

PRIMER FORO DE DISCUSIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS

PARTICIPACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR

Desde sus inicios, con el anuncio de ANUIES en 1990 de la creación de un fondo federal para estimular académicamente el desempeño docente, el programa, primero de becas después de estímulos, ha sido un apoyo invaluable para los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.

En distintos momentos, se han ajustado las reglas de operación. La más reciente data del año 2005. El Reglamento vigente del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UABCS sigue puntualmente los Lineamientos Generales expedidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, estableciendo la variante en el monto máximo asignado que no es de catorce, sino de nueve salarios mínimos.

Para la UABCS el Programa de Estímulos es una herramienta muy valiosa que debe contribuir, cada vez con más fuerza, al cumplimiento de la misión y visión institucionales.

No es prudente que me detenga en las vicisitudes que ha vivido nuestra universidad en años recientes; sin embargo, sí lo es que manifieste que desde el 2011 se ha experimentado un ambiente de estabilidad que ha permitido que se propicien y concreten reformas estructurales que apuntan a darle viabilidad a largo plazo a la UABCS, como el cambio de régimen de seguridad social del personal docente y la reciente aprobación de una nueva ley orgánica, apenas el pasado 10 de junio. A ello debe agregarse que en estos tres años se transitó del 15% de programas educativos acreditados como de calidad al 75% actual y en proceso de buscar el 100% antes de un año.

En este marco de cambios se ha socializado en la base de profesores la necesidad de actualizar algunos criterios de evaluación dentro del programa de estímulos que apoyen dos tareas primordiales para la institución: mantener sus programas educativos acreditados como de calidad y sus cuerpos académicos consolidados u obtener esta distinción los que están en vías de conseguirla.

En la UABCS hay conciencia de que los paradigmas se mueven constantemente y que, aunque el programa de estímulos significa un ingreso económico sustantivo, sobre todo para quienes aún no consiguen ingresar al sistema nacional de investigadores, este programa debe servir –de manera prioritaria– para fortalecer y mantener altos estándares de calidad en el desarrollo de las actividades sustantivas.

Como institución de educación superior consideramos que no sólo debe mantenerse este sistema de estímulos al desempeño docente, sino que debe fortalecerse y dársele certeza, considerando que la planeación educativa, aunque puede medirse anualmente, debe pensarse hacia el mediano y largo plazo.

El realizar evaluaciones de más de un año permitiría una mejor planeación del trabajo académico individual y de grupos y desalentaría la permanente tentación de informar cantidad por encima de calidad en los productos terminados. Ello requiere, necesariamente, presupuestos multianuales, sobre todo por la regla vigente de otorgar el estímulo hasta donde la bolsa alcance; siendo ésta anual, no es factible a la universidad comprometer lo que no le ha sido autorizado. Quizá podría adelantarse a un programa bianual, siguiendo la filosofía y la política de los fondos para el programa integral de fortalecimiento institucional que, de hecho, están vinculados al de estímulos, sin mencionar, claro está, los periodos establecidos por el SNI o por los perfiles PRODEP.

Es claro que de un tiempo a la fecha son cuatro los indicadores sobre los que debe trabajarse con más ahínco, no sólo porque a partir de éstos se distribuye la aportación extraordinaria del programa de carrera docente, sino porque se vinculan e interrelacionan unos con otros: programas acreditados como de calidad, cuerpos académicos consolidados, profesores dentro del sistema nacional de investigadores y con perfil prodep. En consecuencia, es obvio que el programa de estímulos al desempeño del personal docente debe contribuir a buscar, fortalecer y mantener dichos indicadores. Quizá la parte más compleja sea, precisamente, que este programa no pierda el espíritu de ser un estímulo y no una fuente de competencia desleal: que los profesores veamos en él un incentivo por contribuir a mantener la calidad educativa y no la amenaza permanente de perder un decoroso nivel de vida a manos de un colega.

Es decir, no hay duda de que los nuevos tiempos que vive nuestro país exigen de sus profesores universitarios cambios que permitan que nuestras instituciones de educación superior sigan siendo centros de formación integral que educan líderes que a su vez forjan mejores sociedades, pero en esos afanes es importante no perder de vista que las estadísticas las seguimos moviendo seres humanos.

Dr. Dante Salgado
Secretario General / UABCS