

LA CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADEMICO

De conformidad con lo acordado en la Sesión Extraordinaria del Consejo de Universidades Públicas e instituciones Afines (CUPIA), celebrada en Querétaro, Qro, los días 2 y 3 de julio de 1993, y como resultado de la Reunión Técnica de Trabajo del CUPIA realizada en Mexicali, Baja California, el 7 de junio de 1993.

PRESENTACION Y ANTECEDENTES

El programa “La Carrera Docente del Personal Académico” tiene como objetivo principal revalorar y estimular el desarrollo de la carrera docente del personal académico de las universidades públicas mexicanas, a fin de acrecentar su calidad, dedicación y permanencia.

Su primer antecedente se ubica en la Asamblea General Extraordinaria de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), llevada a cabo en el mes de abril de 1989, donde se aprobó un Programa de Distinción y Reconocimiento a los Profesores.

Durante la Reunión Ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, el 14 de febrero de 1990, el Presidente de la República anunció un apoyo especial para iniciar un programa de estímulos denominado “Becas de Desempeño Académico”, antecedente inmediato del Programa “La carrera Docente del Personal Académico”.

Con cargo a este programa se definieron becas y estímulos que se aplicaron con diferentes nombres en muchas de las instituciones públicas de educación superior (IES), y que sirvieron y han servido de estímulo al desempeño académico y han contribuido a mejorar la calidad de la enseñanza.

En el mes de abril de 1992, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público anunció que todos los programas de estímulos al personal docente quedarían agrupados bajo una sola denominación presupuestal: “Programa de Carrera Docente”, y que su presupuesto sería regularizable a partir de 1993.

Con el establecimiento de programas se conformó un grupo de trabajo de la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) para que elaborara los lineamientos generales para su operación a partir de los cuales 17 de las 36 universidades públicas participantes en el programa cuentan con reglamentos aprobados en lo general, y el resto tiene su reglamento en vías de dictaminación.

Los lineamientos generales estipulan elementos tales como: características y objetivos del programa, recursos económicos, otorgamiento de los estímulos económicos, procedimientos de evaluación y calificación, establecimiento de comisiones de evaluación y criterios de evaluación ponderados, referidos a la permanencia, a la dedicación y a la calidad académica.

Así, aunque en la actualidad cada IES tiene dentro de este programa una o más modalidades de estímulo al personal docente, todos son considerados presupuestalmente como un solo programa.

En la tercera reunión del CUPIA celebrada en Villa Hermosa, Tabasco, en marzo de 1993, se solicitó al Secretario de Educación Pública hacer una revisión conjunta entre las universidades y la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC), de la instrumentación del Programa y de los procedimientos de evaluación del personal académico, a fin de mejorar los criterios utilizados y evitar distorsiones en su desarrollo.

En esa reunión, el propio Secretario de Educación Pública, ante un planteamiento que le realizaron, pidió que hiciéramos el análisis del funcionamiento y resultados del Programa, y realizáramos una propuesta, por lo que se tomó el acuerdo de presentar a la SESIC un documento de análisis del funcionamiento del Programa a partir del diagnóstico que presentara cada una de las regiones de ANUIES. Con tal fin se convocó a una reunión técnica de trabajo del CUPIA en Mexicali, Baja California, de donde emanaron diversas recomendaciones.

Así, después de tres años de funcionamiento, se consideró necesario propiciar la realización de un balance del Programa de la Carrera Docente, con base en los acuerdos de la asamblea del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA), con el fin de mejorar su operación y potenciar sus impactos.

Los resultados del análisis y las propuestas emanadas de esa reunión técnica fueron presentados en la reunión extraordinaria del CUPIA celebrada en Querétaro, Qro, el pasado mes de julio, donde se resolvió hacer recomendaciones generales, recomendaciones para las autoridades de las IES y recomendaciones para las autoridades de la SEP.

El presente documento se fundamenta en el reconocimiento de que el reto para las instituciones de educación superior es buscar la mejoría en el funcionamiento e impacto del programa denominado Carrera Docente, lo cual atañe tanto a su normatividad como a los mecanismos y sistemas de evaluación, la eficiencia en su operación así como a la equidad y la transparencia en la distribución de los recursos, entre otros, todo ello con la finalidad de lograr propósitos fundamentales como el de desarrollar una cultura de la evaluación que beneficie directamente a las instituciones y a sus académicos, y con ello promueva el mejoramiento constante de la calidad.

Se reconoce que si bien hay un criterio financiero que se ha dado a conocer por parte de la SESIC, en el sentido de que el Programa busca impactar como máximo al 30 % de la plantilla de académicos reconocida por la SEP en cada una de las IES públicas, no se ha hecho una evaluación formal y exhaustiva del mismo.

Dada la importancia que se le reconoce a los procesos y resultados que ha dado este programa, y a que se cuenta con un marco de referencia orientador para el planteamiento y obtención de los recursos financieros asociados al programa, en la Reunión Extraordinaria del CUPIA realizada en Querétaro, Qro. los días 2 y 3 de junio, con base en las propuestas de la reunión técnica realizada en Mexicali, Baja California, se acordó realizar a la SEP las siguientes:

I. RECOMENDACIONES GENERALES:

1. Hacer explícitas las bases sobre las cuales se decide la aprobación y asignación de recursos y modalidades de la Carrera Docente, así como definir con precisión los mismos.
2. Desarrollar una estrategia que asegure la asignación de recursos sobre bases homogéneas para todas las IES.
3. Convenir que con los recursos económicos del programa, no se busque beneficiar a todo el personal académico de una institución, en virtud de que hay que conservar el sentido y la finalidad original de este programa de estímulos.
4. Incrementar la base tabular de los salarios de los académicos, para que se potencien los efectos estimulantes de la calidad del programa.

Se apuntan de manera especial los siguientes casos o aspectos como,

RECOMENDACIONES ESPECIFICAS:

I. PARA LAS AUTORIDADES INSTITUCIONALES

1. Fomentar en el seno de la comunidad académica una estrategia y mecanismos que den prestigio al programa, como un medio para el reconocimiento al esfuerzo adicional y para la superación del desempeño académico.
2. Buscar que las instituciones incorporen al personal académico en el desarrollo de las actividades que contribuyan al logro de su Plan de Desarrollo Institucional, y no que éstos realicen actividades para satisfacer los requerimientos del programa.

3. Vincular el “Plan de Desarrollo Institucional” con el de la “Carrera Docente”, de manera que se retroalimenten.
4. Crear un mecanismo de comunicación e información permanente sobre el Programa entre las IES y las instancias responsables del mismo.
5. Revisar periódicamente los reglamentos, los sistemas de evaluación y el funcionamiento del programa, con el objeto de incorporar las modificaciones convenientes basadas en la experiencia.
6. Convenir que en el programa de la carrera docente tienen prioridad las actividades docentes, sin que se desconozcan las de investigación, difusión y extensión para fines de la evaluación de los candidatos.
7. Establecer un programa con recursos adicionales al de carrera docente, pero con su mismo objetivo, y que impulse y retenga a los profesores por asignatura con mayor productividad. En este programa se incluirían también a jóvenes investigadores que no están en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), a asistentes de investigación, a profesores de medio tiempo y a los del nivel medio superior.
8. Realizar una revisión de los criterios de inclusión de académicos al Programa, con el objeto de fortalecer un enfoque cualitativo en la evaluación académica y de evitar, tanto la fragmentación en el quehacer de los académicos, como la búsqueda de un sinnúmero de actividades para acumular puntos.
9. Realizar un estudio sobre evaluación y seguimiento del programa de la carrera docente a nivel nacional, con el objeto de hacer un diagnóstico y plantear la prospectiva del mismo.

Entre otras acciones para el desarrollo del estudio se propone:

- a) Formar un equipo interinstitucional con especialistas de reconocido prestigio en el campo de la investigación de la educación superior, y con la participación de la ANUIES, la SEP y la CONAEVA.
 - b) Organizar un conjunto de acciones que permitan el intercambio de experiencias (reglamentos, sistemas de evaluación, operación y administración, etcétera) a partir de la realización de foros, conferencias, etcétera.
 - c) Elaborar materiales para publicar y difundir a fin de fomentar una “cultura de la evaluación”.
10. Simplificar la operación del programa de tal forma que se evite al máximo la pérdida de tiempo, esfuerzos y la excesiva tramitación.
 11. Establecer mecanismos automatizados que simplifiquen y hagan más eficiente el funcionamiento del programa.
 12. Integrar en un solo cuerpo de normas y un solo sistema administrativo todos los diferentes programas de estímulos que tenga cada una de las IES.
 13. Convenir con la Secretaría General Ejecutiva de la ANUIES un servicio de apoyo técnico y de asesorías para la elaboración de sistemas de evaluación para los programas de estímulos, así como la implantación de dichos sistemas

II. PARA LAS AUTORIDADES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

1. Solicitar a la SEP que incremente los recursos económicos para el programa, con el fin de aumentar el monto de los estímulos y ampliar su cobertura con estímulos diferenciados tanto en el sentido vertical (montos económicos), como en el horizontal (directivos, coordinadores, técnicos, profesores de asignaturas, profesores de bachillerato).

2. Atender el problema salarial del personal académico, pues aún con la existencia de programas de estímulos, se enfrenta el éxodo de académicos de alto rendimiento.
3. Proponer un mecanismo para incrementar adicionalmente los recursos que el Programa asigne a las IES de manera que las IES que aporten recursos de fuentes propias o de fuentes alternativas, tengan un trato de reciprocidad financiera.
4. Ratificar el criterio de que el estímulo económico de este programa no sea afectado por el impuesto sobre productos del trabajo, al igual que no lo es la beca del SNI.
Las Disposiciones Generales que la SESIC envió a las IES, indicaron que los recursos económicos serían aplicados como un beneficio adicional a las remuneraciones y prestaciones establecidas contractualmente, y que tendrían el carácter de estímulo económico no gravable del impuesto sobre la renta.
5. Difundir los criterios que rigen para la asignación de fondo del programa, y conocer la asignación correspondiente en cada caso.
6. Modificar de manera explícita el requisito de antigüedad de tres años para participar en el programa.
7. Aprobar que para los casos de programas de largo plazo, los avances documentados se tomen en cuenta en el puntaje para la renovación de la beca.