A partir das ideias anteriores, em 1994 e derivação de outras iniciativas semelhantes, o Programa de Incentivo ao desempenho de Professores foi criado como um sistema que coloca a tônica na avaliação do ensino-aprendizagem (padrão e Cisneros , 2014). Este projeto foi a avaliação formal do desempenho docente, baseada em produtos contábeis gerados pelo trabalho acadêmico e estabeleceu a regra de que causou a mudança na

natureza, o conteúdo ea organização do trabalho (Ibarra Colado e Rondero, 2008); também como um mecanismo para transferir gradualmente o controle ea capacidade de direcionar o desenvolvimento da atividade instituições acadêmicas responsáveis pela operação esta avaliação.

No entanto, de acordo Comas-Rodriguez e Rivera (2011), programas de estímulo no México contêm pontos críticos em sua metodologia, e da forma como eles foram criados e implementados. Patrulheiro (2007) argumenta que um problema tornou-se concentrado no papel, o peso relativo e determinação para adquirir os processos de avaliação de trabalhos acadêmicos. Silva (2007) também adverte sobre a insatisfação dos professores na sua participação, para além do pequeno aumento na produtividade e qualidade acadêmica. Assim, os efeitos de programas e políticas empreendidas pode gerar resultados inconsistentes com a suposta esperado, quer devido a problemas imprevistos ou erros no projeto e planejamento.

No que diz respeito à insatisfação, o estabelecimento de programas de avaliação ligada à percepção econômica tem um efeito sobre as comunidades acadêmicas e, embora o trabalho acadêmico é muito heterogêneo e determinado de acordo com as formas de desenvolvimento e produção nas várias disciplinas , você compete para os salários. Desta forma, programas de estímulo criaram um processo competitivo que poderia prevalecer mentalidade de fazer apenas o que paga uma melhor posição econômica.

A obsessão com resultados e incentivos, a competitividade entre professores e a pressão da eficiência, levou em alguns casos, estudiosos para acomodar os critérios solicitados pelos avaliadores, a causa falsificação de estratégias, a fim de alcançar o sucesso (Comas - Rodríguez e Rivera, 2011). classificações abusivas também são apresentados, um tipo de critérios de qualidade que são valorizados bom, medíocre, mau, etc, e práticas acomodar a realização de realização, esperado e exigido pelos avaliadores generaliza critérios. Definir quem é produtiva e que é passiva ou negligente no trabalho intelectual, não é um assunto que é medido a partir do exterior através de um sistema de pontuação (Ibarra Colado e Porter, 2007). A partir política salarial deshologación e regulação, Ibarra Colado e Rondero (2008) áreas problemáticas com base mostrando diferentes ângulos dos efeitos da política, que estão listados abaixo:

1. A recuperação dos níveis de remuneração de trabalho acadêmico, em condições de instabilidade do trabalho e da insegurança social.
2. Remover os obstáculos para mudar sistema universitário, mas à custa de perpetuar um modelo que foi considerado de transição e tornou-se permanente.
3. Profissionalização do trabalho acadêmico, mas a partir de um modelo que ignora cada vez mais os problemas e as necessidades do país.
4. Avaliação do trabalho acadêmico, mas a partir de um modelo sumativa que ignora sua natureza, conteúdo e organização.
5. A diferenciação baseada no desempenho, mas ao custo de uma diferenciação causada pelo abuso e impunidade.

Ao considerar isso, este texto retoma a análise dos resultados depois de algumas décadas de funcionamento de uma das partes mais sensíveis da política de ensino superior no México e, particularmente, a participação de acadêmicos da Universidade de Sonora no Programa incentivos ao desempenho dos professores (PEDPD) durante o período 2005-2015; uma instituição pública do noroeste do México, onde eles têm implementado vários programas de bolsas e incentivos com base na avaliação do trabalho acadêmico. Estes programas destinam-se a incentivar as universidades e acadêmico, para transformar o seu comportamento em conformidade com os objetivos definidos pela política pública, é algo que Brunner (2005) aponta como essencial para o desenvolvimento e transformação do ensino superior.

Abordagem para a análise de políticas públicas no ensino superior

Estudos contemporâneos mostram que os países são diferentes problemas como obstáculos à execução pós-política, e não os objetivos sejam alcançados. Revuelta (2007) observa que é importante trabalhar na compreensão dos efeitos que afetam em maior ou menor medida, o provável sucesso da implementação de políticas públicas. Tal é a situação do ensino superior no México, onde ele tem investido em programas e mecanismos para estimular o trabalho acadêmico dos professores.

Políticas públicas para desenvolver algo específico deve ter referência sobre o impacto das mudanças devido à inserção de um novo componente, como no caso dos programas de

estímulo destinadas a académicos. Esta referência deve analisar as variações e detectar outros fatores externos que surgiram durante o processo de adaptação e que podem ter influenciado de forma significativa. A atmosfera, atitudes e conhecimentos afectar a forma como uma organização se depara com mudanças e transformações necessárias.

Para estabelecer una análisis de base, Berman (1993) define quatro fases que podem ser observados na criação ação de macro na implementação de políticas públicas:

Tabla I. Fases de implementación de una política pública.

Fase	Descripción
Administración	Toma de decisión y formulación del programa
Adopción	El programa gubernamental da origen a un proyecto local
Micro implementación	Se abre el paso para una implementación a través de acciones
Validez técnica	Las acciones de la implementación produce resultados

Fuente: Berman (1993).

Ele também define um quadro sobre o impacto de uma política:

Tabla II. Fases de análisis de implementación de una política pública.

Fase	Descripción
Ausencia total de implementación	En esta modalidad no se produce el plan del proyecto.
Cooptación	El proyecto no impacta en un cambio en la organización, ni esta se adapta al programa.
Aprendizaje tecnológico	Modifica el funcionamiento de la organización para adaptarse al proyecto.
Adaptación mutua	El proyecto de política y el contexto organizacional se adaptan pasando por un proceso de alteración y adaptación mutua.

Fuente: Berman (1993).

Cerych y Sabatier (1986) definir as três características principais da implementação de políticas públicas:

- Profundidade de mudança, ou seja, o grau de separação de um objectivo de política pública que implica uma relação com as práticas e (moderado, radical ou manual) valores existentes.
- Extensão da mudança, ou seja, o número de áreas funcionais onde um impacto político, tornando-a estreita ou larga.
- Nível da mudança refere-se ao sistema ou instituição a que a política tem como objetivo sector.

Para complementar, temos de reconhecer que a maioria dos critérios são adotados para avaliar o trabalho acadêmico e produtividade dos professores, que surge a partir dos critérios de avaliação de pesquisadores que tinham sido tomadas na criação do Sistema Nacional de Pesquisa (Diaz Barriga, 1996), esta é a tarefa do estudioso que interpreta vários papéis no ensino universitário.

Método

Os sujeitos do estudo são acadêmicas da Universidade de Sonora e participação no PEDPD. Nesse sentido, ele se recuperou através de órgãos administrativos, bancos de dados (académico, género, afiliação, atribuição de nível, marcando) sobre os resultados obtidos no PEDPD, durante o período de 2005-2015 e correspondentes a onze chamadas em que concedeu esses incentivos. Estudiosos são atribuídos às diferentes unidades regionais (centro, norte e sul) e as divisões que compõem a organização do pessoal da instituição.

A partir destes dados, uma análise dos resultados com diferentes indicadores, através do qual procuravam localizar chamada ano credenciada nível e acadêmicos, entre outros realizados. Considerando outros indicadores, que era possível realizar outras análises com a passagem de informação.

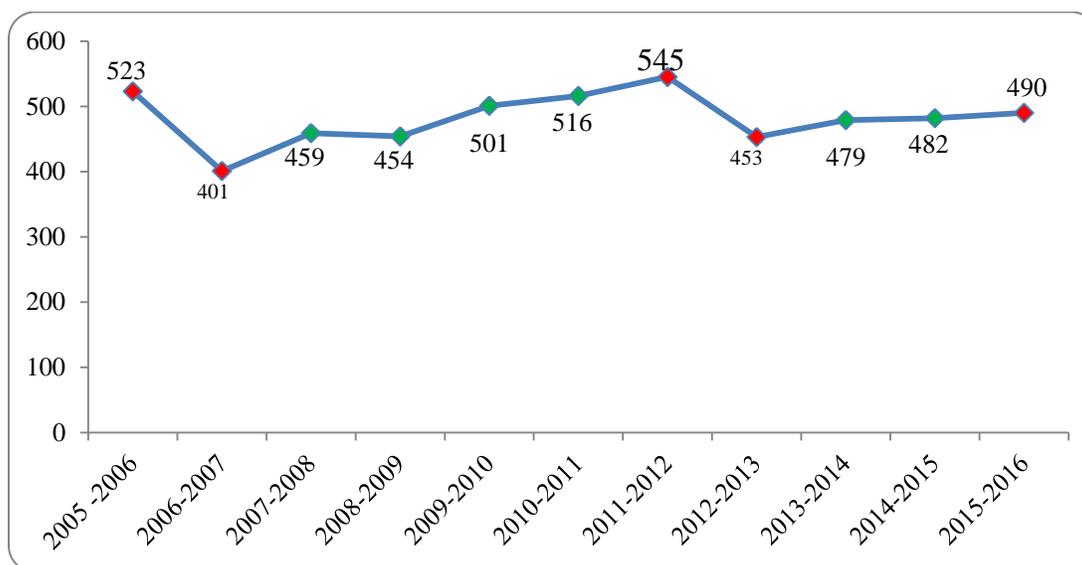
Resultados

No contexto de muitas universidades públicas do México, a cada ano o programa de estímulo é implementado para avaliar a carreira docente e está avaliando o trabalho acadêmico individualmente e estabelecer um estímulo econômico ao seu desempenho; bem como parte dos programas de avaliação de indicadores de qualidade de ensino estabelecidos (Diaz Barriga, 2006). Desde a sua criação, o programa foi estabelecido para fornecer estímulo adicional aos salários e destina-se apenas para o pessoal a tempo inteiro que representa a menor proporção dos membros da academia; outra operação foi levantada temporariamente e, ao contrário desta, seu mandato em universidades foi consolidado (Rondero, 2007), porque, como Heras (2005) aponta, tem trabalhado como um complemento salarial para muito atraente para acadêmica.

A avaliação feita nesses programas tem sido focada em resultados acadêmicos testado mais do que em processos de produção e desempenho. Gil Anton (2002) adverte que tais programas funcionam a partir de uma lógica de diferenciação de renda para os acadêmicos, com base em processos de avaliação regularmente sobre a "quantidade" de trabalho acadêmico feito.

Nesse sentido, e de uma perspectiva de mudança institucional (Cerych e Sabatier, 1986), figura 1 ilustra os resultados dos "incentivos de desempenho do programa para Professores" da Universidade de Sonora, durante 2005-2015, mostrando um processo de performance "re-learning" acadêmico contra os ajustes da política e, particularmente, o programa e aspectos específicos avaliadas e que lhes dá um salário adicional de incentivo. Estes dados sugerem como todos os regulamentos que concedem incentivos torna-se um instrumento burocrático, controle e acompanhamento administrativo (Silva, 2007), mas sofre de uma avaliação subjetiva para promover o desenvolvimento dos professores. Em termos de Berman (1993), reinicie o aprendizado tecnológico porque a operação do programa é modificado e requer uma nova adaptação de acadêmicos com o projeto.

Figura 1. Número de académicos acreditados en el PEDPD por año de convocatoria.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de PEDPD de la UNISON 2005-2015.

Os dados acima também identificam que esta política de avaliação incentiva novas formas de trabalho individual de acadêmicos, que começam a transformar as diretrizes estabelecidas de acordo com as novas exigências do programa. Estes ajustamentos foram inicialmente destinado a ser concedido, em termos de 1-2 e meio salários mínimos, 30% do pessoal (Diaz Barriga, 1996), restrição que exige universidades para definir novos critérios e determinar as regras que regem a operação. Para os acadêmicos, estas mudanças e transformações ameaçam os níveis de produtividade necessário para alcançar bônus.

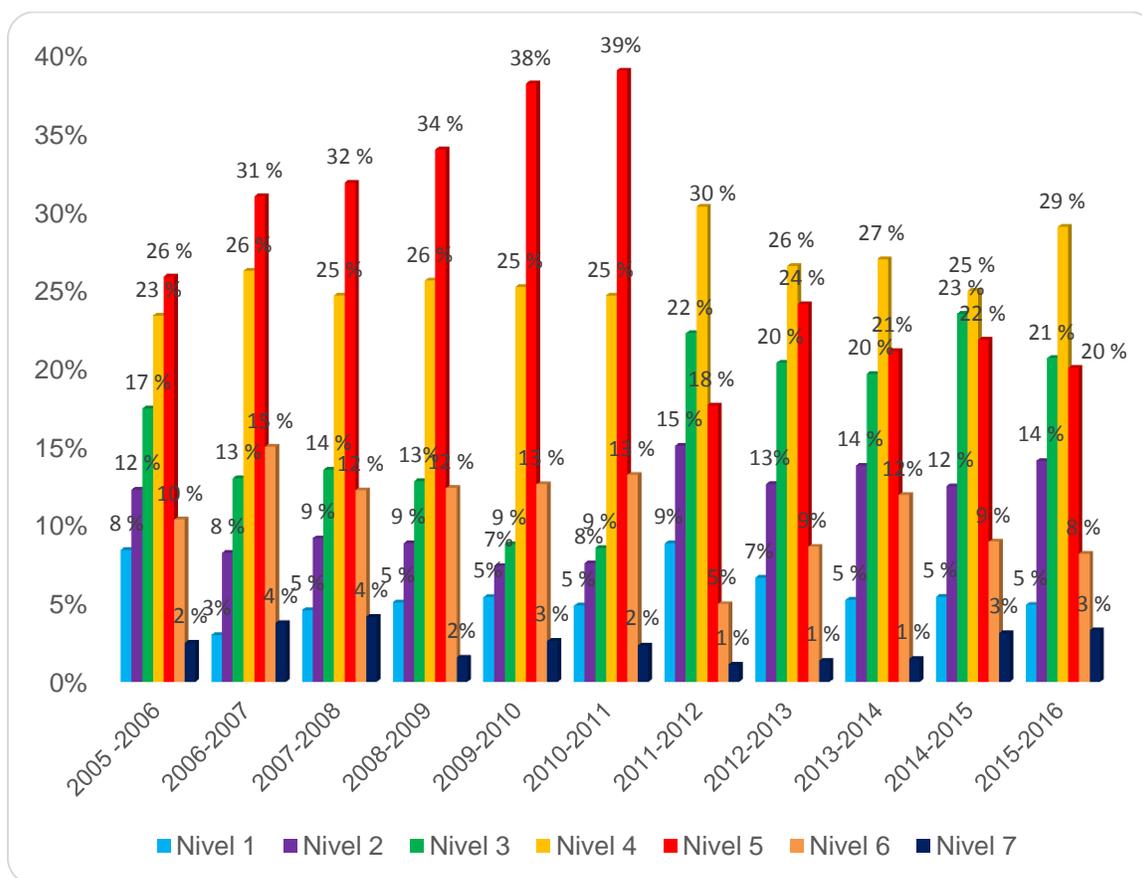
condições regulamentares são transformados trabalho acadêmico para que leva os estudiosos a construir estratégias de adaptação uníssono por essas mudanças. Em tais modificações, a construção de uma nova estratégia de adaptação para o trabalho acadêmico avaliadas, é com base em novos requisitos do programa, o qual é um impulso de desenvolvimento renovada que aprende a sobreviver. Ele também sugere que, em vez de avançar para uma validade técnica da política, re-iniciar o processo de micro-implementação (Berman, 1993). Gil Anton (1992) ressalta que este modo de operação está relacionada com a construção da profissão acadêmica no México, que foi quase sempre orientada cumprimento veloz com os indicadores estabelecidos derivados de políticas públicas.

Em um esforço para melhorar a atividade acadêmica, o redesenho da avaliação, operado pelas universidades, requer um processo de "re-learning" acadêmica, no entanto, não estão cientes de como esses ajustes dar atenção à diversidade atividades de ensino, as diferenças de seus membros, bem como as condições atuais da instituição. Isto cria o debate sobre a criação de diferentes versões do programa, de modo que a necessidade de adaptar as diversas situações acadêmicas disciplinares e suas próprias tarefas acadêmicas é considerado.

A implementação da cultura de avaliação acadêmica gera divergências entre a administração eo pessoal acadêmico (Silva, 2007), entre outras razões, devido à sua origem estrangeira a universidades, pela predominância de itens quantitativos, pela exclusão dos professores e o reforço da desigualdade entre os professores.

No UNISON, através da participação no PEDPD, academia é atribuído a um nível de sete baseado em uma pontuação guia que reconhece diferentes actividades que os professores creditados como parte do trabalho acadêmico em diferentes áreas (pesquisa, ensino, tutoria gestão, experiência, horas no grupo da frente, etc.). Enquanto a Figura 2 ilustra a distribuição dos níveis de longo alcance ano lectivo, isso se traduz em uma renda adicional ao salário que recebem e que por si só não reflete a qualidade do trabalho produzido por acadêmicos.

Figura 2. Porcentaje de acreditados en el PEDPD por nivel y año de convocatoria.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de PEDPD de la UNISON 2005-2015

Também pode-se notar que, desde 2005, há um maior número de professores no nível 5 e, possivelmente, até 2011 diminuiu devido à mudança nos critérios de avaliação do programa; a partir deste ponto começa um novo processo de aprendizagem e adaptação do trabalho acadêmico. O oposto acontece no comportamento de nível 3, que mostra um movimento de queda (em 2005 a ser de 17% vai para 9% em 2010 e até 2011 ele voltou a aumentar para 22%).

Discussão

Embora os resultados acima refletem a concorrência que existe para os recursos, Ibarra Colado e Rondero (2008) apontam que, através desta política de avaliação particular também é possível que, no fundo incentivando o oportunismo, a simulação e a corrupção gerada efeitos acadêmicos e perversos. Isso torna importante notar que nem todos os estudiosos têm a oportunidade de executar todas as funções que avalia o programa (ensino, pesquisa, orientação e trabalho colegial), embora se destina especificamente a motivar os professores para participar nas quatro funções acadêmicas .

Note-se que este tipo de avaliação mudou padrões de comportamento de acadêmico e gera efeitos que podem ser considerados negativos para a dinâmica do trabalho intelectual (Ibarra Colado, 2009), que, antes de a possibilidade de receber recompensas financeiras que de outra forma não ser obtido. Ele também observa que "como a avaliação ligada a dinheiro parece ter consolidado a posição das universidades e galhardia acadêmica que estão dispostos a vender os seus encantos, se o preço é justo" (p.178).

Os resultados também sugerem que ela tem promovido uma maior competitividade entre os professores, promovendo vários aspectos, incluindo a obtenção de um grau acadêmico, de preferência PhD, publicar e participar de atualização dos currículos, e assim por diante. No entanto, isso não implica necessariamente que os processos acadêmicos têm uma mudança qualitativa; menos percebe processos didáticos e pedagógicos que fundamentam o trabalho todos os dias. Embora este seria um programa de apoio ao ensino, na verdade, tornou-se um programa que melhora os salários em tarefas de investigação têm significativo e avaliação do ensino é feito por meios formais (número de grupos na origem) ou às vezes como instrumentos de valorização para os estudantes que estão longe de ser considerada como uma ferramenta de avaliação válida (Díaz Barriga, 2006).

Conclusões

No México, a cada ano universidades promover chamadas e incentivar a participação do corpo docente em programas para incentivar o trabalho realizado em ensino, pesquisa, gestão administrativa, gestão acadêmica e ligando aspectos que falam de um esforço global para construir cenários de qualidade . Reconhece-se também que este programa de estímulo é um dos fatores de transformação das formas de regular o trabalho acadêmico em universidades, como formas e estratégias que orientam o desenvolvimento das funções substantivas definidos. Este adere a necessidade de elevar uma revisão da política de programas que oferecem incentivos econômicos (Comas-Rodriguez e Rivera, 2011), bem como a consideração de um quadro de referência global, construído a partir das instituições e não a partir do topo do poder política.

Coincidindo com padrão e Cisneros (2014), os sistemas de avaliação deve estar em constante processo de revisão, além de levar em conta e permitir a inclusão de diferentes aspectos do trabalho docente, o que dá a oportunidade de participar de acadêmica com diferentes categorias e níveis.

Outro aspecto importante são as implicações políticas que orientam a avaliação nem sempre é feito para fins de melhoria e que o fator político influenciando o processo. Isso traz um efeito reativo para a avaliação, o que ocorre quando as pessoas começam a se preocupar mais sobre a obtenção de um resultado positivo para alcançar uma melhor atividade acadêmica. Também deriva uma preocupação sobre o uso dos resultados para encorajar e promover os pontos fortes acadêmicos da instituição.

programas de estímulo com base na avaliação do desempenho dos professores é uma política muito atraente para os acadêmicos, não necessariamente porque eles ajudam a melhorar ou aumentar a produtividade, mas porque os ajuda a nivelar a sua renda e compensar, em certa medida o salário (Heras, 2005); É precisamente a gestão desses recursos em que as universidades têm controle. Isso cria a necessidade de uma revisão nível global completa deste programa, em termos de sua contribuição para a melhoria do desempenho dos professores.

De acordo com a visão de Gil Anton (2002), a lógica cada vez mais por melhores acadêmicos de remuneração orientada para cálculo individual das suas actividades e instituições esperam ampliar os indicadores que são avaliados; no entanto, ao mesmo tempo, as universidades exigem seu trabalho acadêmico em conjunto para enfrentar os novos desafios do ensino superior e, particularmente, a aprendizagem do aluno. Isso coloca sobre a mesa para discussão, necessidade e tempo para mudar para um modo diferente de regulação do trabalho acadêmico que promove e demonstra a capacidade de promover o desenvolvimento do ensino superior. Pelo contrário, as universidades aparecem em acordo com a capacidade de controle que têm sobre trabalho e acadêmicas comunidades acadêmicas, que apreciam uma generosidade econômica para um sistema de avaliação que conseguiu assimilar e reaprender a cada ano para manter o nível de demanda.

É impossível melhorar o trabalho acadêmico até que as políticas educacionais promover o desempenho autónomo e assumir a responsabilidade, para a qual exige uma avaliação para fortalecer a capacidade de desempenho dos professores.

De acordo com Brunner (2005), as universidades bem sucedidos são aqueles que assumem riscos, gerar mudanças e de transformação vai persistir em renovar sua cultura na forma de organização. Nesse sentido, alcançar um melhor trabalho acadêmico exige uma avaliação irá mudar significativamente reforçar a capacidade de desempenho dos professores.

Bibliografía

- Berman, Paul (1993). El estudio de la macro y micro implementación. En Aguilar, L. *La implementación de las políticas*, México: Porrúa, pp. 281-321.
- Brunner, José Joaquín (2005). Transformaciones de la Universidad Pública. *Revista de Sociología*, Universidad de Chile, 19, 31-49. Recuperado de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/sociologia/articulos/19/1902-Brunner.pdf>
- Cerych, Ladislav y Sabatier, Paul (1986). *Great expectations and mixed performances The implementation of the higher education reforms in europe*. Stok-On-Trent: Trentham Books.
- Comas-Rodríguez, Oscar y Rivera, Alicia (2011). La docencia universitaria frente a los estímulos económicos. *Educação, Sociedade & Culturas*, 32, 41-54. http://www.fpce.up.pt/ciie/revistaesc/ESC32/Artigos_32_Comas-RodRiguez.pdf
- Cordero, Graciela y Backhoff, Eduardo (2002). Problemas metodológicos del desempeño académico asociado a los programas de estímulos. *Revista de la Educación Superior*, 1(123), 5-20. Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista123_S1A1ES.pdf
- Díaz Barriga, Ángel (1996). Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 1 (2), 408-423. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14000209.pdf>
- Díaz Barriga, Ángel (2006). Evaluación de la educación superior. Entre la compulsividad y el conformismo. En Todd, L. y Arredondo, V. *La educación que México necesita. Visión de expertos*. México: Centro de Altos Estudios e Investigación Pedagógica, pp. 43-58.

- Gil Antón, Manuel (2002). Amor de Ciudad Grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México. *Sociológica*, 17(49), 93-130. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3050/305026562005.pdf>
- Heras, Leticia (2005). La política de educación superior en México: Los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educere*, 9(29), pp. 207-215. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35602909.pdf>
- Ibarra Colado, Eduardo (2009). Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana: Valoración y debates. *Revista de la Educación Superior*, 38 (149), 173-182. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v38n149/v38n149a9.pdf>
- Ibarra Colado, Eduardo y Porter, Luis (2007). Costos de la evaluación en escenarios de continuidad: Lecciones mexicanas sobre las disputas con los mercaderes del templo del saber. *Espacio Abierto*, 16(1), 61-88. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/122/12216103.pdf>
- Ibarra Colado, Eduardo y Rondero, Norma (2008). Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos. En Bertussi, T. y González, G. (Coord.), *Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva, año 2005*, México: UPN/Miguel Ángel Porrúa, pp. 569-603.
- Patrón, Roger y Cisneros, Edith (2014). Los sistemas de estímulos académicos y la evaluación de la docencia: experiencia de dos universidades. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 85-95.
- Rondero, Norma (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Revista Sociológica*, 22 (65), 103-128. Recuperado de <http://www.revistasociologica.com.mx/pdf/6505.pdf>
- Silva, César (2007). Evaluación y burocracia: medir igual a los diferentes. *Revista de la Educación Superior*, 36 (143), 7-24. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v36n143/v36n143a1.pdf>

