

---

## La Universidad Autónoma de Nayarit en la sociedad del conocimiento: Retos del profesorado

Adolfo Javier Romero Garibay<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Unidad Académica de Medicina, Universidad Autónoma de Nayarit.

### Introducción

La transición entre el siglo XX y XXI se identifica por grandes cambios en el mundo de la economía, de la sociedad, de la política, de la guerra, de la salud, de la educación, del trabajo, del desarrollo de la ciencia y la tecnología, la globalización como modelo emergente impone y trasmite nuevos estilos de vida en el mundo globalizado, la competencia por los mercados mundiales, impone nuevos acuerdos entre las sociedades avanzadas y las sociedades no desarrolladas, la polarización en la distribución de la riqueza generada en el mundo crea una población mayor y progresivamente más pobre.

Nonaka (1991) sostiene que “en una economía donde lo único cierto es la incertidumbre, la única fuente segura para conseguir una ventaja competitiva duradera es el conocimiento”. Esto ha llevado a que las empresas desarrollen y sistematicen sus capacidades internas de generación de conocimiento y de aprendizaje, pues es la forma como pueden enfrentarse a las incertidumbres de los mercados y de las tecnologías, ya sea que desarrollen infraestructura para investigar, o que realicen alianzas estratégicas con instituciones investigadoras para producir el conocimiento necesario para su desarrollo.

La ciencia verdadera (Ziman, 2000), se aleja del formato académico establecido antaño, a partir de la década de los noventa, la forma en que se produce el conocimiento científico ha cambiado, dichos cambios se deben a factores externos como las presiones políticas, económicas e industriales que actúan cada vez con mayor fuerza sobre la comunidad científica y, a factores propios ya que la ciencia es un sistema dinámico que tiene que adaptarse socialmente a las tensiones acumuladas que se generan al interior de la ciencia como resultado del rápido progreso científico y tecnológico.

Es evidente que la globalización presenta sus mejores resultados en sectores básicos y dinámicos de la economía mundial como las telecomunicaciones, la informática, el comercio internacional y las finanzas, con la consiguiente repercusión en casi todas las actividades económicas. La manifestación más clara y con resultados más espectaculares es en el mundo de las tecnologías de las telecomunicaciones y de la información (TICs), donde los rápidos avances de la tecnología y la necesidad y avidez por estar mejor informados y comunicados lleva al mundo a vivir aparentemente sin fronteras.

El conocimiento se ha convertido en la fuerza más importante del desarrollo económico en el mundo. El contexto financiero de estadios de incertidumbre y crisis financieras recurrentes, han sido el escenario en el cual se han producido los avances científicos y tecnológicos; la velocidad de producción y obsolescencia del conocimiento es muy rápida (Stehr-Tilak, 2002). El concepto de economía basada en conocimiento (Cimoli, 2000), es el resultado del reconocimiento de que el conocimiento incorporado en los seres humanos (capital humano), y la tecnología, ha sido siempre central para el desarrollo económico.

El Informe Task Force on Higher Education and Society (2000) anota que “Las sociedades del conocimiento requieren gente con altos niveles de conocimiento y nuevos conjuntos de habilidades. La gente necesita tener calificaciones que los capaciten para una mayor independencia intelectual. Deben ser flexibles y ser capaces de continuar aprendiendo bien más allá de la tradicional etapa de la escolaridad”. De esta manera, las implicaciones para la sociedad del conocimiento y para los sistemas educativos en particular, son muy profundas.

---

En la época actual, es indiscutible el papel de las universidades en la formación y desarrollo del capital social y humano. La pertinencia social, cultural y con el mundo del trabajo, lograda por la Universidad en sus programas educativos, permite el regreso a la sociedad de individuos formados como profesionistas, médicos, enfermeras, administradores, contadores, entre otros, con formación humanística que ofrecen diversos servicios en beneficio de la colectividad. Este beneficio da lugar a una tasa de retorno social de la inversión pública (Psacharopoulos 2006). Individualmente, ha mayor grado académico, mayores posibilidades de movilidad social y más capacidad de las personas para mejorar sus condiciones de vida. Ha sido comprobado, en forma empírica (García de Fanelli, 2005), que la tasa de retorno privado de la inversión realizada en educación superior suele ser alta.

Una de las actividades sustantivas de la Universidad es la investigación y la producción del conocimiento científico y con ella, la formación de los investigadores científicos; sin embargo en el mundo globalizado las políticas de ciencia y tecnología han sido subordinadas a las nuevas condiciones de la economía y de las necesidades del mercado, lo que es reconocido por la UNESCO en 1998 en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI, al identificar la importancia que este nivel educativo tiene para el desarrollo sociocultural y económico de los países en el mundo, en razón de que la sociedad tiende más a fundarse en el conocimiento y cuyo progreso se obtiene mediante la investigación, misma que es responsabilidad de los sistemas de educación superior, quienes promueven y ejecutan los estudios de postgrado.

Ya antes, Clark (1998), argumenta que el concepto de Universidad Innovadora, es un esfuerzo voluntario en la construcción de la Institución que requiere tomar riesgos cuando se inician nuevas prácticas de las cuales se tiene duda de los resultados. Identifica cinco elementos, que constituyen un mínimo irreductible de la transformación de las universidades:

- una dirección central reforzada;
- una periferia de desarrollo extendida;
- la diversificación del financiamiento;

- un núcleo académico estimulado y
- una cultura innovadora integrada.

Estos cinco elementos, se convierten en el camino generalizado de un tipo de transformación universitaria, la cual se construye sobre la investigación e impulsa fuertemente a la institución a órbitas de ciencia y aprendizaje cada vez más competitivas.

### El nuevo paradigma del profesor

En el amplio panorama de la sociedad del conocimiento, definida así por Peter Druker en su libro la "Sociedad Postcapitalista" con la idea de generar una teoría económica que colocara al conocimiento en el centro de la producción de la riqueza, produciendo un cambio en la sociedad, donde el recurso básico es el saber y donde la voluntad de aplicar conocimiento para generar más conocimiento debe basarse en un gran esfuerzo de sistematización y organización; la educación se concibe como un proceso integral sin limitaciones temporales de edad, de nivel o de establecimiento escolar.

El acceso a la formación y a la creación se desarrolla a lo largo de la vida, puesto que la sociedad de la información ofrece nuevos horizontes a la educación. Las instituciones de nivel superior no deberán concebirse más en una perspectiva de educación terminal, ni restringir su misión educativa al otorgamiento de títulos y grados. Ellas están llamadas a desempeñar un papel estratégico para la actualización de los conocimientos de los hombres y mujeres, sea con propósitos de actualización profesional y técnica, o bien por el simple deseo de acceso a nuevos saberes. La educación superior deberá, así, incorporar el paradigma de la educación permanente, que implica dotar a los estudiantes de una disciplina intelectual bien cimentada para el autoaprendizaje en las diversas situaciones en que se encuentre.

La educación permanente plantea a la educación superior una nueva exigencia de mayor magnitud que la formación básica, pues para desempeñarse con éxito en el tipo de sociedad en la cual se está desarrollando, necesitará cambiar sus concepciones y paradigmas de trabajo en materia de enseñanza y de aprendizaje. Al mismo tiempo,

---

deberá buscar nuevos socios y nuevas alianzas y trabajar de manera proactiva en un ambiente reticulado y pluralista, lo cual requerirá de cambios estructurales y funcionales profundos.

La aparición de nuevos campos de conocimiento y de la tecnología, el uso global de la informática y la telemática, las crisis de las profesiones tradicionales, aunado al surgimiento de nuevas profesiones con creciente demanda es parte de los nuevos escenarios en la sociedad. La innovación tecnológica y el papel preponderante del conocimiento han generado nuevas formas de ejercicio de las profesiones; nuevas formas de generar conocimientos científico-técnicos y un creciente consenso al tratamiento de temas humanistas fundamentales tales como la protección ambiental, los derechos humanos, los derechos de los niños y la equidad de género, entre otros, que conforman el nuevo paradigma que la Universidad debe de atender.<sup>1</sup>

En este contexto, la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), inicia en el año 2002 un proceso de Reforma, que le permite realizar una transformación profunda del quehacer académico e institucional, mejorar la calidad y pertinencia de los programas educativos del nivel superior y media superior, producir conocimiento científico con el fin de coadyuvar a construir una sociedad más justa y mejor educada.

El nuevo modelo académico que se implanta, cumple las políticas de desarrollo universitario del gobierno federal, que entre otras se basa en la consolidación y fortalecimiento de los Cuerpos Académicos potenciales y existentes, en los que cada uno de los profesores deberá contar con un perfil mínimo o deseable de posgrado y se ocupará de las funciones sustantivas en un esquema diversificado, cultivando Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento pertinentes, prioritarias, socialmente consensuadas, a partir de las cuales surjan los programas académicos de formación de profesionales con competencias que les doten de un perfil de egreso polivalente y de autoformación, que habrá de incrementar su posibilidad de desarrollo de habilidades, permanencia, inserción en el mercado laboral e impacto social.

En este modelo, cambia el rol del docente, con relación a la actividad que debe desarrollar en los diferentes escenarios de aprendizaje, y pasa de una didáctica tradicional, bancaria, a ser un facilitador en el proceso estudiantil de construcción de su propio conocimiento, el nuevo rol del docente universitario ayuda en la construcción de un sistema académico flexible, por créditos, multi y transdisciplinar, centra su actividad en el estudiante, facilitándole el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en un marco colectivo de discusión, generación y aplicación del conocimiento.

El profesorado debe resolver su problemática para integrarse al nuevo paradigma que le plantea la educación superior, dejar de ser la fuente del conocimiento para transformarse en el guía, facilitador, tutor, orientador, gestor de conocimiento para el estudiante, pues él es ahora el constructor de su propio aprendizaje.

Además debe aprender a usar las nuevas tecnologías de información y comunicación en la preparación de los escenarios de aprendizaje reales o virtuales, debe hacer de la investigación una actividad cotidiana a través del cuerpo académico de su respectiva disciplina científica.

El profesor requiere para lograr las nuevas competencias que se le solicitan, un programa de capacitación relacionada con las nuevas funciones académicas y necesita de una nueva forma de organización colegiada para realizar la gestión académica.

Para poder afrontar la formación y capacitación del profesorado, el gobierno federal implementa programas de apoyo y estímulo económico para el profesorado de educación superior. Estas prestaciones económicas son un beneficio económico independiente del sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia no están sujetas a negociaciones sindicales ni por otra autoridad de gobierno.

El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEPE) está dirigido a elevar permanentemente el nivel de habilitación del docente, con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior,

busca el mejoramiento de la calidad de la educación superior a través del impulso permanente de los procesos de formación, dedicación y desempeño de los profesores integrados en los cuerpos académicos de las instituciones.

Para lograr su objetivo, otorga:

becas nacionales y en el extranjero a profesores de carrera de las universidades públicas.

Apoyo a la contratación de nuevos profesores de tiempo completo que ostenten el grado académico de maestría o de doctorado (preferentemente) y la reincorporación de ex becarios PROMEP.

Reconocimiento con el Perfil Deseable a profesores que cumplen, con eficacia y equilibrio sus funciones de profesor de tiempo completo, como atender la generación y aplicación del conocimiento, ejercer la docencia y participar en actividades de tutorías y gestión académica.

Apoyo al fortalecimiento de Cuerpos Académicos, la integración de redes temáticas de colaboración de Cuerpos Académicos, incluyendo el apoyo para gastos de publicación y becas post-doctorales.<sup>23</sup>

El PROMEP ha otorgado desde sus inicios en 1996 hasta septiembre del 2010, 7,390 becas (5,063 nacionales y 2,327 para el extranjero) a profesores de carrera de las Universidades Públicas estatales, la eficiencia de obtención de grado es del 71.68%. Ha otorgado en el periodo señalado antes, 11,968 nuevas plazas docentes a Universidades Públicas estatales, para la contratación de PTC con estudios de maestría y doctorado entre otros.

Impacto del PROMEP en las universidades públicas		
	1996	2010
# Plazas docentes	14, 270	30, 043
# Docentes Doctorados	1,242	10, 065
# Docentes con especialidad o maestría	3, 853	15, 495
PTC en SNI	853	6, 234

Fuente: PROMEP. Reglas de Operación 2011.<sup>23</sup>

Cuando el profesor es Reconocido con el Perfil Deseable por PROMEP, recibe una cantidad de \$ 30, 000.00 para compra de equipo, mobiliario, insumos, en apoyo a la docencia y la investigación.

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), está orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que, a su vez, cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación institucional. El programa tiene como propósito reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje y estimular a aquellos profesores cuya labor docente sea destacada.

El estímulo se clasifica por nivel y se determina con base a la puntuación alcanzada conforme a los siguientes criterios<sup>24</sup>

Criterios	Puntaje máximo	Porcentaje
Calidad	600	60%
Dedicación	250	25%
Permanencia	150	15%

Fuente: PEDPD Convocatoria 2011-2012.<sup>27</sup>

Con base en el puntaje alcanzado, el profesor tiene un estímulo por puntuación de calidad (que puede estar entre 181 hasta 600), otro por su puntuación global (entre 301 y 1000), el nivel que se otorga será el mínimo de los dos.

Puntuación general	Puntaje mínimo Calidad	Nivel	Número de SMM*
301-400	181-240	I	1
401-500	241-300	II	2
501-600	301-360	III	3
601-700	361-420	IV	4
701-800	421-480	V	5
801-850	481-510	VI	7
851-900	511-540	VII	9
901-950	541-570	VIII	11
951-1000	571-600	IX	14

Fuente: PEDPD Convocatoria 2011-2012.<sup>27</sup> \*SMM: Salario Mínimo Mensual.

---

El Monto ejercido por la UAN en los cinco años recientes en este programa es de \$ 114'482, 719.51 M/N<sup>25</sup>, sin embargo no ha sido posible documentar su distribución por profesor y por nivel, porque hasta ahora esa información no es del dominio público en la UAN.

Para planear, organizar y dirigir la Reforma se diseña y construye un nuevo modelo de Gestión Académica. Los Nuevos Órganos de Gestión Académica (NOGA) constituyen la columna vertebral de la Reforma de la Universidad Autónoma de Nayarit. Por su naturaleza tienen la función de delinear y operativizar al conjunto de funciones sustantivas de la misma, a saber, la docencia, la generación y aplicación del conocimiento y la difusión de la cultura. De allí la importancia que reviste el que los NOGA ordenen de manera clara y coherente el conjunto de actividades en que los académicos de la Universidad están cotidianamente involucrados. De la misma manera, los NOGA constituyen la plataforma de lanzamiento para que la Universidad pueda liberar las energías académicas que permitirán el desarrollo de cuerpos académicos pertinentes a las necesidades del desarrollo de nuestro país, así como de una cultura científica universal y popular.<sup>1</sup>

El cuerpo académico constituye la célula fundamental del modelo académico pretendido y es su agrupación en Áreas del Conocimiento lo que hace posible que las actividades sustantivas se realicen de manera integral, propiciando el trabajo cooperativo con la finalidad de diseñar y llevar a efecto los programas docentes y los proyectos de generación y aplicación del conocimiento derivados de las líneas de desarrollo académico institucionales. De esta forma, los cuerpos académicos soportan a los programas académicos dentro de un Área determinada, lo que define una estructura organizacional integrada por cuerpos académicos, programas académicos y áreas del conocimiento.

El Sindicato de Personal Académico se incorpora al nuevo modelo de gestión académico- administrativo, institucionalizando el nuevo perfil docente del profesor universitario, integrando en el Contrato Colectivo de Trabajo, las cuatro funciones que debe realizar el docente en la universidad, las cuales son: docencia, investigación, extensión y tutorio.<sup>2</sup>

El crecimiento y desarrollo académico del profesorado universitario de educación superior ha sido notorio en los últimos diez años, los datos estadísticos registrados muestran el impacto positivo que se ha tenido ya que en el año 2001, sólo dos profesores investigadores pertenecían al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y solo 32 profesores tenían reconocimiento del Programa de Estimulo del profesorado (PROMEP).

Actualmente la UAN, tiene un total 683 profesores de tiempo completo (PTC), en sus programas académicos, de los cuales 507 (74.23%) tienen posgrado; de estos docentes, 100 (15%) son Doctores en Ciencias de los cuales 36 tienen reconocimiento por el SNI. El total de los profesores se encuentran organizados en 59 cuerpos académicos, reconocidos por PROMEP y trabajan en 88 líneas de generación de conocimiento y desarrollan actualmente 224 proyectos de investigación.

El número de profesores (PTC) que reciben en estímulo del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) en la universidad nayarita es de 209; y los que reciben, becas de estímulos al desempeño docente es desconocido porque no existe información oficial al respecto publicada por la Universidad.<sup>3</sup>



Relación de Cuerpos Académicos de la UAN registrados ante la SEP en PROMEP				
Área	Salud	Económico administrativas	Biológico agropecuarias	Sociales y Humanidades
# Cuerpos Académicos	12	13	15	11
En Formación	12	13	11	10
En Consolidación	0	0	4	1
# docentes	64	56	78	48
Grado Académico	D(11), M(48) E(4), L(1)	D(9), M(40) E(0), L(6)	D(39), M(39)	D(17), M(23) E(0), L(8)
Programas apoyados	Medicina(2) QFB (2) Odontología(4) Enfermería(4)	Turismo(3) Economía(5) Admón. y Contaduría (5).	QFB(5),MVZ(5) Agronomía(5) Pesquera(5) Biología(5)	Ciencias: Políticas, Educación, Comunicación. Turismo Economía Derecho Psicología,

Fuente: Secretaria de Postgrado de la UAN, 2010.

De acuerdo con lo que Clark (1998) señala, uno de los ejes innovadores para la construcción de la Universidad de la Sociedad del Conocimiento es el tener un núcleo académico estimulado que implique en el cambio emprendedor a centros, departamentos, servicios, persona etc.; en definitiva al conjunto de la organización. En la publicación de Sustaining chance in universities, del 2004, enriquece el concepto al redefinirlo como “un corazón académico estimulado”, basado en el conocimiento de la necesidad de unos departamentos potentes que atraigan a profesores, estudiantes y recursos que impulsen y prestigien a la institución. Junto a este tipo de departamentos pueden convivir otros con menos facilidad para su conversión en “emprendedores”, por lo que habrá de prestarse atención a la distribución de los beneficios generados como incentivo de cambio institucional.<sup>4</sup>

El rol desempeñado por los docentes, es un elemento clave para la universidad, evaluar su actividad se justifica por una de las finalidades propias de la evaluación, la ori-

entada al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la retroalimentación proporcionada a los docentes y sus repercusiones en los programas de actualización permanente. La evaluación de la efectividad de la docencia es un aspecto que se considera fundamental en las instituciones de educación superior y determinar la calidad con la que se efectúan diversas funciones docentes es esencial para realizar una variedad de recomendaciones y decisiones académicas y administrativas. También proporcionan retroalimentación al profesor, lo que puede tener influencia directa en su autoimagen y satisfacción profesional y personal.<sup>5</sup>

La evaluación del desempeño humano en las organizaciones nace con el propio proceso del trabajo, la atención prestada al inicio a las máquinas como medio de aumentar la productividad de la empresa, sustentada en el enfoque clásico de la administración, cambia con el surgimiento de la “escuela de las relaciones humanas”, pasando al hombre la atención para los procesos de mejora.

---

Surgen desde entonces una serie de cuestionamientos cuyas respuestas son fundamentales para el desarrollo posterior del cuadro de conocimientos teórico práctico de la evaluación del desempeño humano en las organizaciones.

¿Qué motiva al humano a trabajar?, ¿que mueve su energía para ser productivo?, ¿cómo medir las potencialidades y desarrollarlas a través del trabajo?, ¿cómo medir su gusto por la tarea que realiza?

Diferentes autores en diferentes épocas han tratado de encontrar respuestas a estas y otras preguntas, surgiendo varias teorías que tratan de explicar este fenómeno.

Según María Antonieta Meza, la evaluación del desempeño consiste en la identificación y medición de los objetivos del trabajo a realizar que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones.<sup>6</sup>

Idalberto Chiavenato asegura que “la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y de su potencial de desarrollo. La evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona”.<sup>7</sup>

La evaluación del desempeño docente es un tema actual, en la Web aparecen más de 6 310 artículos en español y 17 100 artículos en inglés relacionados con el tema en el periodo de 2005 al 2011, en Pakistán en los últimos diez años investigadores como Shahzad 2010, Ramay y Bashir 2008, identifican que los buenos maestros son esenciales en el sistema educativo e investigan ¿en qué medida impacta en la educación que se imparte, cabe mencionar que hasta el momento ninguna universidad de Pakistán se encuentra entre las mejores del mundo.<sup>19</sup>

El proyecto EUERЕК, es un proyecto de la comunidad europea que estudia el trabajo interno de las universidades y como los mecanismos nacionales de planificación y financiación pueden influir sobre estos procesos. La mercantilización de la educación superior se relaciona con el número de estudiantes matriculados y el número de inves-

tigaciones producidas, mismas en donde el eje facilitador del aprendizaje y de la investigación es el docente.<sup>20</sup>

En la India, JBG Tilak, informa los resultados de su investigación donde relaciona que la inversión en educación superior desempeña un papel significativo en el desarrollo, a) reduce significativamente la pobreza, b) mejora los ingresos de las personas y contribuye al desarrollo económico, c) reduce significativamente la mortalidad infantil y aumenta la esperanza de vida, destaca el papel de los docentes como guías del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En Latinoamérica, Alejandra Schultmeyer<sup>22</sup>, presenta un estudio realizado en trece países de América Latina donde señala que para lograr un proceso de profesionalización creciente y sostenido de los docentes, la evaluación de su desempeño puede contribuir de manera decisiva, sobre todo si se centra en su desarrollo profesional.

En la UAN, se desconoce información acerca de la percepción del docente, con relación a diferentes aspectos de su incorporación en los diferentes programas de estímulo al profesorado, permea en la comunidad docente la desconfianza con relación a no ser bien evaluado por las comisiones respectivas y por ende ser rechazado o no ser bien ubicado en los diferentes niveles de ubicación, sobre todo en el programa de Becas de estímulo al desempeño del personal docente, existe un grado de no conformidades que no es satisfecho por las comisiones de evaluación respectivas, este conocimiento empírico genera mucha inquietud y muchas preguntas al respecto, sin embargo desconocemos también si dichos programas de estímulo logran mejorar las condiciones de vida personal de los docentes cuyas respuestas debemos conocer, e investigar:

¿Cómo Impactan los Programas de Estimulo al Profesorado en el Desarrollo del docente en la Universidad Autónoma de Nayarit?

¿Cuáles son los resultados de los programas de estímulo al profesor a partir de su propia mejoría personal?

¿Cuáles han sido los resultados en la gestión del conocimiento, en la realización de investigación, de la publi-

---

cación de artículos científicos, de su participación en congresos, órganos colegiados de toma de decisiones, entre otros?

Una de las ventajas de los sistemas de evaluación es el uso de los resultados, la información que aporta sirve para la mejor toma de decisiones administrativas que mejoren la asignación de recursos, mejoren los procedimientos, beneficie al mayor número y de la mejor manera posible de los sujetos a quienes se dirige el estímulo, la motivación hacia el trabajo mejora en la medida que el profesor establece un plan de carrera y de vida con la empresa que lo contrata.

Investigar y conocer la percepción de los usuarios beneficiados con los programa de estímulos, es importante

porque nos permite evaluar si estos programas están cumpliendo con sus objetivos de mejorar al docente en el aspecto personal y disciplinar, lo que impactaría en el trabajo académico que desarrolla; el plus competitivo y productivo exigido, marca una diferencia significativa con aquellos docentes que no participan del programa de estímulos.

Si no es así, identificaremos el porqué del incumplimiento de los programas, ya que de acuerdo al modelo de Clark (1998, 2004), el profesorado como facilitador del aprendizaje del estudiante y gestor del conocimiento académico debe ser el eje del cambio cualitativo que atraiga a los estudiantes y los recursos que impulsen y prestigien a la institución.

#### Bibliografía

- Castellón Fonseca J, Documento Rector de la Reforma Académica de la Universidad Autónoma de Nayarit. México 2002.
- SPAUAN. Contrato Colectivo de Trabajo. 2002-2004. UAN. Nayarit.
- López Juan. (2011) *Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Nayarit 2010-2016*.
- Clark, Burton R Sustaining chance in universities, continuities in case studies and concepts. London: Society for research into higher education. Maidenhead: Open University Press, 2004, ISBN 0335215904.
- Rueda Beltrán Mario. *La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de México. Revista Iberoamericana de Evaluación educativa 2008, volumen 1, # 3.*
- Mesa Espinoza María Antonieta *et al. La evaluación del desempeño. Folletos gerenciales. Año IV, N° 6, 2000.* Ministerio de Educación Superior, Brasil. p 40.
- Chiavenato, I. *Administración de recursos humanos*. Mac Graw-Hill, México, 1988, p.300
- Soriano de Castro, Edith. *Formación de Capital Humano y Tendencias internacionales y locales en el financiamiento de la educación superior. El caso argentino. Facultad de ciencias económicas y de la administración. Universidad Adventista del Plata.*
- Preciado Cortés Florentina, Gómez Nashiki Antonio, Kral Karla. Ser y quehacer docente en la última década. Un estudio cualitativo de impacto de las políticas de formación en el profesorado. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, X-XII, año 2008/vol. 13, # 039. pp. 1139 -1163.
- Esquivel Estrada Noé, Parent Jacquemin Juan, Guerra González María. *El profesor universitario*. Universidad Autónoma del Estado de México. 1998.

- 
- Noro Jorge Eduardo. (2004). Formación de formadores ¿docentes funcionales al sistema o intelectuales críticos y transformadores?, <http://contexto-educativo.com.ar/2004/2/nota-o6.htm>,
- UNESCO, (1998), Conferencia Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI, visión y acción. <http://unesdoc.unesco.org/imagenes>,
- Tünnerman Bernheim, de Souza Chaui Merilena, UNESCO, (2003), Forum Occasional Paper Series Paper # 4/S: Desafios de la Universidad en la Sociedad del Conocimiento, cinco años después de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior. Consultado (5 de mayo 2011). <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001344//134422so.pdf>
- Campos Enríquez Rafael. (1989). La educación superior en México y su relación con la orientación: propuesta de una política de orientación. Universidad Autónoma de Puebla, ANUIES. Consultado (28 abril 2011), [http://www.anui.es.mx/servicios/p\\_anui/es/publicaciones/revsup/res070/txt7.htm](http://www.anui.es.mx/servicios/p_anui/es/publicaciones/revsup/res070/txt7.htm),
- Casas Miguel, (2005). Nueva Universidad ante la Sociedad del conocimiento, Revista de Universidad y sociedad del conocimiento, vol2, N° 2/ Noviembre. ISSN 1698-580X. Consultado (11 mayo 2011). <http://www.uoc.edu/rusc/2/2/dt/esp/casas.pdf>,
- Bozu Zoia. (2005). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. Revista de formación e innovación educativa universitaria, vol. 2 N° 2, 87-97 Consultado (12 de Mayo de 2011), [http://webs.uvigo.es/refiedu/Refiedu/Vol2\\_2/arti\\_2\\_2\\_4.pdf](http://webs.uvigo.es/refiedu/Refiedu/Vol2_2/arti_2_2_4.pdf)
- La gestión del conocimiento y la universidad del futuro.* <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/vol27n1/art%202.pdf>,
- Lupiañez Francisco. (2005). *Reseña de "Sustaining Change in universities. Continuities in case studies and concepts"* de Burton R Clark, Revista de Universidad y sociedad del conocimiento, vol.2 núm. 1, pp1-4 (Consultado 20 de Mayo del 2011), <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/780/78017141013.pdf>,
- Qaisar. 2011, *Efectos de las prácticas de recursos humanos en el desempeño de los profesores universitarios (Un estudio sobre las universidades privadas de Pakistán)*, <http://www.articlesbase.com/human-resources-of-hr-practices-on-performance-of-university-teachers-a-survey-on-pakistani-private-universities-4074709.html>,
- Weik Marek, 2007. *Proyecto EUEREK*, Universidad Adam Mickiewicz, Polonia. [www.euerek.info](http://www.euerek.info),
- JBG Tilak, Postelementary education, poverty and development in India y role of post basic education in alleviation of poverty and development. University of Edinburgh. [www.cas.ed.ac.uk/research/projest.html#pubs](http://www.cas.ed.ac.uk/research/projest.html#pubs).
- Schulmeyer Alejandra, 2002. *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina*. Laboratorio Latinoamericano de evaluación de la calidad de la educación- UNESCO/OREALC,.
- SEP, 2011. *Programa de Mejoramiento del Profesorado*. Presentación. D.F. 2011. <http://promep.sep.gob.mx/presentación.html>,

- 
- 
- SEMS, SEP. Programa de estímulos al desempeño del personal docente. 2011.<http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/estimulos>,
- SES, SEP, Programa de estímulos al desempeño del personal docente, 2010-2011. [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dges/dfi/Subsidio\\_Federal\\_2010.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dges/dfi/Subsidio_Federal_2010.htm),
- CEDDI, UAN. Convocatoria Programa de estímulos al desempeño del personal docente 2011-2012. <http://www.ceddi.uan.mx/w2/>,
- González Byron 2004. Escalas de medición en estadística, Facultad de Agronomía, Universidad de San Carlos, Guatemala. <http://www.byrong.tk>,

Datos del Autor

M. C. Adolfo Javier Romero Garibay  
Profesor de la Unidad Académica de Medicina,  
Universidad Autónoma de Nayarit.  
E-mail: [ajeg@gmail.com](mailto:ajeg@gmail.com)