

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,  
Volumen 9, Número 5.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i5](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5)

# **PROGRAMAS DE ESTÍMULO DOCENTE EN UNIVERSIDADES MEXICANAS: UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y DE SIMILITUDES**

FACULTY INCENTIVE PROGRAMS IN MEXICAN  
HIGHER EDUCATION: A DESCRIPTIVE AND  
SIMILARITY ANALYSIS

**Luis Angel Monge De la Cruz**

Universidad Autónoma de Baja California, México

**Alejandra Aldrette Malacara**

Universidad Popular Autónoma, México

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i6.21220](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6.21220)

## Programas de Estímulo Docente en Universidades Mexicanas: Un Análisis Descriptivo y de Similitudes

Luis Angel Monge De la Cruz<sup>1</sup>

[luis.monge@uabc.edu.mx](mailto:luis.monge@uabc.edu.mx)

<https://orcid.org/0009-0001-9650-7839>

Universidad Autónoma de Baja California  
México

Alejandra Aldrette Malacara

[alejandra.aldrette@upaep.mx](mailto:alejandra.aldrette@upaep.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-2178-9181>

Universidad Popular Autónoma  
Estado de Puebla  
México

### RESUMEN

La investigación analiza estadísticamente los programas de estímulo docente de las universidades públicas y privadas de México. El estudio se focalizó en los criterios de ingreso-evaluación e indicadores complementarios de los programas de estímulo docente. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, documental y corte transversal. Para la recolección de datos se analizaron convocatorias, reglamentos y medios digitales institucionales de 32 universidades que pertenecen al ranking de Quacquarelli Symonds durante el periodo 2024-2025; solo 26 tenían suficiente información para su análisis. Los resultados del análisis descriptivo mostraron una media de 7.23 en criterios de ingreso por programa ( $DE=2.73$ ; rango:3-13) y una media de 3.31 en criterios de evaluación por programa ( $DE=1.32$ ; rango:1-7). En indicadores complementarios, los resultados mostraron que el 92.3% requieren comprobantes académicos digitales, 84.5% recolectan por medio tecnológico, 57.5% notificó por medio tecnológico, 61.5% otorgó el estímulo por un año y tienen una amplia diversidad de tipos de evaluadores. En los resultados de similitud de Jaccard se observó que algunos programas de estímulo públicos tienen mayor homogeneidad  $[U15, U26]=0.85$ ; en contraste los programas privados que mostraron mayor divergencia  $[U3, U15]=0.07$ . Los resultados de la investigación no solo describen e identifica similitudes, también señala áreas de oportunidad referentes a igualdad de condiciones, evaluaciones y enfoques de estímulo.

**Palabras clave:** universidad, programas de estímulo docente, evaluación del docente, estadística, productividad

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [luis.monge@uabc.edu.mx](mailto:luis.monge@uabc.edu.mx)

# **Faculty Incentive Programs in Mexican Higher Education: A Descriptive and Similarity Analysis**

## **ABSTRACT**

The research statistically analyzes the faculty incentive programs at public and private universities in Mexico. It focuses on entry and evaluation criteria, as well as complementary indicators of faculty incentive programs. A quantitative approach was adopted, using a non-experimental, documentary, cross-sectional design. Data were collected from calls for applications, regulations and institutional digital media for 32 universities listed in the Quacquarelli Symonds ranking during 2024-2025; only 26 provided sufficient information for analysis. Descriptive results showed a mean of 7.23 entry criteria per program ( $SD=2.73$ ; range=3-13) and 3.31 evaluation criteria per program ( $SD=1.32$ ; range=1-7). In complementary indicators, the results showed that 92.3% required digital documentary evidence, 84.5% collected information via digital platforms, 57.5% communicated decisions through digital channels, 61.5% granted the incentive for one year and they have wide diversity of type of evaluators. In Jaccard similarity results some public incentive programs showed greater homogeneity [ $U_{15}, U_{26}$ ] =0.85; in contrast to private programs, which showed greater divergence [ $U_3, U_{15}$ ] =0.07. The research results not only describe and identify similarities, but also highlight areas of opportunity related to equity of conditions, evaluations process and incentive approaches.

**Keywords:** higher education institutions, faculty incentive programs, teacher evaluation, statistical, productivity

*Artículo recibido 25 setiembre 2025  
Aceptado para publicación: 25 octubre 2025*



## INTRODUCCIÓN

Esta investigación analiza estadísticamente los programas de estímulo docente en universidades públicas y privadas de México. El estudio se focalizó en los criterios de ingreso-evaluación e indicadores complementarios de los programas de estímulo docente. El problema de la investigación es el vacío de conocimiento estadístico descriptivo y similitud de los programas de estímulo docente, que permita establecer un marco de referencia para analizar los criterios que condicionan la participación y otorgamiento del estímulo docente, operación de los programas y su homogeneidad o divergencia tanto en universidades públicas como privadas.

En los últimos años, se han realizado diversas investigaciones relacionadas con los programas de estímulo docente como: el otorgamiento de estímulos económicos (González Bello et al.,2016; Núñez Acosta et al.,2024), la rendición de cuentas (Skourdoumbis, 2017), la efectividad y evaluación (Buendía et al., 2017), burocracia (Walker, 2020), calidad (Reyes Colindres y Pastrana Palma, 2021), análisis específicos de universidades (Estrada Mota y Guillermo y Guillermo, 2005; Patrón Cortés y Cisneros Cohernour,2014; González Martínez y Carbajal Suárez, 2021), instrumentos de evaluación por productos y criterios (Aguado López y Becerril García, 2022), productividad académica (Martínez Moreno et al., 2022), percepciones en estímulos(Velásquez, Ojeda y Rosas Herrera,2016;Lastra et al.,2018; Arcos Vega et al.,2024), el diseño de políticas de estímulos (Nuñez Acosta et al., 2025); sin embargo, estos análisis se han limitado a enfoques documentales, de opinión, descriptivos o propositivos en programas de estímulo específicos.

Por lo que, la relevancia de la investigación se fundamenta en la carencia de una descripción sistemática y comparativa de los criterios de ingreso-evaluación y complementarios que condicionan la participación y otorgamiento del estímulo docente, operación, homogeneidad y divergencia de las principales universidades públicas y privadas de México de acuerdo al *ranking* de Quacquarelli Symonds en el período 2024-2025 (Quacquarelli, 2025). Este vacío de conocimiento estadístico permite comprender los programas de estímulo entre las universidades públicas y privadas, asimismo, visibilizar áreas de mejoras en sus indicadores y abrir nuevas líneas de investigación.

Los programas de estímulo han sido incorporados a las universidades considerando su contexto institucional de tiempos y requisitos (Estrada Mota y Guillermo y Guillermo, 2005).



En el caso de México, entre la década de los 80s y 90s, se aplicaron políticas para retribuir económicamente a investigadores y universidades (Cordero Arroyo y Backhoff Escudero, 2002) y existen lineamientos federales de operación en universidades públicas (DGESUI, 2025). En Países Bajos en 1983, se enfocaron en la calidad, pertinencia y rendición de cuentas (Geuna y Martin, 2003); Argentina en 1993, a incentivar económicamente investigaciones y posteriormente a la permanencia, acceso, promoción y evaluación docente (Walker, 2020); Noruega en 1995, orientado al volumen de enseñanza e investigación (Geuna y Martin, 2003); en Estados Unidos desde el 2006, con un enfoque hacia la eficacia del docente y el mejoramiento en el rendimiento de los alumnos, excluyendo la experiencia o nivel educativo del docente (Liang et al., 2015). Asimismo, los gobiernos y universidades han ofertado programas para estimular económicamente a los docentes, basados en la calidad del desempeño, dedicación y permanencia (Reyes Colindres y Pastrana Palma, 2021).

En consecuencia, los docentes han reorientado sus actividades académicas hacia aquellas que aseguran mayores estímulos económicos (Tapia Quiroz y Varela Petito, 2014). Los estímulos económicos han beneficiado a los docentes al incrementar sus ingresos más allá del sueldo, pero, al mismo tiempo impactado en la sobrecarga laboral e incremento de horas (Buendía Espinosa y Natera, 2022) para generar productividad y luchar contra la complejidad de obtener constancias u otras evidencias (Patrón Cortés y Cisneros Cohernour, 2014).

En relación a los estímulos económicos, Buendía afirma que, el objetivo de estos, era contribuir en la formación docente, documentar la productividad y competitividad; sin embargo, han generado efectos adversos, como la desigualdad de condiciones para cumplir con los indicadores y el productivismo sin beneficio (Buendía et al., 2017).

Por lo tanto, esta investigación analiza estadísticamente los criterios de ingreso-evaluación que condicionan la participación y otorgamiento del estímulo docente e indicadores complementarios de operación de 26 programas en universidades públicas y privadas de México, con el fin de aportar evidencia descriptiva y de similitud.



## METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de los programas de estímulo docente de universidades públicas y privadas de México. El alcance es descriptivo-comparativo, debido a que se estima medidas de frecuencia, tendencia central y dispersión los criterios e indicadores, homogeneidad y divergencias entre los programas de estímulo de las universidades.

El diseño no experimental, documental y corte transversal, analizando convocatorias, reglamentos y medios institucionales públicos de universidades que cuentan con un programa de estímulo docente durante el período 2024-2025. La población considerada fueron 32 universidades mexicanas, 20 públicas y 12 privadas incluidas en el *ranking* de Quacquarelli Symonds en el período 2024-2025 (Quacquarelli, 2025). La muestra se estableció en 26 universidades, debido a la carencia de información pública de 6 universidades privadas. La técnica de recolección consistió en una revisión documental sistemática de convocatorias, reglamentos y medios digitales institucionales; se clasificaron por criterios de ingreso, criterios de evaluación e indicadores complementarios: evaluadores, formatos de evidencia, tipo de estímulo, modalidad de notificación, duración del estímulo. Para los criterios de ingreso y evaluación se construyó una matriz binaria y para los indicadores complementarios una matriz categórica nominal.

Se realizaron análisis estadísticos en dos niveles. En primer lugar, estadística descriptiva de los criterios de ingreso y evaluación: media, desviación estándar, mínimos, mediana, máximos, frecuencias absolutas y relativas; para los indicadores complementarios se aplicó frecuencias absolutas y relativas. En un segundo lugar, estadística de similitud para criterios de ingreso y evaluación, mediante el índice de Jaccard (Tan et al., 2019) para identificar la homogeneidad o divergencia entre los programas de estímulos de las universidades públicas y privadas. Siendo  $J(A, B) = \frac{|A \cap B|}{|A \cup B|}$   $0 \leq J \leq 1$ , de la matriz binaria de criterios ingreso y evaluación (requerido=1; no requerido=0), equivale a  $J = \frac{a}{a+b+c}$ , donde  $a$  son los criterios requeridos en ambos programas,  $b$  los criterios requeridos solo en A y  $c$  los criterios exigidos solo en B.

La investigación se rige en cuestiones éticas, debido a que la información recopilada de convocatorias, reglamentos y medios digitales institucionales son de dominio público.



Adicionalmente, se reservó el nombre de las universidades, identificándolas solo por el ranking de Quacquarelli Symonds. Entre las limitaciones de la investigación, se identificó que algunas universidades incorporan adicionalmente subcriterios e instrumentos de evaluación, mismos que esta investigación no contempló y que constituyen una línea de investigación futura. Por otro lado, establecer la carencia información pública de seis universidades privadas establecidas en el ranking de Quacquarelli Symonds durante el período de análisis 2024-2025, lo que impide conocer de forma histórica los posibles cambios en los criterios e indicadores de los programas de estímulo.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Con la finalidad de brindar transparencia y consistencia en el análisis descriptivo se presentan dos porcentajes sobre la población total de programas de estímulo en universidades (N=32) y los casos válidos (N=26), siendo estos últimos los que se presentarán y discutirán en resultados (Ver Tabla 1). Los programas de estímulo de las universidades U4, U7, U11, U19, U22 y U31 son las excluidas por carencia de información pública.

De acuerdo a los resultados de los criterios de ingreso (Ver Tabla 1), se encontró que los criterios mayormente requeridos en los programas de estímulo públicos fueron: grado académico 76.9% (20/26) y estar activo en el período académico 76.9% (20/26), mientras que 23.1% (6/26) respectivamente en privadas.

Al analizar por tipo de universidad, la totalidad de los programas públicos y privados requieren el cumplimiento de dichos criterios. Adicionalmente, la carga académica es requerida por el 61.5% de las universidades públicas y el 0% de las universidades privadas (Ver Tabla 1).

Por otro lado, los criterios de ingreso con menor frecuencia en los programas de estímulo públicos, se identificaron: acreditar capacitación 3.8% (1/26), actividades de docencia 3.8% (1/26), asesorías 3.8% (1/26), entre otros.

Mientras que en programas privados: declaración de no adeudos 3.8% (1/26), divulgación académica 3.8% (1/26), entrega de calificaciones 3.8% (1/26), entre otros (Ver Tabla 1).



**Tabla 1.** Frecuencia general de criterios de ingreso de programas de estímulo

Tipo	Públicas				Privadas				
	Criterio	F	% (N=32)	% (N=26)	Universidad	F	% (N=32)	% (N=26)	Universidad
Acreditar capacitación	1	3.1	3.8	3.8	U16	0	0.0	0.0	-
Actividades de docencia	1	3.1	3.8	3.8	U32	0	0.0	0.0	-
Actividades de extensión universitaria	1	3.1	3.8	3.8	U29	0	0.0	0.0	-
Actividades de investigación	1	3.1	3.8	3.8	U32	0	0.0	0.0	-
Acumular puntos	2	6.3	7.7	7.7	U9, U23	0	0.0	0.0	-
Antigüedad	14	43.8	53.8	53.8	U1, U5, U9, U12, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U26, U28, U30, U32	2	6.3	7.7	U6, U8
Asesorías	1	3.1	3.8	3.8	U16	2	6.3	7.7	U2, U3
Asistencia	6	18.8	23.1	23.1	U1, U10, U15, U16, U25, U26	2	6.3	7.7	U2, U6
Carga académica	16	50.0	61.5	61.5	U5, U10, U12, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32	0	0.0	0.0	-
Carta compromiso	1	3.1	3.8	3.8	U10	0	0.0	0.0	-
Carta cumplimiento laboral	2	6.3	7.7	7.7	U30, U32	0	0.0	0.0	-
Carta de no remuneración económica	6	18.8	23.1	23.1	U12, U15, U23, U26, U28, U29	0	0.0	0.0	-
Carta exclusividad	7	21.9	26.9	26.9	U10, U12, U15, U26, U27, U29, U32	0	0.0	0.0	-
Comprobantes de registro	3	9.4	11.5	11.5	U1, U5, U25	0	0.0	0.0	-
Cumplimiento de plan de trabajo	3	9.4	11.5	11.5	U10, U21, U29	0	0.0	0.0	-
Cumplimiento programa académico	1	3.1	3.8	3.8	U1	0	0.0	0.0	-
CV	2	6.3	7.7	7.7	U15, U29	0	0.0	0.0	-
Declaración de no adeudos	0	0.0	0.0	0.0		1	3.1	3.8	U24
Declaración de situación fiscal	1	3.1	3.8	3.8	U13	0	0.0	0.0	-
Declaratoria de veracidad	3	9.4	11.5	11.5	U13, U21, U30	0	0.0	0.0	-
Divulgación académica	1	3.1	3.8	3.8	U32	1	3.1	3.8	U3
Docente activo	20	62.5	76.9	76.9	U1, U5, U9, U10, U12, U13, U14, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32	6	18.8	23.1	U2, U3, U6, U8, U18, U24
Entrega acta calificaciones	1	3.1	3.8	3.8	U1	1	3.1	3.8	U2
Evaluación alumnos	0	0.0	0.0	0.0		2	6.3	7.7	U2, U3



Evaluación de actividades académicas	3	9.4	11.5	U5, U30, U32	0	0.0	0.0	-
Evaluación de competencias	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8	U3
Evaluación de criterios de calidad	3	9.4	11.5	U20, U27, U32	0	0.0	0.0	-
Evaluación del desempeño	4	12.5	15.4	U9, U15, U21, U26	1	3.1	3.8	U6
Evaluación departamental	1	3.1	3.8	U30	0	0.0	0.0	-
Evaluación didáctica	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8	U3
Evaluación por objetivos	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8	U3
Evaluación tecnológica	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8	U3
Experiencia docente	0	0.0	0.0		2	6.3	7.7	U3, U18
Formatos	9	28.1	34.6	U1, U5, U9, U13, U16, U20, U25, U27, U30	1	3.1	3.8	U3
Grado Académico	20	62.5	76.9	U1, U5, U9, U10, U12, U13, U14, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32	6	18.8	23.1	U2, U3, U6, U8, U18, U24
Idiomas	0	0.0	0.0		2	6.3	7.7	U2, U3
Participación en cuerpos colegiados	1	3.1	3.8	U32	0	0.0	0.0	-
Participación por nominaciones	1	3.1	3.8	U14	1	3.1	3.8	U18
Perfil PRODEP/SNI	4	12.5	15.4	U16, U28, U29, U30	0	0.0	0.0	-
Plan de trabajo anual	2	6.3	7.7	U10, U21	0	0.0	0.0	-
Productos con beneficio	2	6.3	7.7	U9, U12	0	0.0	0.0	-
Proyección social	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8	U3
Puntualidad	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8	U2
Tutorías	2	6.3	7.7	U16, U32	1	3.1	3.8	U2
Verificación de exclusión de procesos de evaluación	3	9.4	11.5	U12, U13, U23	0	0.0	0.0	-
Verificación de no sanción legislativa	1	3.1	3.8	U15	0	0.0	0.0	-
Verificación documental	1	3.1	3.8	U5	0	0.0	0.0	-

En los resultados de criterios de evaluación (Ver Tabla 2), se encontró que en los programas de estímulo públicos los criterios mayormente evaluados fueron: permanencia 69.2% (18/26), calidad del desempeño 65.4% (17/26) y dedicación de la docencia 65.4% (17/26), mientras que en programas privados: la producción científica 11.5% (3/26), idiomas 7.7% (2/26).



Por otro lado, los criterios de evaluación que tienen menor frecuencia en los programas de estímulo públicos, se identificaron: esfuerzo destacado 3.8% (1/26), excelencia en calidad del servicio 3.8% (1/26) y formación académica 3.8% (1/26). Mientras que en programas privados: atención de alumnos 3.8% (1/26), competencias blandas 3.8% (1/26), difusión del conocimiento 3.8% (1/26), entre otros.

**Tabla 2.** Frecuencia general de criterios de evaluación de programas de estímulo

Tipo	Públicas			Privadas			Universidad		
	Criterio	F	%(N=32)	%(N=26)	Universidad	F	%(N=32)	%(N=26)	
Asesoría	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U2
Atención alumnos	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U6
Calidad del desempeño	17	53.1	65.4		U1, U5, U10, U12, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32	0	0.0	0.0	-
Competencias blandas	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U3
Competencias tecnológicas	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U3
Compromiso académico	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U18
Creación	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U6
Dedicación a la docencia	17	53.1	65.4		U1, U5, U10, U12, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32	0	0.0	0.0	-
Desempeño académico	2	6.3	7.7		U9, U13	0	0.0	0.0	-
Difusión del conocimiento	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U18
Esfuerzo destacado	1	3.1	3.8		U14	0	0.0	0.0	
Excelencia académica	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U18
Excelencia en calidad del servicio	1	3.1	3.8		U14	0	0.0	0.0	-
Experiencia académica	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U3
Experiencia profesional	0	0.0	0.0			1	3.1	3.8	U3
Formación académica	1	3.1	3.8		U13	1	3.1	3.8	U3



Formación de recursos humanos	0	0.0	0.0	1	3.1	3.8	U8
Idiomas	0	0.0	0.0	2	6.3	7.7	U2, U3
Impacto	1	3.1	3.8	U14	0	0.0	0.0
Incidencia	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Innovación	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Opinión de alumnos	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Orientación	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Participación en cuerpos colegiados	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Permanencia	18	56.3	69.2	U1, U5, U10, U12, U13, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32	0	0.0	0.0
Pertinencia	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Producción humanística	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Producción científica	0	0.0	0.0		3	9.4	11.5
Producción tecnológica	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Puntualidad	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Superación académica	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8
Vinculación	0	0.0	0.0		1	3.1	3.8

Referente a la frecuencia específica de criterios de ingreso (Ver Tabla 3), se identificó que las universidades requieren en sus programas de estímulo, un mínimo de 3 y un máximo de 13, con una media de 7.23 y una desviación estándar de 2.73 (Ver Tabla 4). Mientras que en los criterios de evaluación, evalúan un mínimo de 1 y un máximo de 7, con una media de 3.31 y desviación estándar de 1.32 (Ver Tabla 5).

Los criterios de ingreso reflejan una diferencia significativa entre programas, donde la universidad pública U32 solicita como máximo 13 criterios de ingreso y la universidad privada U8 como mínimo 3 criterios de ingreso. Lo mismo ocurre desde la perspectiva de universidades privadas donde U3 que tiene un máximo de 13 criterios, mientras que la universidad pública U14 que tiene un mínimo de 3 criterios. Por otro lado, en los criterios de evaluación, se encontró que la universidad U7 evalúa un máximo de 7 criterios, mientras que las universidades públicas en general solo 3.



Estos resultados confirman que los criterios de ingreso, en programas de estímulo de universidades públicas y privadas son mayormente personalizados, dependiendo del contexto institucional (Estrada Mota y Guillermo y Guillermo, 2005), mientras que los criterios de evaluación en universidades públicas existen coincidencias; debido a que los programas de estímulo son regulados por lineamientos generales de operación del gobierno federal mexicano (DGESUI, 2025). En este sentido, los programas de estímulo tienen amplia diversidad de criterios de ingreso, siendo un mínimo de 3 y un máximo 13 detectados en universidades públicas y privadas. En los criterios de evaluación, los programas de estímulo en universidades públicas mayoritariamente se rigen por 3 criterios y en universidades privadas con una variación entre 1 y 7 criterios.

Esta situación podría condicionar la participación de los docentes y el otorgamiento de estímulos por la desigualdad de condiciones para el cumplimiento de los criterios, sobre todo aquellos que son personalizados de acuerdo al contexto institucional, en su momento, Buendía et al. sostenía en una investigación cualitativa de tipo crítico-reflexivo la desigualdad de condiciones para el cumplimiento de indicadores diferentes enfoques: contractual, normativo y de apoyo (Buendía et al., 2017). Por lo que, los resultados sugieren un área de oportunidad para determinar que universidades mexicanas cuentan con un programa de estímulo que brinde igualdad de condiciones a los docentes para participar y obtener el estímulo económico.

Adicionalmente, los resultados de la investigación respaldan lo planteado por Aguado y Becerril, en su investigación cualitativa de tipo documental-comparativo de la operación de nueve programas de estímulo en universidades públicas donde establecía que los cambios más significativos en los programas eran en los criterios y subcriterios de los instrumentos de evaluación (Aguado López y Becerril García, 2022). Por lo tanto, el hecho de que los programas de estímulo en las universidades públicas mayoritariamente requieran solo 3 criterios de evaluación, no implica facilidad o que sean los únicos, sino que a través de los instrumentos de evaluación, existen criterios y subcriterios todavía por cumplir, impactando en una sobrecarga laboral e incremento de horas designadas (Buendía Espinosa y Natera, 2022).

En este sentido, sería conveniente explorar, si el otorgamiento del estímulo económico es un verdadero beneficio respecto al esfuerzo requerido para lograrlo.



Asimismo, es necesario valorar el propósito de estas acciones; ya que, continuaría el riesgo de crear productividad sin un beneficio (Buendía et al., 2017) y el enfoque lucrativo en la realización actividades académicas que brinden mayores oportunidades de obtener un estímulo económico (Tapia Quiroz y Varela Petito, 2014); como se observa en los resultados, solo dos programas de estímulo de universidades públicas U9 y U12 consideran como criterio de ingreso que los productos creados por los docentes brinden un beneficio a la universidad, el resto no establece claramente este criterio.

En lo referente a los programas de estímulo en las universidades privadas, abre una oportunidad para profundizar en los instrumentos de evaluación y adicionales a lo planteado por Núñez Acosta et al. en su investigación cuantitativa descriptiva y explicativa sobre el diseño de las políticas institucionales donde considera las preferencias de los docentes respecto al tipo estímulo en la producción científica (Núñez Acosta et al., 2024) para valorar si los criterios de ingreso, criterios de evaluación, los instrumentos de evaluación u otros factores, condicionan en mayor o menor medida la participación de los docentes y el otorgamiento de estímulos o en su defecto existe desigualdad de condiciones para el cumplimiento de los mismos.

**Tabla 3.** Frecuencia específica de criterios de ingreso y evaluación por programa de estímulo

Universidad	Tipo	Criterios de Ingreso	Criterios de Evaluación
U1	Pública	8	3
U2	Privada	9	5
U3	Privada	13	6
U4	Privada	ND	ND
U5	Pública	8	3
U6	Privada	5	7
U7	Privada	ND	ND
U8	Privada	3	6
U9	Pública	7	1
U10	Pública	8	3
U11	Privada	ND	ND
U12	Pública	8	3
U13	Pública	6	3
U14	Pública	3	3
U15	Pública	10	3
U16	Pública	10	3
U17	Pública	4	3
U18	Privada	4	3
U19	Privada	ND	ND
U20	Pública	6	3
U21	Pública	8	3



U22	Privada	ND	ND
U23	Pública	7	3
U24	Privada	3	1
U25	Pública	6	3
U26	Pública	8	3
U27	Pública	6	3
U28	Pública	6	3
U29	Pública	9	3
U30	Pública	10	3
U31	Privada	ND	ND
U32	Pública	13	3

ND= No disponible

**Tabla 4.** Distribución estadística de criterios de ingreso

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Mediana	Máximo
7.23	2.73	3	7	13

**Tabla 5.** Distribución estadística de criterios de evaluación

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Mediana	Máximo
3.31	1.32	1	3	7

Respecto a los resultados de los indicadores complementarios (Ver Tabla 6), se encontró que los programas de estímulo en universidades públicas y privadas tienen una amplia diversidad de entes evaluadores integrados por docentes; donde las comisiones dictaminadoras equivalen al 23.1% (6/26) en públicas y comités evaluadores 11.5% (3/26) en privadas. Al analizar por tipo de universidad, los programas públicos %30 (6/20) y en privados %50 (3/6) respectivamente.

Referente a formatos de evidencia, se encontró que los programas en universidades públicas requieren comprobantes digitales para valorar el cumplimiento de actividades. En este sentido, se muestra mayoritariamente son digitales 69.2% (18/26), digitales y copias físicas en 7.7% (2/26). Por otro lado, en las privadas, comprobantes digitales 23.1% (3/26). Al analizar por tipo de universidad, los programas públicos requieren comprobantes digitales el 90% (18/20) y en ambas modalidades: digitales y copias físicas el 10% (2/20). En programas privados el 100% digitales (6/6). Generalizando resultados 92.3% digitales.

Para la recolección de comprobantes académicos y el enlace docente-evaluadores, los programas de estímulo en universidades públicas utilizan varios medios de gestión como sistemas Web 61.5% (16/26), oficinas institucionales 11.5% (3/26) y correo electrónico 3.8% (1/26).



Mientras que en privadas: sistemas Web 11.5% (3/26), formularios digitales 7.7% (2/26) y oficinas institucionales 3.8% (1/26). Al analizar por tipo de universidad, los programas públicos utilizaron un medio tecnológico 85% (17/20) y presencialmente 15% (3/20). En programas privados tienen un medio tecnológico el 83% (5/6) y presencialmente 17% (1/6). Generalizando resultados 84.5% utilizaron un medio tecnológico.

En los tipos de estímulos, se observó que la mayoría de los programas públicos y privados otorgan estímulo económico 92.3% (24/26), siendo solo 2 programas privados que se focaliza en la reclasificación docente 7.7% (2/26). Al analizar por tipo de universidad, los programas públicos otorgaron un estímulo económico 100% (20/20) y en privados 66% (4/6).

En las modalidades de notificación, se encontró que existe una amplia diversidad de medios para comunicar a los docentes el otorgamiento del estímulo; en programas públicos se utilizó página Web institucional 30.8% (8/26) y ceremonias 7.7% (2/26) en privadas. Al analizar por tipo de universidad, en programas públicos optó por notificarlo usando medio tecnológico 60% (12/20) y por medios tradicionales 40% (8/20). Mientras que en privados notificaron por un medio tecnológico 50% (3/6). Generalizando resultados 57.5% notificaron por un medio tecnológico.

En la duración del estímulo, los programas públicos otorgaron un estímulo económico durante un año 53.8% (14/26), dos años 19.2% (5/26) y un solo pago 3.8% (1/26). En privados, otorgaron el estímulo durante un año 7.7% (2/26), un solo pago 7.7% (2/26) y reclasificación 7.7% (2/26). Al analizar por tipo de universidad, los programas públicos otorgaron un estímulo de un año 70% (14/20) y privadas 33% (2/6). Generalizando resultados 61.5% otorgaron el estímulo por un año.

Los resultados de indicadores complementarios, visibilizan la importancia de incluir a los alumnos o comunidad universitaria en la evaluación del otorgamiento del estímulo económico, debido a que, mayoritariamente las universidades establecen comisiones, consejos o similares que son integrados por docentes. La integración de los alumnos y/o comunidad universitaria, abordaría nuevos enfoques basados en el beneficio percibido de la productividad del docente; coadyuvando contrarrestar lo abordado por Buendía et al. el productivismo sin beneficio (Buendía et al., 2017).

En este sentido, la totalidad de los programas estímulo solicitan comprobantes académicos digitales y/o físicos, que no aportan un beneficio directo hacia el alumnado o la comunidad universitaria.



En este sentido Lastra et al. en su investigación cualitativa crítica-comparativa de México-España, argumenta que la evaluación en los estímulos opera ajeno a su realidad (Lastra et al., 2018) y asimismo, Velásquez Ojeda y Rosas Herrera confirma la preocupación de los docentes por lograr los estímulos económicos optando por realizar actividades beneficien a este objetivo, dejando de lado la generación de conocimiento hacia los alumnos (Velásquez Ojeda y Rosas Herrera, 2016). Asimismo, estos comprobantes académicos, contribuyen únicamente a la rendición de cuentas (Skourdoumbis, 2017) y mantiene las complicaciones para obtener constancias u otras evidencias (Patrón Cortés y Cisneros Cohernour, 2014).

Por estas razones, resulta crucial cuestionar el enfoque lucrativo en el que están inmersos los programas de estímulo y la necesidad de los docentes por realizar actividades académicas que aseguren mayores estímulos económicos (Tapia Quiroz y Varela Petito, 2014).

En consecuencia, el debate debería reorientarse hacia nuevos enfoques basados en estrategias gamificación (Pelizzari, 2023) que estimule digitalmente a los docentes y aporte mayores beneficios en el uso de la tecnología, más allá de la recolección comprobantes académicos y obtención del estímulo económico.

Asimismo, se propone la incluir a los alumnos y a la comunidad universitaria como evaluadores, para otorgar el estímulo a los docentes que han brindado beneficios directos a los alumnos o la comunidad universitaria.

En coherencia con lo anterior, los resultados sobre medios de gestión y modalidades notificación evidencian la ausencia de un procedimiento estandarizado para gestionar y notificar al docente el otorgamiento o rechazo del estímulo.

Por ejemplo, el programa de estímulo U1 utiliza un sistema Web para la recolección de comprobantes académicos, pero notifica el dictamen mediante trámites interdepartamentales; U3 recolecta comprobantes por sistema Web y notifica el resultado en ceremonia; en cambio U29 solicita la entrega en oficinas y notifica por página Web Institucional.



**Tabla 6.** Indicadores complementarios de los programas de estímulo

<b>Indicador</b>	<b>Tipo</b>	<b>F</b>	<b>%(N=32)</b>	<b>%(N=26)</b>	<b>Universidad</b>
<b>Evaluador</b>	Pública	Comisión dictaminadora	6	18.8	23.1 U5, U9, U10, U13, U15, U27
		Comisión evaluadora	4	12.5	15.4 U12, U17, U26, U28
		Comité evaluador	1	3.1	3.8 U14
		Comisión evaluadora.	1	3.1	3.8 U29
		Comisión revisora			
		Consejo técnico.	1	3.1	3.8 U1
		Consejo asesor			
		Comisión dictaminadora.	1	3.1	3.8 U16
		Comisión evaluadora			
		Comisión ejecutiva universitaria	1	3.1	3.8 U23
<b>Formato Evidencia</b>	Pública	Departamento de evaluación académica	1	3.1	3.8 U25
		Comisión revisora.	1	3.1	3.8 U32
		Comisión coordinadora			
		Comité evaluación pares académicos.	1	3.1	3.8 U20
		Subcomités por conocimiento			
		Comisión ingreso.	1	3.1	3.8 U21
		Comisión permanencia.			
		Comisión promoción			
		Comisión institucional de evaluación	1	3.1	3.8 U30
		Comité evaluador	3	9.4	11.5 U6, U18, U24
		Comité de categorización de profesores de campus. Comité institucional categorización de profesores	1	3.1	3.8 U3
		Jurado	1	3.1	3.8 U8
		Representante.	1	3.1	3.8 U2
		Comisión.			
		Evaluador			
		Comprobantes académicos digitales	18	56.3	69.2 U1, U5, U9, U10, U12, U13, U14, U15, U16, U17, U20, U23, U25, U26, U27, U28, U30, U32
		Comprobantes académicos digitales y copias físicas	2	6.3	7.7 U21, U29



	Privada	Comprobantes académicos digitales	6	18.8	23.1	U2, U3, U6, U8, U18, U24
Medio de gestión	Pública	Sistema Web	16	50.0	61.5	U1, U5, U9, U10, U12, U13, U14, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32
		Oficina	3	9.4	11.5	U15, U23, U29
		Correo electrónico.	1	3.1	3.8	U13
Tipo Estímulo	Privada	Almacenamiento en la nube				
		Sistema Web	3	9.4	11.5	U2, U3, U24
		Formulario digital	2	6.3	7.7	U8, U18
Modalidades de Notificación	Privada	Oficina	1	3.1	3.8	U6
		Económico	20	62.5	76.9	U1, U5, U9, U10, U12, U13, U14, U15, U16, U17, U20, U21, U23, U25, U26, U27, U28, U29, U30, U32
		No económico.	4	12.5	15.4	U6, U8, U18, U24
Duración	Pública	Reclasificación	2	6.3	7.7	U2, U3
		Página Web Institucional	8	25.0	30.8	U5, U12, U13, U20, U21, U26, U29, U30
		Correo electrónico	3	9.4	11.5	U17, U27, U32
		Entre departamentos	3	9.4	11.5	U1, U15, U28
		Oficio impreso	2	6.3	7.7	U16, U23
		Sistema	1	3.1	3.8	U25
		No notifican.	1	3.1	3.8	U9
		Aplican estímulo				
		Ceremonia	1	3.1	3.8	U14
Duración	Privada	Gaceta universitaria	1	3.1	3.8	U10
		Ceremonia	2	6.3	7.7	U3, U18
		Sistema	1	3.1	3.8	U2
		Correo electrónico	1	3.1	3.8	U8
		Página Web Institucional	1	3.1	3.8	U24
Duración	Pública	Entre departamentos	1	3.1	3.8	U6
		1 año	14	43.8	53.8	U1, U13, U14, U15, U16, U20, U21, U23, U26, U27, U28, U29, U30, U32
		2 años	5	15.6	19.2	U5, U10, U12, U17, U25
		Un solo pago	1	3.1	3.8	U9
		1 año	2	6.3	7.7	U6, U24
Duración	Privada	Un solo pago	2	6.3	7.7	U8, U18
		Permanente	2	6.3	7.7	U2, U3

En el análisis estadístico de similitudes se construyó una matriz binaria de los criterios de ingreso y evaluación de los programas de estímulo en universidades públicas y privadas. Mediante la matriz



binaria se calculó la similitud entre pares de programas de estímulo mediante el índice de Jaccard (Tan et al., 2019); posteriormente se construyó una matriz de similitud (Ver Figura 1) que posee el grado de homogeneidad o divergencia en cada celda, siendo valores cercanos al uno los programas con mayor homogeneidad y los cercanos al cero con divergencias. Al mismo tiempo para facilitar el análisis visual se contempla un mapa de calor, siendo el rango de tonalidades amarillas las que tienen tendencia hacia la homogeneidad y azules hacia las divergencias.

En los resultados se identificó que los programas de estímulo en las universidades públicas son las que tienen una mayor homogeneidad, donde  $[U15, U26]=0.85$ ,  $[U20, U27]=0.80$ ,  $[U17, U20]=0.78$ ,  $[U17, U28]=0.78$ ,  $[U12, U23]=0.75$ ,  $[U23, U28]=0.73$ ,  $[U17, U23]=0.70$  (Ver Figura 1).

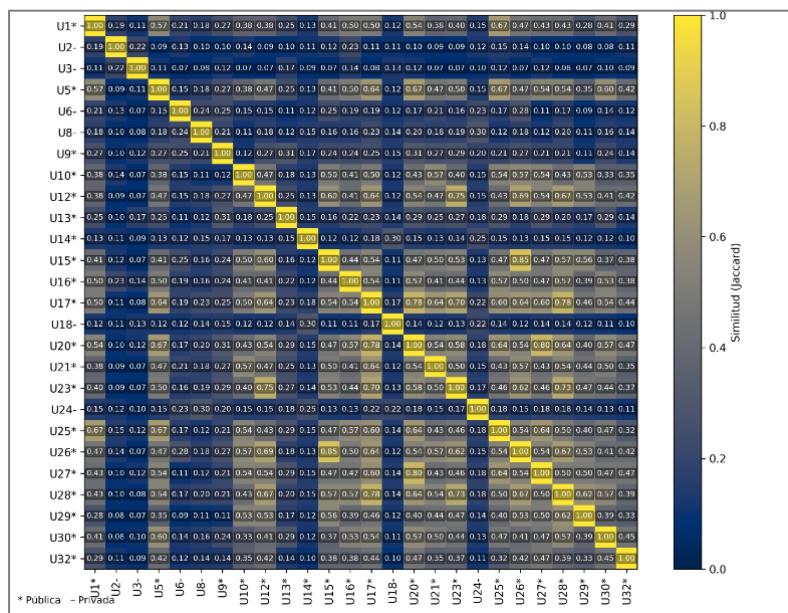
En contraste, la universidad privada U3 resultó predominante al presentar mayor divergencia respecto a públicas, donde  $[U3, U15]=0.07$ ,  $[U3, U29]=0.07$ ,  $[U3, U29]=0.07$ ,  $[U3, U10]=0.07$ ,  $[U3, U12]=0.07$ ,  $[U3, U21]=0.07$ ,  $[U3, U26]=0.07$ ,  $[U3, U23]=0.07$  y un caso específico de universidades privadas  $[U3, U6]=0.07$  (Ver Figura 1).

Estos resultados muestran que algunos programas de estímulo en las universidades públicas presentan mayor homogeneidad en sus criterios de ingreso y evaluación, aspecto que se confirma por lineamientos generales de operación del gobierno federal mexicano (DGESUI, 2025). Pero, al mismo tiempo se debe considerar que, a pesar que son regulados por los mismos lineamientos de operación, existen notables divergencias como  $[U1, U13]=0.13$  o  $[U5, U9]=0.27$ , predominando la personalización de los criterios, mediante el contexto institucional (Estrada Mota y Guillermo y Guillermo, 2005).

Esta situación sugiere un área de oportunidad para el diseño de políticas, criterios e instrumentos de evaluación en programas de estímulo, que considere las percepciones de los docentes (Velásquez, Ojeda y Rosas Herrera, 2016; Lastra et al., 2018; Arcos Vega et al., 2024). En este sentido, Núñez Acosta et. al. estableció una propuesta para el diseño de políticas de estímulo basado en el apoyo institucional, financiamiento y equilibrio vida-trabajo en universidades privadas para mejorar el desempeño de los docentes en su producción científica (Nuñez Acosta et al., 2025). Por lo que, es relevante ampliarse a universidades públicas y privadas, adaptarse al contexto institucional y percepciones docentes; así como áreas de aplicación que permitan un equilibrio de condiciones para la participación y estímulo.



**Figura 1.** Matriz de similitud de criterios ingreso y evaluación



Asimismo, los resultados del análisis estadístico de similitudes permitió construir conjuntos de programas de estímulo comparables, que facilita la toma de decisiones para seleccionar programas por homogeneidad o divergencia, que no hayan sido exploradas en investigaciones como la efectividad y evaluación (Buendía et al., 2017), burocracia (Walker, 2020), instrumentos de evaluación por productos y criterios (Aguado López y Becerril García, 2022), calidad (Reyes Colindres y Pastrana Palma, 2021), percepciones de estímulos (Arcos Vega et al., 2024) productividad académica (Martínez Moreno et al., 2022), entre otras; además de abrir nuevas líneas de investigación.

## CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación brindan un marco de comparativo referencial para identificar los criterios de ingreso, criterios de evaluación e indicadores complementarios de los programas de estímulo en universidades públicas y privadas que condicionan la participación y el otorgamiento de estímulos en los docentes.

Referente a los resultados de criterios de ingreso, se evidencia que los programas de estímulo tienen una diversidad de criterios de ingreso, siendo un mínimo de 3 y un máximo 13, esto confirma que los docentes se enfrentan a escenarios donde las universidades personalizan sus criterios, independientemente de los lineamientos operacionales a los que están sujetas las universidades públicas por el gobierno federal mexicano.



En este sentido, destacar que son pocos los programas de estímulo U9 y U12 que establecen claramente en sus criterios de ingreso, que los productos elaborados por los docentes deben brindar un beneficio a la universidad, este hallazgo exalta lo afirmado Buendía et al. referente al productivismo sin beneficio (Buendía et al., 2017).

En el caso de los criterios de evaluación, se observa un comportamiento diferente, los programas de estímulo en universidades públicas establecen 3 criterios, en comparativa con las privadas que oscilan entre 1 y 7 criterios. Este comportamiento, sugeriría facilidad para que los docentes participen y logren el estímulo; sin embargo, esto requiere un análisis más profundo de los 26 programas de estímulo analizados y al mismo tiempo confirma lo argumentado por Aguado y Becerril, referente a los cambios más significativos de los programas eran los criterios y subcriterios de los instrumentos de evaluación (Aguado López y Becerril García, 2022). Esto contribuye ampliar la investigación respecto a que programa en México brinda igualdad de condiciones para participar y obtener el estímulo docente.

Para los resultados de los indicadores complementarios, exaltar que los programas de estímulo en universidades públicas y privadas, utilizan evaluadores conformados por docentes que determinan el otorgamiento del estímulo. Este hecho, permite sugerir la incorporación de los alumnos y/o comunidad universitaria como evaluadores del beneficio de las actividades y productos que el docente genera hacia el mismo alumnado o comunidad universitaria; para mitigar lo planteado por Buendía et al. el productivismo sin beneficio (Buendía et al., 2017); asimismo cuestionar la utilidad de los comprobantes académicos que la totalidad de los programas requieren y reorientarlos como soporte de evidencias tangibles del beneficio para los alumnos y/o comunidad.

Por lo que, estas propuestas de evaluadores y comprobantes académicos, contribuirían a reorientar el comportamiento de los docentes frente a los programas de estímulos, según lo afirmado por Tapia Quiroz y Varela Petito referente a la necesidad de los docentes por realizar actividades académicas que aseguren mayores estímulos económicos en los programas (Tapia Quiroz y Varela Petito, 2014) dejando de lado la generación de conocimiento hacia los alumnos (Velásquez Ojeda y Rosas Herrera, 2016).

Asimismo, los resultados confirman un enfoque centrado al estímulo económico; por ende se recomienda explorar nuevos enfoques que combinen los estímulo económico y digitales o bien enfoques exclusivamente digitales, estos últimos fundamentados en estrategias de gamificación



(Pelizzari, 2023) que (1) estimulen a los docentes, (2) recolecte comprobantes, actividades y productos (3) incorpore a los alumnos y comunidad en la evaluación del beneficio de las actividades y productos del docente,(4) reconozca y notifique el otorgamiento del estímulo.

Respecto al análisis de similitudes, a pesar de que los programas de estímulo en universidades públicas están regidos por lineamientos operacionales federales (DGESUI, 2025), en apariencia la totalidad de los programas públicos deberían ser homogéneos; sin embargo, se comprobó que solo algunas tenían mayor homogeneidad, siendo  $[U15, U26]=0.85$ ,  $[U20, U27]=0.80$ ,  $[U17, U20]=0.78$ ,  $[U17, U28]=0.78$ ,  $[U12, U23]=0.75$ ,  $[U23, U28]=0.73$ ,  $[U17, U23]=0.70$  y el resto de los programas con divergencias variables.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Aguado López, E., y Becerril García, A. (2022). Universidades públicas mexicanas: Reglamentos de evaluación académica como dispositivos performativos. *Perfiles Educativos*, 44(175), 42–61.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.175.60397>

Arcos Vega, J. L., López Quintero, M. J., García González, C., Oliveros Ruiz, M. A., y López Paredes, M. (2024). The Economic Incentive, Quality and Scientific Production of the Higher Education in Mexico. *Advances in Social Sciences and Management*, 2(10), 39-46.

<https://doi.org/10.63002/assm.210.652>

Buendía Espinosa, A., y Natera, J. (2022). Educación Superior, CTI y desigualdad. Límites y contradicciones sistémicas en tiempos de COVID-19. *Integración y Conocimiento. Revista del Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior de Mercosur*, 11(1), 54-69.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8276633>

Buendía, A., García Salord, S., Grediaga, R., Landesmann, M., Rodríguez Gómez, R., Rondero, N., . . . Vera, H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Perfiles Educativos*, 39(157), 200-219.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2017.157.58464>



- Cordero Arroyo, G., y Backhoff Escudero, E. (2002). Problemas metodológicos del desempeño académico asociado a los programas de estímulos. *Revista de la Educación Superior. ANUIES*, 5-20. [http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista123\\_S1A1ES.pdf](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista123_S1A1ES.pdf)
- DGESUI. (2025). *Estímulos al Desempeño del Personal Docente*. Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural: <https://dgesui.ses.sep.gob.mx/programas/subsidios-para-organismos-descentralizados-estatales-u006>
- Estrada Mota, I., y Guillermo y Guillermo, M. C. (2005). El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UADY: características de los académicos participantes y su implementación de 2001 a 2003. *Educación y Ciencia*, 9(32), 23-39. <https://revistaeducacionyciencia.uady.mx/index.php/educacionyciencia/article/view/231>
- Geuna, A., y Martin, B. R. (2003). University Research Evaluation and Funding: An International Comparison. *Minerva. A Review of Science, Learning and Policy*, 41, 277–304. <https://doi.org/10.1023/B:MINE.0000005155.70870.bd>
- González Bello, E. O., Castillo Ochoa, E., y Montes Castillo, M. (2016). Re-aprendizaje del desempeño docente y la evaluación del trabajo académico. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 7(13), 406 - 422. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/256>
- González Martínez, J., y Carbajal Suárez, Y. (2021). Asignación de estímulos y calidad educativa. El caso de la UAEMéx. *Oikos Polis*, 6(1), 102-133. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-22502021000100102](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502021000100102)
- Lastra, R. S., Comas, O. J., y Aguayo, E. (2018). Suposiciones de la "evaluación externa-estímulos económicos" al profesorado universitario: método de contraste España-Méjico. *Revista de la Educación Superior*, 47(185), 57-81. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602018000100057](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602018000100057)
- Liang, G., Zhang, Y., Huang, H., y Qiao, Z. (2015). Teacher Incentive Pay Programs in the United States: Union Influence and District Characteristics. *International journal education policy and leadership*, 10(3), 1-18. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1138600.pdf>



Martínez Moreno, M., García Rivas, J., Maceda Rodríguez, M., y Gutiérrez Giraldi, O. (2022). La productividad académica en los institutos tecnológicos mexicanos: la divulgación del quehacer educativo. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 7(2), 10-23.

<https://doi.org/10.25214/27114406.1387>

Núñez Acosta, A., Sánchez García, J. Y., Ramírez Nafarrate, A., y Núñez Ríos, J. E. (2025). Evaluating key factors for designing policies to foster research: insights from Mexican private universities. *International Journal of Educational Management*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2024-0153>

Núñez Acosta, A., Sánchez, J. Y., y Ramírez Nafarrate, A. (2024). Factors Affecting Researchers Incentive Preferences: A Cross Sectional Study of Private Universities in Mexico. *Higher Education Policy and Leadership Studies*, 5(3), 113-132.

<https://doi.org/10.61186/johepal.5.3.113>

Patrón Cortés, R. M., y Cisneros Cohernour, E. J. (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. <https://doi.org/10.15366/riee2014.7.2.006>

Pelizzari, F. (2023). Gamification in higher education. A systematic literature review. *Italian Journal of Educational Technology*, 31(3), 21-43. <https://doi.org/10.17471/2499-4324/1335>

Quacquarelli. (2025). *Top Universities*. <https://www.topuniversities.com/>

Reyes Colindres, F. X., y Pastrana Palma, A. (2021). Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(41), 1-19.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i41.5062>

Skourdoumbis, A. (2017). Assessing the productivity of schools through two “what works” inputs, teacher quality and teacher effectiveness. *Educational Research for Policy and Practice*, 16, 205–217. <https://doi.org/10.1007/s10671-016-9210-y>

Tan, P.-N., Steinbach, M., Kumar, V., y Karpatne, A. (2019). *Introduction to Data Mining*. Pearson.

Tapia Quiroz, A., y Varela Petito, G. (2014). Evaluación individual y carrera académica. Impactos subjetivos. *Argumentos*, 27(76), 81-101.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-57952014000300005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952014000300005)



Velásquez Ojeda, B., y Rosas Herrera, P. (2016). ¿El programa de estímulos a la docencia, mejora el desempeño docente? El caso del posgrado Ciencias Sociales de la UAM Xochimilco. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 28(71), 137-150.

<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/900>

Walker, V. (2020). El trabajo docente universitario y su evaluación: políticas, tensiones y desafíos.

*Educação Em Revista*, 36. <https://doi.org/10.1590/0102-4698221045>

