

PROGRAMA DE ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL ACADEMICO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

Uno de los problemas más serios que enfrentan las IES en la actualidad es el desmantelamiento de su planta académica, formada con grandes esfuerzos a través de muchos años. Esta, debido a la falta de un adecuado reconocimiento social y económico, se ha venido deteriorando en forma alarmante; está en peligro, en muchas instituciones, de desintegrarse en forma tal que podría generar una caída importante en la calidad académica del sistema público de educación superior. La recuperación de la calidad académica del sistema, si no se dan pasos ahora para subsanar la situación existente, requerirá de grandes recursos económicos y, sobre todo, de un tiempo tal que retrasará en forma significativa el tránsito de nuestro país al grupo de las naciones desarrolladas.

La crisis social y económica, el crecimiento acelerado del sistema de educación superior y la reducción, en términos reales, del financiamiento, entre otros aspectos, han modificado sensiblemente el desarrollo de las instituciones educativas.

Hay en la actualidad un amplio consenso de que, por éstas y otras razones, ha habido un deterioro en la eficiencia y calidad de la educación superior. Esta percepción ha afectado y disminuido la “imagen social” de la educación superior y de sus protagonistas, entre los que se encuentra el profesor universitario.

Por otra parte, la disminución real del salario del personal académico, aun en términos relativos respecto a los salarios comunes en otros sectores y, especialmente, respecto a los salarios que otros profesionales reciben en dependencias del Estado o en la iniciativa privada, ha generado tres tipos de situaciones desfavorables para el desarrollo de la educación superior.

Una se refiere al éxodo de grupos importantes de personal académico, particularmente del de carrera y, con frecuencia, de los mejor preparados, que abandonan la vida académica para dedicarse a otras labores más remunerativas económicamente, o lo que es aún más preocupante, se dirigen a instituciones educativas del extranjero, en las que su salario y condiciones de trabajo son sustancialmente superiores.

Otra situación inconveniente, que se extiende cada vez más, es la de quienes manteniendo nominalmente su relación de trabajo con la institución educativa, buscan complementar sus ingresos con un segundo empleo o realizan actividades varias, lo que ha afectado en forma importante su contribución a la vida académica de la institución y su permanencia efectiva en ella.

La tercera situación, que es la que más daño puede causar al desarrollo futuro de la educación superior, es que la carrera académica está dejando de ser atractiva para los jóvenes graduados brillantes, quienes no la consideran ya como una opción para su desarrollo personal y profesional. Los jóvenes más calificados están eligiendo otros campos de actividad al no ver un futuro en la carrera académica. Fácilmente pueden constatar que sus profesores, con años adicionales de preparación y doce o quince años de experiencia y dedicación a la vida académica, reciben comúnmente sueldos inferiores a los que alcanzan jóvenes profesionales con sólo tres o cuatro años de experiencia.

Esta misma situación se observa en la retención de los becarios enviados a estudiar al extranjero para regresar al país, posponiendo su retorno indefinidamente al aceptar posiciones “temporales” en instituciones de esos países. Lo conlleva el peligro de que nunca regresen a trabajar a México, y que se pierda la gran inversión que en su preparación se ha hecho.

Los profesores y los investigadores están dejando la academia para dedicarse a otras labores con mejores retribuciones. No se trata de un problema de debilidad de intereses o de vocaciones; se trata de un problema de supervivencia. Hoy se advierte en forma clara que un salario decoroso es el medio indispensable para la estabilidad y el equilibrio que se requiere para la realización de las tareas académicas.

Los salarios bajos, no competitivos e insuficientes, constituyen en el momento actual uno de los problemas más agudos en el sector educativo; sus síntomas son múltiples y se manifiestan de muchas formas, ya que repercuten directamente en la dedicación, compromiso y sentido de pertenencia del personal académico con sus instituciones. Es legítimo que los profesores busquen en la actividad académica satisfactores de tipo

intelectual y moral, pero también lo es que aspiren a un salario decoroso.

El problema del salario no es el único indicador de la falta de reconocimiento de los académicos; faltan también espacios de participación que lo reivindicuen como uno de los principales protagonistas del rumbo que ha de tomar la educación superior en el futuro.

La falta de reconocimiento y remuneración puede explicar el hecho de que el profesor se sienta como un empleado más en la universidad, sin identidad, desvalorizado y relegado, con lo cual se va perdiendo la posibilidad de contar con uno de los agentes claves para la superación académica.

Una auténtica decisión de revertir el proceso de deterioro que se experimenta en la educación superior, tendría que partir por resolver los problemas urgentes de la comunidad de profesores e investigadores.

Será necesario emprender una verdadera labor de rescate, reanimar la vida académica, reafirmar los fines y valores que acrecientan el compromiso de los universitarios con la sociedad y le dan sentido y esencia a las instituciones y a los sujetos que trabajan en ellas.

Habrà que emprender una campaña por la superación en todos los ámbitos de la educación superior, empezando por devolverle la dignidad al académico. Sólo un individuo con pleno reconocimiento de su dignidad puede a su vez dignificar con sus acciones a las instituciones educativas.

En el proceso de reivindicación de la actividad académica es necesario pensar en un Programa Nacional que instaure y consolide la carrera académica, otorgue una relativa recuperación al poder adquisitivo de los profesores y procure la mejoría de las condiciones ambientales y materiales de trabajo.

También será necesario gestionar los recursos para establecer programas de estímulos especiales y de reconocimiento a los esfuerzos por lograr la eficiencia y la excelencia académica en todos los niveles: institucional, estatal, regional y nacional.

La complejidad misma de la problemática relativa al personal académico requiere propuestas diferenciadas y a distinto nivel; no se puede pensar en acciones aisladas ni unilaterales. Es necesario buscar y operar un conjunto de acciones articuladas: unas con carácter remedial; otras de tipo preventivo, que apunten a lo estructural; algunas serán de carácter concreto a corto, mediano y largo plazo.

La situación de la educación superior es grave porque se han superpuesto y conjugado múltiples factores. Es cierto que hacen falta recursos, pero también es cierto que faltan imaginación, determinación, experiencia y voluntad política para enfrentar y resolver esta problemática.

En el documento Declaraciones y Aportaciones de la ANUIES para la Modernización de la Educación Superior, se planteó establecer un Programa Nacional de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico de las IES. Tal iniciativa considera dos niveles fundamentales de acción:

- a) El institucional, impulsando el desarrollo de medidas tendientes a apoyar, en cada institución, la carrera académica.
- b) El regional, alentando el establecimiento de premios locales a la actividad académica, cuyos criterios y procedimientos se establezcan de común acuerdo entre las instituciones .

A continuación se presenta una serie de propuestas para estimular al personal académico de las instituciones de educación superior.

I. PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE APOYO A LA CARRERA ACADEMICA.

En los últimos meses, varias instituciones han iniciado programas de estímulos para su personal académico, con una favorable acogida por parte de sus respectivas comunidades. Vale la pena apoyar decididamente dichos programas y, con las debidas adaptaciones y adiciones, generalizar sus medidas a otras IES, previa aceptación de los órganos de autoridad de las mismas. Entre las acciones que destacan en los programas mencionados, pueden enumerarse las siguientes:

1. ESTIMULOS AL DESEMPEÑO ACADEMICO.

Con esta medida se pretende estimular a los académicos a que alcancen determinados puntajes, de acuerdo con un conjunto de indicadores de desempeño académico, mediante la entrega de estímulos económicos equivalentes a uno o varios meses de salario de la categoría correspondiente.

A título de ejemplo, podrían considerarse, entre otros, los siguientes aspectos:

- El desempeño docente, evaluado por medio de la asistencia y puntualidad en la impartición de las clases, la claridad en las exposiciones, la motivación a los alumnos, la asesoría de tesis, la dirección de proyectos de servicio social y la organización de prácticas de campo.
- La elaboración de planes y programas de estudio; el diseño y aplicación de evaluaciones y el desarrollo de innovaciones en la enseñanza.
- Las investigaciones realizadas.
- La participación en programas de extensión y difusión.
- Las ponencias en foros, congresos y otras reuniones académicas.
- Las publicaciones y el diseño de material didáctico.
- El cumplimiento sobresaliente en el desempeño de comisiones institucionales y la participación en reuniones académicas colegiadas.
- La formación académica y profesional obtenida durante el último año.

El organismo encargado de la evaluación sería una comisión ad hoc en cada institución, la cual aceptaría las postulaciones candidatos presentados por los Consejos de Escuela, Centro o Instituto al cual estuviese adscrito el académico. Para la postulación el Consejo se auxiliará de elementos de juicio como los siguientes:

- El curriculum vitae del solicitante.
- Los artículos y materiales didácticos publicados por él mismo.
- La comprobación de cargas académicas, certificada por la respectiva autoridad institucional.
- La certificación por el responsable de la unidad académica del cumplimiento de los programas asignados al solicitante.
- La opinión de los alumnos (o usuarios del servicio, en el caso de los técnicos académicos) mediante encuestas.
- La opinión de los colegas que imparten asignaturas semejantes, que desarrollan investigaciones similares o prestan servicios de la misma naturaleza.
- La opinión del jefe académico inmediato.

Por lo que toca a la cobertura de esta acción en su conjunto, podría plantearse que beneficiara al 10 % del personal académico de cada una de las IES, a las cuales se les asignarían recursos económicos para cubrir este estímulo, sobre dicha base.

2. APOYO A POSGRADUADOS PARA QUE LABOREN EN INVESTIGACION.

El objetivo de este estímulo es retener en la actividad académica a los jóvenes profesores o investigadores recién posgraduados o recién incorporados a las IES. Para tal efecto se les otorgaría, como en el caso de la UNAM, una beca de investigación, de temporalidad fija y no renovable, equivalente y previa a la que otorga el Sistema Nacional de Investigadores a los Candidatos a Investigador. El monto de la ayuda correspondería a 2 salarios mínimos para los académicos de instituciones ubicadas en el D.F. y a 3 salarios mínimos para quienes trabajan en el interior de la República. Los requisitos de acceso a la beca serían también equivalentes a los que la UNAM fijó para sus académicos.

3. APOYO A DOCENTES E INVESTIGADORES PARA LA OBTENCION DE GRADOS ACADEMICOS POSTERIORES A LA LICENCIATURA.

Con el propósito de mejorar la calidad académica del sistema de educación superior deberá fomentarse y apoyarse el desarrollo de programas institucionales de formación de personal académico con un horizonte de mediano plazo (5 años). Las acciones a desarrollar serán diversas, desde las encaminadas a la obtención de posgrados hasta las orientadas a la formación didáctico-pedagógica y de actualización disciplinaria. (Ver las líneas de acción de los programas nacionales de mejoramiento de la investigación y del posgrado, y de superación académica y formación de personal académico).

El apoyo al personal académico para la obtención del posgrado sería un instrumento para elevar la preparación de dicho personal. El apoyo se otorgaría al personal académico de carrera que contara con estudios de licenciatura o con estudios incompletos de posgrado.

Reconociendo las distintas situaciones y necesidades de formación del personal académico, las instituciones otorgarían comisiones de tiempo completo o medio tiempo para cursar maestrías o doctorados, conservando el sueldo y prestaciones de su nombramiento hasta por 24 meses. Durante este período, si fuera el caso, se otorgarían fondos adicionales a la institución para la contratación de profesores interinos que substituirían en su labor docente, exclusivamente, a los académicos en proceso de formación. Para los profesores o investigadores que cursaran el posgrado en una institución de otra ciudad, se les otorgaría una beca complementaria de manutención. Esta beca-comisión se otorgaría por única vez a una misma persona y requeriría del compromiso de dedicación exclusiva a dichos estudios.

El estímulo se otorgaría también a investigadores de las instituciones del interior del país que realizaran estancias en centros de alto desarrollo, para su formación y posterior incorporación a centros regionales de investigación, de acuerdo a los programas regionales formulados al respecto. Para el caso de los académicos que propusieran cursar sus estudios en el extranjero, se turnarían al CONACYT las solicitudes correspondientes, las que tendrían prioridad en el otorgamiento de becas.

Los criterios de selección de los candidatos a ser apoyados tomarían en cuenta de una manera especial las prioridades que se establezcan en los programas institucionales y regionales de formación del personal académico.

4. BECAS DE EXCLUSIVIDAD.

El objetivo de esta medida es lograr que los académicos de tiempo completo puedan dedicar su jornada laboral a una sola institución educativa, sin tener que buscar horas adicionales de trabajo para compensar sus ingresos. La beca consistiría en un 25 % de estímulo adicional al salario mensual del profesor o investigador que se dedicara en forma exclusiva a la institución educativa contratante.

5. CONSOLIDACION DE CRITERIOS ACADEMICOS PARA LA FIJACION DEL TABULADOR

Con esta acción se pretendería impulsar que los Estatutos del Personal Académico de las diferentes IES públicas contemplaran, previa aprobación de los respectivos consejos u órganos de autoridad, la consolidación de los criterios académicos para establecer las categorías y la apertura o incremento sustantivo de los niveles existentes en las mismas, de tal manera que la carrera de profesor, investigador o técnico académico presentara mayores condiciones de estímulo para acceder y permanecer en ella.

6. ESTIMULOS A LA FORMULACION DE PROYECTOS DE SUPERACION ACADEMICA.

En este rubro se apoyarían proyectos de excelencia diseñados específicamente para alcanzar metas de superación académica en áreas de interés para la institución o la región, en los que se combinaran aspectos tales como: la incorporación de los jóvenes investigadores y profesores en proyectos de importancia para las IES y el país; la contribución al mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje; la integración de la investigación con la docencia y la formación de nuevos investigadores y profesores.

Estos proyectos tendrían como objetivos:

- a) Establecer o consolidar una nueva línea de investigación, enseñanza o servicio académico.

- b) Poner en marcha líneas o áreas interdisciplinarias o multidisciplinarias de investigación o docencia.
- c) Desarrollar nuevos contenidos y/ o métodos de enseñanza, mediante la integración de equipos conformados por profesores o investigadores de procedencia interinstitucional e incluso interestatal.

7. ESTIMULOS A LA ALTERNANCIA ENSEÑANZA-TRABAJO EN LAS CARRERAS DE ORIENTACION PROFESIONAL.

Esta acción pretendería incluir en los reglamentos de las IES la posibilidad de disfrutar el año sabático no sólo en instituciones académicas, sino también en empresas productivas a las cuales puedan vincularse los docentes a fin de reciclar en sus conocimientos técnicos. El profesor asumiría la responsabilidad de tutorear grupos de alumnos organizados en Escuelas Prácticas o Planes Escuela-Empresa, o bien la de asesorar a alumnos en procesos productivos o de servicios ofrecidos por la empresa en cuestión.

Por otra parte, la iniciativa pretendería buscar algún tipo de estímulo fiscal para las empresas que recurrieran a los servicios profesionales de los docentes antes mencionados y de sus respectivos alumnos.

Procedencia de los apoyos financieros:

El financiamiento para el pago de este paquete de estímulos provendría del gobierno federal, el cual constituiría una bolsa anual para tal efecto. Las IES que desearan beneficiar a su personal académico con estas iniciativas, acudirían a la misma con los respectivos proyectos.

II. PREMIOS REGIONALES A LA ACTIVIDAD ACADEMICA :

Este estímulo consistiría en establecer 20 premios anuales para la actividad académica en cada región de la ANUIES, destinados a los profesores e investigadores que se hubieran destacado por sus aportes a la actividad respectiva.

Los premios se otorgarían en las áreas que contempla el Premio Universidad Nacional: Aportación artística y extensión de la cultura; docencia en ciencias exactas; docencia en ciencias naturales; docencia en ciencias sociales; docencia en humanidades; innovación tecnológica; investigación en ciencias exactas; investigación en ciencias naturales; investigación en humanidades, e investigación en ciencias sociales.

Se erigirán jurados para la premiación, previa elaboración del reglamento correspondiente. La distinción y el monto de los premios sería similar a los otorgados por la UNAM en sus Premios Universidad Nacional y Distinción Universidad Nacional a Jóvenes Académicos. Como en ese caso, se trata de dos tipos de premios: uno, como reconocimiento a la trayectoria académica y a toda la labor desarrollada por un profesor o investigador, y otro, como estímulo y distinción por el esfuerzo y aportación de profesores o investigadores, para incentivarlos a proseguir en su carrera académica.