

ESTÍMULOS, RECONOCIMIENTOS Y PROMOCIONES

O. ZALDÍVAR ZAMORATEGUI; PROFESOR DE CARRERA, FI, UNAM; zazor1@fi-b.unam.mx

RESUMEN

Los estímulos, reconocimientos y promociones deben estar en función de las actividades propias de la docencia y como elementos de la carrera académica. Se presenta un proyecto que involucra diversos aspectos que inciden directamente en la calidad de la formación integral de los futuros ingenieros y que deben ser considerados como aspectos propios para el otorgamiento de estímulos, así como para el reconocimiento y las promociones. El proceso para la asignación de estímulos, reconocimientos y promociones debe estar en función de una serie de aspectos relacionados con una evaluación integral, orientado hacia una cultura de la evaluación, así como del impacto y de la formalización de la carrera académica.

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de las diversas acciones que lleva cabo el docente universitario, uno de los aspectos que se consideran importantes, consiste en el reconocimiento al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos. En este sentido, la UNAM ha instrumentado una serie de programas que estimulan, reconocen y promueven la labor del profesor universitario.

DESARROLLO

Tomando como referencia el Portal de Estadística Universitaria de la UNAM, el Portal de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de la UNAM y el Informe Anual de Actividades 2009, presentado por la Dirección de la Facultad de Ingeniería de la UNAM, se muestran los siguientes datos.

Estímulos

Dentro del programa de estímulos, a continuación se especifican varios de ellos:

REFERENCIA	SIGNIFICADO
FOMDOC	Programa de Fomento a la Docencia
PAIPA	Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo
PASD	Programa de Actualización Docente
PASPA	Programas de Apoyo a la Superación del Personal Académico de la UNAM
PEII	Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación
PEPASIG	Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura
PRIDE	Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo
PROFIP	Programa de Formación e Incorporación de Profesores de Carrera en Facultades y Escuelas para el Fortalecimiento de la Investigación
POSDOC	Programa Posdoctoral

Sólo como ejemplo, me permito presentar los objetivos de algunos programas:

El **PRIDE** tiene como objetivo reconocer la labor de los académicos de tiempo completo que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente; propiciando que éstas conjuguen la formación de recursos humanos, la docencia frente a grupo, la investigación y la extensión académica; así como fomentar la superación del personal académico y elevar el nivel de productividad y calidad en su desempeño.

El **PAIPA** tiene la finalidad de apoyar y estimular la contratación de personal académico con una sólida formación académica, que se haya distinguido en la actividad académica o en la práctica profesional

El **PEPASIG** tiene como objetivo fortalecer la docencia universitaria a través de un estímulo económico a los profesores de asignatura que imparten clase frente a grupo de las asignaturas curriculares comprendidas en los planes de estudio, en este caso, impartidas en la Facultad de Ingeniería.

Con respecto al PRIDE, las estadísticas a nivel de la UNAM, se muestran en la Fig. 1.

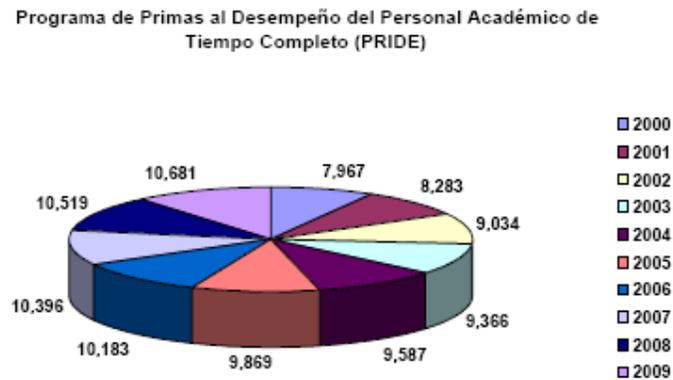


Fig. 1. PRIDE a nivel UNAM.

En la Fig. 2 se muestra la población académica adscrita a la Facultad de Ingeniería durante el año 2009.

Categoría	Total
Profesor de Carrera	246
Emérito	5
Investigador	3
Profesor de Asignatura	1135
Técnico Académico	148
Ayudante de Profesor	409
Total	1946

Fig. 2. Planta académica.

En la Fig. 3 aparece la estadística correspondiente a los datos de profesores de la FI beneficiados con algún programa institucional.

Programa	Beneficiados
PASD	430
PRIDE	366
PEPASIG	543
PASPA	12
PAIPA	7
PROFIP	4
POSDOC	4
Total	1366

Fig. 3. Número de profesores beneficiados con programas institucionales

En la Fig. 4, se muestra por División, la distribución total del Programa de Primas del Personal Académico de Tiempo completo, PRIDE.

Área	Niveles				Total
	A	B	C	D	
DCB	3	20	30	1	54
DCSH	0	2	2	1	5
DICT	2	8	28	1	39
DICYG	3	20	30	6	59
DIE	5	24	51	12	92
DIMEI	0	18	43	7	68
SG	1	14	31	1	47
SPI	0	2	0	0	2
Total	14	108	215	29	366

Fig. 4. Distribución total del PRIDE en la FI

Reconocimientos

En cuanto a reconocimientos, se mencionan los siguientes:

REFERENCIA	SIGNIFICADO
PUN	Premio Universidad Nacional
RDUNJA	Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos
PASD	Programa de Actualización Docente
PERPAE	Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito de la UNAM

También, en la Facultad de Ingeniería existen las cátedras especiales, las cuales se otorgan a los profesores de carrera como un reconocimiento a su labor docente.

Tal y como se menciona en la convocatoria correspondiente “Las cátedras especiales tiene por objeto promover la superación del nivel académico de la institución mediante un incentivo a profesores de carrera que se hayan distinguido particularmente en el desempeño de sus actividades académicas”.

Otro reconocimiento muy importante es el que corresponde a la presea *Sor Juana Inés de la Cruz*, que otorga la UNAM anualmente a las académicas que realizan docencia, investigación y difusión de la cultura de manera sobresaliente.

La lista de estímulos, reconocimientos, becas y demás, de todo tipo es amplia, tanto a nivel institucional, nacional e internacional; no se pretende hacer un recuento de los mismos.

Como se puede apreciar, un gran número de profesores de la Facultad de Ingeniería se ha hecho merecedor de este tipo de incentivos, lo cual representa un reconocimiento a la calidad del trabajo desarrollado.

Promociones

Las promociones están en función de lo establecido en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

PROPUESTAS

A continuación se presentan algunas propuestas con relación a ciertos programas de estímulos en la UNAM

Aquellos profesores que se mantengan en el mismo nivel de PRIDE en tres periodos consecutivos, permanecerán o ascenderán de nivel de manera definitiva, es decir, por ningún motivo bajarán de nivel, salvo evidencia probada.

Los estímulos deben formar parte del salario base de los profesores.

Es requisito indispensable para el otorgamiento de estímulos que el candidato realice funciones de docencia frente a grupo.

Es requisito indispensable para el otorgamiento de estímulos que el candidato realice funciones de tutoría frente a grupo.

Todos los profesores de carrera deben participar en comisiones para la instrumentación y realización del Plan de Desarrollo de la FI 2007-2011, con el fin de acceder a estímulos.

Los estímulos deben ser asignados en automático, tomando como referencia los programas e informes de profesor de carrera, sancionados cada semestre por el Consejo Técnico de la Facultad de Ingeniería de la UNAM.

CONCLUSIÓN

Los estímulos, reconocimientos y promociones del personal docente son consecuencia del trabajo académico y, repercuten directamente en beneficio de los estudiantes.

Nuestros profesores por el cumplimiento sobresaliente de sus funciones, son merecedores de ellos.

BIBLIOGRAFÍA

Documento. Convocatorias, DGAPA, <http://dgapa.unam.mx/>

Documento. *Informe de Actividades 2009*. Facultad de Ingeniería, UNAM, México, 2010. http://www.ingenieria.unam.mx/informe2009/informe_2009.pdf

Portal de Estadística Universitaria, UNAM, 2010. <http://www.estadistica.unam.mx/>