

FACULTAD DE INGENIERÍA
SECRETARÍA ACADÉMICA
COORDINACIÓN DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

**PROPUESTA DE NUEVOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS
PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA
FACULTAD DE INGENIERÍA**

Entre las acciones prioritarias del Plan de Desarrollo de la Facultad de Ingeniería 1999-2003, acordadas en la reunión del viernes 15 de febrero de 2002, se formuló, como parte del programa sobre Desarrollo del Personal Académico, la de "*acrecentar la variedad de estímulos y reconocimientos de gran valor apreciativo*", con la meta precisa de "*desarrollar al menos cinco tipos de reconocimientos y estímulos apreciativos y ponerlos en práctica en el año 2002*".

Como consecuencia de esta determinación, personal académico de la Coordinación de Evaluación Educativa de la Secretaría General, se dio a la tarea de identificar y analizar opciones posibles de estímulos y reconocimientos académicos en la Facultad de Ingeniería. Para ello se acudió a consultas documentales, así como a entrevistas a profesores y funcionarios, de donde se ha derivado la formulación que se presenta a continuación.

Elementos Contextuales

En nuestra Universidad existe una importante variedad de estímulos y reconocimientos(*) para el mérito académico. Así, entre los reconocimientos se cuentan: el grado de Doctor Honoris Causa, el nombramiento de Profesor Emérito o de Investigador Emérito, la medalla Justo Sierra al Mérito Universitario, el diploma al Mérito Universitario, el nombramiento de Profesor Extraordinario, el Premio Universidad Nacional, el reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos, así como el estímulo, diploma y medalla por antigüedad.

Y entre los estímulos se incluyen los siguientes: Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo (PAIPA), Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC), Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG) y el Sistema de Cátedras y Estímulos Especiales.

(*) Entre las opciones del significado de *estímulo*, el diccionario de la Real Academia Española define *Incitamiento para obrar o funcionar*, y *reconocimiento* como la Acción y efecto de *reconocer*, que a su vez se entiende como *Examinar con cuidado a una persona o cosa para enterarse de su identidad, naturaleza y circunstancias*, así como *Distinguir de las demás personas a una, por sus rasgos propios*.

Como derechos y prestaciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el Estatuto del Personal Académico de la UNAM y el Contrato Colectivo de Trabajo, los profesores cuentan con compensación por antigüedad, prima de vacaciones, estímulo por asistencia, pago de aguinaldo, vale de despensa, definitividades, promociones y licencias, así como el complemento a profesores de asignatura, las remuneraciones por generación de ingresos extraordinarios, los pagos por participación en exámenes profesionales o de grado, entre otros.

Así mismo, en el renglón de estímulos y reconocimientos, se debe considerar la gama de homenajes, distinciones y preseas que otorgan las agrupaciones, sociedades, academias y colegios de ingenieros, al mérito en la docencia universitaria. Estos estímulos y reconocimientos, que prácticamente existen en todas las áreas de la ingeniería, son hechos consistentes que reflejan un gremio ejemplar en el sentido de su unidad profesional. Es preciso levantar un inventario al respecto y difundirlo ampliamente en la comunidad académica.

Y, desde luego, hay que referir los reconocimientos que concurren al trabajo cotidiano. En primer lugar los que devienen de los estudiantes, cuyas palabras y actos contienen un reconocimiento claro y pleno para el docente. En segundo lugar los que surgen de los mismos grupos de profesores, que se caracterizan por el aprecio, la admiración y el respeto por el colega, y que engrandecen el gusto por la labor docente. En tercer lugar los que se obtienen de los funcionarios, que favorecen el compromiso del profesorado.

Fundamentación

La formación de profesionistas es fundamental para nuestro desarrollo como sociedad y debemos reconocer el inigualable valor que representa el profesor universitario en la formación de nuevos profesionistas.

La dignificación y, en general, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida del profesorado universitario, constituyen, actualmente y en nuestro contexto, requerimientos imperativos.

Es necesario un programa completo, que integre opciones, entre otras, de desarrollo personal, actualización disciplinaria, formación pedagógica, sistemas para incrementar los ingresos y la productividad del profesorado, así como áreas de apoyo para la docencia.

En este conjunto de medidas, el otorgamiento de reconocimientos desempeña funciones muy relevantes, tanto para el profesor, como para la institución, ya que en particular contribuye a:

Edificar la imagen y fortaleza del profesor, estimulando su dedicación, compromiso y sentido de pertenencia.

Reafirmar los fines y valores que le dan relieve a la institución y que se expresan esencialmente a través de la actividad docente.

Y a pesar de la variedad de acciones que se han emprendido para ello, tanto en la Facultad de Ingeniería, como en la UNAM y en el sistema educativo en general, lejos estamos de alcanzar un nivel satisfactorio.

Propuestas

A continuación se destacan cinco ámbitos, asociados a actividades y resultados del desempeño docente en la Facultad de Ingeniería, que se podrían considerar para la determinación de méritos y reconocimientos especiales

1.

El primer tipo de reconocimiento que se propone tiene que ver con el desempeño de funciones docentes que dada su firme tradición en la Facultad de Ingeniería, bien merecen ponerse de relieve; se trata de los siguientes:

- Reconocimiento por su ejemplar desempeño como tutor o asesor académico
- Reconocimiento por su ejemplar desempeño como asesor de servicio social
- Reconocimiento por su ejemplar desempeño como director de tesis
- Reconocimiento por su ejemplar desempeño como profesor de cursos extracurriculares.
- Reconocimiento por su ejemplar desempeño como profesor de prácticas de campo

El mecanismo para seleccionar a los profesores merecedores de estos reconocimientos podría consistir en una consulta a los profesores, por coordinación y departamento, de manera que se seleccionara un profesor por cada división.

Para este efecto, es necesario primero elaborar un perfil, con las características detalladas, de cada una de estas funciones y de lo que se considera un ejemplar desempeño en su realización.

2.

Otro reconocimiento que se propone, tiene que ver con una actividad sostenida de los profesores, orientada a estimular, propiciar y facilitar el aprendizaje de los alumnos, nos referimos a un:

- Reconocimiento por la producción y publicación de material didáctico

Entre los criterios para otorgar este reconocimiento se deben considerar, entre otros, la adecuación y pertinencia del material según los contenidos de los planes de estudio y las necesidades de aprendizaje del alumnado.

La selección y análisis de materiales didácticos podría hacerse por división; para este efecto sería posible medir la demanda real de la obra, así como acudir al juicio independiente de especialistas.

3.

En estrecha relación con el reconocimiento anterior, pero con características propias, conferidas por el empleo de nuevas tecnologías educativas, es conveniente también plantear un:

- Reconocimiento por su contribución al desarrollo de nuevas formas de enseñanza y aprendizaje.

Entre los criterios a considerar, en este como en el anterior reconocimiento, es importante el trabajo previo de investigación educativa que define la necesidad y fundamenta el diseño del dispositivo.

4.

Otro reconocimiento que podría extenderse está basado en los resultados en la encuesta semestral de opinión de los alumnos acerca del proceso enseñanza aprendizaje, cuya denominación podría ser:

- Reconocimiento por la gran aceptación de sus alumnos.

Dadas las características de esta encuesta, para la determinación de un reconocimiento, conviene establecer criterios de consistencia, por ejemplo, otorgarlo a profesores que en nueve de sus últimos diez grupos han obtenido una calificación promedio superior a 90.

Podría también aplicarse una encuesta a egresados de recientes generaciones, con la finalidad de detectar a aquellos profesores que en su opinión influyeron más positivamente en su formación profesional.

5.

La comparación, entre diversos grupos de una misma asignatura, de las diferencias de resultados de un examen inicial a uno final equivalentes, aporta información que permite reconocer logros del profesor en el aprendizaje de sus alumnos.

Ciertamente esta propuesta es difícil de realizar, pero hay experiencias al respecto, una de ellas en los cursos propedéuticos, en donde se cuenta con los resultados de los grupos de alumnos en los exámenes global final y diagnóstico inicial, que son equivalentes.

Dada esta particularidad, pero con moderado ánimo de generalización, se propone también instrumentar un reconocimiento para los profesores de cursos propedéuticos, cuyos términos podrían ser:

- Reconocimiento por el excelente rendimiento escolar mostrado por sus alumnos

Un reconocimiento de este tipo es importante porque recae directamente en los resultados del proceso de enseñanza, en particular en los resultados convenidos, es decir, en los objetivos de los programas de estudio.

Notas finales

Es evidente que este documento constituye una primera aproximación a la tarea que se nos ha encomendado, ello porque hay más elementos de justificación, más propuestas y más elementos que son necesarios de definir en cada propuesta.

Entre los elementos de fundamentación es preciso contextualizar mejor la diversidad de funciones y actividades, de condiciones y circunstancias, de logros y alcances, asociados en la actualidad al desempeño docente.

Entre la multiplicidad de situaciones del trabajo docente a las que se debe otorgar especial reconocimiento, una que no debe pasar por alto es la atención a grupos numerosos, digamos, grupos de 45 alumnos en adelante.

Y respecto a la elaboración precisa de cada propuesta es necesario tanto caracterizar el mérito como establecer bases, mecanismos, tiempos, así como fuentes de recursos para el otorgamiento de estímulos.

Entre estos últimos aspectos hay que señalar la importancia de que estos estímulos estén asociados a las mejores tradiciones de la docencia en la Facultad de Ingeniería, porque lo indicado es asegurar su persistencia.

Es aconsejable también que se elijan fechas con significado especial para su otorgamiento, como por ejemplo: el día del ingeniero, el día del maestro, el día del docente de ingeniería, el inicio de cursos, entre otras.

Y por último, si es posible, y todos lo sabemos, la mayoría de los profesores galardonados se sentirían definitivamente más recompensados si el reconocimiento en cuestión representara un estímulo económico sustancial.

Lic. Pablo Medina Mora E
Mayo de 2002