

ARTÍCULO

Intrínquilis del estímulo económico al profesor universitario y actos no éticos asociados

The issue with economic stimulus for university faculty and associated unethical acts

ROSALÍA SUSANA LASTRA BARRIOS*, OSCAR JORGE COMAS RODRÍGUEZ**, SUHAIL MONTAÑO SÁNCHEZ***

*Universidad de Guanajuato

**Universidad Autónoma Metropolitana

***Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Correo electrónico: lastra@ugto.mx

Recibido el 17 de enero de 2025; Aprobado el 21 de abril de 2026

RESUMEN.

En México, el progresivo sometimiento del profesorado a tener que transitar de una identidad esencialmente docente y autónoma, a otra, multifuncional, atraída por actividades no siempre dominadas pero puntuadas por organismos evaluadores externos centralizados, ha desatado un contexto de competencia incluyente de comportamientos no éticos; se apilan puntos haciendo lo que bien venga para intercambiar por dinero, prestigio y vigencia laboral. Se cuestiona ¿qué causas instituyentes y efectos psico-sociales universitarios implica la política de evaluación externa-estímulo económico federal? Con enfoque fenomenológico y análisis documental, se captan hechos que develan

la fragmentación gremial generada al articular la conducta a una identidad neoliberal inoportuna. Se concluye lo necesario de sanear el proceso.

PALABRAS CLAVE: Profesor de universidad; Economía de la educación; Comportamiento; Evaluación del docente; Corrupción

ABSTRACT. In Mexico the progressive subordination that faculty have had to undergo from an essentially autonomous and teaching identity to one that is multifunctional and is attracted by activities that are not always understood by evaluating agencies but are assessed by centralized external entities gives rise to a scenario of competition involving unethical behaviors. Actors pile up points by doing whatever they can to gain prestige, promotions and seniority in exchange for money. Here we pose the question of the institutional and psycho-social effects on academia that are caused by this policy of federal outside evaluation-economic stimulus is posed. By using a phenomenological approach and documentary analysis we reveal facts that highlight the professional fragmentation generated by articulating behavior in an inopportune neoliberal identity. We conclude by indicating the steps needed to rectify this process.

KEYWORDS: University faculty; The economics of education; Behavior; Faculty evaluation; Corruption

ANTECEDENTES

Antes de los años 80, los profesores universitarios de tiempo completo en México eran evaluados solo cuando solicitaban al Departamento de Recursos Humanos la recategorización. Los bajos salarios urgían a buscar otras fuentes de ingreso, al ser mal visto solicitar pagos por las actividades adicionales a la docencia o al prestar servicios directos al sector público o privado. El ambiente era desolador, pero el desfogue de la vocación docente lo remediaba; la investigación científica era poco practicada y su asignación servía usualmente de refugio temporal a quienes incurrían en problemas con los estudiantes. El cambio radical vino con los programas de estímulo económico (PEE) federales, al grado de que lo antes mal visto se convirtió en lo necesario.

Al preguntar ¿evaluación para qué?, la respuesta dista de ser obvia. Los partidarios reviran sin dudar que para la “mejora continua”, pero nótese que en este caso se crearon solo para justificar la distribución objetiva de recursos temporales, recargándose en discursos de distinguir al profesor “de calidad”, cuya definición devino en ambigüedades, pero con el acierto de apoyar la reducción de las contrataciones de personal sin vocación.

Las Universidades Públicas (UP) contaban con autonomía de gobierno que les pertrechaba de intervenciones indeseadas, pero los PEE, creados por decreto o acuerdo presidencial -no por la base académica, sino notables invitados, sin consulta a los expertos en evaluación de desempeños ni a los destinatarios, si acaso en votación de Consejo Universitario-. Iniciaron la resignificación sin modificar la estructura formal ni de la Ley Orgánica universitaria, siendo facultativos oficialmente; la obediencia fue infiltrándose a través de la creación de coordinaciones cuya misión era impulsar la asimilación de reglas, con lo que las autoridades universitarias claudicaron a la conducción y a la valoración de actividades, siendo domeñadas a rendir cuentas ante la Auditoría Superior de la Federación.

Los PEE aludidos son: por un lado, de la Secretaría de Educación Pública, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP, antes PROMEP) y el Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), promoviendo el perfil multifuncional y, por el otro, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, ahora CONAHCYT), creando el Sistema Nacional de Investigadores (SNI)¹. Aunque con distintas estructuras y sin coordinación entre ellos, para la presente reflexión, pueden abordarse simultáneamente al poseer igual base institucional.

La oleada neoliberal mundial pudo ser contenida desde la Presidencia, pero ocurrió lo contrario. Otros frenos pudieron ser los rectores y demás autoridades universitarias, pero tanto no fue que los PEE terminaron convirtiéndose en una máquina que no se detiene a pesar de los problemas estructurales, las trampas semánticas y de interpretación. Uno, toral, es que los PEE no se planearon para el largo plazo, lo cual explica que el apilamiento de puntos puede estancarse según la capacidad para formarse como profesor multifuncional, pudiendo creerse que es más valioso y posible desarrollar equilibradamente las habilidades no dominantes, dejando indeterminado si a costa de subdesarrollar la(s) dominante(s) o un poco de todas, sin distingo del área disciplinar, o de la ambición por alcanzar mayores niveles de beca, en competencias *all around*, en que profesores y funcionarios compiten en una misma pista.

Siguiendo un orden organizacional, los supuestos básicos inferidos del proceder de los PEE son cuatro:

1. Sobre la estructura de la labor. Se asume como ideal orientar hacia la multifunción con competitividad global.

¹ Actual Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti) y SNII (investigadores e investigadoras).

2. Sobre la estructura para evaluar la labor. Se asume que la democracia de pares evaluadores centralizados garantiza objetividad para justipreciar el trabajo merecedor de recompensas.
3. Sobre los procesos de medición. Se asume que las tablas de puntajes, obtenidas por democracia de pares disciplinares y sancionadas por el sector público, garantizan equidad distributiva.
4. Sobre el tipo de estímulo. Se asume que el dinero es eficaz para estimular el intelecto y afianzar los comportamientos “deseados”.

IDENTIDAD DEL PROFESOR/ACADÉMICO

La ambigüedad inicia desde lo que cada uno entiende por “profesor/académico”. El consenso mínimo refiere como profesor al protagonista activo del conocimiento, guía del proceso enseñanza-aprendizaje. Cualquier añadido desata discusiones, iniciadas con la obligatoriedad de la función de investigación y, adicionada en la actualidad con la divulgación extra-áulica, tutor, guía de aprendices de investigador, promotor-ejecutor de proyectos empresariales, todo esto asociado a la figura de académico.

Acto seguido, la transformación productivista con la introducción de su lenguaje, prohija contrasentidos. Todo perfil al natural tiene potencial contributivo, pero no todos son valorados por los PEE; así como existen excelentes docentes sin vocación para la investigación científica, hay investigadores sin vocación para el trabajo en el aula y, otros, que dominan ambas, son tutores desastrosos, no obstante lo cual, todos tienen que hacer de todo, no habiendo posibilidad de especializarse ni temporalmente en alguna función, sea por circunstancias como la edad o la altura de la trayectoria, restando además grados de libertad a la forma en que cada directivo organiza a su personal. Esto recarga de “pareceres”, más la falta de pruebas fehacientes de que la labor así timoneada tributa resultados siempre genuinos, se abarrota de polisemias y mitos que complejizan el entendimiento de los términos de referencia de la identidad académica, condenándola a enfrentar tensiones, desde económicas a emocionales, no siempre asociadas a retos intelectuales.

Cabe meditar: ¿se cuenta con pruebas fehacientes de que son las porciones de dinero las que estimulan el conocimiento de mayor valía social?, ¿es investigador de “calidad” el que se especializa al grado de saber todo de casi nada o el interdisciplinario, con grandes panorámicas de difícil sutura? ¿es sostenible la existencia de perfiles estándares ideales? y, de ser afirmativo, ¿lo son para todas las UP?, ¿se acerca más al tipo SNI, PROMEP o Beca al Desempeño? y ¿estos tres pueden ser satisfechos sin decaer en prácticas cuestionables?

A los universitarios se suele atribuir valores superiores, pero su vulnerabilidad actual deviene de presiones derivadas en buena medida de la adopción del isomorfismo de los PEE, que les convierte en infiltradores de las contradicciones implícitas en las lógicas de su

Patrón Institucional híbrido, integrado por capitalismo, estado burocrático y democracia (Friedland y Alford, 2001). Tal andamiaje ha resultado convincente para ganar legitimidad externa respecto a que la eficiencia autoridades/profesores aumenta, pero con serias protestas internas desde el inicio (Ibarra, E., 2000), ignoradas y acalladas por los intereses que el tipo de estímulo genera y las mediciones por indicadores cuantitativos generales, que justifican asignaciones presupuestales eclipsantes de los efectos cualitativos.

La competencia atraída hacia las actividades mejor puntuadas, pertrechada en la razón que puedan tener quienes las asignan, deja al profesor limitado en su juicio para alinear sus fortalezas y apresurado para sedimentar, madurar e impartir el conocimiento en el aula, poco valorada. Los desafíos aumentan con la falta de consenso en nociones de referencia tales como:

- Ajuste factual de la autonomía universitaria. Aunque dependientes del subsidio, las UP fueron creadas con gobierno autónomo en respeto a la imparcialidad requerida por el desarrollo del conocimiento y no rendirse ante intereses o poderes particulares. Sin embargo, el ajuste en los grados de autonomía es factual si se define como la práctica cotidiana en que se integran las características instituyentes invariantes en un amplio lapso, logrando resistir los impactos externos de cambio en su identidad y la de sus integrantes. Los hechos conducen a especular si con los PEE es posible salvaguardar la capacidad crítica en las UP, en particular ante dudas sobre su acoplamiento a las demandas del mercado laboral y de bienes, no así, por ejemplo, a los designios de las casas editoriales (San Fabián, J., 2020); la amenaza a la continuación de las UP “químicamente puras”, remite a expresiones de funcionarios declarando que ya caducó o es innecesaria, un mito romántico (Muñoz, H., 2011). Lo patente es que el gremio se divide entre quienes notan o no que la injerencia de los PEE perturba la autonomía al mermar el potencial de cada UP para combinar los diversos talentos que cada profesor puede desarrollar con su particular configuración vocacional.
- Competitividad productivista como principio de acción. Aunque ésta es consustancial al humano, más en ámbitos capitalistas, desata discrepancias según el propósito con el que se aloja. Al no ser ya sólo una forma de relación al interior de ciertos grupos, momentos y circunstancias, sino “la” pauta imperativa del ideal de éxito, en este caso también opera como inhibidor para concebir otro tipo de relaciones, más adecuadas, justificándola en el dogma económico según el cual sólo con la competencia se logra eficiencia y buena calidad. (Pérez-Rocha, M., 2011).

La naturaleza creativa de este desempeño, determinante de su orden apreciativo (por observación subjetiva), se diluye ante la interposición del lenguaje productivista porque filtra los valores propios del ámbito económico, confundiendo la relación centrada en alcanzar resultados epistémicos por número de “productos” y “calidad”, trocando el

acento humanista de la labor por una relación fabril, en que al colega se le ve como contendiente a pesar de que el mayor efecto académico se logra con el opuesto, la magnánima cooperación hacia la “trascendencia” y la “contribución”. La confusión alienta incluso ideas de que se va hacia la empresarización.

REGLAS QUE DEVIENEN EN ACTOS CORRUPTOS

Los resultados de los PEE precisan del contraste entre logros y cortapisas. Entre los primeros se cuenta la remoción de actitudes conformistas por los bajos salarios, impulso a la profesionalización, mayores grados académicos, prácticas de actualización permanente, departir el conocimiento más allá del aula, tener presencia frecuente en congresos especializados y en medios impresos nacionales e internacionales.

La inconveniencia de que en el largo plazo la identidad del profesor se ha complejizado es que se prueba la hipótesis de que a mayor desajuste de perspectivas, mayor potencial de inconformidades o impulso a cometer comportamientos proclives a la simulación (Zucker, L., 2001) y el consecuente costo social de desatar comportamientos corruptos (Amador, *et al.*, 2012 y Aluja, M. y Birke, A., 2004), entendidos como falta de integridad o prácticas deshonestas que vulneran la ética por acción deliberada con el fin de alcanzar beneficios económicos extraordinarios, de prestigio y similares, en menoscabo de los valores de responsabilidad, integridad, compromiso y trascendencia por probidad. En el intento por contribuir al entendimiento del fenómeno, a continuación, se reseñan comportamientos no éticos (Hirsch, A., 2012) identificados por sus lógicas en colisión.

Cortapisas sobre la estructura del desempeño

Las estructuras de los PEE premian perfiles selectos, no siendo natural que un profesor tenga habilidad para desarrollar todas las actividades, sino fortalezas y debilidades distintas. La crisis sobreviene con infravaloraciones como de quienes se dedican en esencia a la docencia, por lo que incluso se llegó a proponer la creación de un Sistema Nacional de Profesores. Ello se agrava porque también coexiste la naturaleza de ambicionar encuadrar en todos, por lo cual el perfil multifuncional opera como acicate que fuerza a algunos a emprender luchas frenéticas entre colegas, con el costo del deterioro en el nivel subjetivo de vida para lograrlo contra el beneficio colectivo de poder elegir sólo el más apegado al propio perfil.

El tránsito de la unifunción a la multifunción tiene lógica, pero, en perspectiva real, tal senda implica inconveniencias y obstáculos. Incitar a todos a participar en las

contendidas bajo el supuesto de que cada uno “puede” y “quiere” desarrollarla, da cabida a ingeniar caminos en la medida de las necesidades materiales o de los intereses personales, calculando cuánto es lo mínimo necesario a hacer de cada actividad, en qué nivel, cuantos tesis o tutorados, en vez de intentar abrir brechas de conocimiento, lo cual no puntúa, y cuestionando escasamente cuál es la conexión ética para lograrlo. Algunas circunstancias determinantes son:

- Persistencia de diseños de convocatorias a nuevas plazas con perfil prefabricado para destinatarios no siempre idóneos que, una vez en el desempeño, malaborean para sostenerse.
- Los convencidos en que la vocación se posee o no (no es inducible) y persisten en seguir su llamado, llegan a evitar pagar el precio de no acceder a los estímulos y ser juzgados de tener pobres resultados, frustrados al ser ignorados, acogidos bajo alguna coalición organizada para multiplicar productos dividiendo tareas, pero dando crédito a todos (consabido “yo te cito y tú me citas” haciendo parecer que los 2 hicieron 2).
- Al no exigirse la demostración estricta de habilitación especial en cada actividad, asumiéndose que tener una licenciatura o postgrado dota en automático de poseer todas las destrezas, se ha terminado por igualar, por ejemplo, a quienes imparten docencia de buena o de mala “calidad” o a quienes publican endosados por asociación con algún reconocido investigador por compadrazgo o nepotismo.
- La docencia casi no se evalúa, sino que se verifica por asignación de horas mínimas y cobertura del temario; la opinión de los alumnos es accesoria, sin verificación externa de si el estudiante realmente aprendió y, si no, el artífice es de difícil remoción. El pago reducido evoca racionalizaciones como “... es justo faltar a algunas clases”, sin reparo en que se contrató en tal condición por voluntad y que puede renunciar, lo cual es poco probable pues se requiere un mínimo de docencia, llegándose a aceptar impartir cualquier materia para cubrir la asignación mínima, todo lo cual recalca en sentimientos negativos al enfrentar la labor frente a grupo.
- Dado que la mayor valoración es a publicar, la investigación lía la preocupación constante de rendir resultados en perspectiva cortoplacista, actuando como si el fin esencial no fuera poner en ruta el bienestar social, sino escribir para publicar en revistas indexadas internacionales (“publicar o perecer”). La evaluación delegada en los criterios de las casas editoriales está terminando por hacer recaer la guía del destino universitario en ellas (Ansedo, M., 2023), ajenas a tal propósito y sin ser su responsabilidad; el mito de que son garantes de “la” calidad de la investigación ignora que sus intereses no siempre coinciden, como elevar ventas, publicar las problemáticas que importan a los dueños o a apoyar cierta línea ideológica, a científicos invitados, motivando estrés en quienes lo notan, anidando

sentimientos de injusticia y daños a la credibilidad de que se va por el camino correcto, máxime porque prohíben someter un texto a más de una revista, pero ellas se toman el tiempo que sea para emitir el dictamen y el profesor va precisamente contra el tiempo. Ciertamente que sus comités científicos previenen fraudes, como la manipulación de información, alteración/fabricación de datos y hallazgos sobre investigaciones no efectuadas para elevar el impacto hacia la mayor probabilidad de publicación, apropiación de información sin citar la fuente, referencias falsas u omitir las relevantes o eliminar información para que asomen resultados plausibles. Empero, transferir los indicadores de tal “calidad” no coincide del todo con lo necesario en un académico.

El frenesí por figurar en los indicadores editoriales termina corrompiendo si el fin primordial no es ir más allá del valor del índice H, que no sirve para definir a nadie como profesor o investigador, no se lo propone. Por supuesto, es complejo apreciar el valor económico de la investigación, igual que lo tocante a sus estímulos y si es misión del Estado asignarlos, en particular por la falta de reflejo de los costos de las que nunca pasan de un cajón por inviabilidad o por vicisitudes burocráticas, pero lo crucial es que no siempre debe y puede evaluarse por resultados. Entonces, admitir que los PEE dejen en poder de lo que las editoriales aceptan con sus criterios de orden distinto pone en peligro lo que ha de entenderse por “calidad académica”. Otros conflictos surgen entre los convencidos de que debe priorizarse la investigación de las necesidades locales, muchas veces lejanas al interés de las editoriales, y que no siempre se valora aparecer como primer o segundo autor, indiciando que los últimos pueden ser sólo convidados, máxime si se trata de funcionarios.

- Los cuerpos académicos (CA) creados para integrar a los afines temáticos llegan a convertirse en dispositivos protectores de grupos privilegiados y de simulación, cuando se unen por amiguismo, o con una división del trabajo no asociada a la colaboración igualitaria, sino a coalición por lo que cada integrante quiere o puede allegar, incluso mero capital social, pero todos obtienen igual puntaje. La incorporación de nuevos integrantes llega a ser deprimente cuando un solicitante concurre por afinidad y es rechazado por los miembros vigentes, quedando cuestionada la visión de conjunto temático. La determinación de líneas de investigación también provoca actos no éticos cuando se nota la velocidad diferencial con que fluye y se asimila la información de los PEE entre los CAS y las UPS, o el centralismo que opera al postular proyectos que deben atender las temáticas nacionales prioritarias para aprobación y pasar finalmente a la pugna interna por los recursos, sin importar si la investigación atiende algún programa educativo, pretendiendo se acepte que son lo mismo.

Cortapisas sobre la estructura para evaluar

La estructura para evaluar es discutible desde distintos rumbos instituyentes iniciando con la forma para entrar a la contienda, supuestamente a solicitud del profesor. Se participa en realidad por obligación, ya que sin figurar en los PEE no hay acceso al ingreso extra ni a recursos en la propia UP. La acumulación en cascada “estímulos PEE-categoría” impide el ascenso a los niveles altos, convirtiendo el no sometimiento a los criterios externos en sanción interna tácita. Esto naturaliza el Efecto Mateo: a quien más estímulos tiene, más le es dado y a los que menos tienen, hasta esos les pueden ser quitados.

En alcance, los PEE institucionalizan el principio de desconfianza, pues cada profesor debe probar con la máxima colecta posible de constancias las actividades realizadas, recayendo la equidad en el conteo de lo que logre conseguir, asumiendo ello como fiel reflejo de “la calidad”, pero emergen actos no éticos anidados cuando los pares evaluadores favorecen el trabajo mediano de los afines y no el de valía de los demás, aprovechando que la despersonalización de la evaluación por doble ciego suele ser un mito. Esto genera:

- Suspicias, pues los *Currículum Vitae* no están a la vista, ni los merecimientos de los estimulados, impidiendo la auditoría pública. La invitación de evaluadores externos para cortar la yuxtaposición de comisiones tóxicas aporta legitimidad, pero no abate del todo el problema; los actos de parcialidad van desde la revisión de ciertos expedientes en forma laxa o hasta inusualmente exhaustiva. La tensión crece cuando se legitiman reglas sin vínculo con el reconocimiento público a los poseedores del mayor saber.
- Hay preocupación permanente por la emisión de convocatorias, tiempos límite y cambios de disposiciones, enfrascados siempre en analizar reglamentos y formular estrategias que faciliten el mejor puntaje. Perseguir constancias de cualquier actividad distrae tiempo, esfuerzo y genera estrés al capturar las constancias de cada PEE sin yerros de clasificación, so pena de frustrantes descartes, con leyendas indignas como “Las actividades cuya evidencia u ubicación sean inadecuados, no serán reubicados y no les será asignado un puntaje” (UG, 2025).
- Confunde el motivo de la yuxtaposición de evaluaciones al implicar la captura multiplicada de lo mismo y no una sola en algún sistema concentrador, en el que cada PEE podría tomar lo correspondiente, simplificando y transparentando la información. Tal descoordinación indicia que cada PEE es un coto de poder en que el propósito esencial no es estimular el conocimiento, sino distraer la atención de la intelectualidad desmovilizándola, y sirviendo en conjunto como control estamental.
- El mayor malestar es por aspectos de forma, no tanto de fondo, ante el tiempo requerido para llenar y manejar las capturas; la reflexión se trunca usualmente en que todo es cuestión de acostumbrarse a los mecanismos de la competencia.

- La aprobación del plan de trabajo amarra la evaluación que cada profesor presenta en su dependencia, creándole la sensación de tener actitudes electivas con el imaginario de que, a pesar de todo, le es posible resguardar su trabajo autónomo. Lo fehaciente es que se le aprueba lo que tiene miras a que sus logros beneficien los indicadores de los que depende la obtención de parte del subsidio universitario.
- El centralismo de los PEE ha ayudado a superar ambientes tóxicos en comunidades inmaduras para reconocerse con lealtad. Sin embargo, esa “democracia” de pares no termina de convencer, primero, por falta de preeminencia de los decanos y, segundo, al no tratarse de expertos en evaluación de este desempeño se imposibilita garantizar la habilitación que aprecie con equidad las diferencias y dificultades de todas las modalidades de trabajo sometidas, terminando por emitirse dictámenes con prejuicios o sin argumento orientador al evaluado, convirtiendo a los evaluadores en teloneros copartícipes de la anarquía instituida. El aprendizaje de la verdadera evaluación no sucede (des)calificando documentos o por lluvia de ideas, distantes de los sistemas de evaluación estructurados con sólido fundamento.
- La no evaluación de evaluadores incita relajamientos éticos invisibilizados al ser legisladores, jueces y parte (incesto procedimental), aun excusándose, en círculos envolventes entronizados por la invitación desde la cúpula de cada PEE, llegando a integrar sistemas clientelares o de “mayoriteo”. Quienes lo notan, buscan compensación contra la ilusión de que las decisiones son compartidas.
- El tiempo dedicado al análisis de expedientes es marginal. En una semana cinco comisionados dicen “evaluar” 60 o más expedientes, lo cual es posible si asumen su función como mero acicate para mantener bajos los niveles de estímulo, en vez de reconocer merecimientos, pretextando detalles no imputables al profesor, como firmas equivocadas, ausencia de algún dato o redacción no satisfactoria, invasión de fechas; ello hace que la “evaluación” termine convertida en calificación binaria de documentos y no en verificación de que se esté reflexionando lo que se tiene que reflexionar o que se discuta lo que se tiene que discutir. La práctica de bajar los puntos ajenos e incrementar los de la propia red resulta el colmo cuando durante la evaluación se escucha la pregunta “¿de quién es ese expediente?” o “no revisen más ese expediente porque, aunque acredita actividades para nivel 8 de Beca y es SNI, pero no tiene PRODEP porque un evaluador decidió quitarle una actividad (aunque le sobaban de las demás), y solo se le dará nivel 3”.
- En los dictámenes se utiliza fraseología lacónica, en formato jurídico o con argumentos como “...insuficiente calidad y/o pertinencia de los productos del profesor”, procurando no dar letra que ocasione réplicas. Cuando son adversos o con descalificaciones no argumentativas, solo puede pedirse reconsideración en una ocasión, sin diálogo ni apelación externa, incluida la sindical, fracturando irremediabilmente la comunicación evaluadores-profesor.

- La reflexión intercomisiones es nula y no se construyen consensos explicativos. Únicamente el titular del organismo coordinador conoce el acontecer a lo largo del proceso, omitiendo informar a las unidades académicas sobre los resultados o las modificaciones realizadas a los expedientes. Si el propósito de un sistema de compensación diferencial es ser neutral y estimular el mejor desempeño, entonces sería importante que los evaluados pudieran atestiguarlo (Murnane, R. y Cohen, D., 1986). Tampoco existe informe público sobre los motivos de las inconformidades y los argumentos vertidos en cada expediente por cada comisionado, ni de los alegatos al interior de las comisiones; si algún comisionado discrepa de la mayoría, es ignorado, incluso al momento de firmar.
- La indefensión laboral al tratarse de estímulos agrede ante la falta de sanción a los comisionados que cometen actos deshonestos, falta de neutralidad o gestiones irregulares, como avisar durante la evaluación a sus amigos sobre algún documento faltante, capturarles información, etc. No se dispone de una legislación para la revisión pública de las resoluciones que permitan sanear procesos viciados, dictámenes sumarios, mutua complacencia o por recomendación.

Cortapisas sobre los procedimientos de medición

Las tablas de puntajes que procuran neutralizar la apreciación subjetiva tienen un efecto autopoiético al ser asumidas en las UPS como de coincidencia fortuita al aceptarse que los criterios formados por los pares externos garantizan la equidad distributiva al interior.

Las métricas que presentan los resultados de las evaluaciones a escala nacional conllevan el riesgo de reducir esta realidad en rankings, que acaban propiciando corromperla cuando su construcción no se lee adecuadamente (Becerra, J., 2023), edificando un mundo falso que suplanta la verdadera valoración del trabajo académico (Galán, A., 2020), como en los casos siguientes:

- Los puntajes no cuentan con consenso, al no distinguir valías diferenciales, como un posgrado de fin de semana y otro de excelencia.
- La evaluación no coteja los resultados contra los apoyos recibidos o las circunstancias vitales.
- El estímulo individualizado agrede al colectivo, pues los resultados del profesor se fincan sobre el trabajo conjunto, no solo del suyo.
- Las métricas no alcanzan a reflejar lo que requiere cualificación en los valores reales que recrean el conocimiento, actitudes y aptitudes, por ejemplo, en los educandos.
- Los dictámenes favorables no suelen cuestionar si las cantidades de actividades exhibidas son consistentes con lo humanamente posible, salvo si hay topes máximos,

pero estos conflictúan, por ejemplo, a quien ha dirigido 20 tesis, pero no tiene artículos, experiencia de campo o con el sector privado.

Cortapisas sobre el tipo de estímulo

La desconfianza en que los estímulos económicos sirvan para extraer lo mejor del profesor se refuerza por experiencias negativas en países donde los han suspendido (Bonifaz, M., 2018), pero valga la experimentación ante expectativas distintas, pero obsérvese en México:

- No acumulan derechos jubilatorios, pero sí gravámenes.
- Los efectos en la conciencia así estimulada desatan ansiedad al tener que concentrarse en competir por dinero y sobresalir como jugador estratégico y cuando sucede con estrategias cuestionables, la crisis se traslada a los observadores, tornándose en la realidad del gremio al sentir quedar en desventaja, incitando la réplica. Lógicamente, siempre habrá un contendiente desleal que determine que quien lo mira acabe incurriendo a manera de protección, particularmente al no haber disuasores efectivos.
- “Lo económico” detona sutiles juegos de poder en el manejo discrecional del reparto político de recursos entre las UPS, revelando falta de equidad al más alto nivel.
- Aunque hay otros tipos de estímulos con menos daños colaterales éste se privilegia por su efecto inmediato en la remoción de apatías, contener reclamos salariales y cumplir lo preciso para figurar en la sociedad internacional del conocimiento.
- Los gobernantes conscientes de las cortapisas sostienen a los PEE porque les allega de credibilidad en todas direcciones, no por disponerlos como forma de inversión para la nación, pues sus resultados son de difícil asociación con el PIB; esto remite a especular si las UPS merecen mayor presupuesto desde un enfoque residual, si la correlación entre gasto en estímulos y el PIB es inexistente, o causa y no efecto de la prosperidad nacional. En alcance, las crecientes demandas de estímulos anuncian ir por un callejón peligroso, pues riñen con otras funciones públicas.

AUTORIDADES FRACTURADAS

El efecto de los actos corruptos crece exponencialmente cuando compromete a autoridades que en claro conflicto de interés utilizan su poder para obtener ganancias personales y grupales, auto compensándose al figurar en altas categorías de los PEE con lo que se promocionan profesionalmente, haciéndolo en lo oculto o bajo un disfraz benevolente

para conculcarse supuestos costos de oportunidad por su cargo, aprovechando a los evaluadores influenciados. Entre los medios conocidos a este efecto se observan:

- Emitir constancias por trabajo inexistente.
- Tolerar o promover prácticas excluyentes para apropiarse de cursos.
- Asignar cursos a incondicionales sin los atributos adecuados haciendo decaer la eficacia educativa.
- Manipular la información sobre la realidad contributiva de ciertos profesores a los programas educativos.
- Convalidar la competencia desleal flexibilizando discrecionalmente los horarios de profesores coludidos.
- Crear posgrados sin personal adecuado o que garantice la formación ofertada.
- Auto asignarse o a aliados los tesis, becas, proyectos, publicaciones...
- Incluirse en las publicaciones o en las ponencias de los subalternos sin haber colaborado a cambio de asignarles recursos.
- Avalar publicaciones que no responden a desafíos científicos o libros cuya extensión a lo sumo llega a capítulo o artículo.
- Manejar a conveniencia los recursos, sesgando presupuestos y actividades, como no emprender acciones favorables a la planta de profesores sino solo a quienes abonan a sus intereses o al intercambio de favores.
- Colusión con comités para contratar profesores incondicionales.
- No promover sanciones sino solo exhortos al comportamiento ético.
- Omitir denunciar al atestiguar faltas éticas y, si alguien lo hace, no proceder por conveniencia o temor a represalias, fingiendo no ver la colusión entre profesores y estos y ciertas autoridades.
- Coordinadores o funcionarios sin habilitación ni doctorado coordinando los mecanismos de evaluación, que defienden a los adeptos y permiten injusticias a contrarios.
- No impulsar estudios para combatir malas prácticas, ni siquiera métricas.

FRAGMENTACIÓN IDENTITARIA

En descargo de los profesores como únicos responsables de la situación, se colige que la institucionalidad de los PEE coacciona a tener que conciliar esa identidad con la satisfacción de necesidades materiales, propiciando el contexto teorizado en el Triángulo del Fraude de D. Cressey (1973), con tres componentes facilitadores del cometimiento de actos fraudulentos.

Los actos corruptos de un empleado público (como lo es todo trabajador universitario) con poder discrecional respecto a acciones distributivas, afectan a la sociedad

Imagen 1. Triángulo del fraude.



creando riesgos, vulnerabilidades y oportunidades al obtener de su cargo ventajas abusivas, en gradaciones que van desde actos que no violan leyes a delitos calificados en el Código Penal, ambos estudiados por la Economía del Comportamiento como externalidad negativa por sus efectos en terceros y en el Erario. Nótese que la mayoría de cortapisas caen en actos que suceden como sesgo del presente que hace preferir o valorar desproporcionadamente lo loggable hoy respecto a consecuencias futuras: se prefiere el cortoplacismo por aversión a tener pérdidas de no tomar la oportunidad y se elige un beneficio menor próximo en el tiempo frente a un beneficio mayor pero distante en el tiempo. Obtener estatus como comportamiento admirado es un reforzamiento, al igual que la creencia de estar facilitando que ocurra un evento futuro favorable, con exceso de confianza que sobreestima la propia capacidad para tomar ventaja o un exceso de optimismo que subestima la probabilidad de castigo.

La trágica emulsión de la corrupción en la evaluación puesta en lógica administrativa es que opera interponiendo su naturaleza estandarizante, dando trato igual a los desiguales y cabida a rencores por lo injusto de desconsiderar la pormenorización de las circunstancias contextuales y personales disímbolas de cada profesor, solicitando a todos resultados similares como si compitieran en igualdad de circunstancias e idéntico punto de partida. Los bajos salarios combinados con las oportunidades abiertas por el andamiaje administrativo decaen en racionalizaciones de que no se está delinquiendo, si acaso cometiendo “actos de justicia o discutibles”.

La fragmentación por la brecha generacional no es menor. Los profesores previos a los PEE luchan por seguir vigentes, unos por convicción, otros con desagrado, pero por conveniencia; los consolidados suelen permanecer indiferentes, haciendo lo mismo con o sin los PEE. Quienes ingresaron con los PEE están desprovistos de capacidad crítica, pues no conciben otro orden, viendo normal, por ejemplo, la existencia de un departamento para vincularles con el entorno empresarial, mientras que a los previos les llega a contrariar hasta padecer crisis internas, graves mientras más contrarias son al empuje para laborar por vocación.

Una fragmentación ética peculiar ocurre entre quienes sí confían en los criterios de los PEE, pero no en la democracia de pares, a pesar de lo cual, siguen su guía por la lógica de hacer lo que resulte “pertinente”, con independencia de lo considerado “justo”. La cúspide del momento mental de mayor fricción –incluso de dolor–, ocurre justo antes de deslizarse hacia la normalización con sentimiento de imposibilidad o incomodidad al notar decaimiento en comportamientos cuestionables de los evaluadores, con la sensación de ser mal tratado, amén de no poder o deber encuadrar en los estándares solicitados, y tener que competir con tales presiones si se desea acceder al dinero, en un medio ya de por sí complejo por los acelerados cambios científicos. Las revanchas concurren entre lo considerado justo o inadmisibles, hasta considerar que comportarse éticamente es un estorbo al logro de hacer valer los particulares indicadores, acabando por privilegiar cantidad a calidad.

La disparidad de sanciones entre UPS es otra fuente de quebranto, al ir desde la tibieza del directivo cercano, que sólo instruye retirar discrecionalmente el estímulo por un periodo, hasta en otras dependencias la exigencia de devolver el total de recursos o la inactividad u obstrucción que nulifican el combate o las acciones preventivas contra redes interuniversitarias estructuradas por ciertos directivos.

DISCUSIÓN

Lo que puede permitir entender cómo el profesor prosigue sin daño moral es estudiar lo que hace al notar que requiere trabajar consigo mismo de incurrir en conductas de debilidad frente a las reglas que le orillan a actuar con contradicciones, dificultándole “governarse” o saber qué hacer para redimirse ante la identidad saciable con artilugios.

La paradoja institucional radica especialmente en la prefiguración confusa que cada quien tenga sobre en dónde recae la conducción efectiva del destino universitario: ¿en la razón que puedan tener los mercados de puntos intercambiables por dinero o en la razón de control Estatal o en las votaciones de los pares evaluadores?; si son los pares quienes acuerdan las reglas de los puntos, por qué es el gobierno quien coordina y sanciona “lo acordado” y debe ser acatado por todas las UPS, aparentando que es la democracia la artífice y reguladora de la evaluación-estímulos.

La situación conduce a recordar que “... a mayor ambigüedad de las reglas, mayor posibilidad de entronización del poder arbitrario” (March, J. y Olsen, J. 1997: 116-117), lo cual explica que, ante conflictos con los evaluados, los pares suelen escudarse en que la regla fue impuesta por el PEE; mientras, las autoridades de estos sostienen que las decisiones sobre las reglas corresponden a los pares, siendo quienes cargan la responsabilidad de firmar los dictámenes.

Crozier sostiene que cuando las tensiones distintas a las inherentes a la labor se desprenden de estructuras organizacionales guiadas por entramados institucionales contradictorios, a la larga, terminan por debilitar sus propios vórtices reglamentarios, los que los receptores de la acción consideran carentes de lógica, convirtiéndolos en procedimientos burocráticos característicos de “...organizaciones que no se corrigen en función de sus errores, pues consisten en conjuntos de círculos viciosos relativamente estables” (Crozier, M., 1974).

Los actos no éticos son relativizados según cada profesor resuelva los mitos y contrastados, más controvertidos si desconocen las consecuencias epistemológicas de conducir la profesión del modo presente y si se le dificulta encontrar unicidad entre el “es” de la labor, lo que considera “debe ser” y el “bien hacer” en contradicción a su “bienestar”.

La reseña hecha de orígenes usuales de los actos “cuestionables”, “inapropiados”, “deshonestos” o “fraudulentos” en su relación con el vulnerable diseño de los PEE, indolente en el conocimiento de la naturaleza humana, hace inconsecuente avanzarlos a delitos. Empero, sin exonerar oficiosamente a los comisores, es necesario concientizar que parte de la simulación se colige de la desconfianza en que se va por la senda correcta. Si al profesor le resulta incongruente la identidad pregonada, pero la normaliza por la pertinencia de obtener el recurso a ultranza, la falta de ética también se normaliza y el sistema queda determinado como antípoda a sus propósitos.

Así, el tejido ético universitario ha sido raído por el impulso a inéditos intereses particulares entre los implicados, manifiestos en expresiones como “... no estoy de acuerdo con los PEE, pero no quiero que los quiten”, mostrando la fuerza instituyente del tipo de estímulo sobre cualquier otra consideración; la sobrecarga de tensiones ha normalizado expresiones como “... esta evaluación no es justa, por lo que estoy en mi derecho de autocompensarme” o ser capaz de actuar bajo el principio de “si una regla es injusta, es legítimo desobedecerla o aprovecharla a favor”.

El desacierto no es de los creadores de los PEE, pues una cosa es proponer para el corto plazo y otra, lo que quienes aplican, interpretan o hacen. En esta distancia surgen las fisuras de entendimiento, letales a los receptores de la acción, sobre todo a falta de seguimiento que verifique las metas teleológicas. En este sentido, se traslucen actos de contricción por lo que devino en obras como “Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos” (Comas, Ó., 2003) y “Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico” (Buendía, A. coord., 2017). Otros, con sorna, como “Deshomologación salarial: ¿Cuánto por punto?” (Porras, S. y Bueno, L., 1993), “El intercambio entre evaluación y autonomía: ¿Quién engaña a quién?” (Eide, K. 1992), “Evaluación y programas de incentivos para los académicos mexicanos: ¿De los ingresos adicionales a la adicción al dinero?” (Fontes, J. y Gil-Antón, M., 2013), “Políticas públicas y desempeño académico, o cómo el tamaño sí importa” (Wietse de Vries, G., 2008), “Dime cómo evalúas y te diré qué sociedad construyes”

(Murillo, J. e Hidalgo, N., 2015). “Méteme en tu peiper quillo” (Navarro, E., 2023). Un rector de la UNAM declaró que los PEE “... son una medicina que nos recetamos, perdiendo de vista -quizá por la necesidad de contar con recursos-, que son una violación a la autonomía de la universidad. Nosotros participamos, aunque en lo personal debo decir que no estoy de acuerdo...” (...). Algunos intelectuales acallan su conciencia, como el politólogo Sergio Aguayo (2011), que expuso su batalla para recobrar el SNI evidenciando el trabajo con inquina de pares evaluadores, pero sin crítica alguna a los fundamentos.

CONCLUSIONES

El cúmulo de cortapisas hace que la obtención del reconocimiento de los PEE no convenza de que la total objetividad ha emergido –al menos en la dirección en que ellos van–. Claro que no se sostiene premeditación o intención aviesa, pero sí descuido.

Ya que los PEE “estimulan” a pesar de la existencia de los procederes dispares descritos, ha cabida a estar estimulando en realidad una parte indeterminada de simulación. Son abrumadoras las pruebas de inadecuación de la quimérica estrategia de la multifuncionalidad, sus mecanismos y el tipo de estímulo como ideales en todos casos para seguir conduciendo al gremio. Los supuestos generadores de entendimientos discordantes, que incitan a cometer actos corruptos y decaer en violaciones siempre posibles pese a topes, candados, avales, informes, firmas, etc., no acaban por favorecer la realidad de lo llamado “calidad” y sí el deterioro ético.

Entonces, el desafío se traduce en que cada ciclo que perduren los PEE zanján más ésta realidad, afectada por contradicciones como las descritas; de las obvias, como hacer contender juntamente a funcionarios y profesores, hasta las más discutibles, como liberar a algunos de la presencialidad, se plantea el dilema de recomendar suspenderlos, probado que ya se cuenta con los perfiles adecuados y transitar a salarios dignos, poco diferenciados con evaluaciones locales, o el recrudecimiento de la contención impulsando la cultura de la denuncia y estímulos sorpresivos o a plazos breves, para que no generen corrupción.

La guía del actual patrón institucional no garantiza el establecimiento de los valores que mejor construyen el medio universitario, sino al seguimiento acrítrico de reglas y la lógica de la pertinencia: “quién soy, en qué circunstancia estoy y cuál es el comportamiento conveniente”, evocativo de la metáfora del asesino a sueldo que simplemente espera saber dónde hay que disparar sin cuestionar lo justo o no de la causa.

Aún entre los profesores de la nueva generación con mayor ajuste institucional cabe colegir si es más bien resignación y lo que harían en una realidad sin tener que obedecer a los PEE, ejerciendo su vocación en plena libertad, con salario adecuado y sin tener que acumular constancias.

Obvio que el compendio de la presente metaevaluación resulta molesto, como podrían serlo los observatorios de ética o la auditoría de comunicados, pero urgen. La alerta es clara: de exteriorizarse esta realidad se diluirá la confianza de la sociedad en las ups, quedando atrás que sigan teniendo liderazgo como pulcro referente social. En tanto la contaminación intergeneracional avanza, agoniza la capacidad para servir como ayuda a la reforma de la cultura.

Tal liderazgo en el mundo deviene de su naturaleza, expresada por el inglés J. Masefield en 1965 como: “*Hay pocas cosas terrenas más hermosas que la universidad: un lugar donde los que odian la ignorancia pueden luchar por el conocimiento, y donde quienes perciben la verdad, pueden luchar para que otros la vean*” (University of Pittsburgh), distancia que alerta a entender que en México es tiempo de romper inercias contrarias, evidentemente perniciosas.

REFERENCIAS

- Aguayo, Sergio (2011). SNI: luz y sombra. Disponible en: *El Buen Búho, Vida universitaria en Sonora* (universidaddesonora.blogspot.com).
- Aluja, Martín, y Birke, Andrea (coords.) (2004), *El papel de la ética en la investigación científica y la educación superior*, México, FCE, pp. 87-143
- Amador, Rocío, Brás, Ismene y Gallegos, Leticia (2012), Plagio académico y ética profesional en las universidades, en Hirsch, A. y López-Zavala, R(coords.), *Ética profesional en la docencia y la investigación*. México: Ediciones Del Lirio, pp. 297-319.
- Ansele, Manuel (2023, 3 de jun.). Un científico que publica un estudio cada dos días muestra el lado más oscuro de la ciencia. El País. En https://elpais.com/ciencia/2023-06-03/un-cientifico-que-publica-un-estudio-cada-dos-dias-muestra-el-lado-mas-oscur-de-la-ciencia.html?ssm=IG_CM_bio. Consultado el 11 de enero 2025
- Becerra, Juanjo (2023, 2 de mayo). El ‘efecto cobra’, o por qué la obsesión por los rankings y las métricas genera corrupción. *El Mundo*.
- Bonifaz, Mónica (2018). Recompensas económicas en la academia: análisis de literatura empírica sobre el pago por mérito en universidades de siete países. *Educacion*, 27(52), 7-25.
- Buendía, Angélica, et al (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Perfiles educativos*, 39(157), 200-219.
- Colado, Eduardo (2000). Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto? *Encuentro de especialistas en educación superior reconociendo a la universidad, sus transformaciones y su porvenir*, 3, 61.
- Comas, Oscar (2003). *Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM*. México: ANUIES.
- Cressey, Daniel (1953). *Triángulo del fraude*. USA: Compañía editorial Wadsworth.
- Crozier, Michel (1974). *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Eide, Kjell (1992) El intercambio entre evaluación y autonomía: ¿Quién engaña a quién?, *Revista de Educación*, 299, 143-153.

- Friedland, Robert y Alford, Robert (2001). Introduciendo de nuevo a la sociedad: Símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En *El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional*, pp. 294-332. México: FCE.
- Galán, Arturo (2020). Calidad, rankings y competitividad: ¿reto, hastío o hartazgo? Aula Magna 2.0. [Blog]. Recuperado de: <https://cuedespyd.hypotheses.org/8601>
- Galán-Fontes, Jesús, y Gil, Manuel (2013). Evaluación y programas de incentivos para los académicos mexicanos: ¿De los ingresos adicionales a la adicción al dinero? *Avance y Perspectiva*, Vol. 5 (2).
- Hirsch, Ana (2012). Conductas no éticas en el ámbito universitario. *Perfiles Educativos*. XXXIV (Número Especial), 142-152.
- El País (2024, 23 de sep.) Editorial El fraude de un Rector. Consultado el 11 de enero del 2024: <https://elpais.com/opinion/2024-09-24/el-fraude-de-un-rector.html>
- Muñoz, Humberto (2011, 10 de nov.) ¡En defensa de la autonomía! UNAM: Campus Milenio, Núm. 429. En Publicaciones en línea SES UNAM - Seminario de Educación Superior de la UNAM. Consultado el 11 de enero 2025.
- Murillo, Javier e Hidalgo, Nina (2015). Dime cómo evalúas y te diré qué sociedad construyes. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(1), 5-9.
- Murnane, Richard y Cohen, David (1986). Merit pay and the evaluation problem: Why most merit pay plans fail and a few survive. *Harvard Educational Review*. Vol. 56, No. 1, pp. 1-17.
- Navarro, Ezequiel (2023). Méteme en tu "peiper", quillo. *El Español*. En https://www.elespanol.com/malaga/opinion/20230507/meteme-peiper-quillo/761553852_13.html
- Perez-Rocha, Manuel (2011, 20 de oct.). Competitividad, violencia y educación, La Jornada, *La Jornada*. En <https://www.jornada.com.mx/2011/10/20/opinion/021a2pol>
- Porrás, Salvador y Bueno, L. (1993) "Deshomologación salarial: ¿Cuánto por Punto?", en *El Cotidiano*, Año 9, Núm. 55, pp. 91 - 98.
- San Fabián, José Luis (2020). El reconocimiento de la actividad investigadora universitaria como mecanismo de regulación del mercado académico. *Márgenes Revista De Educación De La Universidad De Málaga*, 1(1), 23-44.
- UG. Universidad de Guanajuato (2025). Convocatoria al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.
- University of Pittsburgh newspaper. Consultado el 11 de enero del 2025, <https://www.chronicle.pitt.edu/story/there-are-few-earthly-things-more-beautiful-university>
- De Vries, Wietse, Pomposo, Guillermo, Arenas, Patricia y Saldaña, Ignacio (2008). Políticas públicas y desempeño académico, o cómo el tamaño sí importa. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, (7), 1-32.
- Zucker, Lynne (2001). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*, pp. 126-153. México: FCE.

