

¿ES LA SELECCIÓN, LA INDUCCIÓN Y LA CONTRATACIÓN UN PROCESO CONFIABLE?

F. BARRERA GARCÍA; PROFESOR DE CARRERA TITULAR “C”, T.C; fraba@cancun.fi-a.unam.mx

RESUMEN

En esta ponencia se hacen una serie de reflexiones, cuestionamientos y recomendaciones sobre el tema de la selección, la inducción y la contratación del profesorado en instituciones públicas de educación superior; buscando con ello el llamar la atención sobre este asunto, poner en el centro de la discusión el tema, llevar a debate esta problemática que, desde mi punto de vista, es fundamental y de la mayor importancia para la educación superior en México. De esta forma se busca que con el concurso y la participación de todos, se llegue en este foro, a una serie de propuestas y recomendaciones más afinadas y de mayor impacto, que permitan a las autoridades en turno de las instituciones, emprender medidas, tomar acciones, redefinir políticas que tiendan al mejoramiento de la planta docente y, por ende, al mejoramiento de la formación de ingenieros.

INTRODUCCIÓN

La formación de buenos ingenieros, sin importar de qué área se trate, depende de muchos factores: de un adecuado y bien conformado plan de estudios, que la institución que los está formando, cuente con todos los espacios necesarios en cuanto a cantidad y calidad en lo que a infraestructura se refiere, así como del equipamiento adecuado con características de suficiencia, actualidad y buen mantenimiento en salones, laboratorios, talleres, bibliotecas, centros de cómputo, áreas deportivas y recreativas, etc.; alumnos con una buena y adecuada orientación vocacional, con los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarios para cursar una carrera de ingeniería y, desde luego, una adecuada y bien balanceada planta docente, en lo referente a formación (licenciaturas, maestrías y doctorados), experiencia profesional, un adecuado balance en la cantidad de profesores de tiempo completo y de asignatura, así como de profesores jóvenes y profesores con antigüedad en la institución, con los conocimientos técnicos de la o las asignaturas que impartan, con los conocimientos y las habilidades didácticas necesarias, manejo de herramientas computacionales y de las tecnologías de la información y la comunicación, buen manejo del idioma en forma oral y escrita, y desde luego, con vocación y gusto por la docencia, entre otros aspectos más.

En este trabajo se hacen algunos señalamientos relacionados con la contratación de profesores que, desde mi punto de vista, se está procediendo indebidamente, o bien, los procesos de selección y contratación son incompletos y esto está provocando la admisión de malos elementos que afectan el buen desarrollo de la práctica docente. Se concluye con algunas recomendaciones que se considera pueden mejorar este proceso de selección y contratación de profesores.

ANÁLISIS

Los mecanismos de ingreso, permanencia y promoción del personal académico se encuentran debidamente reglamentados en todas las instituciones de educación superior donde se ofrecen carreras de ingeniería, o bien dicho en otros términos, hasta el momento no he conocido ninguna Universidad o Instituto tecnológico que no cuente con tal reglamentación. Generalmente se cuenta con un Estatuto del Personal Académico, un Contrato Colectivo o algún otro documento donde se contemple dicha reglamentación. Tratándose de plazas de tiempo completo, en la actualidad en la mayoría de los casos, el ingreso y la promoción se hacen mediante concursos de oposición y se está buscando que los profesores que cubran nuevas plazas, tengan el perfil PROMEP. No hace muchos años, en la década de los 90's y a inicios del 2000, era frecuente encontrarse casos donde el ingreso de los profesores de tiempo completo se hacía por invitación directa de las autoridades y evidentemente sin concurso de oposición, los criterios de selección no eran académicos, más bien se designaban estas plazas por cuestiones de amistad, por pertenecer al grupo de las autoridades en turno, etc.; sin embargo, por fortuna, esta situación ya se está acabando o ya quedó en el pasado. La problemática en el caso de las plazas de tiempo completo, es más bien en el sentido de falta de recursos económicos para poder contar con el número suficiente de ellas, que permitan, en algunos casos, regularizar a docentes que están haciendo funciones de profesores de carrera y que por desgracia no cuentan con dicha plaza; a pesar de tener la calidad, la formación y la experiencia necesarias. En otros casos, simplemente no se cuenta con el número mínimo de tiempos completos para poder cubrir adecuadamente las funciones de docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura.

Otro factor que está afectando la contratación de profesores de tiempo completo, que cuentan con la formación y el perfil deseable, es sin lugar a dudas, el nivel de salarios que se ofrece. Los jóvenes prospectos con alto perfil, con gusto y vocación por la docencia, optan por otros empleos que les generan mejores ingresos. Algunas instituciones concientes de esta problemática y de no poder ofrecer mejoras salariales, han optado por tener plazas de tiempo completo con horarios continuos, dando la oportunidad al profesor de conseguir otro empleo, que le permita cubrir sus necesidades económicas. Evidentemente esta medida va en detrimento del desarrollo académico de la misma institución, pues el profesor se limita a cubrir sus horas pizarrón, dar algunas horas asesorías o tutorías y atender funciones de poca trascendencia; no desarrolla investigación, tampoco elabora material didáctico ni obra escrita, su carrera docente se ve empobrecida y reducida a cumplir con las horas que tiene contratadas, con actividades que le representen el mínimo esfuerzo. Sus dos empleos lo agotan, lo agobian y desmotivan. Sé que la carrera docente jamás nos hará ricos; sin embargo, es necesario que las instituciones y sus autoridades busquen los mecanismos, las alternativas y los medios para lograr que la vida académica nos permita tener los ingresos suficientes para poder llevar una vida digna, y al mismo tiempo, que resulte atractiva para poderse dedicar de tiempo completo en cuerpo y alma. La problemática descrita, no es la misma para todas las instituciones de educación superior, en algunas el problema es más severo que en otras, los salarios, incluyendo los estímulos de productividad, resultan insuficientes. A pesar de todo ello, en casi todas las escuelas, nos encontramos con verdaderas excepciones, profesores que entregados a su función docente, realizan todas sus actividades con verdadera pasión y esmero, con verdadero gusto y vocación por la función que desempeñan, sin importar que su remuneración sea baja.

Otro problema que se tiene con los profesores de tiempo completo es lo relacionado con las promociones. Sé que este aspecto será abordado en otra temática del foro; sin embargo, no quiero dejar pasar la oportunidad para hacer algunos breves señalamientos en este sentido.

En muchas instituciones, aunque está perfectamente reglamentado, las promociones no sólo están sujetas a que el profesor cumpla con los requisitos señalados para cada categoría y nivel, sino que están además supeditadas a que la administración central les notifique que se cuenta con los recursos para atender una o dos promociones. En ocasiones para que se presente esta posibilidad pasan años. Cuando esto sucede, los profesores que cumplen con los requisitos, ingresan su solicitud, pero, como es de esperarse, el número de solicitudes siempre es mayor al número de casos que pueden ser atendidos. Si el profesor no es uno de los que fueron promovidos, entonces se genera cierta frustración y desencanto que, desde luego, lo desmotivan. Se ha estado esforzando por cumplir tales requisitos y cuando llega el momento, a pesar de que los cumpla, simplemente no alcanzó el dinero para poderse la otorgar y deberá esperar para la próxima ocasión. En la UNAM, las promociones también están sujetas a suficiencia presupuestaria; sin embargo, para nuestra fortuna, aquí las cosas operan de manera distinta, en cualquier día hábil del año, todo profesor tiene la posibilidad de solicitar su promoción, si él considera que ya reúne los requisitos para poder alcanzar la siguiente categoría o nivel, ya dependerá de la comisión dictaminadora si se le otorga o no la promoción, y ésta procederá si la universidad cuenta con los recursos suficientes para poderla cubrir. Hasta el momento no he sabido de un caso, donde no se haga efectiva una promoción por cuestión presupuestaria. Aquí, como en otras escuelas, el problema es que se tienen profesores que no hacen los méritos suficientes para poder alcanzar una promoción y caen en el estancamiento. Habría que investigar las razones por las cuales estos profesores se encuentran desmotivados y sería bueno poderles ofrecer algunas alternativas que les permita salir adelante. Evidentemente esta condición de estancamiento no le favorece al profesor ni a la institución.

Por último, en este sentido de las promociones, quisiera referirme a una problemática que se ha presentado en la gran mayoría de las instituciones de educación superior y ha generado, en cierto sentido, y desde mi punto de vista, algunas injusticias con profesores de tiempo completo y sobre todo, con aquellos que han dado buena parte de su vida a una institución. ¿A qué me estoy refiriendo? Un poco después del surgimiento del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), año 1998 aproximadamente, en la gran mayoría de las instituciones de educación superior, se fijó como política a seguir, que los profesores de tiempo completo cumplieran con el llamado perfil PROMEP, que consistía en lograr que dichos profesores obtuvieran el grado de maestría o doctorado, mediante un programa de becas que los apoyara para realizar tales estudios. A raíz de esta política, las autoridades académicas aprobaron una serie de medidas para inducir a los profesores a lograr dichos posgrados. Una de estas medidas fue el supeditar las promociones a la obtención de grados académicos, de tal forma que si el profesor no lograba un posgrado, entonces no podía aspirar a ninguna promoción. A partir de esta política muchos profesores decidieron realizar estudios de posgrado, otros, por cuestiones de trabajo o personales y en ocasiones de salud, no les fue posible hacerlo, lo que los llevó a un estancamiento en cuanto a su categoría y nivel. Para ser promovido en los niveles de asociado se tenía que poseer el grado de maestría y, si se aspiraba a alcanzar la categoría de titular, se debería tener el grado de doctor. Esta situación llevó a que profesores con una larga trayectoria en sus instituciones, catalogados como excelentes maestros, con gusto y vocación por la docencia, con pleno reconocimiento por todos los miembros de su comunidad, pero sin grado de maestría, estaban condenados a no aspirar a una promoción. La labor esmerada de estos maestros en su práctica docente, su sentido de la responsabilidad, su alto nivel de compromiso con sus alumnos y la institución, sus trabajos en la producción de material didáctico y obra escrita, su labor de tutoría y asesoría de nada le sirven, son ahora maestros relegados sin posibilidades de progreso, nada cuenta, sólo los posgrados. Triste y lamentable situación es la que viven estos maestros, donde la percepción es que su amada alma mater ahora les da la espalda. Los jóvenes maestros pero con grado de doctor, ahora son más

reconocidos, alcanzan niveles más altos y desde luego mejores salarios, no importa si son o no buenos maestros, si tienen apenas algunos años y poca experiencia docente, éstos son más valiosos para la institución que los otros. No se trata de restarles valor a las jóvenes promesas, sino de señalar una injusticia. Tan valiosos son unos como los otros, pero no igualmente reconocidos. Dejo ahí la reflexión para su análisis, ojalá esta situación no se pierda en el vacío.

De cada uno de los puntos tratados con relación a los profesores de tiempo completo, se puede comentar lo siguiente:

Por lo que toca al número mínimo de plazas con las que debe contar toda escuela o facultad, éste se determina en función del número de alumnos que atiende, y es responsabilidad de las autoridades la búsqueda y obtención de los recursos económicos necesarios para poder contar con dicho número de plazas y lograr con ello que se realicen adecuadamente las funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura y el conocimiento.

En relación con el bajo nivel salarial de los profesores de tiempo completo, esta es una situación general a nivel nacional en las escuelas públicas. Una medida que fue adoptada para tratar de mejorar los ingresos de los profesores, fue la creación del programa de estímulos a la productividad académica. En algunos casos este programa resultó una buena solución, pues los ingresos de los profesores se vieron sustancialmente incrementados; sin embargo, en otros casos no fue del todo efectivo, pues muchos profesores no tuvieron acceso al programa de estímulos y se quedaron con su mismo salario, y para otros, su estímulo resultó muy bajo y la ayuda no cambió en mucho su situación de ingresos. Desde luego, el nivel del estímulo otorgado está en función de la productividad académica del profesor, entonces lo que se debe hacer para mejorar sus ingresos, es aumentar su productividad. Esta medida podría ser complementada mediante la realización de proyectos patrocinados, donde una parte de los ingresos obtenidos, fuese repartida entre los profesores que participan en dichos proyectos.

En lo referente a la limitación de promociones por falta de suficiencia presupuestaria, de nueva cuenta es responsabilidad de las autoridades de las instituciones, la búsqueda y obtención de los recursos económicos necesarios, para poder atender todas las solicitudes del personal académico, que se ha esforzado por cumplir los requisitos estipulados en cada categoría y nivel.

Finalmente, el supeditar las promociones únicamente a la obtención de grados académicos, me parece un desacierto, pues tal parece que lo único que importa es tener posgrados y no la de ser un buen docente, comprometido con su institución, quizá con altos niveles de productividad, con toda una trayectoria de esmero, dedicación y entrega a su función docente. Desgraciadamente estos profesores con muchos años de trayectoria, en algunas escuelas, están siendo relegados.

Tratándose de profesores de asignatura o también llamados profesores contratados por horas, el panorama cambia de manera sustancial, no en el aspecto salarial, pues su remuneración es tan mala o peor que los de tiempo completo, desde luego me refiero a profesores que trabajan en instituciones públicas. Para los que lo hacen en escuelas privadas, la problemática es distinta.

El ingreso de estos profesores también se encuentra debidamente reglamentado, éste debe hacerse mediante concurso de oposición abierto, lográndose quedar con la plaza quien cumpla con el perfil solicitado, demuestre mayores cualidades docentes y mejor curriculum; sin embargo, el problema no va en este sentido, si no con aquellos profesores que ingresan sin concurso de oposición, aquellos que son contratados en forma interina y cuyo ingreso depende únicamente de la decisión de una persona, del jefe de departamento, del secretario o subdirector académico, o bien, al que

corresponda según la organización de la escuela. En estos casos la selección y el ingreso se ven reducidos, la mayoría de las veces, a una recomendación, a la entrega de un curriculum y a una entrevista un tanto superficial. Los aspirantes a cubrir estos interinatos, resultan ser muy variados en todos los sentidos, con diferentes capacidades y personalidades, en ocasiones con gusto y vocación por la docencia y a veces sin ella. Algunos llegan pidiendo la oportunidad de dar clase porque no encuentran otra alternativa, no importa que no tengan gusto por la docencia, necesitan trabajar y aceptan lo que sea; no es raro encontrarse con ingenieros jubilados que se han desempeñado 30 ó más años en oficinas de gobierno, o bien que trabajaron por su cuenta en diferentes giros, y que después de estar unos meses en su casa, ya no se hallan, y deciden entonces reencontrarse con su escuela. Si la asignatura que logran impartir está íntimamente ligada a la experiencia obtenida por tantos años y el futuro profesor se preocupó por estar actualizado en su área, entonces la escuela se encontró con un garbanzo de a libra sin buscarlo; pero si lo que solicitan es un grupo de lo que sea, donde haya posibilidad, entonces habrá que preocuparse; su interés principal es no estar en casa, la clase pasa a segundo término.

También se tienen aquellos profesores de asignatura que viven de la docencia, que trabajan en dos o hasta tres escuelas, que se llenan de grupos, muchas veces con materias distintas, y además tienen que desplazarse de un lugar a otro. Hago la aclaración que este tipo de profesores muchas veces hacen su mejor esfuerzo por hacerlo bien; sin embargo, el trajín de ir y venir, las clases que tienen que preparar, las montañas de exámenes, trabajos y tareas que tienen que calificar; con frecuencia el trabajo los abruma, el desgaste y el cansancio se acumula, no rinden como tendrían que rendir, el profesor pierde la emoción y la pasión por su clase, son tantos los grupos que tiene que cubrir, que hasta el entusiasmo se va agotando.

A veces las cuestiones humanas influyen en la toma de decisiones para asignar un grupo, personas desesperadas porque no encuentran trabajo y tienen que llevar comida a la mesa, solicitan apoyo para sobrellevar la situación y piden que se les tome en cuenta, en ocasiones estas personas son conocidas de quien toma la decisión, ¿se le da o no el grupo? Situaciones como éstas podemos seguir planteando, son tantos los casos y tan variados que diez páginas serían insuficientes para describir cada uno de ellos.

Surgen entonces las siguientes interrogantes: ¿los criterios de selección para profesores de asignatura son los más adecuados?, ¿si no se abre un concurso de oposición no se pueden asignar los grupos?, ¿se cuenta con los candidatos suficientes, con la calidad y el perfil adecuado como para hacer una auténtica selección?, ¿los candidatos realmente tienen gusto y vocación para la docencia?, ¿están realmente capacitados para ser buenos profesores?, ¿las personas que toman la decisión de asignarles grupo están verdaderamente capacitadas para hacerlo?, ¿cuáles son los criterios que estas personas toman en cuenta para tomar la decisión?, ¿las cuestiones humanas deben tomarse en cuenta en la toma de decisiones para la asignación de grupos, o deben dejarse al margen?, ¿son los alumnos y la institución los que realmente importan y no los aspirantes a profesor?, ¿si tengo cinco vacantes y ninguno de los aspirantes satisface las expectativas, qué hago con los grupos?, ¿se los asigno y me quito de problemas?, ¿los sigo dejando como vacantes y que los alumnos pierdan clase en tanto encuentro buenos candidatos?, ¿no influirá el hecho de que mis superiores puedan pensar que no soy capaz de resolver los problemas del cargo que ocupo y por lo tanto, debo llenar los huecos a toda costa para no poner en riesgo mi posición?, ¿importan más los grupos que mi cargo?, ¿si pierdo mi trabajo por tratar de hacer bien las cosas quién me lo agradecerá?, ¿debo anteponer los intereses institucionales sobre los intereses de mi familia?, ¿le debo exigir a los profesores que lleguen puntuales, no falten, que inviertan el tiempo necesario y suficiente para preparar una buena clase, que califiquen lo más pronto posible los exámenes, etc., a sabiendas de que el pago que se les puede ofrecer es muy pequeño?, ¿con estos salarios se les

puedo exigir tanto?, ¿cuántas horas de trabajo debe invertir un profesor de asignatura para atender adecuadamente un grupo?, ¿por qué razón le puede resultar atractiva la docencia a joven profesionalista?, ¿será que la docencia era su verdadera vocación y no pudo estudiar la carrera magisterial?, ¿será por curriculum?, ¿por cariño a su escuela que lo formó y no quiere alejarse de ella?, ¿será porque no se tienen muchas oportunidades de empleo en el área de su carrera y algo hay que hacer en tanto se presenta una buena oportunidad?, ¿es tan estimulante el ser docente que no importa el bajo salario con tal de lograrlo?, ¿es la docencia una actividad profesional lo suficientemente valorada por los profesionistas y en general por la sociedad? Muchas preguntas como estas nos podemos seguir haciendo; sin embargo, lo importante no es hacerse las preguntas, sino intentar dar respuesta a ellas, reflexionar al respecto.

Finalmente, con los criterios que hayan sido, se toma la decisión de asignar los grupos a los futuros profesores y ahora, qué se hace con ellos, ¿les doy el programa de la asignatura y les pido que empiecen a preparar sus clases?, ¿a partir de ese momento los mando a un curso express de didáctica para prepararlos y que al menos tengan los rudimentos básicos de la docencia?, ¿me pregunto si en todas las escuelas de ingeniería se tiene un curso disponible de inducción a la docencia para estos profesores nuevos?, y si es así, ¿no importa que sean 2 ó 3 los nuevos ingresos, de todas formas se les da el curso de inducción?, ¿es necesario que se junte un número mínimo de profesores para que se justifique la apertura del curso? Si la escuela o facultad de ingeniería no es tan grande, ¿se tienen los recursos suficientes como para tener especialistas disponibles que los puedan atender?, ¿las cosas en este sentido están como deben estar?, ¿se está conciente de que la cosas se pueden mejorar pero no se tienen los recursos para hacerlo? A veces da la impresión de que realmente se está improvisando, de que no se tiene todo esto previsto y se resuelven las cosas conforme se vayan presentando.

Es en estos casos, la contratación de profesores interinos de asignatura, es donde se tiene el mayor problema. La planta docente del mayor número de escuelas de ingeniería, está compuesta principalmente por profesores de tiempo parcial o por horas. Si esta es una realidad, ¿no sería importante emprender acciones de inmediato que tiendan a mejorar esta problemática y con el tiempo tratar de resolverla de manera definitiva? Es aquí, con el concurso y la participación de todos, donde se pueden plantear ideas, hacer sugerencias, o bien, platicar experiencias vividas en sus instituciones que les han dado buenos resultados y, quizá, con las adecuaciones pertinentes, se pueda intentar ponerlas en práctica en nuestras escuelas. La idea central de esta ponencia es poner en el centro del debate esta problemática, el propiciar el análisis, la reflexión, el intercambio de ideas y de experiencias que nos lleven a la búsqueda de soluciones; es también la intención, desde luego, el tratar de llamar la atención de las autoridades para que, con las ideas vertidas en estos espacios de discusión y debate, reflexionen sobre este asunto y en la medida de sus posibilidades tomen las acciones pertinentes.

La propuesta para atender adecuadamente la problemática de la selección, la inducción y la contratación de profesores de asignatura, es la de crear un programa formal de formación de jóvenes profesores, donde se les capacite a lo largo de todo un semestre, tanto de cuestiones técnicas como didácticas, se les hable sobre el manejo de grupos, de la importancia que tiene una buena preparación de la clase, sobre el proceso de evaluación, el uso del pizarrón, la importancia del manejo de material didáctico, del uso adecuado de la tecnología en la práctica docente, sobre valores y ética, y de todo aquello que considere necesario para poder tener un profesor no improvisado, tal vez un profesor inexperto, pero con los elementos necesarios para poder enfrentar el reto en mejores condiciones, conscientes de todo lo que es e implica ser un buen docente. Desde luego que este programa implica un costo para la institución, se tienen que asignar los recursos necesarios para ponerlo en práctica, si fuera posible incluso, que se contara con los recursos

suficientes para poder pagar a los aspirantes como si estuvieran dando un grupo de clase, donde este esfuerzo económico dé muestra clara a los candidatos de que el asunto es serio, que los comprometa a poner el mejor de todos sus empeños para capacitarse adecuadamente, que sientan un verdadero compromiso. Los recursos empleados no representarían un gasto para la institución, sino más bien una valiosa inversión que les permitiría dejar de improvisar maestros y poder contar con una mejor planta docente. Este programa al que me refiero tendrá que ser acorde con las necesidades de la institución, el número de aspirantes admitidos y la frecuencia de estos cursos de formación, deberán ser tales que se preparen sólo a los profesores que se estima se puedan requerir. La selección de los aspirantes es muy importante, se deberá definir cuál es el perfil ideal para ingresar a estos cursos. Si las necesidades de la institución en este sentido es eventual por tener una planta docente muy estable, entonces cuando se prevean posibles vacante por jubilación o cualquier otra situación, deberán tomarse las providencias necesarias para pensar cómo se podría llevar a cabo dicha capacitación, talvez vincular al o los candidatos con uno de los mejores docentes del plantel para que tomen sus clases e inviertan tiempo adicional para que el profesor experto los vaya guiando en su formación. Las posibilidades son muchas, habría que reflexionar al respecto y buscar la mejor alternativa para atender la necesidad de capacitación y eliminar con ello, de ser posible, la improvisación de profesores.

Otro aspecto que debe ser también considerado, es el relacionado con la actualización y superación de los profesores de asignatura. Es sabido por todos nosotros que la asistencia de los profesores de asignatura a las actividades de superación y actualización se ve limitada por sus compromisos laborales fuera de la institución, y es el personal de tiempo completo quien asiste regularmente a ellas; sin embargo, salvo honrosas excepciones, son los profesores de asignatura los que más requieren participar en actividades de este tipo. En este aspecto se tienen vicios que sería conveniente analizar, reflexionar al respecto y plantear algunas propuestas que tiendan a reducirlos, o mejor aún, a eliminarlos. Los vicios a los que me refiero son los siguientes:

Una vez terminados los exámenes finales, el profesor de asignatura sabe que su compromiso en el semestre termina al llenar las actas de calificaciones de sus alumnos, el periodo comprendido desde que llenó sus actas y el inicio del próximo semestre, es considerado erróneamente como periodo de vacaciones. En todas las instituciones de educación superior se elabora un calendario escolar y en él se señalan los periodos de vacaciones administrativas. Fuera de este periodo el personal que labora en la institución debe estar realizando sus trabajos, evidentemente los profesores no pueden estar dando clase pues el semestre, para los alumnos, ya concluyó; pero si nos vamos a la legislación universitaria, en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, en el capítulo donde se consignan los derechos y obligaciones de los profesores de asignatura, se establece que es una obligación del profesor la superación y la actualización. Por otro lado, si se revisa el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, en lo referente a periodo de vacaciones, nos encontramos que éstas corresponden exactamente a las vacaciones administrativas que están señaladas en el calendario escolar y son aprobadas por la autoridad universitaria competente. De acuerdo con lo anterior, es claro que el periodo intersemestral no es un periodo de vacaciones, es un lapso en el cual el profesor tiene la obligación de atender las comisiones que le sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción, por ejemplo, el formar parte de jurados de exámenes extraordinarios, participar en la revisión y actualización de planes y programas de estudio, colaborar en la revisión o elaboración de material didáctico y obra escrita, y desde luego, participar en las actividades de superación y actualización que se hayan organizado para dicho periodo. Lo que aplica para la UNAM, estoy seguro, también aplica para el resto de las instituciones de educación superior, sus legislaciones y contratos colectivos de trabajo, tal vez con pequeñas diferencias, también consideran este aspecto.

En relación con el punto antes descrito, sería conveniente el valorar la posibilidad que dentro de las cláusulas que el profesor acepta al firmar su contrato de trabajo, se incluyera una en la cual se estableciera la obligación del profesor de asistir a por lo menos una de las actividades que se ofrecen de actualización y superación por cada periodo intersemestral, y si no cumple con esta obligación, no podría ser contratado para el siguiente semestre. Un derecho de los profesores consignado tanto en la legislación universitaria como en el contrato colectivo de trabajo, es el de conservar su horario de labores y, de acuerdo con esto, al profesor no se le puede obligar a venir, en este periodo, en un horario diferente al de su clase. Esta situación lleva a que la organización de las actividades de superación y actualización se ofrezcan a lo largo de todo el horario hábil, es decir, cursos, talleres, seminarios, diplomados, etc., desde las siete de la mañana y hasta las ocho de la noche. Sé que estas propuestas no gustan y menos a los organizadores y a los responsables de las instalaciones que también tienen un horario establecido y su entrada, por lo general, no es las siete de la mañana; sin embargo, si se quiere acabar con estos vicios, habrá que salir de los usos y costumbres, del estereotipo. Con estas medidas el profesor de asignatura no tendría pretexto alguno para no asistir a las multicitadas actividades de actualización y superación.

Es lamentable que se estén haciendo propuestas coercitivas para lograr algo que debería ser natural, por propia voluntad, con gusto y convicción por el simple hecho de ser un profesor universitario, donde el deseo continuo de superación sea el sello que los distingue como docente, que el anhelo de superación se irradie a los demás, entre ellos, desde luego, a sus propios alumnos. Me pregunto, ¿no es el deseo de superación el rasgo que distingue a un auténtico universitario?, o quizá este rasgo sólo es aplicable cuando se es alumno, y cuando se es ya profesor, nos liberamos de ese compromiso. Cómo podemos impulsar a nuestros alumnos a que se superen, si nosotros mismos no lo hacemos. Dice el refrán: “la palabra persuade, pero el ejemplo arrastra”. Seamos ejemplo para nuestros alumnos, no permitamos que nuestra práctica docente caiga en la monotonía, renovemos el entusiasmo, tratemos de mantener la frescura de nuestros primeros años como profesores, pero ahora enriquecida con la experiencia que hemos acumulado a lo largo de los años, que ese transcurrir del tiempo nos haga cada vez mejores docentes, no permitamos que se claudique en este esfuerzo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con relación a las plazas de tiempo completo:

- Es necesario que las diferentes escuelas o facultades de ingeniería cuenten con el número suficiente de profesores de carrera de tiempo completo, de tal manera que se puedan desarrollar satisfactoriamente, actividades de docencia, investigación, extensión y difusión del conocimiento.
- En la planta docente deberá existir un adecuado balance entre profesores de asignatura y profesores de tiempo completo, así como entre profesores jóvenes y profesores de amplia experiencia. Es importante contar también con profesores con grado de maestría y doctorado que puedan liderar proyectos y líneas de investigación.
- Se deberán buscar fuentes alternas de financiamiento, a través de la realización de proyectos patrocinados, servicios al exterior como pruebas de laboratorio, cursos de actualización, asesorías técnicas tanto al sector productivo como al gubernamental, etc., que permitan captar ingresos extraordinarios, con los cuales se puedan ofrecer mejoras salariales al profesorado, que les permita llevar una vida digna, y con ello, les resulte atractiva la carrera docente. Que los profesores de tiempo completo no tengan la necesidad

de tener otro empleo.

- Las instituciones de educación superior siempre deberían contar con los recursos económicos suficientes para poder solventar las promociones del personal académico. Que los profesores no vean limitado su desarrollo porque no se les pueda pagar una promoción.
- Las promociones del profesorado de tiempo completo no deberían estar sujetas exclusivamente a la obtención de grados, sino más bien a toda su trayectoria, calidad docente y productividad.

Con relación a los profesores de asignatura:

- Evitar la improvisación de maestros mediante la puesta en marcha de un programa de formación de jóvenes profesores.
- Se deberá erradicar la idea de que los periodos intersemestrales son periodos de vacaciones.
- Hacer toda la labor necesaria para crear conciencia entre los profesores, sobre la importancia que tiene para la institución, para sus alumnos y para ellos mismos, su participación en las actividades de actualización y superación.
- Se debería hacer todo el esfuerzo por ofrecer cursos, talleres, seminarios, diplomados, etc., a lo largo de todos los horarios hábiles.
- Evitar en la medida de posible, las acciones coercitivas para lograr que los profesores asistan a las actividades de superación y actualización, buscando que dicha asistencia sea más por convicción que por obligación.