

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
SECRETARÍA GENERAL  
SECRETARÍA DE CARRERA ACADÉMICA

# **Perspectivas actuales del sindicalismo académico**

**Coordinadora**  
Raquel del Socorro Guillén Riebeling

**2016**



Ing. Agustín Rodríguez Fuentes  
**Secretario General**

C.D.E.O. Ernesto Ortiz Cruz  
**Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos**

Lic. Alberto Pulido Aranda  
**Secretario de Prensa y Propaganda**

Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling  
**Secretaria de Carrera Académica**

Carlos Hugo Morales Morales  
**Secretario de Finanzas**

Patricia Gutiérrez Medina  
**Secretaria de Asuntos Universitarios**

Bruno Luna Gómez  
**Secretario de Organización Académica**

Mtro. César Enrique Benítez Joyner  
**Secretario de Divulgación y Desarrollo Académico**

---

**Consejo Editorial Estatutario:**

Agustín Rodríguez Fuentes, Alberto Pulido Aranda, Carlos Rey Espinosa Salgado, Patricia Gutiérrez Medina, César Enrique Benítez Joyner.

**Comité Editorial:**

Raquel del Socorro Guillén Riebeling, Ernesto Ortiz Cruz, José Olvera Salinas, Elías Guzmán Fernández, José Antulio César Zatto Luna, Verónica Baza Dimas, Maricruz Morales Salinas.

---

**Perspectivas actuales del sindicalismo académico**

Primera Edición, julio de 2016

200 págs.

**Coordinadora**

Raquel del Socorro Guillén Riebeling

**Diseño de portada e interiores**

Claudia Ahumada Ballesteros

**ISBN:** 978-607-96412-8-3

**D.R. ©**

**Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México**

Centeno 145, Colonia Granjas Esmeralda,

Delegación Iztapalapa, C.P. 09810.

México D.F.

Impreso en México



## ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b>	vii
<b>PRESENTACIÓN</b>	xi
<b>TEMA 1</b>	1
Sindicalismo académico: retos y perspectivas.	
<b>LAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS EN LA CONFIGURACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL (1978-2014)</b>	3
Yuri Jiménez Nájera	
<b>SINDICALISMO Y EVALUACIÓN ACADÉMICA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	25
Graciela Mota Botello	
<b>SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO NUEVO MODELO SINDICAL Y PROYECTO ESTRATÉGICO</b>	33
Sócrates Silverio Galicia Fuentes	
<b>SE CONCRETA LA CONVERSIÓN DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, COMO NEGOCIO PRIVADO</b>	61
Ernesto Ortiz Cruz , Carlos Ortiz Mondragón, Juan Sánchez Vázquez	
<b>TEMA 2</b>	67
Precarización del trabajo académico y evaluación docente	
<b>LOS ROSTROS DE LA INCERTIDUMBRE EN EL TRABAJO ACADÉMICO: Precariedad laboral y despolitización de los profesores de Educación Superior y Universitaria en México</b>	69
María Teresa Lechuga y Arturo Ramos	



<b>LA SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO EN LA UNAM Y LA REORGANIZACIÓN POLÍTICA DE LOS PROFESORES</b>	79
María Teresa Lechuga y Arturo Ramos	
<b>EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA LA UNAM 2011-2015 Y SUS EFECTOS ACADÉMICO-LABORALES</b>	95
<b>LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN EN MÉXICO</b>	105
Irasema Lillian Ortega Estrada	
Jorge Alberto Cruz Ramírez	
Amelia Guillermina Martínez Pérez	
<b>TEMA 3</b>	111
La Reforma Educativa y sus prácticas: paradigmas de la docencia y la investigación	
<b>LA EVALUACIÓN DE LAS MATEMÁTICAS DE BACHILLERATO BAJO EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS</b>	113
Julio César Domínguez Galván	
<b>LA REFORMA EDUCATIVA Y SUS LEYES SECUNDARIAS, YA SE APLICAN EN LA UNAM</b>	123
Carlos Ortiz Mondragón	
<b>EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN MÉXICO Y EVALUACIÓN DOCENTE: EN UN CONTEXTO DE REFORMAS DE CALIDAD EDUCATIVA Y DIGNIFICACIÓN LABORAL</b>	131
Gustavo Salazar Serrano	
<b>LA REFORMA EDUCATIVA EN LA UNAM</b>	145
Agustín Rodríguez Fuentes	
<b>REPERCUSIONES DE LAS REFORMAS ESTRUCTURALES EN LA UNAM</b>	151
José Antulio César Zatto Luna	



<b>REFORMA EDUCATIVA Y SUS PRÁCTICAS: PARADIGMAS DE LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN</b>	155
Juan Jaime Vega Castro	
<b>LA REFORMA EDUCATIVA EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR</b>	161
María de los Ángeles Juárez	
<b>TEMA 4</b>	165
Renovación de la planta docente, programas de apoyo y derechos humanos	
<b>PROGRAMAS DE RENOVACIÓN DE LA PLANTA ACADÉMICA EN LA UNAM 2015</b>	167
Raquel del Socorro Guillén Riebeling	
<b>NOTAS PARA EL ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE)</b>	173
Fernando González Aguilar	
<b>LOS DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO Y EN LA UNAM</b>	177
Ernesto Ortiz Cruz	





## **PRÓLOGO**

Una de las instituciones cruciales de nuestro tiempo es la universitaria. El encargo social que cumple la institución en la formación de profesionales –la docencia– así como en la construcción y avance del conocimiento –la investigación– es complementado con una tercera función –la extensión– la cual articula a los diversos núcleos académicos ante su entorno social. En el caso de las universidades públicas de México, y de manera señalada en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, es posible referir una cuarta dimensión que alude a una intensa presencia de actores universitarios en los asuntos políticos de la Nación y en la siempre inacabada construcción de la democracia.

Las funciones descritas transcurren de una manera dinámica y compleja y, en tal sentido, están caracterizadas por múltiples tensiones y por procesos de transformación de diversa naturaleza y magnitud. Así, mientras algunos de estos procesos son implantados bajo condiciones de calma institucional, otros enfrentan resistencias e incluso francos movimientos de oposición. En el caso de las transformaciones universitarias de las décadas recientes es posible constatar respuestas enmarcadas en las modalidades señaladas pero además, es posible encontrar elementos que los articulan a procesos mayores de cambio.

A lo largo de las décadas recientes, básicamente a partir de los ochenta, la universidad pública en México experimentó un proceso de transformación estrechamente relacionado con un modelo de desarrollo nacional fundado en la preeminencia de los factores económicos sobre los factores sociales. En tal sentido, las instituciones universitarias vivieron intensas presiones para adecuarse a los retos y demandas del nuevo modelo. Así, además del fuerte influjo de las decisiones gubernamentales en los factores sustantivos de la universidad –docencia, investigación y extensión– las instituciones resintieron presiones inéditas en los campos del trabajo académico, de las relaciones laborales y de la organización sindical. Las políticas de contención y deshomologación salarial se acompañaban de incipientes formas de evaluación y de esquemas de compensación que estimulaban la productividad, la rentabilidad y la individualización del trabajo académico.



El marco mayor de tales tendencias institucionales estaba ubicado en la órbita del Estado y en el progresivo ascenso del mercado en todos los ángulos de la vida social. El influjo del mercado en el ámbito educativo y, de manera muy significativa, en el campo universitario no era fortuito, sino que formaba parte de una amplia estrategia política y económica que alentaba la inversión privada en campos sociales hasta entonces ubicados en el ámbito estatal. De tal suerte, el Estado promovería una transformación sustantiva en términos de su encargo social y de manera particular en términos de su compromiso histórico hacia la educación. Aunque en el caso de América Latina el esquema neoliberal de gobierno arrancarían en Chile a finales de los setenta, su expansión a la mayoría de los países de la región tendría lugar a partir de los ochenta. Luego de un largo periodo en el que había prevalecido el convencimiento de que la educación constituía un importante factor para el desarrollo de las naciones y que, en consecuencia era necesario impulsar los sistemas nacionales de educación, la llegada de la crisis económica de los ochenta significó un punto de inflexión en ese complejo equilibrio entre el valor social de este sector y la “salud” de las finanzas públicas.

Así, el ascenso de un nuevo modelo económico representó el progresivo sometimiento de los factores de la educación ante la lógica de la rentabilidad financiera. Bajo dicho esquema, los factores de la economía se extendieron más allá de las fronteras nacionales y representaron el fortalecimiento de una clase empresarial con presencia a lo largo y ancho del mundo. Así, los términos de neoliberalismo y globalización reflejaban la preeminencia internacional de un modelo económico que encontraba su principal referente en el mercado y la libre competencia.

La extensión de este enfoque implicó una transformación sustantiva de las principales esferas de acción del Estado. De la esfera económica, en la que se había desempeñado como conductor y regulador y, de la esfera social en la que fundamentaba su legitimidad política. En esta tendencia se alinearon numerosos países y, tanto el campo educativo superior como el conocimiento en su sentido más amplio, resultaron fuertemente afectados. De acuerdo con el nuevo esquema económico, el conocimiento y la educación constituían factores fundamentales para el desarrollo nacional. Sin embargo, a diferencia de los proyectos de gestión del conocimiento y de la educación superior de las décadas precedentes, la corriente económica emergente asignaba al conocimiento el trato de mercancía y a la educación el trato de insumo para la producción, resurgiendo con fuerza la concepción economicista del *capital humano*.



En el mismo sentido, surgían grandes presiones para que el conocimiento pudiese ser generado desde una órbita distinta a la del Estado y para propiciar una mayor presencia de lo privado y del mercado. De tal suerte, a lo largo de las décadas recientes se vivió una verdadera irrupción de lo privado en la vida pública y el ámbito educativo fue uno de los campos en los que más se resintió su influencia. El ascenso de la privatización no se limitó a la presencia de inversores particulares en la educación superior, sino a la progresiva asimilación de códigos y principios de lo privado en el ámbito público y al énfasis en modalidades híbridas de gestión tales como la *nueva gerencia pública*.

Hoy la educación superior es un campo en el que encuentran cabida muy diversas posiciones y sería difícil sostener que la universidad ha asumido de manera acrítica las presiones de su entorno. Lejos de ello, en el ámbito del saber y de sus instituciones, se viven intensos debates para definir los alcances y los marcos de atribución de los diversos actores que concurren en este complejo campo. Hoy resulta posible sostener que el nuevo escenario institucional se ve definido por los reacomodos y tensiones de las fuerzas concurrentes de la universidad contemporánea: el Estado, el mercado y la academia.

En ese marco general es que se inscribe la obra que aquí se presenta *Perspectivas actuales del sindicalismo académico*. Se trata de un esfuerzo académico que pone de relieve que el sindicalismo universitario cuenta con ideas y con propuestas de análisis. En la obra, además de discutirse algunos de los problemas más relevantes del trabajo y el sindicalismo en las universidades, se tocan temas del contexto institucional y nacional que dan densidad y profundidad a la reflexión de los propios actores del trabajo académico de las universidades.

La mirada que ofrecen los dieciocho textos que integran el libro es de una gran diversidad y riqueza. Así, el punto de partida es un conjunto de aportaciones centradas en la temática del propio sindicalismo universitario. El segundo apartado referido al trabajo académico y a la evaluación docente, agrupa una serie de textos que dan cuenta tanto del ámbito universitario nacional como del caso concreto de la UNAM. En el tercer apartado los autores abordan la temática más amplia de la reforma educativa y trazan sugerentes ligas con los procesos de reforma en ámbitos institucionales, especialmente en la UNAM. En el último apartado se tratan dos temas de gran significación en los tiempos que corren: la renovación de la planta académica de la UNAM y el de los derechos humanos.



Con esta obra el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México STUNAM, refrenda su vocación reflexiva sobre los grandes temas de la educación superior y su voluntad para seguir adelante con un esfuerzo editorial que se extiende ya por varias décadas. Larga vida a las ediciones de los trabajadores universitarios.

**Hugo Casanova Cardiel**

*marzo de 2016*



## **PRESENTACIÓN**

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), en su carácter de Sindicato de Institución, representa a los trabajadores administrativos y académicos que prestan sus servicios a Nuestra Máxima Casa de Estudios, bajo esta certeza el STUNAM brinda el más amplio apoyo a todos sus afiliados, en el caso del sector académico existen cinco Secretarías del Comité Ejecutivo que integran la Sección Académica, mismas que se enfocan en afrontar la problemática académico-laboral de este sector. Si bien el STUNAM nace el 27 de marzo de 1977 con la fusión del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM) y el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM), tras la huelga estallada el 20 de junio se obtuvo el reconocimiento como Sindicato de Institución, pero sólo se obtuvo la titularidad del contrato colectivo de trabajo del personal administrativo. Sin embargo la participación del sector académico continuó, ya que algunos integrantes del Comité ejecutivo del SPAUNAM se integraron al comité ejecutivo del nuevo STUNAM. Es hasta el periodo 1981 a 1984 que se crea la primera secretaría dirigida específicamente al sector académico siendo la Secretaría de Asuntos Académicos. Para el periodo 1984-1988 se incrementan las carteras académicas: Secretaría de Organización Académica, Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos y la Secretaría de Asuntos Universitarios. En la gestión de 1991-1994 cambia la Secretaria de Trabajo y Conflictos a Secretaría de Conflictos Académicos. Situación que permaneció de esa forma hasta el periodo 2002-2005 debido a que en el XX Congreso General Ordinario realizado en 2001, se reforma el estatuto del STUNAM y se aumentan dos secretarias académicas al Comité Ejecutivo, quedando así conformada la actual Sección Académica STUNAM: Secretaría de Organización Académica, Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos, Secretaría de Carrera académica, Secretaría de Asuntos Universitarios y la Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico. Bajo una Política Académica de impulsar Foros Académicos de análisis y discusión se llevaron a cabo actividades como el Foro Académico STUNAM se llevó a cabo los días 12 y 13 de Noviembre de 2011 en el auditorio del Centro Cultural Zapata, la Capacitación Político Sindical para defender los derechos académicos, a través de cursos o talleres.



La Secretaría de Carrera Académica, a cargo de la Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling desde en el año 2012, colabora en la construcción del espacio académico-laboral y sindical, que tiene como propósito el dotar al sector académico, sin excluir al administrativo, de los elementos teóricos, metodológicos, políticos y legales para la defensa de los intereses académicos – laborales. De esta manera se analiza la Carrera Académica en la UNAM, presentando propuestas alternativas abarcando las condiciones laborales de interinatos, definitividades en cada figura académica, los programas de estímulos y programas de apoyo a la docencia e investigación, entre otros. Es así como surge lo que en su momento se llamo: “Curso – Seminario de Académicos para Académicos”, organizado por la Secretaría General y Sección Académica del STUNAM, teniendo como sede las oficinas del STUNAM ubicadas en Centeno No. 145 de la Colonia Granjas Esmeralda en la Ciudad de México, se llevo a cabo en dos sesiones el sábado 24 de Noviembre y el sábado 01 de diciembre de 2012. En esta primera edición se abordaron temas acerca del Sindicalismo Universitario en México, el Sindicalismo en la UNAM, el Estatuto del Personal Académico UNAM y su Reforma, así como el Marco Normativo de los Académicos. A partir de los resolutivos del 32 Congreso General Ordinario del STUNAM, se instaura el Seminario Académico STUNAM como resolutivo del apartado *Obligaciones y Derechos Estatutarios Sobre la Capacitación Político Sindical de los Académicos*. El cual señala que frente a la necesidad de instruir y capacitar a los afiliados, en el rubro político-sindical a través de Seminarios, Cursos, Talleres; para que tengan conocimiento del marco jurídico acerca de: Contrato Colectivo de Trabajo, Estatuto del STUNAM, Ley Federal del Trabajo, 27 Estatuto del Personal Académico (EPA), Ley del ISSSTE, Reforma Educativa, Reforma Hacendaria y demás Reformas Estructurales. (Resolutivos, 32 CGO, pág. 26). Para el año 2013 se lleva a cabo el Segundo Curso-Seminario de la Sección Académica bajo el rubro “Análisis académico – sindical del EPA y las figuras académicas en la UNAM”. Se consolida por los resolutivos del 33 Congreso General Ordinario, donde se La Secretaría de Carrera Académica en sus atribuciones estatutarias lleva a cabo la organización de seminarios, talleres, conferencias, foros e intercambio académico. Para el año 2014, se intitula SEMINARIO ACADÉMICO STUNAM, en su tercera versión los días 20 y 21 del mes de noviembre y pospuesto para los días 20 y 21 de de enero de 2015 abordando las áreas temáticas: I. Estatuto del Personal Académico en la UNAM y las Figuras Académicas. II. La Educación Media Superior y Superior en México y la evaluación. III. Cultura política y participación sindical de los académicos. IV. Sindicalismo universitario, academia y nuevas tecnologías en el siglo XXI. En 2015 se da la cuarta versión con el rubro Perspectivas actuales del Sindicalismo Académico Universitario.



Por los resolutivos del 34 Congreso General Ordinario, sobre el aliento de una política de difusión cultural con la posibilidad de que el personal académico afiliado al STUNAM pueda publicar los productos de su trabajo académico y como resultado de los Seminarios Académicos STUNAM es la conformación de un libro con los trabajos originales de los expositores y ponentes cuyo resultado es esta publicación que lleva el título “Perspectivas actuales del Sindicalismo Académico” el cual ofrece una aportación de los análisis y discusiones que apoyan el devenir de la labor sustantiva de nuestra máxima casa de estudios y de la educación superior.



## **TEMA 1**

# **Sindicalismo académico: retos y perspectivas**







## **LAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS EN LA CONFIGURACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL (1978-2014)**

**Dr. Yuri Jiménez Nájera**  
Universidad Pedagógica Nacional

Los trabajadores académicos de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN)<sup>1</sup>, a lo largo de más de 30 años, han intervenido de formas muy diversas en la configuración y reconfiguración de la institución, colaborando activamente en la definición-redefinición de la vida universitaria, participando en ámbitos muy diversos, desde el trabajo cotidiano en la docencia o la investigación, hasta la influencia en el contenido de políticas educativas, pasando por la redefinición del proyecto educativo universitario, la reestructuración de la institución, la democratización de la universidad y de los espacios sindicales, la vinculación con el corporativismo sindical y las múltiples luchas académicas-laborales-sindicales ofensivas y defensivas que estos han dado.

Los académicos de la UPN, como todo grupo heterogéneo no exento de contradicciones, han tomado diversas posiciones dentro y fuera de la institución, colocándose a favor del cambio institucional o en defensa del orden institucional, situándose, a lo largo de su trayectoria institucional, entre el consenso y la confrontación, entre la unificación y la disgregación, entre el movimiento académico-sindical y la apatía generalizada, entre el ánimo y el desaliento, entre la movilización y la negociación, entre el triunfo colectivo y la frustración, entre las decisiones colectivas acertadas y los errores grupales, entre el individualismo y el comunitarismo, entre la confianza y la desconfianza, entre el optimismo y el pesimismo, entre la carrera académica y la

---

1 La Universidad Pedagógica Nacional -creada en 1978- está formada por una red de 77 Unidades académicas y 208 subseces ubicadas en todo el territorio nacional (*Red Federalizada de Unidades UPN*), en las que están adscritos 3,965 académicos (UPN, 2014), 480 (12%) de ellos ubicados en la Unidad central (Ajusco-DF) y 3,485 (88%) distribuidos en las restantes Unidades regionales (46 académicos en promedio por Unidad), en las que se desarrollan actividades de docencia, investigación y difusión cultural, “las cuales constituyen un esfuerzo por estar más cerca de los maestros y maestras así como de las comunidades educativas” (cfr.: <http://www.upn.mx/index.php/conoce-la-upn/sistema-de-unidades> -consulta: 29/01/2015-).



carrera política y/o sindical, entre el radicalismo y el conservadurismo, entre la imposición de arriba hacia abajo y la resistencia desde abajo, entre lo local y lo nacional, entre una cultura política autoritaria y una cultura política democrática.

Esta amplia *participación colectiva* de los académicos de la UPN (en varias de las 77 sedes universitarias existentes en el país) en la construcción social del campo universitario -la institución- (Jiménez, 2014: 25-48), se desarrolla en varios planos a la vez, interrelacionados entre sí: en el plano laboral, el plano académico-disciplinario, el plano político universitario y el ámbito sindical, es decir en el ámbito del *trabajo académico* entrecruzado con el ámbito de las diversas *culturas disciplinarias* (pedagogía, sociología, psicología, etc.) que coexisten en la profesión académica, el ámbito de las *relaciones de poder* universitarias (desde el lugar de trabajo hasta los órganos de gobierno universitarios y estatales) y el ámbito de la organización sindical, campo universitario institucional en el que se despliegan las *prácticas académicas, laborales, políticas y sindicales* de estos trabajadores, prácticas enmarcadas en el conjunto más amplio de las *relaciones sociales institucionales* estructuradas a lo largo de la historia de la UPN, en un contexto social nacional en transición desde el llamado “desarrollo estabilizador” rumbo a la instauración del capitalismo neoliberal polarizante.

Las *relaciones de poder* en el campo universitario tienen sus propias dinámicas y están interrelacionadas entre sí, particularmente en torno a la *construcción colectiva de la democracia* académico-sindical en la UPN, circunscrita en un proceso de reestructuración universitaria prolongada. Las *relaciones académicas* (configuradas en torno a la acumulación y control del conocimiento disciplinario especializado -capital académico-) de este sector han transitado por distintos momentos, pasando de lo disciplinario a lo interdisciplinario y transdisciplinario, de la dominación burocrática y subordinación académico-política a la participación consensual y competitiva, del control burocrático-tecnocrático vertical a la democracia académica, de la centralización a la descentralización regulada parcialmente. Las *relaciones laborales* (relaciones sociales alrededor del control de los procesos de trabajo académicos) han pasado -como tendencias- del individualismo sometido a la patronal a las relaciones colectivas bilaterales, de la reglamentación externa a la reglamentación interna, de la inseguridad laboral a la estabilidad en el empleo, de la centralización en la rectoría a la descentralización-dispersión en los estados, del autoritarismo a la bilateralidad y viceversa. Las *relaciones sindicales* (relaciones colectivas conformadas en rededor de las organizaciones sindicales), han oscilado entre el corporativismo y



el neo-corporativismo, entre la dominación desde las cúpulas sindicales y la democracia sindical desde el lugar y centro de trabajo, y han pasado de la dispersión a la unidad nacional y de esta a la unidad coyuntural y a la disgregación nacional, de un estado pre-sindical al auge del sindicalismo y a la crisis de este en los últimos tiempos.

### DESARROLLO HISTÓRICO DEL MOVIMIENTO ACADÉMICO-SINDICAL

En cuanto a la reconstrucción histórica de las prácticas democráticas académico-sindicales del personal docente de la UPN, primero aparece la acción colectiva en torno a la democracia sindical entre los educadores y al seno de su proyecto sindical-académico surgen los planteamientos iniciales respecto a la democracia universitaria directa y representativa, yendo más atrás, en realidad la preocupación sobre la democracia sindical y académica como un fin y como un medio emerge de los mismos lugares de trabajo (colegios de profesores e investigadores de las Academias y Departamentos o de las Unidades académicas regionales), a partir de una concepción compartida del deber ser democrático universitario y sindical, como un reclamo colectivo desde abajo.

Específicamente, en la construcción social compleja y contradictoria de las relaciones de poder intra y extrauniversitarias, los académicos de la UPN han tenido una activa participación a partir de los ochenta, después de la incorporación de la primera generación de trabajadores a la universidad a fines de los años setenta, luego de la *gestación y fundación (1975-1980)* de la llamada *universidad de los maestros* como producto de la confrontación entre las burocracias del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y de la Secretaría de Educación Pública, las que imponen una estructura universitaria de poder vertical en un marco de relaciones laborales individualizadas.

En el período 1980-1982, los trabajadores de la UPN participan en un intenso *proceso de sindicalización* en el que se debaten nacionalmente distintos proyectos político-sindicales (*corporativo, soberano nacional, independiente, estatutario autónomo*) que culminan en la instauración de dos modelos de sindicalismo: el soberano nacional alrededor de la conformación de la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN a fines de 1981 y el corporativo fragmentado impulsado por la burocracia del SNTE.



Entre 1982-1987 se da el *auge del movimiento sindical académico* en la UPN, en el que se democratizan diversos espacios sindicales y universitarios, se realizan las primeras movilizaciones de los trabajadores y se forma el movimiento nacional intersectorial de la comunidad universitaria (académicos, administrativos y estudiantes), debilitando las posiciones del grupo oligárquico y hegemónico del SNTE *vanguardia revolucionaria* (VR), al final del período tanto el proyecto de la soberanía sindical nacional como el movimiento intersectorial nacional entran en crisis. En un marco de crisis sindical prolongada, los académicos de la Delegación DIIUP3, de la Sección X del SNTE, se separan del movimiento nacional y logran establecer relaciones laborales bilaterales en el período 1987-1989, con lo que culmina el ciclo I del desarrollo histórico del sector durante 11 años (corporativismo y democracia en la UPN 1978-1989).

Durante el ciclo II (reestructuración prolongada y neocorporativismo, 1989-2014), los académicos de la UPN se concentran en *la lucha por la reestructuración democrática* de la universidad desde los grupos de trabajo (1989-1992), en el contexto adverso de la modernización educativa neoliberal, la expansión del movimiento magisterial y la llegada del *neocorporativismo* al SNTE, en el que se enfrentan los proyectos de universidad de la burocracia educativa (modelo vertical autoritario) y de la base académica (modelo horizontal participativo), sin llegar a establecerse ninguno de los dos.

En el período siguiente, 1992-1996 (*federalización universitaria*), ante la descentralización de la UPN impuesta desde arriba por las burocracias estatal y sindical, se organiza un movimiento académico-sindical defensivo que concluye en la organización de un proceso democrático representativo de elaboración de un nuevo proyecto universitario, impulsado en un primer momento por la burocracia educativa y obstaculizado posteriormente por la misma.

Entre 1996 y 1999, (período de la *reestructuración autoritaria*), los trabajadores académicos de la Delegación DIIUP3 constituyen un movimiento defensivo académico-sindical para enfrentar el proyecto de reestructuración universitaria y antisindical impuesto desde arriba por la burocracia de la SEP, apoyada esta última por los dirigentes del SNTE, que logra resistir la ofensiva burocrática y la renuncia del rector; en el período 1999-2014 (*reestructuración académica y nueva crisis sindical*) el movimiento defensivo de la coyuntura anterior se diluye, al restaurarse parcialmente las relaciones laborales-sindicales bilaterales, los académicos se alejan de los espacios sindicales y finalmente entran a un proceso de reestructuración de la organización académica y la normatividad



de la institución, acordando constituirse en cuerpos académicos y áreas departamentales multidisciplinares organizadas colegiadamente en la unidad central Ajusco (sede de la Rectoría académica nacional).

Asimismo, los diversos grupos académicos adscritos a las unidades regionales han reorientado su trabajo a través de la generación de una nueva oferta educativa de licenciaturas y posgrados, y mediante la conformación de múltiples Redes académicas (Cfr.:<http://www.upn.mx/index.php/conoce-la-upn/sistema-de-unidades>).

### **LA CONFLICTIVA CONSTRUCCIÓN DEL CAMPO SINDICAL**

El *proceso de sindicalización* en la Universidad a partir de 1980, fue producto del deterioro de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores docentes, de la antidemocracia imperante en los espacios sindicales y del autoritarismo en la gestión universitaria bajo una estructura de poder vertical, situación que hará estallar el conflicto intra universitario y el movimiento académico-sindical en la institución, desde esta situación como punto de partida, se articula la confrontación de varios *proyectos sindicales* planteados desde distintos grupos y sectores de trabajadores, en el que también participaron los dirigentes del grupo VR del SNTE desde fuera de la institución, caracterizados por las siguientes posturas:

- Constitución de una Sección Nacional de Trabajadores de la UPN dentro del SNTE formada por trabajadores académicos y administrativos, no considerada en los estatutos del sindicato, con lo que se garantizaría la cercanía con las luchas de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE).
- Formación de un Sindicato Independiente de la UPN que aglutinaría al personal académico y administrativo y le daría autonomía respecto al corporativismo imperante en el SNTE, en el marco de la experiencia del sindicalismo universitario.
- Incorporación acrítica a la estructura del SNTE en los términos marcados por los estatutos sindicales mediante la incorporación de los trabajadores a la delegación y sección que les corresponda según la ubicación geográfica de cada centro de trabajo, alternativa promovida por el grupo VR.
- Incorporación al SNTE conforme a los estatutos del gremio “pero conformando, a la vez, una organización nacional coordinadora”, similar a la forma organizativa de la CNTE.



Siendo las alternativas de la Sección Nacional y de la incorporación acrítica al SNTE las que se imponen por vías distintas, entre 1980 y 1982, la primera a través de un proceso amplio de discusión y análisis entre las bases y los nuevos dirigentes y de mecanismos democráticos de decisión (1981), la segunda mediante la afiliación automática en cada sección estatal del SNTE y controlada desde arriba por el grupo VR. Este primer resultado evidencia desde el principio a una “comunidad académica” dividida en dos grandes bloques político-sindicales en pugna constante: el auto llamado *democrático* y el *corporativo*.

Durante el período del *auge sindical* (1982-1987) el *movimiento sindical nacional* se caracteriza por sus prácticas democráticas en las formas de elección directa y mediante representantes, el ejercicio de la dirección basado en la consulta a las bases, las modalidades de organización representativas y la toma de decisiones colectivas (privilegiando la Asamblea -local, intersectorial o nacional- como mecanismo resolutorio y el referéndum); colocado en una posición ofensiva en torno a sus reivindicaciones sindicales, laborales, académicas y económicas, hace uso frecuente de las movilizaciones y el paro laboral (huelga) como sus armas de lucha centrales, reconoce al grupo hegemónico VR del SNTE y a las burocracias gubernamentales como sus enemigos y al movimiento magisterial aglutinado en la CNTE (esto lo ubica en la *oposición al corporativismo sindical*) y al sindicalismo universitario como sus principales aliados.

Durante el período, los trabajadores participan ampliamente en elecciones sindicales, asambleas y movilizaciones, teniendo un saldo positivo que muestra la *eficiencia* de sus organizaciones sindicales como se puede apreciar en sus logros principales, basando su legitimidad tanto en su eficacia como en el ejercicio de la democracia sindical representativa y directa. Las conquistas principales de este período fueron las siguientes:

- Democracia sindical: Constitución de espacios sindicales autónomos representativos y de participación directa -estatutarios y no estatutarios- controlados desde la base. Expulsión del grupo tradicional corporativo vanguardia revolucionaria de la dirección de varias Delegaciones sindicales.
- Democracia académica: Establecimiento de órganos académicos colegiados en distintos niveles. Elección de los coordinadores de academias y directores de unidades estatales (parcialmente) por la base. Participación de los académicos en la elaboración de un nuevo proyecto académico para la universidad (1985).



- Recuperación salarial parcial: Nivelación salarial y en prestaciones con otras IES.
- Seguridad laboral: Estabilidad en el empleo. Promulgación de Reglamentos Interiores de Trabajo propios para los trabajadores de la universidad.
- Bilateralidad y gestión sindical desde abajo: Negociación de las representaciones directas de los trabajadores (Sección Nacional de Trabajadores y Delegación DIIUP3) con la burocracia de la UPN y SEP sobre la problemática laboral en los centros de trabajo, en un *marco bilateral restringido*. Desplazamiento del CEN del SNTE de la revisión salarial anual, por las delegaciones de académicos y administrativos en el DF (1987).
- Intervención en la selección de personal académico: Participación de los académicos de la institución en los jurados de los concursos de oposición convocados por la Comisión Académica Dictaminadora (instancia unilateral designada por la SEP y formada por autoridades de la misma secretaría y de la universidad encargada de la selección, admisión y promoción del personal académico).

A través de las Delegaciones sindicales se establecen *relaciones bilaterales directas* formales <desde abajo> entre autoridades y trabajadores, a partir de entre 1983 y 1984 -en el marco del apartado B del art. 123 constitucional-. Tomados sus espacios (como la gestoría directa de las Delegaciones ante las autoridades de la UPN), el *movimiento sindical* no sólo entra en conflicto con las autoridades de la UPN y SEP al demandarles la solución a sus reivindicaciones, sino que se enfrenta constantemente al vanguardismo del SNTE: La SNTUPN exige el reconocimiento oficial por los dirigentes del SNTE, como organización representativa de los empleados de la UPN en el ámbito nacional, solicitando la modificación a los estatutos para dar cabida a una sección nacional u otro tipo de organismo con ese carácter, las Delegaciones sindicales de académicos (D-II-UP3) y administrativos (D-III-47) luchan por neutralizar a los grupos pro vanguardistas que permanecen en su interior.

Dada la verticalidad de la estructura sindical (reforzada por el manejo discrecional de los estatutos del SNTE por sus dirigentes nacionales y seccionales), un conflicto recurrente ha sido la formación desde arriba, de la *Comisión SEP-UPN-SNTE*, encargada de negociar y firmar legalmente los incrementos salariales y el cuadro de prestaciones en cada revisión, dado que la dirigencia del SNTE casi siempre ha impedido a los representantes académicos elegidos desde abajo participar directamente en las negociaciones, lo que ha llevado frecuentemente a los académicos a presionar a los tres componentes de la Comisión, exigiéndoles la solución a



sendos pliegos petitorios. Otro punto de conflicto entre la comunidad académica de la UPN y los líderes del SNTE fue justamente el rechazo de aquella al proyecto universitario de los dirigentes gremiales y a sus pretensiones de asumir el control de la Universidad. En esta confrontación de los bloques democrático vs corporativo, los sectores del primer bloque impiden a los dirigentes del segundo bloque político-sindical establecer su hegemonía dentro de la UPN, asumiendo un papel protagónico en la institución, convirtiéndose en los principales actores del devenir universitario. Las fricciones entre la comunidad de la UPN y los líderes del SNTE muestran la verdadera dimensión del conflicto SEP-SNTE en torno a la UPN, ya que si bien la dirigencia magisterial pelea con el grupo tecnócrata de la SEP la dirección de la institución, al momento de enfrentar a los trabajadores se presentan estrechamente unidas ambas burocracias, para mantener el orden institucionalizado.

Por otra parte, como una de las expresiones máximas del ejercicio de la democracia en la historia de la UPN, durante el auge sindical, los académicos promueven al seno del *movimiento universitario amplio* de los ochentas (formado por los sectores académico, estudiantil y de trabajadores administrativos) la instancia de la *Asamblea Intersectorial*, en la que participan los integrantes de los tres sectores comunitarios con derecho a voz y voto en igualdad de condiciones, en la que se toman las decisiones por mayoría simple, durante los momentos de lucha común, la que subsistirá hasta 1987 cuando entra en crisis el movimiento amplio, al separarse los sectores y cancelar dicha instancia, como producto de sus desacuerdos, intereses y dinámicas distintas, lo anterior conduce a la *ruptura del movimiento sindical unitario* coordinado a través de dos espacios autónomos: la Comisión Intersectorial y la mencionada Asamblea Intersectorial -que perviven desde 1982-, el primero de tipo representativo como dirección colegiada del movimiento para momentos coyunturales (*representativo colegiado*) y el segundo de tipo participativo para las deliberaciones de base y la toma de decisiones (*democracia directa*); de manera paralela la SNTUPN se auto disuelve en definitiva como producto del desgaste y de sus pocas perspectivas de auto transformarse, con lo que desaparece la única organización nacional permanente de los trabajadores que ha existido en la universidad.

Posteriormente, durante el período de *bilateralidad directa y crisis sindical* (1987-1989), en el que la movilización previa sostenida por el movimiento sindical nacional de la UPN (con ritmos distintos entre sus conglomerados <académicos y administrativos de Ajusco, del DF y de provincia> y sincronizaciones coyunturales), conduce al establecimiento de la *negociación bilateral directa* en



materia salarial para el sector académico (y de manera separada para el personal administrativo), permanentemente en disputa con la dirección nacional del SNTE, de manera que a partir de 1987 la DIIUP3 revisa directamente el salario y las prestaciones, a través de una comisión negociadora formalmente establecida con la rectoría, sin la intervención del CEN del SNTE, en donde es la Asamblea de académicos la que determina el contenido del pliego de demandas, da seguimiento a las negociaciones, acepta o rechaza los ofrecimientos y avala los acuerdos (se pasa de la negociación impuesta resultante de la *bilateralidad cupular corporativa* a la decisión democrática desde abajo propia de la *bilateralidad directa*).

Crisis sindical y bilateralidad directa se dan juntas y marcan nuevas condiciones para la vida sindical del personal académico, en la que la segunda dirigencia democrática de la DIIUP3 (86-88) opta por una estrategia negociadora separatista de tipo colaboracionista con la rectoría de la universidad, estableciendo un pacto clientelar con la autoridad -con algunos desencuentros al final del período- en el que a cambio de la resolución de sus demandas se compromete a no impulsar paros laborales como forma de presión, diferenciándose de los grupos radicales de académicos, administrativos y estudiantes -aunque no consiguen evitarlo siempre-, con base en lo anterior propicia una relación clientelar con su base social, manteniendo un discurso “democrático”, con lo que logra sostenerse en el poder hasta 1990 (tercer CED democrático 88-90), año en el que pierde las elecciones la corriente en el poder (Nuestra Opción Sindical), al haber entrado en contradicción con los representantes de las Academias (coordinadores académicos), sus representados y el colegio o Pleno de coordinadores (espacios de *representación universitaria* ganados por el movimiento académico-sindical de los ochentas) respecto a la reestructuración necesaria para la institución; su derrota también se asocia al desprestigio de NOS acusada por sus opositores de pactar con las autoridades, lo que genera desconfianza entre la base académica.

Las muestras principales de la crisis en el caso de la DIIUP3 son la poca disposición de sus afiliados a dar sus cuotas sindicales voluntarias, la pobre participación de los académicos en el Consejo General de Representantes (*espacio representativo autónomo* no estatutario), las salidas individualistas elegidas por los universitarios para afrontar el deterioro del nivel de vida y las condiciones laborales, la creciente apatía a participar en actos sindicales, el desánimo y la visión compartida de muchos académicos respecto a la “falta de condiciones” para una lucha sindical fructífera en el país, desalentados ante la impotencia de la vía sindical colectiva



para detener la caída del salario y el deterioro del nivel de vida y de las condiciones laborales en general.

A partir de 1989, durante la década de los noventas e incluso en los albores del siglo XXI, se da con más fuerza la lucha por la reestructuración de la UPN, lo que significa una *reorientación del movimiento académico-sindical* hacia la reorganización y democratización de la universidad (quedando atrás el proyecto de la organización sindical nacional de trabajadores de la universidad), a través de la elaboración de propuestas de reestructuración construidas desde abajo, después de la democratización inconclusa de los espacios sindicales de base en el ámbito nacional de la UPN (y del avance de la CNTE en diversas secciones durante el movimiento magisterial de la “primavera de mayo” de 1989, de la caída del grupo oligárquico Vanguardia Revolucionaria y de la “apertura democrática” parcial impulsada por el *neocorporativismo Elbista* en el SNTE, además del significado democrático del movimiento neocardenista apoyado ampliamente por diversos sectores académicos de la universidad).

Paralelamente, desde fines de los ochentas y hacia adelante, inicia una historia llena de constantes rupturas y recomposiciones en las direcciones sindicales directas de los académicos (SNTUPN, DIIUP3, corrientes sindicales), lo que llama mucho la atención en la medida en que implica cierta discontinuidad en las políticas seguidas (táctica y estrategia, negociaciones, formas de relación sindical <dirigentes-base>), un real e intenso juego democrático que legitima a los dirigentes constantemente renovados, la aguda lucha interna entre las corrientes (en recomposición constante) por el poder sindical, el cambio frecuente de orientación de los trabajadores a favor de alguna de las opciones de oferta electoral, todo esto dentro de una “comunidad académica” que se muestra dividida desde sus orígenes (bloque democrático-bloque corporativo, corriente (s) en el poder de la SNTUPN o la DIIUP3-corriente (s) opositora (s)).

De alguna manera las diferencias ideológico-políticas y personales, los distintos intereses -que no son siempre los mismos para un mismo sujeto-, concepciones, valores, formas de vida, experiencias y expectativas, que reflejan la heterogeneidad de un grupo social como el de los académicos, tienden a sobreponerse al conjunto de coincidencias objetivas y subjetivas que en determinadas coyunturas han llegado a superar a las distinciones reconocidas por los mismos sujetos.



En otro orden de ideas, en esta historia se expresan también *proyectos político-sindicales y académicos democratizadores* generados desde el movimiento sindical académico de la UPN, esbozados de manera dispersa a lo largo de su historia, en sus demandas de democracia sindical y cambio de política económica estatal, o en su apoyo a las luchas de organizaciones independientes y no gubernamentales, en su rechazo al corporativismo sindical, en sus propuestas de reestructuración académica participativa y democratización de la universidad, en el rechazo al modelo educativo estatal de corte neoliberal en su plano macro y micro.

En resumidas cuentas, los saldos de la lucha sindical de los profesores de la universidad son, entre los principales: la instauración en distintos grados, con todo y sus contradicciones, de la democracia sindical y académica en las mismas entrañas de la estructura de poder del SNTE y de la UPN; el establecimiento de las relaciones bilaterales sindicato académico-rectoría; el reconocimiento de las organizaciones sindicales controladas desde abajo como un instrumento para la mejoría del salario, de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; el aprendizaje colectivista de la constitución de un movimiento social frente a condiciones juzgadas como adversas por los mismos académicos; la resistencia organizada del sector frente al cúmulo de medidas reestructurantes iniciadas a partir de la crisis de 1982 en el país y la evitación parcial o cancelación de distintos proyectos reorganizativos planteados por las burocracias gubernamentales en distintos períodos; después de la descentralización, contener el desmantelamiento total del carácter nacional de la UPN en el ámbito normativo académico; la instrumentación parcial de proyectos académicos contruidos por mecanismos de consenso entre grupos académicos y burocracias conciliadoras; debilitamiento de las posiciones de los dirigentes del SNTE dentro de la UPN al impedir su hegemonía; favorecer la conformación de una cultura antiautoritaria de la resistencia en el trabajo cotidiano y ante las decisiones de la administración en turno; paradójicamente se ha influido en el alejamiento de las bases de los espacios sindicales al generarse una actitud delegativa y apática de los trabajadores respecto a los dirigentes.

### **ACADÉMICOS Y PODER: LA CONSTRUCCIÓN DEL CAMPO ACADÉMICO-LABORAL-SINDICAL**

A lo largo de la historia de la Universidad Pedagógica ha estado presente la lucha en torno a las formas de gestión institucional, autoritaria y/o democrática, enmarcada en las estructuras de poder internas, articuladas con las estructuras de poder sindical. Los académicos de la



UPN han sido actores determinantes en el desarrollo de estas complejas estructuras de poder y han experimentado a lo largo de más de treinta años diversas formas de representación, participación y decisión académica y sindical, que han cambiado a lo largo del tiempo, en función de las variables condiciones internas y externas. De esta manera, han transitado por períodos de acercamiento y de confrontación con las burocracias educativa y sindical en torno a su inclusión en los espacios de poder y en la toma de decisiones relativas al trabajo académico y al papel de la universidad.

Una de las estructuras de poder dentro de la UPN es la *organización académica institucional*, controlada en sus distintos ámbitos y niveles por varios actores internos y externos, entre los que se encuentran los trabajadores académicos, los estudiantes y el personal administrativo de la universidad, así como las burocracias de la UPN, la SEP y el SNTE, quienes se disputan el dominio sobre los espacios de poder que la componen; lo que se da en un contexto nacional en el que el poder en las universidades tiende a concentrarse en los órganos superiores de gobierno y en el Estado, en detrimento de las comunidades académicas, estudiantiles y de trabajadores de apoyo. Esta estructura académica vertical es una red de poder con relaciones multidireccionales de dominación e intercambio, en función del grado de representatividad y legitimidad de los actores y sus decisiones, de su fuerza acumulada, de sus acciones y resultados, y de las formas de participación de los mismos, ya sean estos representantes -de las bases o de las élites-, representados, o participantes directos sin mediaciones.

La estructura académica de la UPN<sup>2</sup> se encuentra estratificada en varios niveles, es a la vez un entramado de control, de distribución del poder universitario, de representación, de participación,

---

2 La Universidad Pedagógica (definida como una *universidad de estado*, para diferenciarla de las universidades autónomas, se rige normativamente por un limitado decreto presidencial de creación -agosto de 1978-, que define para la universidad una estructura de mando vertical y dependiente de la SEP <organismo “desconcentrado”>) (Moreno, 1997: 53; Kovacs, 1990: 126ss.) (Pescador y Torres, 1985), en la que el Rector concentra el poder de decisión en los asuntos académicos, administrativos y laborales, y es nombrado por el secretario de educación, previo acuerdo con el presidente de la república, sin ningún período preestablecido para su gestión, lo que ha permitido un amplio margen de control e intervención de la burocracia de la SEP en la institución, que se ha traducido en cambios constantes de rectores (al haber tenido -hasta el año 2002- 13 rectores regulares y 3 interinos), de políticas académicas-administrativas-laborales y político-sindicales, y de relaciones laborales, provocando con ello tanto una gran discontinuidad en el desarrollo académico institucional y como una recurrente inestabilidad laboral (Ver: Poder Ejecutivo. *Decreto de creación de la Universidad Pedagógica Nacional*. Diario Oficial, 28 de agosto de 1978).



de toma y legitimación de decisiones, dicha estructura académica es una especie de matriz universitaria que está determinada y conformada por tres elementos o ejes básicos: el *trabajo*, el *conocimiento* y el *poder* (Clark, 1991), en tanto existe una división institucionalizada del trabajo delimitada por la organización de las funciones *sustantivas* desarrolladas en la universidad, el tipo de actividades especializadas que llevan a cabo las distintas clases de académicos (docentes, investigadores y técnicos académicos -difusores, bibliotecarios, etc.-) y las modalidades de la organización disciplinaria del conocimiento en el campo educativo, en articulación con un conjunto de niveles y espacios de poder a través de los cuales se controla, desde arriba y/o desde abajo, el conocimiento, el trabajo, el presupuesto, la universidad, y en torno a los cuales sus actores participan en la lucha por obtener o sostener su control.

Dicha *estructura de poder académico* universitario, desde sus orígenes en 1978, se organiza de forma vertical, concentrando la capacidad de decisión en las instancias de dirección (SEP, rectoría, secretarías, direcciones de área), por lo que la distribución del poder institucional al interior es bastante limitada en un inicio, lo que provoca la exclusión de los académicos, estudiantes y administrativos en la toma de decisiones.

Las atribuciones de las burocracias de la SEP y la UPN son amplias legalmente (la rectoría tiene amplias atribuciones, pero a su vez está subordinado al secretario de educación, quién tiene legalmente la facultad de tomar decisiones internas por encima de la rectoría y del Consejo Académico, por lo que puede hablarse de dos rectorías, una interna y otra externa -estructura *diárquica*: dos poderes-): dictaminación, contratación, promoción, remoción, vigilancia; asignación de salarios, áreas de trabajo y funciones del personal académico unilateralmente; definición de programas, normas y formas de organización académicas, distribución del presupuesto y de recursos materiales y dictar las políticas generales de la institución; la concentración de este cúmulo de facultades de decisión en la cúpula, compartidas parcialmente con la burocracia nacional y seccional del SNTE, impide a los trabajadores participar en las resoluciones académico-laborales, lo que generará constantemente tensiones académicos vs. burocracia, que llevan al estallamiento de conflictos entre ambos o al interior de cada sector, a la negociación o a la imposición, al consenso o al sometimiento o a la resistencia, a la ofensiva y a la contraofensiva, así como a la organización académica y sindical desde la base, y a la formación de bloques de alianzas, rupturas y recomposición de fuerzas entre los académicos, a lo largo de la historia de la institución.



Particularmente, los académicos de la UPN han tendido a demandar recurrentemente su participación desde abajo en las decisiones universitarias (*democracia académica* directa) y en las reformas académicas de la institución durante más de dos décadas y han desarrollado estrategias de resistencia, en diversos momentos, ante los procesos de reestructuración vertical impuestos desde las burocracias de la SEP y la UPN en nombre de la modernización y la eficiencia educativas.

Concretamente, han construido un proyecto colectivo universitario sustentado en la *democracia académica* frente al *modelo tecnocrático* vertical que caracteriza a la UPN desde su fundación, en esta larga *lucha de posiciones* los profesores e investigadores han formado grupos académicos y/o sindicales en constante recambio, que han ido ocupando diversos espacios de poder en la estructura académica de la dependencia, desde los colegios de profesores y coordinaciones académicas de base (1982) hasta la rectoría y las posiciones intermedias principales en distintos períodos, no sin contradicciones y conflictos.

En lo que se refiere a la reestructuración de la institución, el personal docente construye su propuesta colectivamente desde que surge el movimiento sindical y académico en 1981, lo que le lleva a la confrontación, al diálogo, a la negociación y al acuerdo con la burocracia educativa en distintos ciclos, sin haber logrado hasta ahora la realización plena de su *proyecto democratizador* universitario (que incluye la autonomía y la promulgación de una ley orgánica de la UPN con una estructura académica democrática, con órganos de gobierno paritarios en distintos niveles y ámbitos), sino solamente algunos avances parciales, por lo que la *utopía posible* de la democracia universitaria total sigue presente de algún modo en el imaginario colectivo.

Al estar cerrados los espacios de participación en la estructura institucional, a principios de los ochentas los grupos de trabajo académico aglutinados en las academias de profesores e investigadores (unidades académicas de base) agregan dos puntos a sus agendas de discusión cotidianas: a) la construcción de una opción sindical democrática y b) la “democratización de la Universidad”, con el objeto de abrir los espacios de poder en la universidad, es ahí en donde brota la semilla de las futuras organizaciones sindicales, lo que determinará la dinámica de la *microdemocracia*<sup>3</sup> institucional.

---

<sup>3</sup> Los procesos internos de edificación de las microdemocracias tienen sus propias particularidades (en organizaciones como los partidos políticos, los sindicatos y las mismas IES), que las distinguen de las macrodemocracias. En las microdemocracias se pueden combinar mecanismos de la democracia directa y representativa de manera estrecha



## LAS VICISITUDES DE LA DEMOCRACIA ACADÉMICA Y SINDICAL

Considerando que la *democracia real* (distinta de la democracia ideal o prescriptiva -el *deber ser*-, pero con la que se articula) es una forma de organización de las relaciones sociopolíticas (o *relaciones de poder*) basada en un gobierno horizontal (*autogobierno*), en la que el *poder político* se encuentra depositado y distribuido entre todos los integrantes de una *comunidad política* autodefinida y se ejerce de abajo hacia arriba en un espacio social determinado (ya sea una macrodemocracia en un Estado-Nación o las microdemocracias en las organizaciones sociales, como los sindicatos o las instituciones educativas), en la que los miembros de dicha *unidad sociopolítica* tienen plena autonomía para tomar sus propias decisiones colectivas (*soberanía*) para el *bien común*, con el propósito de alcanzar los fines establecidos por la misma *comunidad política* y garantizar su conservación como tal (reproducción) y/o lograr su transformación.

Puede observarse, por tanto, que en el caso de la construcción colectiva de la democracia académica (y sindical) por parte de los trabajadores académicos de la UPN, la consecución del autogobierno y la soberanía de la comunidad académica al interior de la universidad no se ha realizado en el conjunto de la estructura de relaciones de poder dentro del plano académico-laboral (campo de las relaciones sociales alrededor del conocimiento y del proceso de trabajo) institucional, particularmente en lo que se refiere a los principales órganos de gobierno universitarios concentradores de la toma de decisiones y el control de los recursos (rectoría, secretaría académica, jefaturas o direcciones académicas), sin embargo se perciben algunos *procesos democratizadores* de cambio (originados en la insurgencia sindical) en determinados espacios o posiciones de la estructura de poder universitaria, durante varios períodos históricos, en función de intereses diversos y compartidos:

---

(asambleas, elección de representantes, referéndum, consultas, iniciativas desde abajo), en un marco de relaciones cara a cara (más o menos intensas <representantes-base o al interior de esta>), dependiendo de las dimensiones, complejidad y extensión espacial de la organización, en cambio las macrodemocracias nacionales representativas se sustentan en la participación electoral individualizada y efímera con escasa interacción. Algunas democracias en pequeña escala contienen espacios de participación (espacios de poder y de decisión) marcadamente estratificados desde la base hasta la cúspide (desde el lugar de trabajo hasta la dirección sindical o de la institución o empresa). Unas microdemocracias, en su dinámica interna, tienden a operar cotidianamente alrededor de la-s asamblea-s (directas y/o representativas), tejiéndose a su alrededor una red de relaciones micropolíticas (entre individuos, fracciones o corrientes, departamentos, profesiones, representantes, etc.) en función de las decisiones a tomar, los intereses de por medio (individuales, grupales y comunitarios), las culturas existentes (académicas, sindicales, laborales), etc. (Cfr. Sartori, 1997, 1999; Michels, 1996; Lipset, 1987).



- Las *unidades académicas de base* (academias, proyectos, cuerpos académicos) tienden a ser fuertemente controladas por los trabajadores en forma gradual, a partir del momento en el que eligen, como cuerpos colegiados, a sus representantes académicos (coordinadores de academia -al principio designados por la autoridad con nombramiento de personal de confianza, después nombrados por terna y finalmente elegidos directamente-, responsables de proyecto o de cuerpo académico) y definen *desde abajo* sus tiempos y movimientos durante el proceso de trabajo académico, con lo que incrementan su control sobre el *lugar de trabajo*;
- Los colegios académicos de base (micro-asambleas al interior de las *unidades académicas de base*) se traducen simultáneamente en espacios de ejercicio de la democracia directa;
- Algunos *espacios intermedios de poder* (el pleno de coordinadores de academia en el área < dirección > de docencia, los consejos de investigación y postgrado o las comisiones académicas) son expresión de la democracia representativa, en tanto que sus integrantes son elegidos por los grupos académicos involucrados;
- La única instancia de gobierno superior que pasa por un proceso de apertura democrática es el Consejo Académico -órgano esencialmente consultivo con escasas facultades reguladoras, con una sobre representación de las autoridades-.

En cuanto a la edificación de la democracia sindical, los académicos de la UPN logran instaurar un autogobierno sindical desde la Asamblea General de la Delegación Sindical de personal académico (ejercicio de la democracia directa) y desde la Asamblea nacional representativa de la Sección Nacional de Trabajadores de la UPN dentro del SNTE -SNTUPN- (democracia representativa), como espacios colectivos de debate y decisión desde abajo.

Los Comités Ejecutivos Delegacionales, los Consejos Generales de Representantes y las Comisiones negociadoras representativas son espacios de representación generados en el transcurso del movimiento sindical universitario, en auge durante la década de los ochenta, proceso democratizador en contraposición con la estructura de control vertical establecida estatutariamente y en la práctica por las direcciones corporativas del SNTE a lo largo de todo el período estudiado aquí. En este sentido, es posible señalar que el movimiento académico sindical de la UPN logra establecer la *soberanía sindical* de la comunidad político-académica en el momento de mayor auge del mismo movimiento, al existir claramente fines comunes en torno a un conjunto de reivindicaciones económicas, laborales, académicas y político-sindicales.



Si partimos del hecho de que la democracia puede adoptar básicamente dos modalidades: la *democracia directa* sin mediaciones o la *democracia indirecta* o representativa, las que a su vez pueden tener múltiples variantes y combinarse entre sí, de manera que las decisiones pueden adoptarse por unanimidad o por mayoría, incluirse a las minorías o delegarse en los representantes, es posible concluir que estas distintas modalidades de adoptar resoluciones se han dado durante la ejecución tanto de la democracia sindical como de la democracia académica en la UPN. Sin embargo dichas democracias no se han dado de manera totalmente pura y transparente, ya que han coexistido conflictivamente con el poder vertical y las prácticas de la burocracia tradicional y tecnocrática, el autoritarismo desde fuera (de las burocracias educativas o sindicales de la SEP, la UPN y/o el SNTE) y desde dentro (cuando los representantes toman decisiones por encima de su base de manera abierta u oculta), el despotismo, la manipulación, la amenaza, la impunidad, el clientelismo y el interés particular puesto sobre el interés general, como parte de las prácticas políticas de quienes transitan por las posiciones de poder académico y sindical (designados o electos). Simultáneamente, como parte de esta realidad compleja, dichas *prácticas negativas* se han combinado con prácticas representativas alrededor del bien común sustentadas en la generación de consensos, colocando el interés general sobre el privado.

En el caso particular de la democracia representativa, la compleja relación representados-representantes adquiere diversas formas, desde su sincronía de intereses hasta su ruptura, en función de la mayor o menor representatividad (*representación por similitud* en la que el delegado se identifica con los intereses del grupo y los asume) de los mismos representantes, los que operan ya sea como *ejecutores de las decisiones* tomadas desde abajo (*responsividad* o receptividad a las demandas de los representados) o como *tomadores de decisiones* desde arriba (élites políticas).

En todos los casos la democracia basa su legitimidad en su origen fundante consensual (o de mayoría) en el que el poder proviene de abajo hacia arriba -con o sin mediaciones-. En este sentido, para el caso de la UPN, hemos visualizado que las relaciones representados-representantes, tanto en el terreno académico como en el sindical, pasan por distintos momentos de mayor y menor representatividad en los períodos de auge o crisis sindical y de consenso interacadémico o fragmentación e individualismo exacerbado (balcanización de la comunidad académica), interviniendo múltiples factores que refuerzan o debilitan la legitimidad fundada en el consenso,



como la eficiencia de los representantes (académicos o sindicales) para satisfacer las demandas de sus bases de apoyo, su carisma, las posibilidades reales de alcanzar los objetivos fijados, el contexto externo, etc. (por ejemplo el debilitamiento y desgaste de las organizaciones sindicales y sus direcciones, así como de las representaciones académicas, en un contexto de crisis económica y educativa se traduce en el desaliento, la apatía y el alejamiento de las bases de los espacios sindicales y de participación académica).

En el caso de la democracia directa (articulada con la representativa) académica y sindical, a través de asambleas, consultas y referéndums, la relación entre sus participantes es compleja en cada caso, en las asambleas se expresan y construyen determinadas corrientes de opinión (más o menos organizadas) y decisión por consenso o mayoría, a través de la discusión discursiva previa y en su seno, en función de intereses y concepciones compartidos o divergentes, los mecanismos plebiscitarios adquieren una dinámica similar pero en un ámbito más disperso, sin embargo esta forma de construcción de decisiones también se presta a la manipulación y a la demagogia por los líderes de las corrientes que se expresan en ella. Las prácticas democráticas directas entre los académicos de la UPN han incluido dichos mecanismos y han contenido en ocasiones los mismos vicios (manipulación de información, decisiones por minorías, posturas demagógicas, agresiones verbales o escritas, intimidación, despotismo).

En este marco, en lo referente a las *microdemocracias* como construcciones sociales (como en los casos de la democracia sindical y académica en una IES como la UPN), se observa que en su seno se combinan la democracia directa y representativa en medio de un sinnúmero de contradicciones, siendo una de las principales la conflictividad entre el control desde la base y el control desde arriba en torno a la organización y su direccionalidad.

Así, este tipo de microdemocracias se desarrollan alrededor de tendencias a la formación de oligarquías autoritarias (sindicales y académicas) -conforme a la ley de hierro de Michels<sup>4</sup>-, y tendencias a la consolidación de formas de participación democráticas directas desde las bases. En torno a este dilema, aparecen fundamentalmente dos interpretaciones teóricas, una originada

---

<sup>4</sup> Básicamente, la *ley de hierro* del sociólogo alemán Robert Michels consiste en la tendencia prevaleciente en los partidos políticos -y en otras organizaciones de masas- respecto a la constitución de élites que permanecen en los órganos de dirección durante periodos prolongados de tiempo, con anuencia de las bases (Michels, 1996).



en el estructural funcionalismo y otra en el marxismo, la primera reivindica la democracia liberal representativa y concibe a los sindicatos como organizaciones funcionales que tienden al autoritarismo burocrático, la segunda postula la democracia directa y el intervencionismo activo de los trabajadores en las decisiones sindicales y laborales.

Puede decirse que la *democracia académica* directa y representativa tiende a ser defendida por visiones cercanas al marxismo, y que el autoritarismo burocrático eficientista tiende a ser apoyado por posturas próximas al funcionalismo. De esta manera, en lo que toca a los académicos en estudio, salta a la vista la presencia de ambas tendencias de manera muy particular, puesto que, por un lado, durante algunos períodos se forman élites sindicales o de poder académico que tratan y a veces logran acceder y sostenerse en el poder, a través de múltiples medios (clientelismo, discursos demagógicos, alianzas coyunturales), y por otro lado, ha habido momentos de gran participación de las bases en la toma de las decisiones sindicales (acuerdos de movilizaciones, huelgas, elecciones, negociaciones salariales, etc.) y/o estrictamente académicas (reformas a los planes de estudio, procesos de redefinición del proyecto académico universitario, determinación de modelos y estrategias de reestructuración institucionales, etc.).

Los académicos de la UPN han tendido a practicar la democracia académica y sindical desde los orígenes de su constitución colectiva, al luchar por el nombramiento de sus representantes académicos y sindicales de manera directa, tanto en las Academias como en la Delegación Sindical, construyendo con ello las instancias de la Reunión de Academia y de la Asamblea General de la D-II-UP3 como espacios de discusión y decisión en sus ámbitos de competencia. Particularmente, la democracia sindical se llega a convertir en una tradición a lo largo de los años, en los momentos de auge sindical, cuando el espacio sindical adquiere sentido para los trabajadores, no solo en la elección de dirigentes (democracia representativa) sino en la toma de decisiones a través de la asamblea sindical o del referéndum (democracia directa, participativa), habiendo una combinación de ambas formas democráticas, sin embargo esto no ocurre siempre, al darse también períodos de crisis que tienden a prolongarse.

En los últimos años los procesos académicos-sindicales de participación democrática han entrado en una situación de crisis dentro de la UPN, tanto las asambleas sindicales como las reuniones de academia, en sus diversas expresiones (Colegios de Profesores, Cuerpos Académicos), son poco concurridas, a diferencia del pasado participativo en los dos ámbitos, en esta crisis se muestra



la pérdida de sentido de la intervención de los trabajadores en los espacios sindicales y de representación y decisión académica, como síntesis de múltiples factores (el salario flexible a través de programas de estímulos a la productividad del trabajo y la consiguiente competencia fragmentadora y la estratificación de la planta académica, la autodestrucción de la comunidad académica como producto de múltiples pugnas internas alrededor del uso de recursos y la ocupación de posiciones de poder y prestigio político-académico, entre otros).

Hacia el futuro no se avizora el camino de retorno, el proceso de descomposición de la supuesta “comunidad académica” y su balcanización parecen no tener solución ante la falta de voluntad política de sus miembros, el racionalismo individualista (*egoísmo académico*) se ha generalizado a pesar de algunas iniciativas de reagrupación que hasta ahora no han logrado prosperar, con lo que la democracia académica y sindical se ha deteriorado y la gran mayoría de académicos se han encerrado en sí mismos, dentro de un escenario de competencia por los recursos, en el que las opciones colectivas pasan a un segundo término.

## **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

- Bobbio, Norberto. *Norberto Bobbio: el filósofo y la política*. (Antología compilada por J. Fernández Santillán) FCE, México, 1996.
- Bourdieu, Pierre. *Poder, derecho y clases sociales*. Desclée, Bilbao, 2000.
- Castells, Manuel et. al. *Nuevas perspectivas críticas en educación*. Paidós, Barcelona, 1997.
- CEPAL/UNESCO. *Educación y conocimiento*. Santiago de Chile, 1992.
- Clark, Burton R. *El sistema de educación superior*. Nueva Imagen, México, 1991.
- De la Garza T., Enrique (coord.). *Crisis y sujetos sociales en México*. (2 vols.) Porrúa, México, 1992.
- De la Garza, T. Enrique (coord.). *Democracia y cambio sindical en México*. Plaza y Valdés, México, 2001.
- Didriksson T., Axel. *La universidad del futuro*. Plaza y Valdés/CESU-UNAM, México, 2000.
- Fernández Enguita, Mariano. *Poder y participación en el sistema educativo*. Paidós, Barcelona, 1992.
- Gibbons, Michael. *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. BM, 1998.
- Giménez, Gilberto. *Poder, estado y discurso*. UNAM, México, 1989.



- Giroux, Henry A. *La escuela y la lucha por la ciudadanía*. S. XXI, México, 1993
- González Casanova, Pablo. *La Universidad necesaria en el siglo XXI*. Era, México, 2001.
- Gramsci, Antonio. *Antología*. S. XXI, México, 1970 (selección, traducción y notas de Manuel Sacristán).
- Jiménez Nájera, Yuri *Democracia Académico-Sindical y reestructuración educativa en la UPN*. Plaza y Valdes-UAM, México, 2003. ISBN: 970-722-123-2.
- Jiménez Nájera, Yuri. *La construcción social de la UNAM. Poder académico y cambio institucional (1910-2010)*. Col. Horizontes Educativos. Universidad Pedagógica Nacional, México, 2014. ISBN 978-607-413-172-7.
- Kovacs, Karen E. *Intervención estatal y transformación del régimen político: el caso de la Universidad Pedagógica Nacional* [tesis de doctorado, inédita]. El Colegio de México, México, 1990.
- Lipset, Seymour M. *El hombre político*. Tecnos, Madrid, 1987.
- Maya Obé, Carlos et. al. *Veinte años de investigación en la Universidad Pedagógica Nacional*. UPN, México, 2001.
- Michels, Robert. *Los partidos políticos*. (2 vols.) Amorrortu, Buenos Aires, 1996.
- Moreno M., Prudenciano. *Proyecto académico y política educativa en la UPN (1978-1997)*, Academia de Sociología de la Educación y Maestría en Desarrollo Educativo, UPN, México, 1997, mimeo.
- Pescador Osuna, José Ángel y Carlos Alberto Torres. *Poder político y educación en México*. UTEHA, México, 1985.
- Popkewitz, Th. S. *Sociología política de las reformas educativas*. Morata, Madrid, 1997.
- Sartori, Giovanni. *Teoría de la democracia*. (2 vols.) Alianza Universidad, México, 1997.
- Street, Susan. *Maestros en movimiento. Transformaciones en la burocracia estatal (1978-1982)*. CIESAS, México, 1992.
- UPN. Programa Integral de Desarrollo Institucional 2014-2018. Universidad Pedagógica Nacional, México, 2014.
- Zemelman, Hugo. *Problemas antropológicos y utópicos del conocimiento*. Colmex, México, 1996.





## **SINDICALISMO Y EVALUACIÓN ACADÉMICA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Dra. Graciela Mota Botello**  
UNAM, Facultad de Psicología

Estimados compañeros académicos y administrativos del STUNAM, cuenten con toda mi solidaridad y mi experiencia de maestra universitaria después de 35 años. Afortunadamente desde esta perspectiva, puedo decirles que es un orgullo participar en el Seminario Académico del STUNAM. Me da también mucho saber que el Sindicato de los trabajadores universitarios (STUNAM), actualmente se esté desarrollando en un marco académico, siendo la presencia de la vieja guardia, con nuevas ideas lo que es muy importante y sobre todo, tratándose de sindicalismo. Espero que estas reflexiones contribuyan en el desempeño de todo lo es este excelente Seminario.

En este momento me ubico en una aproximación de la evaluación de la Educación Superior, como continuación de mi labor en el ámbito educativo y en la evaluación. Por ello es importante hacer una serie de reflexiones con la mejor idea de poder ir abriendo un campo de discusión que nos permita ser más fuertes y sobre todo abrir un mejor futuro para nuestra máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Desde que entré a la UNAM, universidad pública, he seguido lo que ha sido una misión, esta especie de mística de la vida académica, el ideario de integración de sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. Algo que a lo largo de todos estos años he ido viendo cómo se desdibuja y frente a eso se resquebraja la fortaleza de estas funciones universitarias y su vinculación.

Este resquicio se da por igual en otros elementos de la Educación Superior. Y qué mejor que estar en las aulas del Sindicato para reflexionar. Además quiero que sepan que desde la formación del STUNAM, estuve con ustedes y de alguna manera forjamos el ideario de lo que vendría a ser el Sindicalismo Universitario. De aquel entonces han pasado muchas cosas.



Mi participación en el Seminario Académico del STUNAM, reflexiona, ya que siempre he tenido la inquietud ¿Cómo es posible con tanta mística que armamos el Sindicato? ¿Qué paso con este sindicato? ¿Qué papel juega en mucho esta cuestión sobre el deterioro académico de la UNAM? Este tipo de cuestiones no pueden ser atribuidas estrictamente al papel del Sindicato, al de las autoridades o al papel de los académicos en sentido estricto, por tal motivo el escenario de la evaluación bien vale la pena reflexionarlo en diferentes marcos.

Uno de estos marcos es el relacionado a que en México, solemos reproducir esta cultura tan autoritaria de la humillación; a la hora de ser cristalizado en modalidades evaluativas, ha tomado formas peculiares que no siempre son en beneficio de la academia. El miedo a la evaluación educativa en México, ha traído consigo la organización de nuevos grupos mafiosos con nuevos evaluadores en contra de aquellos que no están con ellos. Entonces, ¿Qué papel están jugando en el ámbito de la evaluación? El país en los últimos tres décadas ha cambiado. Nosotros también tuvimos que ir cambiando. Pero ¿Cuál fue el factor definitorio? **La modalidad evaluativa** en la educación superior, la cual reprodujo una serie de vicios al interior de las escuelas, facultades e incluso en los institutos, no siempre a favor de la academia, lamentablemente en contra del desarrollo académico de los mejores cuadros universitarios.

Mi visión es crítica puesto que he sido de alguna manera protagonista de las modalidades de evaluación, pero también he sido objeto de la misma. Si hubiéramos instaurado una serie de elementos en defensa de la política de los Programas de Estímulos como apoyo a la docencia con el desarrollo de nuevas iniciativas para la vida de los académicos, entonces hubiera una actividad académica más comprometida con la educación y los estudiantes. Pero sigo pensando que esto es muy relativo. Ahora veo analfabetas políticos con doctorado, una serie de cretinos que lo único que hacen es juntar papelitos y papelitos y que son los que están en las Comisiones evaluadoras y dictaminadoras, quienes están definiendo mucho del papel de los cuadros académicos.

Desgraciadamente veo pocos artículos importantes, pocas publicaciones serias, pocos investigadores que respetan su trabajo; en medio de una enorme crisis académica y económica de este país. Así, los académicos hemos tenido que sobrevivir también en el marco académico buscando más papelitos para los *pilonas* (el agregado extra al salario), y poco a poco ir haciendo esta nueva cultura clientelar de la vida académica.



Trágicamente no ha sido la mejor vía para el desarrollo para los académicos de la Universidad, siendo las acciones del Sindicato de trabajadores con propuestas académicas más avanzadas como el poder ir acompañando la cantidad de retos que la universidad en si misma trae para aspirar a ser una universidad moderna.

Una universidad moderna no tiene que ser una universidad neoliberal ni mucho menos, considero que estamos en una crisis del modelo educativo. Por eso estoy hablando de Sindicalismo y de Organización Social, ya que el Sindicalismo en el ámbito corporativo al estilo de los años cuarenta y cincuenta ¡Caducó! Un sindicato que siga reproduciendo arquetipos estrictamente ideológicos y en función de ellos justifique una serie de actos en contra de las dinámicas de la proyección y del desarrollo académico, de los verdaderos proyectos académicos, en vez de contribuir, paraliza y frente a esto, si por un lado existe una serie de estrategias tecnológicas que han debilitado la vida académica, el papel que juega el Sindicato debe ser crítico y reflexivo. Por otro lado se tiene una relación con la modalidad organizativa, desconozco el número de miembros académicos que ahora tenga el STUNAM; en aquel entonces cuando se formó el sindicato de personal académico y que al final se disolvió, posteriormente vinieron las asociaciones del AAPAUNAM, cuya historia trajo consigo muchas cuestiones. No es lo mismo lo que pasó en el SITUAM que además eran un poco más jóvenes que nosotros, que ya estábamos abriendo brecha en el caso de la UNAM.

A la fecha toda la cuestión de las modalidades de contratación, las nuevas políticas que están haciendo de los contratos para los jóvenes académicos, quienes ya no van a tener las posibilidades que teníamos nosotros cuando entramos a la universidad, ahora se ven contrastadas con esta especie de planta académica antigua, no por ello menos sabia. Hay maestros muy buenos pero hay otros maestros que son muy mafiosos y siguen ahí, muchas veces coincide que son los que están en los puestos de poder.

Y frente a esto ¿Qué capacidad organizativa impulsa el Sindicato? ¿Cuál es la tarea pendiente en términos colegiados que pudiera tener como una especie de interlocución? Una alternativa para poder estar debatiendo los graves problemas de la Universidad y que esto permitiría tomar una postura frente ello.

De nueva cuenta celebro la organización de este seminario porque espero que apunte hacia eso, además de una reflexión crítica sobre cuál es el perfil de la academia y de la vida de los académicos



en México, a la situación actual de la Educación Superior en México. Con ello podemos avanzar en propuestas de organización académico-sindical, garantizar estar de la mano con los proyectos académicos de avanzada.

Es importante que el sindicalismo universitario pueda volver a desarrollar los cuadros académicos serios y poder al menos al interior del STUNAM ver los elementos críticos. Por ejemplo, tenemos datos en términos de la crisis del egreso de los alumnos de las últimas décadas, si vamos viendo ¿Quiénes siguen un perfil de posgrado y de desarrollo para la educación superior? ¿Qué pasa con los egresados y adonde están trabajando? ¿Qué está pasando con las modalidades evaluativas de las propias asignaturas en las facultades y escuelas? Esto vale la pena reflexionarlo.

Si bien la evaluación no es un tema que deba ser inquisidor, no es un tema democrático. La educación es la única que verdaderamente estimula que uno pueda desarrollar destrezas, pericia para lo que uno quiere hacer. He tenido la fortuna de ser universitaria y de ser docente e investigadora de esta maravillosa universidad y me he dado cuenta que mi crecimiento ha tenido una parte muy sólida y es que la UNAM me permitió hacer lo que yo siempre quise.

La UNAM me ha exigido muchísimo o yo le exijo mucho también, pero hicimos una especie de trato, sabía que para poder hacer lo que quisiera o lo que aspiraba, tenía que ser profundamente rigurosa y frente a eso decidí mi destino. Creo que se lo he entregado porque mi trayectoria habla de eso. No basta decir *yo quiero estas condiciones de trabajo*, necesito todas estas cuestiones como si estuvieran dadas y nosotros por nuestro lado, pudiéramos esforzarnos por tener mejores niveles, pero mejores niveles en serio, no mejores grupúsculos en los cuales todo mundo nos echamos la mano y por atrás de la pared se dan los golpes bajos (parece que en eso se está convirtiendo la vida universitaria), que el tema de la evaluación y de los *famosos pilones* ha ido generando este deterioro al interior de los cuerpos colegiados.

Hay una serie de cuestiones lamentables, por ejemplo la relación maestro-alumno se ha vuelto un poco una relación si bien de más hermandad “*yo no me pongo más duro para que tú me califiques bien y yo te califico bien aunque no la libres (no sepas)*”. Este tipo de cuestiones que pueden darse en un semestre o en dos, están empezando a hacerse usos y costumbres, esto no puede pasar en la vida de una institución que se aprecie de tener un alto nivel académico. ¿Por qué desistir



frente a lo que implicaría, lo que la tecnología educativa llamaría la *formación sumaria*?, ¿Por qué seguirse concentrando hacia los niveles de evaluación estilo inquisición y no hacer de las estrategias evaluativas elementos de autocrítica que nos permita ir creando nuevos modelos de acompañamiento a nuestros alumnos? Junto con esto hay otro tema que ha sido muy interesante cuando lo he conversado con mi grupo de colegas en donde me dicen: “fíjate que ahora con los nuevos alumnos sobre todo a partir de dos o tres años a la fecha, parte de mi tiempo me lo paso tratando de contenerlos, están llegando demasiado deprimidos, es un problemón que traen”. Con ello no podemos estar avanzando a nivel académico por la enorme laceración emocional que padecen.

Aquí hay de dos puntos: el acompañarlos y el protegerlos frente a proyectos en los cuales todos podamos salir mejor librados, más crecidos; tanto en la relación maestro como alumno como en el aspecto personal.

Por otro lado, he venido desarrollando un proyecto en el cual tengo investigación, docencia interdisciplinaria, evaluación, vinculación con cincuenta y seis carreras universitarias convocadas en la modalidad de servicio social. Tengo dos Servicios Sociales, una revista científica que hemos venido desarrollando como producto de lo que sería la innovación del conocimiento. ¿Cuál es la peculiaridad de este programa? Que somos una especie de Bauhaus: aprender haciendo y hacer aprendiendo. Unos saben en algunas cosas más que otros, los otros saben más que unos en otras situaciones, pero la verdad es que todos crecemos y desarrollamos habilidades para lograr metas.

Bueno esto ha sido la mejor enseñanza a lo largo de treinta y cinco años en los cuales he pasado desde la enseñanza tradicional, luego la modular, después más orientada a investigación, luego retomando la docencia, antes más con seminarios, ahora con clases grandes luego regreso a la licenciatura, o sea ha sido un viaje maravilloso, pero lo que es interesante es aprender ahora esta modalidad porque en efecto va a llegar un momento en que mis alumnos se me van quebrando, pero sobre la base de cumplir objetivos y desarrollando modalidades de interacción, de socialización entre nosotros mismos de acompañamiento pero no de inhibición; no de falta de clarificación de los problemas, no de falta de enfrentamiento y de desarrollo de estrategias para el afrontamiento de los mismo y eso nos ha ido haciendo buenos grupos de trabajo.



Fabuloso en el sentido de la productividad porque cuando estos grupos se sienten acompañados los muchachos se sienten contenidos entre si y esto va permitiendo que vayan teniendo confianza en ellos mismos, cuando pasa una cosa de estas no se vuelven de ocho o de siete y no están viendo si pueden negociar con el maestro por la mejor calificación, sino verdaderamente empieza a haber un nivel de compromiso y de desempeño. En tanto que crecer con un producto generado implica el crecimiento personal.

Esto ha sido quizá el mejor premio que me ha dado la universidad, estar percatándome en medio de este ensayo y error maravilloso, que ha sido mi vida académica, he enseñado de muchas maneras, en el campo en las aulas, ahora estoy planteando un programa que tiene que ver con la universidad a la calle, es ahí donde tiene que hacer presencia la universidad pública, tenemos que volver a desarrollar la confianza en el conocimiento y en el saber, porque si bien hay una enorme crisis a lo largo de toda la estructura educativa nosotros no podemos ser la punta del iceberg de esa maravillosa y enorme crisis, sino tenemos que aprovechar mucho de esta circunstancia para reorientar programas.

Con estas cuestiones organizativas imagino que solo estoy poniendo un botoncito de muestra, pero lo bonito de esto es que cuando uno es verdaderamente universitario esta uno tan vivo, tan lleno de creación pero sobre todo tan lleno de compromiso con los muchachos, con la tarea del conocimiento y de la educación. A mí me encantaría saber que tengo de frente a un sindicato con el que como en aquel entonces, iba a aprender, a negociar, nos íbamos a hacer las utopías porque estábamos en la mejor universidad que iba a haber en el mundo, porque esa era la que íbamos a crear, ese enorme ánimo, ese enorme espíritu, he visto como se ha deteriorado, he visto como se ha opacado, como se ha achicado, como se ha burocratizado y si bien se puede entender no se justifica, porque si algo tenemos como principio institucional es la obligación de responder a los que nos están dando toda la autoridad para protegerlos.

De todos estos puntos quisiera enfatizar en esta nueva figura que la universidad requiere de los académicos de la UNAM. Esta nueva figura que el país demanda de la calidad de los académicos de la Máxima Casa de Estudios. El ver en el STUNAM, el recordar este principio que le dio luz, se me hace así como meterme en un oasis. Qué bonito es volver a recuperar las premisas fuertes, duras, críticas pero alumbradoras que nos iban permitiendo visualizar hacia donde queríamos una universidad.



Hoy no quiero una universidad degradada y no quiero una universidad corrompida, estamos emplazados a dar un paso porque la única alternativa para el ámbito de la educación superior podemos aportar en serio a la transformación del país, es proyectar lo que en la globalización están diciendo, la innovación del conocimiento, todo el gran impacto de la serie de convenios de la cooperación internacional que marcan favorecer el desarrollo de cuadros de alto nivel. Me queda claro que en mucho serán los futuros egresados de esta universidad y que si nosotros dentro del ámbito sindical podemos repensarnos, estoy segura que estaremos, si no encubándolos si ayudándolos a que empiecen a egresar.

Por esta situación considero que es importante un cambio de actitudes, un cambio de percepción de esta cuestión de la inseguridad laboral que en otro tiempo, sobre todo cuando se formó el STUNAM, tuvo una justificación pero de aquel entonces a la fecha han pasado muchas cosas, ha habido muchas conquistas laborales y que bueno, porque gracias a eso hemos podido los académicos seguir teniendo una relación fuerte, de compromiso con la universidad. Sin embargo es importante un mayor compromiso en el sentido del trabajo al interior y el trabajo al interior implica replantear hacia donde se puede dar este involucramiento de los académicos, el mejoramiento de la vida de los académicos implica también el mejoramiento de su propio crecimiento como persona humana y como generador de saber y formador de los nuevos cuadros en esta especie de utopía.

Me gustaría ver al Sindicato de la mano con la innovación, fuerte por lo creativo, colaborativo, con grandes proyectos que podemos empezarlos a incubar desde un espacio de Seminario académico-sindicales, a las reflexiones post seminario. De aquí podemos dar luz a una retroalimentación que nos permita estimular modalidades de evaluación, tanto para educación media como para superior que nos vayan permitiendo ensayar en modalidades diferentes, pues yo creo que vamos a poder avanzar en la creación de proyectos compartidos.

Es verdaderamente inmensa la UNAM y tenemos un potencial impresionante. Veo al STUNAM con mayores vínculos que pueden estimular y favorecer la nucleación de los investigadores, con proyectos que retomen la fuerza de la universidad, léase investigación, docencia, vinculación y divulgación. Si se olvida lo que es el suelo constitucional que le dio origen a la Universidad que todavía brilla en el mundo por esto, se va a olvidar parte de lo que fue justamente nuestro origen y nuestra fundamentación.



En este momento en la globalización más que nunca apelo a retomarlo y frente a esta posibilidad ir generando pequeños proyectos. Por ejemplo estoy preocupada por ver alumnos que salen sin saber hacer nada, que se enfrentan en una situación de desventaja cuando llegan a los ambientes laborales que a lo mejor saben más que los que están ahí, pero no se logran adaptar, que no logran permear, se dan por vencidos antes de poder hacerle frente.

A manera de conclusión, desde que estuve en la FES Zaragoza hace más de tres décadas, lo visualizaba y decía es que la Universidad debe estar donde esté cada egresado. Esto puede ser una de las premisas transversales del Sindicato ¿Cómo hacer que la universidad este detrás de los académicos, de los trabajadores, pero también de los futuros egresados? Sería muy interesante ir haciendo líneas, pequeños proyectos que pudieran ir fortaleciendo y sobre todo trayendo aire, trayendo oxígeno, trayendo apertura a estos espacios en donde estoy segura que no solo los maestros sino evidentemente los trabajadores y nuestros alumnos estarían contentos de estarse sumando, puesto que está fuera de los claustros, fuera de las grillas y fuera de los círculos, posiblemente nos permitiría ir enriqueciendo la interlocución y generar áreas más creativas, mucho menos entrampadas, que posiblemente le dieran luz a esto que considero es un papel más del STUNAM en este siglo XXI.

Ojalá que así sea y que así como ayude a que se formara el STUNAM, hoy estemos sedimentando una nueva etapa.



# **SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO NUEVO MODELO SINDICAL Y PROYECTO ESTRATÉGICO**

**M. C. Sócrates Silverio Galicia Fuentes**  
Ex-Secretario General del STAUACH 2009-2011  
Profesor-Investigador del Departamento de Fitotecnia,  
Universidad Autónoma Chapingo.

## **INTRODUCCIÓN**

El análisis del papel de los sindicatos universitarios y cualquier otro sector reviste una serie de dificultades cuya superación requiere de ciertos conocimientos múltiples sobre diferentes aspectos de la sociedad mexicana, pero también un conjunto de elementos teóricos sobre la sociedad, la economía, la política, el derecho y el sindicato.

Algunos de los elementos teóricos que deben estar perfectamente claros se enuncian brevemente a continuación. En principio habrá que tener claridad sobre el papel de los sindicatos en una sociedad capitalista.

**¿Cuál es el papel de los sindicatos en una sociedad capitalista?** Los sindicatos son la defensa organizada de la fuerza de trabajo contra los ataques de la acumulación capitalista y resistencia contra la opresión. El papel económico de los sindicatos es influenciar la situación en el mercado de la fuerza de trabajo y mejorar la condición de los trabajadores (7).

Las condiciones objetivas de la sociedad capitalista transforman estas dos funciones económicas de los sindicatos en una especie de trabajo de Sísifo que es, sin embargo, indispensable. Sísifo, Rey mitológico de Corinto que fue condenado por Teseo a hacer subir una enorme piedra hasta la cima de un cerro, la que caía rodando y él, de nuevo, habría de volver a empujar, inacabablemente. Es pues, ***una lucha permanente de los trabajadores por medio de los sindicatos para disputar al capital la participación de la fuerza de trabajo en la distribución de la riqueza social.*** Esta lucha se ha vuelto más difícil en la época de la mundialización y del neoliberalismo.



**¿En qué forma y a través de que medio se ha concretado este papel de los sindicatos?** En primer lugar se concretó en la lucha y establecimiento de leyes o cartas del trabajo que fijaron un conjunto de condiciones mínimas de trabajo a nivel nacional tales como jornada máxima de trabajo, salario mínimo, trato y castigos humanos, protección del trabajo de menores y mujeres, derechos de salud, derecho de sindicalización, derecho de huelga, entre otras. Posteriormente se avanzó con el establecimiento de los contratos colectivos de trabajo, cuyo antecedente más remoto se ubica en el siglo XIV en los acuerdos entre compañeros y maestros dentro de los gremios. Esto es, el papel de los sindicatos se ha fijado por medio de su legalización, legitimación e institucionalización que ha alcanzado su concreción en las **tres instituciones fundamentales del derecho laboral que son las siguientes:**

- a. Derecho sindicalización o asociación
- b. Derecho de huelga
- c. Derecho de contratación colectiva

Partiendo de las premisas anteriores y reconociendo la magnitud de las necesidades planteadas en ella, así como los propósitos de este panel no pretendemos ser exhaustivos en esta exposición.

### **EL ORIGEN DEL SINDICATO**

La palabra sindicato procede etimológicamente del griego **syn** preposición que significa **“con”** parece en voces españolas bajo las formas de si-, sim-, sin-, como prefijo que denota unión, compañía, simultaneidad; y **diké** que significa **“justicia”**. Entonces **la palabra sindicato**, tiene las mismas raíces griegas que la palabra síndico, **significa “CON JUSTICIA” o “DEFENSOR ANTE LA JUSTICIA”**.

La matriz en la que se gestó el sindicato se remonta a la revolución industrial; las revoluciones burguesas particularmente inglesa, norteamericana y francesa; y la tradición utópica renacentista que derivó en las utopías de los grandes pensadores socialistas del siglo XIX particularmente Saint Simon, Charles Fourier y Robert Owen. La modernidad constituye la matriz cultural en que se incuban. En particular como idea es una derivación del Asociacionismo



de raíces socialistas utópicas cuyos productos más connotados que se han preservado hasta nuestra época con sus múltiples variantes y desarrollos son los sistemas mutualistas, cooperativista y sindicalista.

El sindicato es hijo legítimo de la modernidad. La modernidad entendida como un concepto que nos remite a la nueva configuración socio-cultural que asciende en la historia en los siglos XVIII y XIX en Europa (aunque sus antecedentes pueden encontrarse desde el Renacimiento). La Ilustración, como ambiente y como paradigma, permite identificar los rasgos que marcaran toda una época histórica que aún hoy nos incluye.

La modernidad constituye esencialmente un fermento cultural que tantos proyectos y transformaciones incubo. La modernidad constituye la matriz sociocultural que prohió grandes utopías de múltiple signo tales como el socialismo, el ideal cooperativo, la pedagogía moderna, los derechos del hombre y del ciudadano, el comunismo, la igualdad del hombre y la mujer. Todos ellos hermanos de sangre del sindicalismo. Todos ellos hijos ante todo del humanismo gestado en el renacimiento, desarrollado en la ilustración y cuyo punto culminante lo constituye La Revolución Francesa cuyo lema Libertad, Igualdad y Fraternidad resume el ideal humanista cuyos antecedentes más remotos se encuentran en la Grecia Clásica de Sócrates, Platón y Aristóteles. No todo resultado positivo en la Modernidad también tuvo su decantamiento anunciado ya en obras literarias clásicas como *Franquestein* de la feminista Mary Shilley. Nosotros reivindicamos esa larga tradición humanista y de la cual el sindicato es heredero.

En Inglaterra se empleó la palabra *tradeunions* para designar la asociación de trabajadores en defensa de sus intereses gremiales. Es en Francia donde se va acuñar la palabra **sindicato** en una huelga ocurrida en el siglo XIX.

## **EL DESARROLLO DEL SINDICATO EN EL MUNDO**

Largo es el camino que ha recorrido la idea, la práctica, la función y la estructura del **SINDICATO** en el mundo. Esa larga marcha internacional puede resumirse en cinco grandes periodos que inician con una larga fase de prohibición (1800-1860), hasta lograr su tolerancia (1860-1914), luego alcanza su reconocimiento (1914-1945), el sindicalismo vive su momento culminante en la fase de integración a las instituciones del Estado (1945-1973) periodo de consolidación y gran



influencia social, económica, política y cultural del sindicalismo<sup>6</sup>. Finalmente el sindicalismo entra en su fase de desmantelamiento en medio de un cruento golpe de estado perpetrado por los militares en la hermana República de Chile el 11 de septiembre de 1973. Ahí es donde se termina con uno de los últimos ensayos socialistas de nuestra época y se inicia el tortuoso camino de la implantación del neoliberalismo, ideología que apadrina el proyecto globalizador de las grandes corporaciones multinacionales.

**El sindicato tuvo muchos modelos y paradigmas** que comprendían grandes debates sobre la función de los sindicatos en la sociedad y en la historia. Las viejas discusiones entre **las principales corrientes sindicales como el asociacionismo utópico, el marxismo, el anarquismo, las tradeunions inglesas, el sindicalismo patronal, el sindicalismo estatal y sindicalismo católico** han quedado atrás. Esos debates apasionados en el pasado, hoy nos son ajenos, suenan a lo lejos en la historia como un griterío incomprensible en medio de la noche a lo sumo son claves secretas para los grandes iniciados.

El reconocimiento social, la institucionalización y su integración en los proyectos nacionales requirieron de grandes movimientos sindicales, actos heroicos, grandes huelgas. El movimiento ludista, el movimiento cartista, los mártires de Chicago, Sacco y Vanzetti, los obreros de Cananea y Río Blanco, la promulgación de la Ley Federal del Trabajo mexicana en 1931. Todas esas acciones cargadas de esperanza por un futuro mejor que se creyeron posible y lo fue.

**La historia es la gran maestra de los pueblos habrá que aprender todas las lecciones que nos deja porque el que no conoce la historia está condenado a repetirla. La globalización ha constituido en esencia una agresión masiva, del capital contra el trabajo, la naturaleza y los pueblos.** El resultado es que el trabajo ha sido colocado en una posición estructural débil dentro de la sociedad. **Esta situación se expresa en la actual posición estructuralmente disminuida y débil de los sindicatos y todas las organizaciones de los trabajadores.** Las manifestaciones de esta situación son la pérdida de derechos en la seguridad social, deterioro de los salarios, disminución de los derechos laborales, ineficacia de las instituciones laborales como la huelga, el sindicato y la contratación colectiva; en suma, disminución estructural de la negociación colectiva de los trabajadores en el mundo.



## **EL DESARROLLO DEL SINDICATO EN MÉXICO**

En México la implantación del **SINDICATO** es resultado parcial de la influencia de los grandes sistemas utópicos europeos y los movimientos revolucionarios del mismo continente. También en nuestro país es largo el camino que ha recorrido la idea, la práctica, la función y la estructura del **SINDICATO**. Esa larga marcha nacional puede resumirse en cinco grandes periodos que inician con una larga fase de prohibición (1856-1911), hasta lograr su tolerancia (1812-1917), luego alcanza su reconocimiento (1918-1938), el sindicalismo vive su momento culminante en la fase de integración a las instituciones del Estado (1938-1983) periodo de consolidación y gran influencia social, económica, política y cultural del sindicalismo<sup>6</sup>. Finalmente el sindicalismo entra en su fase de desmantelamiento en medio de fuertes presiones provenientes del gobierno y el sector empresarial a partir de 1983 con la crisis económica y el viraje neoliberal en la política nacional.

## **EL DESARROLLO DE LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS EN MÉXICO**

La idea de un sindicalismo universitario, académico (profesores-investigadores), profesionistas o de intelectuales no estaba contemplada en las ideas originales de sus creadores. Fue el desarrollo del capitalismo y sus contradicciones las que lo engendraron.

El sindicalismo universitario en México es hijo de la masificación del trabajo intelectual y de los movimientos juveniles de la década de los sesentas del siglo veinte. En cierta forma surge tardíamente en el momento que está por desarrollarse una agresión masiva del capital contra el trabajo como lo pronosticara Adolfo Gilly en 1981 en un brillante artículo titulado La Mano Rebelde del Trabajo. Pero también nació en medio de acalorados debates, grandes acciones de masas y de sueños dorados de cambio, justicia social, libertad e igualdad. El STAUACH, nuestro STAUACH fue parte de todo eso.

En 1972 se inician los esfuerzos por organizar a los profesores y trabajadores de la UNAM proceso que culmino con la creación del STEUNAM primero y del SPAUNAM después. Esto fue el inicio de la proliferación de sindicatos en casi todas las universidades del país tanto públicas como privadas. Entre 1973 y 1975 se desarrolla la aguerreda lucha por constituir un sindicato independiente en el INIA. Y las múltiples luchas por democratizar la vida sindical entre los trabajadores al servicio del Estado, particularmente en la FTSE **4**.



Actualmente existen tres coordinaciones nacionales de sindicatos universitarios que son la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU), la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) y la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios de la Educación Superior, la Investigación y la Cultura (CNSUESIC).

<b>Cuadro Principales</b>				
<b>Organizaciones Sindicales de la Educación Superior Coordinación</b>	<b>Organizaciones</b>	<b>Sindicatos</b>	<b>Membresía</b>	<b>Estados</b>
<b>FNSU</b>	STUNAM	32	43 236	17
<b>CONTU</b>	ANASPAU y ANSAU	48	>115 000	26
<b>CNSUESIC</b>	STAUACH	20	<20 000	16

La Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (**FNSU**) agrupa a 32 sindicatos de instituciones de educación superior en el país con alrededor de 43,236 afiliados.

Algunos afiliados:

- **STEUABJO.** Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma Benito Juárez Oaxaca.
- **STEUAQ.** Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- **SPUM.** Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana.
- **SETSUV.** Sindicato Estatal de Trabajadores de la Universidad Veracruzana.
- **STUNAM.** Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (**CONTU**) está integrada en total por 48 organismos sindicales entre personal académico y administrativo universitario con una membrecía de más de 115, 000 afiliados. Este conjunto de organizaciones se agrupan a su vez en dos asociaciones nacionales que son las siguientes: Asociación Nacional de Asociaciones y



Sindicatos de Personal Académico Universitario (**ANASPAU**) y Asociación Nacional de Sindicatos Administrativos Universitarios (**ANSAU**).

La **ANASPAU** tiene entre sus afiliados a las organizaciones siguientes:

- **SPAUNACH.** Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chiapas.
- **AAPAUNAM.** Asociación Autónoma de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- **FAAPAUAEEM.** Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- **STAUO.** Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.
- **SUPAUAQ.** Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- **FESAPAUUV.** Federación de Sindicatos Asociados del Personal Académico de la Universidad Autónoma Veracruzana.

La **ANSAU** tiene entre sus afiliados a las organizaciones siguientes:

- **STAUACJ.** Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua.
- **STAUNACH.** Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Chiapas.
- **SUTESUAEM.** Sindicato Único de Trabajadores y Empleado al Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- **STEUAQ.** Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- **STUAZ.** Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas. (5)

Es necesario destacar el papel relevante que ha jugado particularmente la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, la Educación Superior (CNSUES, hoy Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, la Educación Superior, la Investigación y la Cultura: **CNSUESIC**), en las luchas sindicales universitarias, en la modelación y conformación del mercado laboral del sector universitario, pero en especial en la lucha por la igualdad de derechos, igualdad de salario



e igualdad de prestaciones. Mencionamos en particular el movimiento de huelga coordinado y encabezado por la CNSUES en 1988 con la participación de alrededor de 32 sindicatos universitarios durante un mes aproximadamente que concluyó con logros importantes para cada uno de ellos, pero especialmente el fortalecimiento de la solidaridad y la consolidación política de dicha coordinadora que se perfiló como un núcleo de vanguardia del sindicalismo universitario.

La Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, la Educación Superior, la Investigación y la Cultura (**CNSUESIC**) agrupa cerca de 20 sindicatos con alrededor de 20 000 afiliados. Algunas agrupaciones sindicales que la integran son las siguientes:

- **SITUAM.** Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- **STUIA.** Sindicato de Trabajadores de la Universidad Iberoamericana.
- **SUTCOLMEX.** Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de México.
- **SUTCIEA.** Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del I.P.N.
- **SINTCOP.** Sindicato Independiente de Trabajadores de el Colegio de Posgraduados.
- **CNTA.** Coordinadora Nacional de Trabajadores Académicos del CONALEP.
- **SUTIN.** Sindicato de Trabajadores de la Industria Nuclear SUTIN.
- **STAUACH.** Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo.
- **SUNTUAP.** Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla.
- **SIACOP.** Sindicato Independiente de Académicos de el Colegio de Posgraduados.
- **CNP.** Coordinadora Nacional del Politécnico.
- **STUACH.** Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo.
- **STUACM.** Sindicato de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Este conjunto de organizaciones han contribuido a modelar y conformar el mercado de la fuerza de trabajo académica y administrativa de la educación superior a través de sus luchas y el establecimiento de contratos colectivos de trabajo. Además, han aportado a la construcción de las universidades e instituciones de educación superior tanto en sus funciones sustantivas (educación, investigación y difusión de la cultura) como en el funcionamiento global de las mismas.



## EL MERCADO DE TRABAJO UNIVERSITARIO EN MÉXICO

El sistema de educación superior (SES) está conformado por más de 1500 instituciones públicas y particulares, donde se incluyen centros de investigación y de posgrado. En el ciclo escolar 2000-2001, la matrícula de educación superior escolarizada alcanzó la cifra de 2 047 895. De esta cifra 128 947 estudiantes correspondieron a estudios de posgrado, cantidad en realidad impresionante si se compara con los 9 846 alumnos de ese nivel en 1974.

- Universidades Públicas.
- Universidades Tecnológicas.
- Institutos Tecnológicos Federales y Estatales.
- Universidades y Tecnológicos Privados.
- Universidades Públicas Especializadas.
- Centros Públicos de Investigación y Posgrado.
- Escuelas Normales (elevadas al rango de educación superior desde 1984).
- Universidades Politécnicas.
- Universidades Interculturales (de reciente creación en 2004) (6).

La ANUIES clasifica a estas instituciones de la educación superior en seis grandes subgrupos o subsistemas que son los siguientes:

1. El subsistema de universidades públicas.
2. El subsistema de educación tecnológica.
3. El subsistema de universidades tecnológicas.
4. El subsistema de instituciones superiores.
5. El subsistema de educación normal.
6. El subsistema de otras instituciones públicas.

### ¿HOMOLOGACIÓN O IGUALDAD SALARIAL?

La palabra homologación deriva etimológicamente del griego y del latín tal como se indica a continuación. Las raíces griegas de esta palabra son **homós u homoios: semejante, igual, común.** Aparece bajo las formas prefijas de homo u homeo en palabras como homogéneo, homofonía,



homeopatía. Y **logos: razón**. La palabra latina correspondiente es **homólogos** cuyo significado es el mismo que su correspondiente griega.

El Diccionario Jurídico Mexicano (2005) indica que en el ámbito del derecho el concepto homologar tiene varios significados que son los siguientes:

- i. El Diccionario de la lengua española de la Real Academia señala que la palabra homologar proviene del latín *homologo*, que significa, dar firmeza las partes al fallo de los árbitros o arbitradores, en virtud del consentimiento tácito, por haber dejado pasar el término legal para impugnar.
- ii. El Diccionario de la lengua española de la Real Academia señala que también significa la confirmación que hace el juez de ciertos actos y convenios de las partes, para hacerlos más firmes y solemnes.
- iii. Protocolizar por un notario algún testamento público cerrado.
- iv. Legalizar, esto es, dar firmeza a un contrato o acto jurídico mediante la intervención de un juez o del notario.
- v. El diccionario Black's, significa, "en el derecho civil, aprobación; confirmación hecha por una corte de justicia; sentencia que ordena la ejecución de un determinado acto..."
- vi. El Diccionario de derecho procesal civil, de Eduardo Pallares, define la homologación como aquella "palabra griega que significa 'consecutivamente', o 'aprobación'. Asimismo se presentan las definiciones siguientes:
  - a. Llamase homologación el consentimiento tácito que dan las partes a la sentencia arbitral, que dejen pasar diez días desde su pronunciamiento, sin contradecirla.
  - b. La confirmación que da el juez a ciertos actos o convenciones (Estriche).
  - c. Se entiende por homologación la sentencia que en algunos países pronuncian los tribunales para dar fuerza jurídica a los laudos de los árbitros y convertirlos en sentencias verdaderas, con eficacia ejecutiva.

Finalmente, el acuerdo 570 del CFPC establece que "las sentencias, resoluciones jurisdiccionales y laudos arbitrales privados extranjeros se cumplirán coactivamente en la República mediante *homologación* en los términos de este código y demás leyes aplicables, salvo lo dispuesto por los tratados y convenciones de los que México sea parte." Como podemos apreciar la homologación



en términos jurídicos tienen un sentido muy diferente al que comúnmente se le da en el lenguaje común y que es el empleado al hablar de homologación salarial y homologación de prestaciones.

La actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México no reconocen el término homologación, sino que por el contrario establece el término de **igualdad** en tres sentidos que se indican a continuación:

- i. Igualdad de Derechos.
- ii. Igualdad de Salario.
- iii. Igualdad de Prestaciones 7.

<b>Cuadro Igualdad de las Condiciones de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo (LFT) Concepto</b>	<b>Artículos de la Constitución Política de los E. U. Mexicanos</b>	<b>Artículos de la LFT</b>
<b>Igualdad de Derechos</b>	1, 2 B, 3 III-C, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 31 IV, 73, 103, 107, 133	3, 56
<b>Igualdad de Salario</b>	123 A-VII, 123 B-V	5-XI, 56, 86, 200, 234, 253, 257, 297, 307, 323 353-M
<b>Igualdad de Prestaciones</b>	123 A-IX	56

Entre los antecedentes de estos derechos constitucionales y laborales se encuentra en forma destacada el programa del Partido Liberal mexicano del 1 de Julio de 1906 publicado en San Luís Missouri en particular los puntos del 21 al 32 que se refieren al tema Capital y Trabajo. Destaca en especial el punto 32 donde se puede identificar la forma embrionaria del principio de “A trabajo igual, salario igual” que aparece expuesto en forma nítida y lacónica en el artículo 123 de la Constitución tanto el apartado “A” en el numeral VII, como el apartado “B” en el numeral V.



Los artículos constitucionales y de la Ley Federal del Trabajo (LFT) expuestos anteriormente constituyen la base jurídica para el reclamo de la “homologación” salarial y de prestaciones. Aunque cabe aclarar que el fundamento más general y el antecedente más remoto es la propia garantía de igualdad que es uno de los pilares del Estado Moderno, la República Democrática y de la Constitución Mexicana.

### **HOMOLOGACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

El sindicalismo universitario en México es hijo del movimiento estudiantil del 68 y de los movimientos juveniles de la década de los sesentas del siglo veinte. Pero también es producto de la masificación de la universidad pública y de la masificación del trabajo académico e intelectual en general.

La lucha por la homologación en el ámbito universitario se inicia simultáneamente con el surgimiento del sindicalismo universitario, ya que la constitución de los sindicatos fue en sí misma una lucha por igualdad de derechos, igualdad de salario e igualdad de prestaciones, demandas que lograron concretarse, hasta cierto punto, al obtener la firma del primer contrato colectivo de trabajo.

Es necesario recordar y resaltar que la política del Estado mexicano en el ámbito del sindicalismo universitario ha sido precisamente la de negar la igualdad de derechos a los trabajadores universitarios (administrativos, académicos) por medio de medidas como prohibir la formación de sindicatos nacionales, restringir el derecho de huelga, escamotear la concreción de derechos laborales por medio de leyes restrictivas o al firmar en la firma del contrato colectivo de trabajo o simplemente por la vía de los hechos.

Sin embargo, el sector más afectado ha sido el académico ya que al elevar a rango constitucional la autonomía universitaria en la fracción VII del artículo 3º constitucional se estableció como facultad de las instituciones de educación superior autónomas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Esto constituye un ataque fuerte al sindicalismo universitario y a la igualdad de derechos ya que el sector sustantivo de las IES desmantela un derecho que se reconoce a todos los sindicatos del país. Además, el aspecto del ingreso, promoción



y permanencia de los trabajadores constituyen un núcleo esencial de los derechos laborales y de la función del sindicato que privado de dicha facultad pues prácticamente pierde su razón de ser. Esto explica en gran medida la inexistencia de sindicatos académicos en las universidades y la proliferación de asociaciones.

La lucha por la homologación (igualdad de derechos, igualdad de salario e igualdad de prestaciones) en las instituciones de educación superior puede dividirse en tres grandes etapas que son las siguientes:

- i. La primera etapa (1970-1985) de lucha integral y simultánea por igualdad de derechos, igualdad de salario e igualdad de prestaciones cuyo eje es la propia constitución del sindicato y la firma de su primer contrato colectivo de trabajo.
- ii. La segunda etapa (1985-1995) se llevan a cabo fuertes luchas conjuntas por aumento salarial, incremento salarial de emergencia y prestaciones adicionales para los trabajadores universitarios.
- iii. La tercera etapa (1995- 2010) se realizan movimientos sindicales importantes uno de cuyos ejes ha sido la homologación salarial y de prestaciones en diversas instituciones. El sindicato de trabajadores académicos de la Universidad Autónoma Chapingo (STAUACH) es uno de esos sindicatos que realizó acciones por homologación salarial mismas que fueron relativamente exitosas ya que actualmente los académicos de la Universidad Chapingo están casi homologados con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

### **EL NUEVO PAPEL DE LOS SINDICATOS**

Hoy en día son tiempos de crisis económica nacional, son tiempos de crisis de la vida rural, del sector agropecuario, de la educación...del sindicalismo. Todo está en CRISIS menos mi sexualidad decía una pinta que algún joven plasmó en las paredes de la prepa de Texcoco hace 25 años. Largos han sido los años de la crisis. Hoy en día, los sindicatos enfrentan múltiples problemas de carácter social, legal, político y sobre todo económico. Las políticas públicas macroeconómicas y sectoriales han sido adversas a todos los espacios colectivos, comunitarios, solidarios. Hoy en día, el SINDICATO necesita buscar nuevas formas de organización para poder enfrentar los tiempos de la globalización, la competitividad y la sustentabilidad.



El sindicato requiere trascender sus formas tradicionales de organización y de acción, necesita la innovación en toda la gama de sus actividades para estar en posibilidades de alcanzar los propósitos que le dieron origen: la justicia social, la autonomía popular y del trabajo, la distribución equitativa de la riqueza y el progreso de los pueblos. En suma, **el sindicato debe tener como función esencial la construcción de una nueva civilización que esté al servicio de la vida en el planeta.** Hoy como ayer, queremos: **¡SINDICATOS DE TODOS LOS PAÍSES UNIOS!**

Los retos que enfrentan el sindicalismo universitario y el sindicalismo en general son mayúsculos. La caída permanente del salario, la destrucción de viejas conquistas, la cancelación de muchos derechos alcanzados en luchas seculares, las conquistas y principios básicos del asociacionismo convertidos en carnada de los capitales especulativos, la nueva Ley del ISSSTE... Y que más sigue La Reforma Laboral tan cacareada ya desde hace un buen tiempo. Hoy más que nunca es vigente la pregunta simple y elemental del ¿QUE HACER?

### **EL NUEVO MODELO SINDICAL Y SUS PRINCIPIOS**

En México se dictaron decretos, disposiciones o reglamentaciones del trabajo en Aguascalientes el 8 de agosto de 1914, en San Luís Potosí el 15 de Septiembre de 1914, en Tabasco el 19 de Septiembre de 1914 y en Jalisco el 7 de octubre de 1914. Las primeras leyes del trabajo se dictaron en Veracruz por el general Candido Aguilar el 19 de octubre de 1914 y en Yucatán el general Salvador Alvarado el 15 de diciembre de 1915 donde se habló de los convenios industriales.

El apartado sexto de la exposición de motivos de un proyecto de ley sobre el contrato presentado en 1915 por Rafael Zubirán Campany, entonces secretario de Gobernación, al jefe constitucionalista, Venustiano Carranza, reconoció que el contrato colectivo era una novedad en México y admitió que debió acudir a proyectos extranjeros ingleses, franceses y suecos. Este proyecto entiende esta figura en los siguientes términos: “La ley industrial que consiste en obtener la mayor suma posible de trabajo útil por el precio más bajo, tiene siempre implicaciones inhumanas, y es de justicia y utilidad evitar los frotamientos y conflictos que engendra, creando instituciones que faciliten este propósito.



La agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de esta ley, y **el contrato colectivo viene a ser como el medio legal en el cual puede cristalizar esa fuerza de resistencia, previniendo los conflictos, convirtiendo las huelgas de actos de violencia en manifestaciones pacíficas, y facilitando la conciliación y el arbitraje.**”

Mario de la Cueva nos dice: “al lanzar una vez más la mirada sobre **el derecho colectivo del trabajo** encontramos también **una trilogía jerárquica en las instituciones**, que va de la base, que es la **sindicación**, encuentra su grado segundo en **la huelga** y alcanza su cúspide en **las convenciones colectivas**, que son en consecuencia, la institución suprema del derecho colectivo, porque son el recipiente que contiene las condiciones de prestación de los servicios, fin último del movimiento obrero y del derecho del trabajo”.

**Las convenciones colectivas** encuentran sus antecedentes más remotos en el siglo XIV en los acuerdos entre compañeros y maestros dentro de los gremios. Más tarde se ubicarán dentro del derecho privado, particularmente en el derecho civil, y hasta que no rompieron con este marco no adquirieron **su propia personalidad de fuente, medio e instrumento para crear un derecho para los trabajadores que se construye por encima de los derechos mínimos e irrenunciables que contempla la ley.**

**El contrato colectivo de trabajo constituye una fuente del derecho laboral. Una norma que se aplica en forma prioritaria** y que desde ese punto de vista rompe con la idea de que las normas se aplican en orden jerárquico. Pero no solo constituye una vía general de creación de derecho desde el ángulo formal, sino que **también se toma en cuenta como dato material para la formación de la ley**; así pues **es fuente de derecho laboral y fuente específica de la ley.** Este doble carácter es reconocido por el legislador en la exposición de motivos de la ley de 1970.

**El contrato colectivo es un convenio celebrado entre el sindicato y el patrón para fijar y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.** En este sentido comparte la finalidad misma de la asociación sindical y de la huelga constituyendo una institución fundamental del derecho del trabajo.

Posteriormente el Estado mexicano comprenderá la necesidad de controlar a los trabajadores y acotar estos derechos conquistados por luchas seculares. Los medios para someter a los



trabajadores han sido las estructuras corporativas del sindicalismo charro y las reformas laborales. Estas últimas se han instrumentado modificando el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las Leyes Federales del Trabajo de los Apartados “A” y “B”, así como de los trabajadores bancarios.

En suma, el Estado mexicano adoptó **el modelo sindical inglés** de las **tradeunions** que es un **modelo gremialista y economicista**, pero a la mexicana, esto es, **corporativo**. **El sindicalismo en México debe adoptar otro modelo sindical que trascienda estas limitaciones históricas, políticas y legales. Para tal efecto proponemos los principios sindicales siguientes:**

**I. EL MODELO CORPORATIVO AUTORITARIO DEL ESTADO MEXICANO.** Una de las características fundamentales del estado en México es la anulación de las formas independientes de lucha de las clases trabajadoras y la subordinación de la sociedad a los intereses de una minoría privilegiada. En estas condiciones, la vida política se restringe o incluso desaparece y las funciones de las instituciones sociales, tales como los centros de enseñanza media y superior, se deforman o se nulifican.

**II. MODELO INTEGRAL DE VIDA Y ACCIÓN SINDICAL.** El Sindicato es la representación social de los trabajadores frente al estado, las autoridades y las fuerzas sociales y políticas del país para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.

En el caso de los sindicatos universitarios estos constituyen un medio para lograr la participación efectiva de éstos en la dirección de la política académica (educación, investigación, difusión de la cultura, servicio) y administración de la universidad por medio de la construcción de un proyecto y modelo de universidad del SINDICATO. También para alcanzar la participación de los trabajadores universitarios en la definición de las políticas nacionales (educativas, universitarias, tecnológicas, investigación, agrícolas, rurales, económicas, culturales y otras). También promoverá el desarrollo integral de la UNIVERSIDAD y el país en la búsqueda de formas sociales justas, democráticas y libertarias.

Siendo una organización de trabajadores, el SINDICATO considera la independencia sindical como condición indispensable para lograr la democratización política de México. Finalmente el SINDICATO realizara actividades que tiendan a establecer múltiples formas de articulación con



otros sectores populares que permitan la construcción de una Nación pluri-étnica con justicia, igualdad, libertad.

**III. PRINCIPIO DE LIBERTAD, INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA.** El sindicato será independiente, política, ideológica y orgánicamente:

- a) Frente a los grupos de poder económico, político, cultural, religioso o cualquier otro grupos o instituciones de dominación del pueblo.
- b) Frente al Estado;
- c) Frente a las autoridades universitarias;
- d) Frente a cualquier partido político, rechazando la afiliación colectiva obligatoria;
- e) Las organizaciones y centrales de los trabajadores sometidas al Estado y a los grupos de poder económico, político, cultural, religioso o cualquier otro grupo o instituciones de dominación del pueblo.

La autonomía es un régimen político-jurídico acordado, pactado o convenido, que implica la creación de una verdadera colectividad política en el seno de la colectividad nacional. Dicho régimen puede definirse de la manera siguiente: **“Régimen especial que configura un gobierno propio (autogobierno) para ciertas comunidades integrantes, las cuales escogen así autoridades que son parte de la colectividad, ejercen competencias legalmente atribuidas y tienen facultades mínimas para legislar acerca de su vida interna y para la administración de sus asuntos (10)(11).**

La autonomía sindical comprende los aspectos siguientes:

- a. La libertad en la administración de su patrimonio y la inviolabilidad de los recintos sindicales.
- b. El autogobierno de los sindicatos, sin restricciones e interferencias del poder público, por medio de la creación de su normatividad y sistema de sanciones, elección interna de sus representantes y sus órganos de gobierno.
- c. Libertad en la determinación de sus planes, programas y proyectos.
- d. Libre examen y discusión de las ideas. El desarrollo en el sindicato de la actividad crítica, del pensamiento libre y del debate de los problemas sindicales internos, también los asuntos económicos, políticos y sociales de nuestro país y del mundo.



- e. El derecho de los sindicatos, común a todos los ciudadanos, de participar en la vida política y de actuar en apoyo de los movimientos populares que buscan la transformación y el progreso de la sociedad.
- f. El derecho a disentir de lo dicho y lo actuado por los gobernantes y de actuar, en consecuencia, sin más restricciones que las que marca la Constitución.
- g. El ingreso y expulsión de miembros del sindicato según sus propias normas.
- h. La democracia directa interna y la autogestión constituyen elementos sustanciales de la autonomía. Esto es, la formación, consolidación y desarrollo de estructuras sindicales internas con carácter democrático y autogestivo.
- i. La ineludible obligación del poder público y los patrones de responder a las demandas de los sindicatos en el contexto de las normas constitucionales y la legislación laboral vigentes.

**IV. EL PRINCIPIO DE LA DEMOCRACIA DIRECTA.** La constitución del SINDICATO se funda en la participación democrática de todos sus afiliados, la cual comprenderá como postulados fundamentales:

- a) Libre militancia de los miembros del sindicato con igualdad de derechos y obligaciones y ajena a cualquier forma de discriminación;
- b) Elección para todos los puestos representativos siguiendo el principio de la mayoría;
- c) Deliberación y toma de decisiones en asambleas de base o de representantes de todo asunto que guarde relación con la política del Sindicato y con los intereses de sus afiliados.
- d) Revocabilidad de los mandatos que por elección se hayan conferido a los representantes, los cuales quedarán permanentemente sujetos a control de sus asambleas;
- e) Respeto a las decisiones mayoritarias y al derecho de las minorías a disentir.
- f) El ejercicio del referéndum y plebiscito como formas de toma de decisiones tal como lo indica el presente Estatuto.
- g) La pluralidad ideológica constituye un elemento sustancial de la vida sindical que permite el desarrollo, la toma de decisiones y acciones que permiten la mejor solución de las demandas e intereses de los agremiados.
- h) Transparencia y rendición de cuentas constituyen una obligación ética, moral, política y legal de todos los representantes, comisionados y delegados que sean nombrados por cualquiera de los órganos del sindicato.



**V. PRINCIPIO DE LA AUTOGESTIÓN.** El sindicato será autogestivo en su vida interna y promoverá la autogestión en toda la sociedad. La autogestión es la capacidad y el derecho de los miembros de una organización, movimiento o institución de participar colectivamente en los procesos de diseño, decisión, ejecución y evaluación del funcionamiento de los mismos.

**VI. PRINCIPIO DE UNIDAD Y ACCIÓN COLECTIVA.** La unidad indestructible de los trabajadores es condición indispensable para la defensa eficaz de sus legítimos derechos. Consecuentemente con este principio, buscará la unidad con todo los trabajadores a nivel nacional en un solo organismo, aliándose, federándose, confederándose o como juzgue conveniente, en defensa de sus intereses.

**VII. PRINCIPIO DE LA ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES.** El SINDICATO promoverá la economía de los trabajadores entendida como el conjunto de actividades y formas de organización social de producción, comercialización, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios en unidades económicas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores que se rijan por los principios de propiedad colectiva, autogestión, trabajo colectivo, democracia directa, igualdad, ayuda mutua, esfuerzo propio, apropiación colectiva entre otros. La economía de los trabajadores está al servicio de la vida en el planeta, la armonía con la naturaleza, el desarrollo de la naturaleza y la construcción de una nueva civilización (amor, trabajo y conocimiento son las fuentes de la vida también deberían gobernarla).

**VIII. PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER.** La vida interna del SINDICATO se desarrollará bajo condiciones de igualdad integral entre mujeres y hombres.

**IX. PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD.** El SINDICATO será solidario con la lucha de todos los trabajadores por sus reivindicaciones económicas, por las libertades sindicales y con todas las luchas democráticas del pueblo mexicano y con las luchas de los pueblos del mundo por su liberación. En especial, el SINDICATO buscará en este sentido la colaboración y el apoyo mutuo con los estudiantes y los trabajadores universitarios. Los sindicatos en México deben tener como objetivos fundamentales los siguientes:

1. La protección de sus agremiados, mediante:
  - a) El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.



- b) Las acciones necesarias para hacer efectivos sus derechos y ampliar las prerrogativas que las diversas leyes, disposiciones y convenios concedan a los trabajadores.
- 2. El fomento de la unidad y progreso de sus miembros, cuyo fin luchará por:
  - a) Un salario que ofrezca y garantice un nivel de vida decorosa acorde a sus necesidades reales.
  - b) La superación cultural del personal académico mediante su capacitación de los conocimientos técnicos, científicos, humanísticos y artísticos en sus diversas formas.
  - c) El establecimiento de condiciones cada vez mejores para el correcto ejercicio de las actividades docentes, de investigación, servicio y difusión y extensión de la cultura comprendida tales condiciones en: tiempo, locales, materiales y otros recursos.
  - d) La ampliación de la legislación existente en cualquiera de las formas que beneficie y dé completa protección a sus miembros.
  - e) Pugnar porque el Sindicato homogenice y garantice los derechos laborales.
- 3. El establecimiento de servicios sociales para sus agremiados, la adquisición de los inmuebles necesarios para sus operaciones y todas las iniciativas jurídicas necesarias para el desarrollo de sus actividades.
- 4. La garantía de la autonomía e independencia del propio Sindicato en relación con las autoridades de la institución, del Gobierno y de los partidos políticos.
- 5. La participación permanente de los trabajadores para el desarrollo de la Nación, la Economía, la Educación y la Universidad, mediante la realización de proyectos, planes y programas, buscando que sea la educación sea humanista, científica, crítica y popular.
- 6. La formulación de propuestas para la solución de los grandes problemas nacionales en el ámbito de la educación superior, ecología, agrícola, rural, ciencia, tecnología, legislación, sindicatos de educación superior, campesinado, entre otros.
- 7. Organizar acciones que fortalezcan la educación pública y la universidad crítica.

### **UN PROYECTO ESTRATÉGICO: UNA REFORMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

Todo proceso hecho o fenómeno social tiene un periodo de incubación, que puede ser más o menos largo, antes de hacerse plenamente visible. El modelo laboral mexicano es producto de un largo proceso de desarrollo que incluye un largo proceso de incubación en el contexto de las luchas sociales y políticas en contra del régimen porfirista que desembocan en esa gesta histórica del pueblo de México que fue la Revolución Mexicana.



El primer paso en la construcción del modelo laboral mexicano fue la aprobación del artículo 123 constitucional en 1917 donde se establecen los derechos básicos de los trabajadores mexicanos tales como los derechos de sindicalización, huelga, contratación colectiva, jornada mínima de trabajo, prohibición del trabajo infantil, entre otros. Es un lugar común reconocer que este paquete de conquistas laborales es el resultado de al menos una década de fuertes luchas de los obreros y del pueblo de México.

Fueron necesarios otros 14 años de luchas intensas para que **el día 18 de agosto de 1931 el presidente Ing. Pascual Ortiz Rubio emitiera el decreto de promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo**. Esta ley fue una demanda continua de las organizaciones y movimientos obreros durante tres lustros. La promulgación de esta norma tiene como antecedentes el proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 elaborado por los líderes de la CROM en 1925. Y el antecedente inmediato fue el Código del Trabajo puesto a consideración del Congreso de la Unión en julio de 1929 por el presidente Emilio Portes Gil.

**En esta ley el aspecto central para el bloque gobernante nacionalista revolucionario era garantizar que el Estado tuviese la sujeción y el control estricto de las organizaciones y el movimiento obrero.** Así, las medidas de control que garantizaban dicho propósito fueron las siguientes:

- a) Registro de los sindicatos ante el gobierno.
- b) Calificación de las huelgas por el gobierno.
- c) Arbitraje obligatorio por el gobierno.
- d) Toma de nota para los representantes sindicales.
- e) La cláusula de exclusión.
- f) Las cuotas fueron rebajadas a lista de raya.

Después de su promulgación El Modelo Laboral Mexicano y La Ley Federal del Trabajo (LFT) ha experimentado múltiples reformas pero tres destacan por su trascendencia en el reforzamiento del control estatal de diversos sectores de trabajadores y del conjunto del movimiento que son las siguientes:

1. La promulgación del apartado “B” del artículo 123 constitucional para controlar y limitar los derechos de los trabajadores al servicio del Estado. Este decreto fue realizado por el presidente



Adolfo López Mateos en 1962 donde se estable también la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Este nuevo apartado requirió la formulación de una nueva Ley Reglamentaria del Apartado “B”.

2. La revisión más o menos detallada de la Ley Federal del Trabajo durante el gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz que concluyo con la nueva promulgación el día de 1 de mayo de 1970.
3. La reforma del artículo 3º constitucional donde se eleva a rango constitucional la autonomía universitaria y se limitan los derechos de los trabajadores académicos de las Universidades Públicas que obtengan la autonomía. Esta reforma constitucional requirió una nueva reforma de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución

Las propuestas actuales de reforma a la Ley Federal del Trabajo elaboradas por miembros de los tres principales partidos (PRI, PAN, PRD) tienen elaborándose más de una década. La propuesta de reformas presentada el 10 de marzo de 2011 por el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI) integrado por 238 diputados representa un grave retroceso en los derechos de los trabajadores y expresión fiel de la política neoliberal. Entre los múltiples atentados contra los trabajadores destacan 22 por su carácter especialmente nocivo. A continuación indicamos algunas de dichas reformas:

- a) Supresión del principio de la bilateralidad y estabilidad en el empleo al suprimir el texto del artículo 39 de la LFT que refiere la existencia de un contrato se dará mientras subsista la materia de trabajo.
- b) Se anula la estabilidad en el empleo y permite el libre despido sin costo para el patrón al permitir crear contratos de prueba, capacitación inicial y labores discontinuas.
- c) Se incrementan las causales de despido.
- d) Legitima las renunciias en blanco al modificar el artículo 53 de la LFT.
- e) Legaliza el contratismo de terceristas (Legaliza el outsourcing).
- f) Permite la fijación unilateral del salario por el patrón.
- g) Desaparece el salario mínimo.
- h) Cancela la existencia de sindicatos gremiales.
- i) Se reduce el pago de salarios caídos a un año en caso que el juicio se alargue.



En síntesis, este conjunto de reformas acentúan en forma criminal la precarización del trabajo y la pérdida de negociación estructural del trabajo contra el capital. Esto es, **la globalización ha constituido en esencia una agresión masiva, del capital contra el trabajo, la naturaleza y los pueblos. El resultado es que el trabajo ha sido colocado en una posición estructural débil dentro de la sociedad. Esta situación se expresa en la posición estructuralmente disminuida y débil de los sindicatos y todas las organizaciones de los trabajadores.** Las manifestaciones de esta situación son la pérdida de derechos en la seguridad social, deterioro de los salarios, disminución de los derechos laborales, ineficacia de las instituciones laborales como la huelga, el sindicato y la contratación colectiva; en suma, disminución estructural de la negociación colectiva de los trabajadores en el mundo.

#### UNA REFORMA LABORAL PROGRESISTA

- *Actualización del modelo laboral para el desarrollo nacional con justicia e igualdad.*
- *Perfeccionamiento de las instituciones del derecho laboral para garantizar seguridad jurídica a los trabajadores.*
- *Restitución y fortalecimiento de la libertad, democracia y autonomía sindicales.*
- *Desmantelamiento del sistema corporativo sindical de estado y ataque a fondo a la corrupción en el mundo del trabajo.*
- *Implantación de la democracia directa y promoción de la autogestión.*

Las propuestas, en desarrollo de estos objetivos, se encuadran en la siguiente **temática jurídica fundamental**:

#### PROPUESTAS GENERALES

- Reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos.
- Establecimiento del Amparo Laboral, que los derechos laborales sean sujetos de amparo.
- Elevar la contratación colectiva a rango constitucional.

#### CONTRATACIÓN COLECTIVA AUTÉNTICA

- Celebración de los contratos colectivos.
  - o Consenso previo de un 50% de los trabajadores, con voto libre, directo y secreto.
  - o Padrón contractual.



- Contratos colectivos sectoriales, por rama de actividad y cadena productiva.
- Elevar la contratación colectiva a rango constitucional.
- Supresión de los Contratos de Protección.
- Registro Público Nacional Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.
  - o Organismo público y descentralizado de carácter federal, similar al IFE.
  - o Director designado por la Cámara de Diputados a propuesta de las organizaciones sindicales.
  - o Registro nacional de sindicatos.
  - o Registro nacional de contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
  - o Consulta pública de registros.
  - o Resolución de juicios de titularidad.

#### **COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD BILATERALMENTE CONCERTADAS**

- Programas de productividad en los CCT, con beneficios compartidos.
- Adecuada organización del trabajo.

#### **LIBERTAD SINDICAL**

- Formación de sindicatos nacionales por rama de actividad y cadena productiva.
- Derecho de pertenecer o renunciar al sindicato.
  - o Garantías para elegir sindicato en titularidades.
  - o Supresión de la cláusula de exclusión del trabajo por expulsión o renuncia.

#### **DEMOCRACIA Y AUTONOMÍA SINDICAL**

- Voto libre, directo y secreto en elecciones sindicales, recuentos y celebración del CCT.
- Transparencia y rendición de cuentas obligatorias.
- Ampliación de la competencia de los sindicatos.

#### **SALARIO REMUNERADOR**

- Seguro de Desempleo garantizada constitucionalmente.



- Salario mínimo constitucional igual en el País, desaparición de las zonas geográficas de salario mínimo.
- Organismo Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
  - o Organismo autónomo descentralizado del Estado, de carácter técnico.
  - o Fijación anual de salarios mínimos con base en los índices de inflación por Cámara de Diputados.
  - o Adición anual por aumento a la productividad promedio de la economía nacional.
  - o Fijación quinquenal del porcentaje de utilidades por Cámara de Diputados.

### **IGUALDAD ANTE LA LEY**

- Derogación del apartado *B*.
  - o Derecho a la contratación colectiva.
  - o Derecho de huelga.
  - o Preservación de las prestaciones actuales de los trabajadores de los gobiernos Federal, estatales y municipales en capítulo especial de la LFT.
  - o Servicio civil de carrera.
- Igualdad de género o capacidades diferentes.
  - o Igualdad sustantiva en las leyes del trabajo, considerando diferencias.
  - o No discriminación directa o indirecta, respeto a la legislación laboral.
  - o Programas de acción afirmativa.
  - o Indemnizaciones y sanciones por discriminación.
  - o Garantías especiales para capacidades diferentes.

### **JUSTICIA LABORAL**

- Substitución de juntas por tribunales laborales, federales y locales
- Derogación de la limitación constitucional a las comisiones Nacional y estatales de Derechos Humanos para intervenir en violaciones a los derechos laborales.
- Reformas al Derecho Laboral y Administrativo para sancionar la elusión de derechos fundamentales de los trabajadores.
- Perfeccionamiento normativo en riesgos de trabajo y habitación.
- Perfeccionamiento de normas procesales sobre firma, revisión y titularidad de CCT, huelga, cierre de empresas por quiebra y procedimiento ordinario.



- Inclusión de los principios sobre trabajo decente de la OIT.
- Perfeccionamiento y federalización de la Inspección del Trabajo.
- Actualización aumentando en dieciséis tantos los montos de sanción económica y nuevas causales a penalizar.
- Sanciones agravadas por calificación impropia de trabajo de confianza.
- Mayores atribuciones a las procuradurías de la defensa del trabajo.
  - o Facultades explícitas en materia colectiva.

### **SINDICALISMO UNIVERSITARIO, INVESTIGACIÓN Y CULTURA**

- Derogación de la limitación a los sindicatos académicos universitarios en materia de Ingreso, Promoción y Permanencia establecido en el artículo 3º de la Constitución para las Universidades Públicas Autónomas.
- Sindicatos Nacionales de los sectores universitarios, instituciones de educación superior, investigación y cultura.
- Igualdad de Derechos, Igualdad de Salario e Igualdad de Prestaciones por medio de Contratos Nacionales de los sectores universitario, instituciones de educación superior, investigación y cultura.

### **CONCLUSIONES**

1. Los sindicatos han permitido regular y ordenar la vida y las relaciones laborales en las universidades públicas y privadas.
2. Los sindicatos han contribuido a democratizar la toma de decisiones al interior de las universidades públicas y privadas.
3. Los sindicatos han contribuido al fortalecimiento de los movimientos y organizaciones sociales en la ciudad y el ámbito rural.
4. Los sindicatos han permitido frenar en ciertos momentos los excesos autoritarios y antipopulares de las políticas agropecuarias y económicas en México.

### **BIBLIOGRAFÍA**

1. Alarcia A. A. Abel E, et. al. 1989. Diccionario enciclopédico Quillet en doce tomos. 13ª edición, 4ª reimpresión. México, D. F. Editorial Cumbre S. A. una empresa Grolier. Tomo decimoprimer



Remisión-Tigre pp. 240, 241, 323.

2. Alcalde Justiniani Arturo. 1987. El contrato colectivo de trabajo. Técnica de su negociación. México, D. F. SITUAM. 35 p.
3. Bensusan Areous Graciela Irma. 1982. La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica. México, D. F. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. 148 p.
4. Colmenares M Ismael, Gallo T Miguel Ángel, González G Francisco y Hernández Navarro Luís. s. f. El movimiento obrero de 1970 a 1976 en Cien años de lucha de clases en México (1876-1976). México, D. F. Ediciones Quinto Sol, S. A. Tomo II pp. 334 a 344.
5. de la Cueva Mario. 1979. El nuevo derecho mexicano del trabajo. México, D. F. Editorial Porrúa. Tomo II.
6. Leal Juan Felipe. 1980. México: Estado, burocracia y sindicatos. México, D. F. Ediciones El Caballito, S. A. pp. 113 a 146.
7. Luxemburgo Rosa. 1975. Reforma o revolución. México, D. F. Juan Grijalbo Editor. 158 p.
8. Mateos Muños Agustín. 1992. Compendio de etimologías grecolatinas del español. Trigésima edición. México, D. F. Editorial Esfinge S. A. de C. V. p. 252.
9. Maldonado Edelmiro Leal. 1978. Breve Historia del movimiento obrero mexicano. Tercera edición. México, D. F. Ediciones Estrella Roja. 349 p.
10. Olivé, L. (1999). *Multiculturalismo y pluralismo*. México: Paidós-UNAM.
11. Villoro, L. (1998). *Estado plural, pluralidad de culturas*. México: Paidós-UNAM.

**“UNIDAD DE SINDICATO Y ACADEMIA”**

**“POR LA HUMANIZACIÓN DEL SINDICATO Y LA UNIVERSIDAD”**

**“DEMOCRACIA DIRECTA, AUTOGESTIÓN Y ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES”**

**“SER CULTOS PARA SER LIBRES”**

**¡LA EMANCIPACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA DEBE SER OBRA DE LA CLASE TRABAJADORA MISMA!**





## **SE CONCRETA LA CONVERSIÓN DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO, COMO NEGOCIO PRIVADO**

**C.D.E.O. Ernesto Ortiz Cruz**

**M.C. Carlos Ortiz Mondragón**

**Juan Sánchez Vázquez**

**Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos, STUNAM**

Efectivamente, se ha concretado la conversión de la educación pública en México como negocio privado, al anunciar el presidente Enrique Peña Nieto en su tercer informe de gobierno la emisión de bonos de infraestructura educativa a través de la Bolsa Mexicana de Valores, que serán administrados por la SEP en los próximos tres años, cuyo monto es de cincuenta mil millones de pesos en bonos, mismos que servirán y se canalizarán para la infraestructura de los planteles de la enseñanza pública del País. El Presidente Señaló, que son instrumentos financieros innovadores generados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para captar capital hacia proyectos de energía e infraestructura. Se trata de los instrumentos de inversión Fibra E y certificados de proyectos de inversión, estos últimos permitirán tanto a los fondos de pensiones, como a las aseguradoras y otros inversionistas institucionales, nacionales y extranjeros invertir en una amplia gama de proyectos en todos los sectores de la economía nacional. (Datos obtenidos del artículo de Julio Hernández López periódico la Jornada Sección el Astillero página 8 del 3 de septiembre de 2015).

En éste artículo también se señala que éstos bonos, además de “mejorar” la infraestructura educativa, darán derechos y ganancias a quiénes inviertan su dinero en el mercado de educación público-privada. Cabe mencionar que en el evento en que el Presidente Enrique Peña Nieto anunció tal emisión de estos bonos, estuvieron como invitados especiales de manera particular los grupos empresariales de Televisa y “Mexicanos Primero”, con Claudio X González “como inversionista triunfador.

Luego entonces la mal llamada reforma educativa y sus Leyes secundarias, dejan mucho que desear, por la forma manifiesta y el forcejeo por tener el control administrativo y político del



profesorado nacional por parte de los empresarios y el Gobierno Federal y con ello abrirle paso al negocio privado de Televisa y Mexicanos Primero” y con el supuesto de lograr la calidad educativa”.

Cabe mencionar que el actual Titular de la Secretaría de Educación Pública Aurelio Nuño Mayer en entrevista del periódico la Jornada, que fue publicada el lunes 7 de septiembre de 2015 tal funcionario acepta y reconoce que “no es una reforma educativa, sino que particularmente es una reforma laboral y administrativa, a la vez una reforma política, cuyo centro principal son los profesores, se trata por lo tanto de transformar las relaciones políticas dentro del sistema de enseñanza. la cual no significa un cambio de régimen laboral, sino transformar la organización del magisterio, para que los profesores mejoren y esto tenga un impacto en la calidad de la educación”.

Retomando lo señalado en el artículo de Julio Hernández, donde se menciona que para los grupos empresariales y el Gobierno Federal los defensores de la educación pública afines al nacionalismo revolucionario como conquista y derecho constitucional de los mexicanos, mismos que son un obstáculo que debe eliminarse. Para tal efecto se han instrumentado, acciones tales como, el encarcelamiento de la lideresa Elba Esther Gordillo, las amenazas de represión, criminalización de la propuesta y cárcel a los profesores disidentes por parte del Gobierno Federal a si como la evaluación punitiva a los mismos. Por lo que ahora se mantiene una guerra abierta contra los profesores que rechazan la reforma educativa.

*“Para el capitalismo el conocimiento se convierte en mercancía, puesto que ya era concebido así en los centros de enseñanza privada, sino que reconvierte el propio sistema educativo en una institución privada, privatiza el saber (control de las patentes en los laboratorios de investigación, la gestión de los derechos de autoría frente al conocimiento libre o los planes de estudios reorientados a las dinámicas del mercado capitalista)”.*

“La reconversión educativa hacia el nuevo capitalismo, privatizando la educación pública, lo que significa que esta no tendrá posibilidad de ser un proyecto social y político pensado para la emancipación de los individuos, sino que estará al servicio de las necesidades e intereses económicos, gestionada desde una óptica empresarial, actuando para obtener los máximos beneficios al menor costo posible, transformando los problemas y fracasos escolares en problemas y fracasos personales, generando competitividad entre las personas y los centros educativos,



proponiendo planes de mejora (de resultados) sin cambiar las condiciones de trabajo, menor espacio por aula tiempo del profesorado para la formación, investigación y discusión colectiva, direcciones escolares realmente pedagógicas y colectivas, etc.". "Existen análisis detallados de todos estos aspectos y los mecanismos por lo que el capitalismo se está apropiando de la enseñanza pública con una visión globalizada en los distintos niveles educativos a nivel mundial". ("Revista Electrónica Interuniversitaria". Continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales, 33 <13, 2> agosto de 2010 Mercantilización de la Educación Coordinadora Teresa García Gómez. Asociación Universitaria de Formación de Profesores AUFOP, ISSN 1575-0965).

Por lo que se refiere a la educación superior, desde el sexenio pasado se habla de la mercantilización educativa en México en artículo publicado por Axel Didriksson en la revista PROCESO de fecha 26 de enero de 2012, en la cual señala que la mercantilización de la educación superior ha alcanzado enormes y peligrosos niveles en el País. Ya que de la organización de algunos sistemas empresariales educativos, se pasó a la proliferación sin ton ni son de medianos y pequeños negocios de lucro que ofrecen educación presencial, semi-presencial y virtual, muchos de ellos sin contar con ninguna regulación ni evaluación de por medio, que han invadido el mercado sin ninguna regulación gubernamental y que para la sociedad son un verdadero fraude. En los últimos 20 años, el crecimiento de la matrícula incorporada a los negocios educativos ha sido de más de 400%, y éstos superan ya las instituciones de educación pública, que se han estancado y perdido vigencia.

En otro orden de ideas cabe mencionar las aportaciones relativas a la privatización de la educación superior las de Noam Chomsky filósofo y activista estadounidense, quien habló durante una reunión del Sindicato Universitario de Pittsburgh, Estados Unidos, en la que participó vía Skype, sobre la manera como el modelo empresarial permea en las instituciones de educación superior, y precariza la calidad de la enseñanza y aprendizaje. Dijo también que "el modelo empresarial también impulsa los contratos inestables, de los profesores temporales, flexibiliza las condiciones laborales, sobrecarga de trabajo, salarios injustos, escasa participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones, aumento de puestos administrativos y burocráticos, acentúa el autoritarismo y exclusión de jóvenes, sometidos a la presión de los créditos y las deudas, cursos superfluos, precios cada vez más elevados, estudiantes que se limitan a tomar apuntes y a recitarlos de manera literal a la hora de la evaluación. "Todo esto sucede cuando las universidades se convierten en empresas, como ha venido ocurriendo



durante las últimas décadas, cuando el neoliberalismo ha ido tomando por asalto cada una de las dimensiones de la vida”.

Refiere que **“La estabilidad laboral de los profesores pende de un hilo”**. La contratación temporal o por hora cátedra de los profesores es, para Chomsky, la reproducción de la lógica que rige el mundo de los negocios en la actualidad. “Es lo mismo que la contratación de temporales en la industria, aquellos que Wall Mart tilda como ‘asociados’: empleados sin derechos sociales ni cobertura sanitaria”, anotó que: “aquellas universidades que avanzan por la vía empresarial, no hacen sino imponer la precariedad académica como único destino posible de la educación. Cómo se afecta la calidad cuando los profesores no tienen estabilidad laboral: se convierten en trabajadores temporales, sobrecargados de tareas, con salarios baratos, sometidos a las burocracias administrativas y a los eternos concursos para conseguir una plaza permanente y que **los puestos administrativos y burocráticos en exceso son una suerte de despilfarro económico.....**existe un acelerado aumento de “estratos administrativos y burocráticos dentro de las instituciones de educación superior, un aspecto que resulta bastante familiar a la industria privada”, pero hoy en México, ésta acción legaliza la injerencia de particulares, a través de los bonos de infraestructura educativa para que los empresarios nacionales y extranjeros tengan participación en las escuelas públicas como un negocio privado.

Por otra parte La Secretaría de Educación Pública (SEP) hace unos días realizó una consulta a todos los rectores de las universidades públicas del país, para crear una nueva política pública sobre la visión y el rumbo que deben tener estas en la educación superior pública en México, ésta consulta consistió en temas tales como: el incremento de la matrícula, la calidad educativa, los aprendizajes, la pertinencia de los programas educativos y el uso de nuevas tecnologías.

La idea de juntar a todos los rectores de las universidades del país, con las autoridades federales y de los estados, fue para conocer la opinión sobre el futuro de la educación superior. Según Salvador Malo representante de la SEP, quien agregó que, con nuevos modelos de educación superior en las universidades, se permitirá que los jóvenes sean capaces de participar y desarrollar habilidades para resolver problemas sociales y aprovechar las tecnologías de la información, optimizando la enseñanza y la ampliación de la cobertura educativa. Situación que se empata con la orientación de la mercantilización de la educación y con las iniciativas acordadas por la ANUIES y la SEP en el sentido de **crear un Sistema Nacional de Evaluación y**



**Acreditación para este nivel educativo**, el supuesto objetivo que pretenden es elevar la calidad de la Educación Superior.

Pero no dicen ¿Cómo ni de qué manera lo piensan realizar?, ellos mismos desconocen el modelo educativo actual, hay quienes opinan que no tienen claro que es lo que se tiene que cambiar de la educación en sus diversos niveles, en particular la superior. Y que ahora pretenden justificar su iniciativa como parte de la reforma educativa y sus leyes secundarias. Cuando los funcionarios del poder Ejecutivo Federal proponen adecuar planes y programas de estudio, para responder a los recientes cambios legislativos o sea, a las reformas estructurales, en acatamiento a las recomendaciones de los organismos financieros internacionales, teniendo como objetivo principal, la formación de Técnicos Profesionales y Técnicos Especializados como recursos humanos que se requieren para dichas reformas estructurales y completando el acuerdo con el señalamiento del Subsecretario de Educación Superior de la SEP Efrén Rojas quien propuso formalizar un convenio para la emisión de cédulas profesionales a escala nacional y que ésta se realice por una sola instancia, todo ello con la idea de la “modernización del sistema para la entrega de reconocimientos con validez oficial de estudios a instituciones públicas y privadas y así mismo crear el Registro Nacional de Instituciones y Programas Académicos de Educación Superior. Dichos acuerdos se plantearon y acordaron en la Asamblea General de la (ANUIES) del 28 de junio de 2015, cuyo secretario ejecutivo, Jaime Valls Esponda, señaló que **el objetivo del sistema es asegurar la calidad educativa.** (VEASÉ REPORTAJE DE ARTURO SÁNCHEZ JIMÉNEZ DEL PERIÓDICO LA JORNADA SÁBADO 27 DE JUNIO DE 2015, P. 32).

Con la iniciativa antes mencionada en los hechos se estaría violentando la Autonomía Universitaria, al pretender instrumentar éste acuerdo de la ANUIES y la SEP, al aplicar dicha iniciativa de forma autoritaria tal como ha sido la instrumentación de la Reforma Educativa y sus leyes secundarias. Con dicha medida se estaría provocando una inestabilidad institucional en el sector universitario debido a la imposición de la misma, la cual levantaría protestas de la Comunidad Universitaria en particular los Trabajadores Académicos, administrativos y los Estudiantes.

Por otra parte cabe señalar que en la Universidad Nacional Autónoma de México ya se está aplicando la reforma educativa y sus leyes secundarias a través del (*PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNAM 2011-2015*), el cual propone un Sistema de Evaluación a los Universitarios, en donde se incluyen las auditorías y la creación de un “Consejo de Evaluación Educativa en la UNAM”, mismo



que ya se está instrumentando al haberse firmado un Convenio por los titulares de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), (VÉASE “GACETA UNAM” PÁGINA 18 DE FECHA 28 DE AGOSTO DE 2014). Con dicho convenio se aplica en los hechos la Reforma Educativa y sus Leyes Secundarias en la UNAM.

Por lo que proponemos:

- 1) No a la privatización de la educación pública, Rechazo absoluto y abrogación de la Reforma Educativa y sus Leyes secundarias.
- 2) Por la defensa de la Educación Pública Gratuita y Laica;
- 3) Rechazo a la Propuesta de la SEP-ANUIES en el sentido de la creación de un Sistema Nacional de Evaluación “PUNITIVA” para las Universidades Públicas e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley;
- 4) Defender la Autonomía Universitaria y la Libertad de Cátedra de las Universidades Públicas;
- 5) Convocar a todos los sindicatos universitarios y de educación superior a la conformación de un frente en defensa de la universidad pública y su autonomía.
- 6) Impulsar la creación de un Sistema de Educación Nacional desde el Jardín de Niños hasta el Doctorado, donde se consideren aspectos de Enseñanza-Aprendizaje semejantes a los que se llevan a cabo en Finlandia, como la mejor forma de Educación Pública a Nivel Mundial.

## **TEMA 2**

### **Precarización del trabajo académico y evaluación docente**







# **LOS ROSTROS DE LA INCERTIDUMBRE EN EL TRABAJO ACADÉMICO: Precariedad laboral y despolitización de los profesores de Educación Superior y Universitaria en México**

**María Teresa Lechuga y Arturo Ramos\***  
FES Acatlán, UNAM

## **INTRODUCCIÓN**

El siglo XXI inició en medio de una crisis civilizatoria que enmarca el contexto en el que vivimos, pero no por ello podemos claudicar pensando que el futuro es inexorable o que en verdad llegó el *fin de la historia*. Si asumimos el concepto de crisis como un detonador del cambio, entonces la utopía sigue siendo posible. Nuestro deber es hacerla viable. Lo que hoy en día enfrentamos es una crisis generalizada de definición de proyectos políticos que recuperen el papel del Estado-nación como garante de los derechos sociales. Los trabajadores académicos habrán de recuperar la conciencia de clase y repolitizarse en aras de coadyuvar en la construcción de dicha utopía.

## **El contexto histórico y mundial del trabajo académico**

El capitalismo es un sistema económico contradictorio, pero al mismo tiempo coherente en su racionalidad más profunda. Por una parte revoluciona la ciencia y la tecnología, así como todas las fuerzas productivas, pero lo hace siempre a costa de incrementar en todo lo que pueda el grado de explotación de la fuerza de trabajo, alcanzando con frecuencia, para la gente que compone la absoluta mayoría de la población mundial, niveles de condición si no infrahumana al menos de una marcada penuria, sobre todo cuando no hay una mínima capacidad regulatoria del Estado.

---

\* María Teresa Lechuga es profesora de asignatura en la FES Acatlán de la UNAM, afiliada al STUNAM, además de formar parte del Comité Internacional de la COCAL (Coalition of Contingent Academic Labor) que aglutina a profesores y sindicatos de México, Estados Unidos y Canadá. Arturo Ramos es profesor jubilado de Chapingo y de la UNAM. Fue Secretario General del STAUACH y miembro del STUNAM, actualmente participa en el Comité Internacional de la COCAL.



Así, las condiciones del trabajo en la actual fase de la globalización, adquiere rasgos complejos y novedosos que debemos explicar y comprender cabalmente sobre la base de un pensamiento crítico y de una conciencia de clase recuperada.

Por otro lado, la creencia en la mano invisible del mercado que supuestamente conduce al bienestar, es más bien una manipulación ideológica para consolidar con ello toda una filosofía de vida ajustada al propio sistema capitalista; esta filosofía es el neoliberalismo y representa una expresión actualizada de la hegemonía del capital sobre el mundo del trabajo que se ha propagado desde hace casi cuarenta años y ha incubado en la mente de ya varias generaciones de ciudadanos de todo el planeta. En este sentido, cuando las naciones decidieron dismantelar las regulaciones económicas y adelgazar al Estado social, presionadas por los grandes organismos financieros internacionales y por las gigantescas corporaciones transnacionales, estos nuevos problemas del capitalismo del siglo XXI comenzaron y abrieron escenarios insospechados a la conflictividad social y clasista que se deriva del empobrecimiento y la indefensión de amplios sectores de trabajadores.

Mientras que el FMI, el Banco Mundial, la OCDE y la OMC actúan en la época actual como los verdaderos garantes de un gobierno mundial y de un poder concentrado del gran capital, los países en desarrollo, donde vive cerca del 80 por ciento de la población mundial, apenas sí tienen voz en las decisiones que definen el destino de la humanidad, y por ello se ven obligados a continuar con la privatización de las pocas empresas públicas que quedan y a reducir los gastos sociales y de protección a los trabajadores en todo el mundo. Así, los Estados ceden las decisiones soberanas, tanto económicas como políticas, en favor de las grandes transnacionales y de las oligarquías nacionales, e imbuidos por esta lógica neoliberal, dictan normas y leyes liberalizadoras, ajustadas a la lógica de los acuerdos comerciales, todo lo cual repercute negativamente en las condiciones del trabajo.

La vida mínimamente digna y civilizada de los trabajadores que, hasta cierto punto, se había logrado en varios países mediante la organización autónoma y las luchas obreras del siglo XX (en particular en la Europa de posguerra), condujeron a la reglamentación legal de los derechos laborales y sociales en todo el mundo bajo el marco de las múltiples expresiones nacionales del Estado social, derechos globalizados que fueron reconocidos en la Organización Internacional del Trabajo (la OIT, que existió, por cierto, antes que la propia ONU), pero que en esta nueva centuria parecen decaer y retroceder al siglo XIX.



Si bien la división del trabajo supone (además de una distribución técnica y social de las actividades productivas y de las tareas en el proceso de trabajo) el intercambio de bienes y servicios, es decir, el mercado, hoy esa misma división del trabajo ha sufrido modificaciones sustanciales causadas por la globalización, en tanto proceso histórico, y por el neoliberalismo, entendido como una estrategia general de actualización hegemónica, de tal modo que nos obliga a buscar explicaciones más completas acerca del significado que este fenómeno tiene en las condiciones del trabajo, ya que la fluidez y flexibilidad de los mercados y del proceso productivo no se corresponden con una actualización o mejoramiento de los derechos laborales, sino todo lo contrario, cosa que igual sucede en el caso del trabajo en el sector de la educación, la ciencia y la cultura de nuestro país.

Por un lado, la globalización aparece, entre otros rasgos característicos, como una conversión estructural de la economía que se ha acelerado en los últimos decenios y en la que los mercados nacionales se han integrado, relativamente, en un único mercado mundial, dando lugar a una verdadera mundialización. Sin embargo, la unificación del mercado mundial ha sido parcial, pues el trabajo, es decir, el principal factor productivo (o podríamos decir la mercancía primordial que da vida al capitalismo) no sólo no se ha integrado ni ha fluido entre las distintas naciones con la misma libertad legal, sino que a partir de las trabas migratorias de los países del primer mundo, se ha vuelto más precario, explotado e inseguro; por el otro, como hemos señalado antes, la visión ideológica amañada del neoliberalismo que otorga a los capitales y a las mercancías plena movilidad internacional, condena al trabajo y a los trabajadores, dentro y fuera de las fronteras nacionales, a una existencia empobrecida social y económicamente, a una indefensión legal y a un debilitamiento de su capacidad política.

En este contexto histórico y mundial en proceso de transformación, que se impone con particular agudeza en sociedades como la nuestra, los trabajadores académicos de la educación superior y universitaria necesitamos identificar los principales elementos de caracterización que moldean, técnica y socialmente, nuestra labor específica, así como las condiciones jurídicas y políticas en que se desenvuelve en las instituciones educativas, de tal manera que tomemos conciencia de que formamos parte de ese mundo del trabajo más extenso y diverso, que hoy enfrenta una de las más importantes ofensivas vividas a lo largo de quinientos años de capitalismo, y habremos, por lo tanto, de formar parte de la lucha común por recuperar los derechos perdidos y mejorar radicalmente nuestras condiciones laborales. Ello pasa indispensablemente por revertir la



despolitización acentuada que la ideología neoliberal ha generado en los campos académicos, culturales, profesionales y sindicales en que se materializa nuestro trabajo y nuestra vida social.

## **EL TRABAJO ACADÉMICO PRECARIO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE MÉXICO Y LA DESPOLITIZACIÓN DE LOS PROFESORES**

Si hoy en día una nación no trata con enormes deferencias y privilegios al capital, entonces verá rápidamente cómo éste se retira de su territorio y migra a otros destinos, en cambio el trabajo no recibe ninguna consideración, pues no solamente no puede retirarse ni arribar a su gusto, sino que está encadenado, como señalan muchos analistas de alto reconocimiento, a nuevas formas de esclavitud. La movilidad del capital en contraste con las fuertes delimitaciones territoriales y sociales del trabajo, se vuelven factores determinantes de la complejidad y la incertidumbre que hoy caracteriza a las formas de vida y de trabajo de la población mayoritaria, lo mismo que a sus posibilidades de organización y acción política. Estas mismas condicionantes se aplican al trabajo académico y son el marco en el que nos vemos obligados a entendernos.

En efecto, el trabajo académico en general, pero muy especialmente el que desarrolla la mayoría absoluta del profesorado de las instituciones públicas y privadas de México, no sólo ha perdido derechos sociales y laborales, sino que ha visto disminuir su acceso a los servicios y condiciones de vida básicos para su desarrollo normal y adecuado en todos los terrenos, ello a pesar de que se ve determinado por variadas presiones provenientes de la globalización en un nivel mayor al de otros sectores laborales, presiones tales como las que se desprenden del lugar primordial asignado hoy a la ciencia y la tecnología en el desarrollo, o del papel destacado que juega en la preparación de la gente para ajustarse a los entornos culturales y educativos predominantes en la sociedad del conocimiento en boga.

Así como se alteró dramáticamente la correlación de fuerzas entre el trabajo y el capital en beneficio de éste al empezar el siglo XXI (lo que ha implicado, entre otras cosas, una caída sustancial de los salarios reales y de su poder adquisitivo), igualmente hemos testificado el decaimiento del sindicalismo y la acumulación de derrotas políticas del mundo del trabajo, razón de fondo que explica los problemas que experimenta en particular el sindicalismo universitario en nuestro país y en el mundo. Es decir, que la despolitización que acompaña el impulso del individualismo utilitarista y del pragmatismo propios de la ideología neoliberal, sumada a los



efectos desastrosos que las políticas de ajuste han tenido en las instituciones y en las condiciones de vida y de trabajo de los profesores y demás trabajadores de la educación superior, han provocado una crisis indiscutible en las organizaciones sindicales del sector universitario, que hoy necesitamos revertir.

En el terreno específico de la educación superior y de la ciencia y la cultura (aunque no se aleja demasiado de lo que acontece en la educación básica y media), la lógica dominante ha sido de una enorme insensibilidad por parte de los gobiernos neoliberales y de los dueños oligarcas del país, que no solamente ha causado problemas estructurales al sistema educativo y ha condenado al atraso intelectual y social a más de una generación de mexicanos, sino que ha dislocado la función educativa y las actividades científicas y culturales que desarrollan los trabajadores académicos, del sentido general y prospectivo que todo proyecto de nación y de Estado independiente implican, dejando a este importante sector gravitando en inercias laborales y académicas que afectan su desempeño y su correspondencia con las necesidades de la realidad del siglo XXI, al mismo tiempo que participan en la desarticulación y la despolitización de sus integrantes.

Los trabajadores académicos perdemos control de nuestra materia de trabajo por varias vías, como son: a) la nueva división internacional del trabajo y del conocimiento, que nos impone criterios y tareas segmentadas y subordinadas acordes con el interés de las potencias hegemónicas y sus centros de gestión de la ciencia y la tecnología de punta, provocando una depreciación de nuestro trabajo; b) la vigencia en la educación superior de perspectivas científicas y pedagógicas caracterizadas por la rigidez disciplinaria, el estancamiento teórico y metodológico, y la división artificial de las actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión, que las hace perder actualidad y pertinencia, al alejarse de referentes hoy fundamentales como los de la complejidad, la incertidumbre, la interdisciplina y la interculturalidad, y debilitar con ello su impacto en el aprendizaje significativo de los educandos y en el diseño de alternativas de desarrollo científico y cultural de la nación; c) la progresiva privatización del sector educativo, que incentiva la mayor precariedad laboral del trabajo académico en las instituciones públicas y amplía el panorama de una educación de baja calidad, a pesar de los discursos de excelencia que manejan los gobiernos de los últimos decenios, lo cual contribuye a acrecentar la pobreza material que ya de por sí afecta a la mayoría del pueblo mexicano; d) la pérdida de la capacidad de acción política y de negociación de los trabajadores académicos y de sus sindicatos, para contener los efectos perniciosos en la regulación laboral de los contratos colectivos, de tal manera que ahonda aún



más la desmoralización y la apatía de los profesores del sector, y deja en manos de las burocracias y de los tecnócratas incrustados en el aparato de Estado, las decisiones que determinan el marco legal de la materia de trabajo y de la estabilidad laboral; etcétera.

Como fruto de más de 25 años de aplicación de políticas neoliberales en la educación superior (con modalidades como la modernización de las instituciones, el condicionamiento del presupuesto, la evaluación centralizada y la promoción de criterios arbitrarios de excelencia académica, pasando por los programas de estímulos y becas, y el control autoritario de los recursos para el posgrado y para el sistema de investigadores, así como por una política laboral de congelamiento de plazas y de restricción de tiempos completos), la planta docente de muchas instituciones públicas está hoy dividida entre los subalternos del poder del conocimiento (los profesores temporales, de asignatura, por honorarios, etcétera, y algunos de carrera con limitaciones para participar en los privilegios) y una élite conservadora del mismo (profesores e investigadores de tiempo completo, con acceso al SIN, al posgrado y a los estímulos), que no obstante sus privilegios, también se halla subordinada a las burocracias institucionales y gubernamentales, y despojada de capacidad autónoma de participación en la toma de decisiones; representando el primer conjunto a cerca de cuatro quintas partes del profesorado y el segundo a la quinta parte restante.<sup>1</sup>

A contracorriente de la información sesgada publicitada por los ideólogos del neoliberalismo, la realidad del personal académico de todo el mundo se acerca hoy a este escenario, en especial el de las universidades y las instituciones de educación superior de los países periféricos o en vías de desarrollo, generando distorsiones cada vez más acentuadas entre los profesores de este nivel educativo. En el caso de los trabajadores académicos de América del Norte, esta división entre los miembros de la planta docente se repite, dando lugar, por ejemplo en Estados Unidos, a segmentos como el más numeroso de los trabajadores precarios (*contingent academic labor*), el de los profesores de carrera basificados o en proceso de basificación (*tenure track faculty*), el de los profesores de carrera sin perspectiva de estabilización (*no tenure track faculty*) y el de la reducidísima élite o *superstars* con máximos privilegios; mientras que en Canadá la situación es menos marcada, pero mantiene el mismo patrón.

---

1 De acuerdo con los datos más recientes de la ANUIES y de la Subsecretaría de educación superior, si se contempla al total de profesores de educación superior tanto de instituciones públicas como privadas, la desproporción aumenta y queda aproximadamente en 88% y 12%.



Este escenario general que va más allá de nuestro país, pero que aquí podemos palpar con más claridad, nos muestra la problemática que enfrentamos los profesores de educación superior en la construcción de una identidad laboral académica común y suficientemente fuerte, capaz de reactivar el potencial de una praxis política asertiva y recuperar nuestra subjetividad crítica, libre y solidaria. Considerando que el avance de las políticas neoliberales no sólo afecta las condiciones laborales de los académicos sino que su carácter integral como trabajadores intelectuales se reduce cada vez más a funciones meramente técnico-operativas, rutinarias y de muy corto alcance, la depreciación del trabajo de este sector adquiere los rasgos que algunos analistas han referido (Robert Reich, Manuel Castells y otros) al dividir el mundo del trabajo en el proceso productivo entre los analistas simbólicos y los trabajadores rutinarios, entre los cuales los profesores quedarían a la zaga acercándose al segundo sector antes que al primero.

Así, se han impuesto importantes transformaciones en la esfera laboral académica (como en todas las áreas laborales), tales como las formas sustitutas del trabajo asalariado y bajo contrato, como el trabajo informal y por cuenta propia, como el trabajo flexibilizado y precario, como la experiencia de las trayectorias laborales oscilantes truncadas por episodios intermitentes de desempleo, o como las nuevas modalidades de relación laboral (tercerización, outsourcing, subcontratación, trabajo a prueba), formas todas que en nuestro campo han existido desde antes de que se aprobara la reforma laboral de 2012, especialmente en las instituciones privadas; cambios que han tenido igualmente consecuencias políticas y sindicales. Por lo tanto, si bien el proceso de precarización del trabajo académico ha producido distintas afectaciones laborales para todos, ha sido en particular para los académicos contratados por hora, por tiempo parcial, por asignatura, por honorarios, por proyecto específico, bajo interinatos, como adjuntos, o de cualquier otra forma de inestabilidad laboral, a quienes más ha afectado esta forma de flexibilización laboral en la educación.

Con el fin de encontrar mejores explicaciones acerca de este fenómeno, los autores estamos desarrollando una concepción que retoma de la interpretación teórica de Istvan Mészáros, y de su recuperación por Ricardo Antunes en lo referente al trabajo, el concepto del metabolismo social del capital y su expresión en la **ley de la tendencia decreciente del valor de uso de las mercancías**,<sup>2</sup> a

---

<sup>2</sup> Antunes, Ricardo. *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Argentina, Herramienta/TEL, 2005.



partir de la cual se argumenta que los distintos productos generados en el capitalismo globalizado del siglo XXI, tienden a disminuir su duración útil, su capacidad de satisfacer necesidades, su valor de uso, es decir, que no se puede lograr la realización cabal de este valor de uso de las mercancías, debido a la velocidad con que aparecen productos superiores que obligan a deshacerse de los anteriores aun cuando no se haya recuperado la inversión o aprovechado su utilidad total, lo cual prueba que los discursos de la calidad son meramente ideológicos, pues más bien se opta por el desperdicio y la subutilización de las cosas.

Así, referida esta conceptualización al trabajo académico, podemos decir que su precarización se explica, en buena parte, en función de la escasa durabilidad del conocimiento rutinario que se maneja en la educación superior de nuestro país, así como de su derivación en productos científicos, tecnológicos o profesionales igualmente precarios, incluyendo la promoción de estudiantes y egresados con conocimientos pobres y devaluados. En consecuencia, debemos poner la atención en algunos rasgos que acompañan la precariedad laboral de los académicos y que acentúan su debilidad política frente al capital, tales como la obsolescencia de los conocimientos, las referencias teóricas y las metodologías que utilizamos; como el desajuste pedagógico que limita tanto nuestra función docente y nuestra labor didáctica como nuestra capacidad autodidacta tan necesaria hoy; como el anquilosamiento de las perspectivas de investigación alejadas de la complejidad y la interdisciplina, que imposibilitan a los investigadores el acercamiento a las nuevas propuestas y a los nuevos problemas de las ciencias y las humanidades; como la pretensión acomodaticia que hace ignorar a los académicos la realidad social y el compromiso con la gente, misma que suele repercutir en asuntos trascendentales como el cambio climático, la crisis financiera, las epidemias y endemias de alcance universal, la pobreza y el hambre acentuados, las guerras, los genocidios y la violencia del narcotráfico, la ruptura del tejido social y de las identidades de los sujetos, etcétera.

Contra el discurso de los burócratas que justifican la existencia del trabajo académico precario, podemos señalar que cuando las universidades en nuestro país vivieron el fenómeno de la expansión educativa de los años setenta, se creó la figura del profesor de tiempo parcial como aquel profesionalista que sería contratado por horas para el ejercicio de la docencia con el fin de que aportara los frutos de su experiencia empírica, de su inserción profesional, lo que garantizaría



una mejor vinculación entre la teoría y la práctica, sin embargo, al poco tiempo y como respuesta política frente al ascenso del sindicalismo universitario, este principio fue traicionado y se consolidó el aumento del profesorado en condiciones precarias. A contracorriente de los postulados que planteaban una proporción de profesores de carrera, dedicados al trabajo académico, de un 80% de la planta universitaria, y de un 20% de profesores de asignatura, este esquema se invirtió completamente. En los años setenta hubo ejemplos de creación de nuevas universidades como la UAM o de conversión en universidad de la antigua Escuela Nacional de Agricultura (Chapingo), en las que no sólo se generó un modelo con cerca del 100% del personal como académicos de tiempo completo, sino que al mismo tiempo se reforzó la figura integrada del profesor-investigador.

En la práctica la situación de las instituciones de educación superior (universidades públicas, IPN, normales, tecnológicos, etcétera) se fue ajustando en concordancia con los postulados neoliberales, provocando que los profesores contratados por hora se multiplicaran y rebasaran a los de tiempo completo, no porque se buscaran más profesionistas en ejercicio sino porque era necesario abaratar la fuerza de trabajo y debilitar a las organizaciones sindicales. En consecuencia, hoy los profesores precarios son el pilar de la educación superior, son el sector en el que se recarga prácticamente el grueso del trabajo académico en nuestro país, ya que por un ingreso mucho menor, cumplen con el mismo grado de complejidad en la tarea educativa y con un mayor número de obligaciones que un profesor de carrera. Es el nuevo sujeto académico que asume la forma de un trabajador polivalente, ya que, además de su trabajo docente, planea, evalúa, investiga, realiza actividades administrativas, etcétera.

Para finalizar, no hay que olvidar que también la precariedad se convierte en un obstáculo para la sustitución generacional, ya que tanto para los profesores de carrera como para los de asignatura, la jubilación se vuelve inconveniente e indecorosa, al encadenar tanto las prestaciones generales como los privilegios excluyentes al trabajo activo, pero no a las pensiones. En efecto, si se considera que son pocas las horas disponibles para cada profesor precario y que los estímulos y becas no se integran al salario de los profesores de tiempo completo, se entiende entonces el envejecimiento de la planta académica y la dificultad para la incorporación de profesores jóvenes, lo cual es un problema añadido que cada vez será más importante en la educación superior de México.



## CONCLUSIONES

Hoy nos enfrentamos a una acentuada despolitización de los trabajadores académicos, provocada por la embestida neoliberal y por la asunción del proceso de globalización, que, por un lado, han hecho ceder la voluntad política de su sector minoritario y privilegiado ante la oferta de las mieles de los sobresueldos, los bonos y la integración al juego de premios y castigos institucionalizados (SNI, posgrados y estímulos), pero que, por otra parte, también ha dado lugar al sometimiento ideológico en el otro extremo, como consecuencia de la precarización salarial y de las condiciones laborales en general, por lo que se vuelve urgente promover una nueva politización del sector que haga resistencia a las políticas antisociales del Estado y a los efectos perniciosos que en la conciencia de los trabajadores de la educación ha tenido la ideología neoliberal. En este sentido, urge que los trabajadores académicos nos repoliticemos para reconocernos como parte de la clase trabajadora, como parte del mundo del trabajo, de tal forma que recuperemos nuestra identidad de fondo y activemos nuestro potencial político de transformación.

Las luchas que despluguemos los académicos universitarios del siglo XXI habrán de ser de carácter emancipatorio en un doble sentido: será necesario no perder de vista que cualquier afectación a los derechos laborales y sociales de una parte de los trabajadores académicos, tarde o temprano repercutirá en las condiciones de trabajo y de vida de todos los profesores y de todos los trabajadores de la ciencia y la cultura, lo que nos obliga a persistir en la defensa de esos derechos y en la búsqueda de una sociedad y de un mundo más igualitario y justo.

Pero al mismo tiempo, el sentido emancipatorio también se refleja en la necesidad de que nos asumamos como los nuevos sujetos académicos, es decir, como protagonistas centrales del acontecer educativo, de tal modo que volvamos a ser capaces de reintegrar a nuestra perspectiva política, la necesidad de abrir nuestras opciones en el terreno científico y pedagógico a las miradas del pensamiento crítico, retomando y reorientando los paradigmas de la complejidad, la incertidumbre y la interdisciplina. Esto no solamente nos permitirá crecer individual y colectivamente, sino que será un elemento de fuerza para lograr la reconstitución de las comunidades universitarias (académicos, estudiantes y trabajadores administrativos) y el renacimiento de una identidad común, basada en la identificación de clase, en la solidaridad y en la conciencia crítica.



# **LA SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO EN LA UNAM Y LA REORGANIZACIÓN POLÍTICA DE LOS PROFESORES**

**María Teresa Lechuga y Arturo Ramos\***  
FES Acatlán, UNAM

## **INTRODUCCIÓN**

La precarización del trabajo académico que viven los profesores de asignatura en la UNAM, que representan la absoluta mayoría de los académicos del nivel de licenciatura (igual que sucede en toda la educación superior de nuestro país, tanto en escuelas públicas como privadas), es resultado de la aplicación de las políticas neoliberales de ajuste que, desde los años ochenta, han reconfigurado el escenario educativo prácticamente en todo el mundo y han dado lugar a una desarticulación y segmentación de la planta docente en las universidades y demás instituciones de este nivel, provocando una crisis de identidad entre todos los profesores, pero especialmente entre quienes hoy constituyen la nueva mayoría académica, caracterizada por su inestabilidad y precarización laboral.

En efecto, dicha planta docente precarizada enfrenta profundas desigualdades laborales, académicas y profesionales, y vive una fuerte crisis de identidad al constituirse, errática y desorganizadamente, como la nueva mayoría académica de la era global, que no logra integrarse dignamente al trabajo universitario, tanto de manera individual como colectiva, y por lo tanto no se fortalecen su identidad y sus lazos de pertenencia debido, precisamente, entre otros factores, a la carencia de una consolidación y estabilidad laboral en la estructura académica reconocida

---

\* María Teresa Lechuga es profesora de asignatura en la FES Acatlán de la UNAM, afiliada al STUNAM, además de formar parte del Comité Internacional de la COCAL (Coalition of Contingent Academic Labor) que aglutina a profesores y sindicatos de México, Estados Unidos y Canadá. Arturo Ramos es profesor jubilado de Chapingo y de la UNAM. Fue Secretario General del STAUACH y miembro del STUNAM, actualmente participa en el Comité Internacional de la COCAL.



y validada institucionalmente, lo cual impacta en un detrimento de la calidad educativa y contribuye a la debilidad acendrada en la UNAM para asumir los nuevos paradigmas formativos y los modelos académicos adaptados a los requerimientos que la complejidad, la interdisciplina y la resignificación cognitiva están exigiendo del quehacer educativo a la luz del nuevo siglo. Hoy en día, estos numerosos profesores de la educación superior de México se enfrentan a una situación que no sólo impone la flexibilización y precarización de sus condiciones de trabajo y de su desarrollo académico, sino que también produce un significativo debilitamiento de su acción política y de su espíritu, y atenta contra la noción del trabajo decente que plantea la Organización Internacional del Trabajo, a la que está suscrito el gobierno mexicano. Ello nos obliga a buscar explicaciones plausibles que esclarezcan el problema, lo cual es el objetivo de este escrito.

## **EL CONTEXTO HISTÓRICO Y MUNDIAL DE LA UNIVERSIDAD Y DEL TRABAJO ACADÉMICO**

El capitalismo nacido en el marco de la modernidad, carga tras de sí una historia de más de cinco siglos, un proceso de larga duración que se ha visto caracterizado por la explotación, la degradación y la pauperización de todos los ámbitos de la vida humana y de la vida del planeta. Una desacralización del mito del trabajo libre, en palabras de Karl Marx, y, por ende del propio trabajador, es lo que estamos experimentando actualmente; la explotación máxima y sin cortapisas de la fuerza de trabajo es el actual régimen neoliberal mundial, la exclusión de los ya de por sí históricamente desposeídos y la erosión del espíritu humano.

Dentro de esta dinámica de degradación generalizada es que se encuentra una de las profesiones más golpeadas en las últimas décadas: la docencia. El trabajo docente, y en general el trabajo académico, hoy en día se encuentra desacreditado y mal remunerado, es decir, que han quedado atrás aquellos tiempos en los que el maestro era una figura admirada; este noble oficio se desarrolla actualmente en forma por demás precaria: con contratos temporales y por hora, sin estabilidad laboral, sin seguros médicos ni apoyos para vivienda, sin reconocimientos profesionales y académicos, sin libertad de expresión y, peor aún, sin organización colectiva para modificar la situación vivida.

Las políticas económicas neoliberales aplicadas a la educación han dado como resultado que ésta haya dejado de ser esa maravillosa aventura de la construcción y transmisión del conocimiento,



para convertirse en una mercancía, y el ambiente que la circunda, a decir de analistas como la pedagoga Adriana Puiggrós, se ha convertido en un verdadero *shopping educativo*, un mercado de objetos cuyo valor de uso cedió paso al mero valor de cambio, instrumentalizando lo más valioso de la producción humana: el saber.

México es uno de los países en donde se han aplicado las políticas neoliberales en contra del pueblo con mayor dureza, y en donde el impacto de las mismas, debido a la historia de pobreza y autoritarismo que el país arrastra desde los tiempos de su colonización, es más severo que en los países con los que mantiene tratados económicos. Tras el adelgazamiento de las funciones de la figura del Estado-Nación asumida a lo largo del siglo XX, es decir, de su forma de Estado social (o si se quiere de Estado de bienestar o keynesiano), la privatización acelerada ha tomado en sus manos los servicios públicos ligados a los derechos sociales y los ha convertido en mercancías que, en el momento de su ejercicio o posteriormente, producen altas plusvalías que se reparten en las pocas manos que son dueñas de todos los sectores de la producción. En este marco es donde se ubica hoy el desarrollo de uno de los oficios milenarios más bellos del mundo: la enseñanza, cuyo nivel de precarización ha aumentado en todos lados en proporciones nunca antes vistas en la historia del capitalismo mundial.

Tras la Conferencia de Jomtien celebrada por la UNESCO en 1990 y su declaración mundial sobre la *Educación para todos*, hubo un verdadero cambio en la forma de pensar y planear la educación, representando un punto de inflexión a partir del cual se orientarían las políticas educativas para promover la transformación de los sistemas de enseñanza a nivel mundial. Tal declaración surgiría como una respuesta al agotamiento de los estilos de enseñanza tradicionales, a la necesidad de una nueva gestión educativa, a la reactivación de una economía que estaba dependiendo cada vez más de las innovaciones científicas y tecnológicas del mundo moderno, todo ello aunado a un proceso creciente de globalización, en el que se ha dado el tránsito de la denominada sociedad industrial a otra centrada en el conocimiento y la información.

En este contexto se realizaron las reformas educativas de los años noventa, en las que se articularon los procesos de educación con las demandas económicas políticas y culturales del nuevo contexto. Supuestamente con las reformas la educación se convertiría en un factor eficaz para el desarrollo sostenido con un sentido de equidad, pertinencia y justicia social. En México



estas iniciativas se vieron reflejadas en las diversas reformas hacia el establecimiento de una relación más estrecha entre la educación y la economía; sin embargo, tras más de tres décadas de políticas educativas neoliberales, podemos afirmar que en nuestro país crece cada día más la desigualdad social y el empobrecimiento de las mayorías, fenómeno que se ve reflejado en un desánimo masivo, un atrincheramiento cultural, un rezago educativo, una severa exclusión y estancamiento, así como una violencia generalizada, entre otros problemas.

En el marco de las discusiones sobre el devenir de la educación mundial, la UNESCO ha planteado que la formación profesional del docente es la base para la calidad, con miras a la equidad, la pertinencia y la competitividad. Bajo esta idea se concibe a los docentes como los actores clave para desarrollar los cambios educativos, involucrándolos mediante la formación inicial y luego en el servicio, en concordancia con los perfiles que exige un mundo complejo. Para atender los retos de los tiempos actuales es necesario replantear los contenidos y los procesos de formación docente, así como las prácticas cotidianas de la enseñanza. La formación docente requiere un mejor equilibrio entre la formación disciplinaria, interdisciplinaria y ética, así como en lo relativo a la teoría pedagógica y la práctica didáctica, sin soslayar el necesario conocimiento y uso adecuado de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

La docencia es, pues, una actividad clave para el desarrollo de lo planeado en términos de la construcción del conocimiento y del aprendizaje y la formación de los profesionales. En tal sentido, se requiere de perfiles docentes que atiendan desde su quehacer los requerimientos de la calidad educativa, sin embargo, contra lo que el discurso expresa, el profesorado de la educación superior y de los demás niveles educativos, enfrenta serias limitaciones para contribuir a elevar la calidad de la educación en el contexto dinámico de la globalización del siglo XXI.

Como es sabido, desde la década de los ochenta se implantó una política económica que concibió a la educación superior no como el motor del desarrollo económico, sino como un gasto excesivo que el Estado ya no considera una prioridad social, toda vez que el sistema educativo funciona de manera fallida, por ello se pretende “eficientarla” y relacionarla subordinadamente con el crecimiento económico, impulsando proyectos como el Programa para la Modernización Educativa, el cual modificó y distorsionó el contenido y sentido de la educación en México, transformó la estructura del currículo y reorientó la formación docente



hacia estándares de calidad de la educación con conceptos como la evaluación y el desarrollo de competencias para la productividad, diluyéndose así la formación del sujeto de la enseñanza como un sujeto integral.

Esta situación colocó a la educación en una perspectiva de darwinismo social, es decir, que sólo podrían acceder y permanecer en ella, rentablemente, los más aptos, razón por la que la educación ha adquirido un sentido utilitario y pragmático en detrimento de lo social, de lo ético y de lo humano. Sin embargo, no por ello se mejoró la infraestructura, ni tampoco aumentó el presupuesto para la educación y la investigación, ni mejoraron los salarios de la mayoría del profesorado, ni se le proveyeron de los materiales didácticos necesarios, todo lo cual demuestra que la educación no ha sido, desde hace más de tres décadas, un asunto prioritario para el Estado neoliberal, no obstante que en el discurso se afirme que es necesario alcanzar la calidad y estrechar la relación educación superior-empleo, educación superior-mercado de trabajo y, por supuesto, educación superior-desarrollo nacional en el contexto de la globalización actual.

Aun con estas metas propuestas, el reto se ha enfrentado contando con una planta docente inestable y diluida, sin una formación correspondiente con el objetivo de impulso a las competencias profesionales, académicas, pedagógicas y culturales necesarias para guiar la construcción y recreación del conocimiento, sino cada vez más sustentada en un mero saber disciplinario para la transmisión del conocimiento flotante y no un saber-hacer para desarrollar un saber-ser y un saber-convivir solidaria y colaborativamente. Desde esta visión, la formación docente ofrecida por el Estado dista mucho de una formación comprometida para la formación del sujeto social crítico y libre, además de que la situación laboral a la que se ha sometido a un alto porcentaje del profesorado queda muy lejos de responder al afán de mejorar la educación superior de nuestro país.

### **EL CASO DE LOS PROFESORES DE LA UNAM: UN SISTEMA DE CASTAS Y DESIGUALDAD**

Las categorías de los profesores contratados en la UNAM son de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial o de asignatura. El profesor de carrera (las dos primeras categorías) es la figura académica que, de manera prioritaria de acuerdo con el discurso formal, debería llevar a cabo las funciones sustantivas de la UNAM: docencia, investigación, extensión y difusión de la cultura, además de colaborar en otras actividades académicas, administrativas y colegiadas de



naturaleza variada; en términos formales es la figura académica en quien debería recaer la mayor responsabilidad de la vida universitaria, pero esto es un supuesto falso cuando la mayoría de los académicos están contratados bajo la figura de profesores de asignatura. En efecto, en la UNAM, como en muchas otras instituciones de educación superior, los profesores contratados por tiempo parcial constituyen la mayoría académica: cerca de un 80% del total de la planta docente del nivel de licenciatura.

Se supone que los profesores de carrera han concursado por una plaza a través de una convocatoria abierta que la UNAM lanza en periodos de tiempo irregulares, en los cuales pueden llegar a concursar hasta 30 o más aspirantes por un solo puesto; en cambio los profesores interinos de asignatura son contratados sin concurso de oposición y ocasionalmente pueden acceder a la definitividad, pero sin modificar sustancialmente su situación. Los exámenes de oposición son procesos que suponen la demostración de la capacidad de dominio en un área de conocimiento entre varios concursantes, pero como suele suceder en las prácticas institucionales de México, en el control de los procesos se imponen aspectos que dependen más bien de relaciones de poder o de lealtades políticas, donde el peso de la burocracia universitaria es definitiva para la calificación –o cabría quizá decir, para la descalificación-, por lo que comúnmente muchas de las plazas se obtienen por razones extra académicas.

Por su parte, los profesores de tiempo parcial no pueden participar en proyectos de investigación si no es a través de la subordinación formal a un profesor de carrera, quien puede y debe registrar y desarrollar proyectos de investigación y obtener financiamiento para su desarrollo. Con frecuencia los productos de estos proyectos no impactan mayormente en la calidad de la educación ni dependen de criterios de prioridad científica o institucional, sino que son subsumidos en los intereses personales del investigador y tienen un bajo nivel de incidencia en el desarrollo de la institución o del saber científico, sin embargo, ello sí repercute en el estatus académico y en los beneficios económicos del profesor de carrera, al impactar en la acumulación de puntos para su promoción. Por su parte, los profesores de tiempo parcial que forman parte de un equipo de investigación no tienen ninguna remuneración adicional a su salario ni mayor reconocimiento por su participación, aunque su contribución sea muchas veces significativa; lo mismo sucede si colabora en otras actividades, como las tutorías y asesorías de estudiantes, el apoyo a la formación y actualización docente, la organización de eventos académicos o culturales, etcétera.



Si bien la evaluación del trabajo académico se ha convertido en el paradigma dominante, su vínculo con las recompensas económicas no repercute de manera igual en todos los profesores, ya que el docente de tiempo parcial es sometido a evaluaciones periódicas por parte de los estudiantes, del programa académico al que pertenece y de la misma institución, las cuales condicionan de manera determinante su posibilidad de ser recontratado, mientras que el profesor de carrera experimenta otras modalidades que sí mejoran sus ingresos y su desarrollo profesional y académico. Por otro lado, si bien existen instrumentos para evaluar la calidad del desempeño y actualización de los profesores tanto de tiempo parcial como de tiempo completo en los proyectos de investigación, en la participación en órganos colegiados, o en otras actividades académicas o académico-administrativas relacionadas con la gestión de las funciones sustantivas, igualmente existe una clara discriminación sobre la labor de los profesores de asignatura que produce diferencias que no tienen que ver con la igualdad de derechos y el reconocimiento académico justo, y ni siquiera con criterios meritocráticos reales, sino más bien con una segmentación planeada acorde con la visión neoliberal del trabajo social.

Los escasos programas de estímulos económicos en los que participa el profesor de tiempo parcial también están condicionados al número de horas clase por semana que imparte, los cuales no representan una ayuda económica importante a causa de la insignificancia de los montos dinerarios en juego, a diferencia de los múltiples programas disponibles para la planta de profesores de carrera, no obstante que tampoco alcance a llegar a todos sus integrantes. Estas condiciones colocan al profesor de asignatura en una situación de exclusión, al no ser tomado en cuenta para la planeación y gestión institucional, y simplemente considerarlo como un ejecutor de programas escolares, limitando su posibilidad de trabajar de manera grupal y cooperativa con estabilidad y reconocimiento, en razón de que se convierte en un trabajador mal pagado, multifuncional y operativo en términos institucionales, y con frecuencia en un trabajador polivalente interinstitucional, es decir, que para sobrevivir tiene que laborar en diferentes escuelas y, por lo tanto, reducir su integración y su compromiso académicos en la UNAM, más allá de su interés y su voluntad.

Aunado a esta situación, tampoco existe una normatividad clara sobre las funciones y obligaciones específicas para cada nivel a pesar de las distintas categorías existentes entre los profesores de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, es decir, que no hay una distinción indiscutible entre las obligaciones que implica cada una de ellas. Estas inconsistencias



tienen implicaciones significativas en el desarrollo de las funciones sustantivas y de la calidad de la educación en la UNAM, en razón de que se observa una gran arbitrariedad en la asignación de las distintas responsabilidades y funciones del personal, imperando criterios que poco tienen que ver con los compromisos efectivos, las capacidades y el perfil necesario, y que generan una desproporción en la carga de trabajo tanto como en la obtención de recompensas y reconocimientos académicos.

Es este el contexto verdadero en el que se puede apreciar que la planta docente de la universidad pública más grande de México, la Universidad Nacional Autónoma de México, enfrenta un proceso de segmentación, inestabilidad e inequidad laboral; es aquí, en la vida laboral de la UNAM, donde se experimenta una academia pervertida, dividida en castas y alejada del espíritu fundador que le dio sentido en buena parte de su historia; donde, a pesar de seguir existiendo valiosas garantías como la libertad de cátedra o como su carácter de servicio público (más o menos) gratuito, desde la entrada de las políticas educativas neoliberales en México, la enseñanza se ha restringido a procurar, **al menor costo posible**, la vigencia de las competencias técnico-operativas del trabajo docente; donde parece que sólo se valora el conocer y utilizar acríticamente la tecnología educativa, o planear, instrumentar y evaluar el trabajo académico y el aprendizaje de manera “eficiente y eficaz”, es decir, de manera formal y de acuerdo con parámetros provenientes de la llamada cultura empresarial.

De esta manera, la UNAM se ha convertido en una institución que con el paso de los años ha comenzado a pedir al docente solamente ejecutar los programas curriculares con miras a elevar el aprovechamiento escolar y mejorar las estadísticas del rendimiento, con el fin de crear un falso puente práctico de relación entre la educación y el desarrollo económico productivo, pero que no cumple con la misma eficacia en la promoción del saber científico plural, en la generalización de la igualdad de derechos laborales entre sus académicos, o en el impulso de una formación amplia, integral y compleja de los estudiantes. En su interior se da la confrontación sigilosa de proyectos políticos opuestos: el de una universidad crítica, abierta y comprometida con la sociedad, y el de una universidad sumisa a intereses espurios, desintegrada y distanciada de las necesidades de la mayoría de los mexicanos. Confrontación donde predominan las contradicciones entre las demandas sociales de la educación, la frágil formación de los alumnos con respecto a las características de su mundo real, la situación laboral segmentada y precaria de los académicos, caracterizada por una desigualdad en el reconocimiento económico y la inclusión en los proyectos



institucionales; y el rezago general en la producción de conocimientos valiosos que repercutan en el desarrollo de la nación.

Aún más, en este marco de funcionamiento institucional de la UNAM, el profesor de asignatura (y en buena medida también el profesor de carrera) se ve compelido a convertirse en un mero ejecutor autista de estrategias didácticas para la cobertura de programas de materias, sujeto a los vaivenes de una política institucional cada vez más errática e inmerso en la cultura del mérito individual, en la feroz competencia meritocrática con sus colegas. Estas condiciones precarias de los académicos (sobre todo de los profesores por hora), sumadas a la deficiente infraestructura, a la falta de apoyos didácticos, a la escasez de presupuesto, al desinterés en la formación y actualización docente, a la distorsión de la investigación, y sobre todo al peso mayúsculo de la alta burocracia universitaria, demuestran, por un lado, que no existe ya el proyecto histórico que daba sustento a la universidad nacional, y, por otro, que la educación no es, desde hace décadas, un renglón prioritario para los sucesivos gobiernos, más allá de los discursos que se esgrimen demagógicamente.

En este mismo tenor, vemos que la evaluación educativa e institucional se orienta hacia la simulación y la cuantificación de productos cada vez más banales en razón de su efecto real en el desarrollo académico, tales como el número de artículos y libros producidos (que casi nadie lee y que son almacenados en bodegas y librerías vacías), la cantidad de conferencias impartidas y asistencias a congresos, el número de clases impartidas (sin preparación didáctica previa ni convicción suficiente que estimule a los estudiantes) y tesis dirigidas; en fin, un modelo de evaluación racionalista de corte neoliberal, que quiere medir la calidad y la productividad para el otorgamiento de bonos de sobresueldo exclusivos para una minoría magisterial.

Como hemos mencionado, en el caso de la UNAM, los profesores de tiempo completo pueden acceder tanto al programa denominado PRIDE (Programa de Primas al Desempeño) que les permite la promoción escalafonaria, como a otras muchas opciones de compensación salarial, no obstante que la pirámide establece escalones diferenciados donde son las reducidas cúpulas académicas y administrativas las verdaderamente privilegiadas; obviamente la mayoría constituida por los profesores de asignatura que representan el 80% de los académicos de licenciatura, se hallan excluidos de estas opciones y sólo cuentan con el minúsculo PEPASIG (Programa de Estímulos para los Profesores de Asignatura), aun cuando tienen un enorme peso en la programación de la



carga académica total. Para ingresar al PEPASIG es necesario entregar documentos probatorios de productividad y de asistencia, donde la calidad de la enseñanza se define a través del registro y medición del cumplimiento en tiempo y forma de entrega de calificaciones, número de reprobados, tipo de calificación obtenida por los alumnos, tendencia del rendimiento o aprovechamiento escolar, etcétera.

Así pues, podemos afirmar que el profesor de asignatura es tratado como un trabajador “de segunda”, sin el reconocimiento institucional de su esfuerzo y de su contribución en la enseñanza, mientras que al profesor de carrera se le considera formalmente como un trabajador estable y reconocido que, no obstante sus privilegios (no siempre concretados en todos los casos), también es despojado de su papel central y conducido a una marginalidad institucional y a una precariedad política y espiritual; este último tiene derecho al año sabático, que consiste en separarse de sus labores con goce de salario y sin pérdida de antigüedad para dedicarse al estudio o a otras actividades de superación académica, tiene derecho a participar en proyectos institucionales como el PAPIIT, el PAPIME y otros; tiene derecho a elegir primero sus horarios de carga académica, la cual con frecuencia es menor a lo establecido en el estatuto.

Mientras tanto, el profesor de asignatura queda inmerso en la incertidumbre, su carga académica está sujeta a la apertura de asignatura por demanda y a los horarios que queden disponibles, se ve excluido de la investigación, la superación y el desarrollo académico; situación que lo somete a estrés emocional, depresión, desgaste físico (al desplazarse de una escuela a otra o de un trabajo a otro para completar su ingreso), falta de compromiso y voluntad, apatía política, etcétera. Con base en estas reflexiones, podemos afirmar que en la UNAM, como en muchas otras instituciones de educación superior públicas y privadas de nuestro país (y hoy sabemos que también en otros países como Estados Unidos y Canadá o como en la mayoría de América Latina) el trabajo académico se desarrolla cimentado en un sistema de castas y de inequidad laboral.

### **IMPACTO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR Y NECESIDAD DE UNA REPOLITIZACIÓN DE LA NUEVA MAYORÍA ACADÉMICA**

A pesar de estas condiciones laborales y de los serios problemas institucionales que experimenta en su interior la UNAM, muchos profesores expresan una relativa satisfacción y un cierto orgullo por pertenecer a ella, pues no deja de ser reconocida como una de las mejores del mundo y porque



sola produce la mitad de toda la investigación científica que se realiza en México, además de ser la más grande del país con una comunidad de más de 300 mil estudiantes; muchos profesores siguen mencionando que la actividad docente les genera una realización parcial, aunque remarcan que su actividad no está bien remunerada y los periodos de promoción mediante concursos de oposición son cada vez más largos e inciertos; al ver que sus posibilidades de realizar investigación son casi nulas de manera individual, por un lado ignoran que en algunos casos podrían incluirse subordinadamente en proyectos determinados, pero por otro se desinteresan porque ello les implicaría una inversión de tiempo que no les sería ni reconocida ni remunerada.

No obstante todo ello, aún es posible encontrar en la UNAM importantes casos de profesores en situación precaria que están constantemente actualizados, tanto en su especialidad como en los conocimientos pedagógicos para mejorar su desempeño didáctico; muchos realizan investigación de manera independiente y publican con apoyos externos, asesoran gran número de tesis, estudian posgrados (maestrías y doctorados) y participan en la gestión institucional a través de instancias colegiadas. Esto nos habla de que en el contexto actual de la educación y a pesar de las contradicciones institucionales, podemos entender que la docencia universitaria representa una función social trascendental que repercute en el desarrollo y la formación de los estudiantes, quienes son los ciudadanos del futuro, los sujetos sociales que enfrentarán el devenir histórico de la nación y del mundo; en consecuencia el nuevo docente necesita volver a ser un apasionado de su quehacer didáctico y pedagógico, abierto a la formación permanente y al conocimiento hoy moldeado por la complejidad y los enfoques interdisciplinarios, a la superación académica a través de la investigación, etcétera.

Este docente del siglo XXI requiere ser un mediador ético, político y estético, con competencias profesionales, académicas, pedagógicas y culturales múltiples, que incluyan el saber epistemológico, el saber disciplinario e interdisciplinario, el saber hacer práctico y consciente, y el saber ser en la interculturalidad y la convivencia pacífica. Todo ello supone competencias humanísticas, científicas y técnicas que hagan de su práctica una posibilidad de continuos intercambios con la realidad social; hacer de la docencia un instrumento de liberación, una actividad artesanal y profesional académica, una práctica crítica y libre, que enseñe a pensar con una visión compleja que recupere los valores, la cultura, la pluralidad del pensamiento y, sobre todo (dado el cinismo y el egoísmo que predominan en las esferas del poder político y económico), la eticidad y el compromiso social.



Hace falta elaborar diagnósticos para definir la pertinencia de las líneas de investigación y su relación con las necesidades reales de la sociedad, así como derivar programas, proyectos y estrategias de intervención adecuados; se necesita fortalecer y adecuar la infraestructura para la gestión y la calidad educativa, al mismo tiempo que se diseñen programas y mecanismos de reconocimiento para los profesores sin distinción, basados en su participación en las diferentes actividades académicas que consoliden sus ingresos y que sostengan la consigna de que a igual trabajo debe corresponder igual salario, además de estabilizar la condición laboral de la mayoría a través de la promoción permanente de concursos de oposición en condiciones de equidad, e incluir a todos en la planeación y gestión institucional como parte de un equipo de trabajo.

Desde esta perspectiva el docente no puede seguir asumiéndose ni concibiéndose como ese ejecutor solitario de programas escolares, sino como parte esencial de una unidad integrada, funcional y creativa de la institución y de la sociedad. De ahí la necesidad urgente de formar colectivos organizados de profesores que luchen por el mejoramiento de sus condiciones laborales y académicas para que puedan superar su carácter precario y marginal, abarcando otras dimensiones que resignifiquen su participación en la importante tarea de la formación de los sujetos sociales del siglo XXI. La perspectiva disciplinaria e interdisciplinaria del conocimiento, los saberes psicopedagógicos, los dominios curriculares y empíricos, todos, necesitan ser elevados a su verdadero papel superior como esencia académica de la universidad y revalorados socialmente, aumentando su remuneración; es decir, que hoy es indispensable que se reconozca al docente como un agente fundamental de cambio.

En este sentido, la situación actual de la UNAM permite ver que se requiere crear los ambientes formales de contratación estable para lograr una práctica académica que permita desplegar el cambio institucional, promoviendo las formas propicias para la producción de los nuevos aprendizajes y de los nuevos usos del saber colectivo en el desarrollo de la trama social, pues el éxito de la resistencia que hasta ahora se ha hecho frente a la imposición neoliberal, depende de superar el aislamiento individual de los profesores. En efecto, estas condiciones de precariedad del trabajo académico de la absoluta mayoría de los profesores de las universidades mexicanas y en particular de la UNAM, que no solo afectan injustamente sus derechos laborales y académicos, sino que repercuten de manera fundamental en la calidad de la educación, en la formación de los estudiantes y en las perspectivas del desarrollo nacional, son resultado y condición de la pérdida de poder político de este sector social como producto de la falta de



participación colectiva y de la ausencia de nuevas formas de organización, que permitan su posicionamiento estratégico con el fin de mejorar la eficacia de su compromiso con los objetivos sustanciales de la educación.

Reconociendo que siguen siendo indispensables las formas sindicales que generan protección y mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los profesores, tal y como sucede legítimamente en los países desarrollados, es necesario, a la vez, encontrar opciones complementarias que en un mundo globalizado y sujeto a tantos factores novedosos que alteran el sentido de pertenencia, la cultura y la proyección política de los sujetos sociales, entre ellos de los sujetos académicos, permitan reconstruir esa identidad a partir de una nueva conciencia de su protagonismo en la causa de la educación como bien público de la nación.

### HACIA UNA COALICIÓN PROMOTORA DE LA CONCIENCIA E IDENTIDAD DE LOS NUEVOS ACADÉMICOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO <sup>1</sup>

La necesidad de nuevas formas de organización que complementen la vida sindical parece estar a la orden del día, en particular para atender los problemas específicos de esta nueva mayoría académica en situación precaria, así como sus perspectivas de realización y superación, lo cual colaboraría a elevar a este sector amplio de profesores a la condición de verdaderos sujetos sociales y de nuevos actores políticos en la lucha por la dignificación y la profesionalización del trabajo académico, así como en la transformación de la educación superior para bien de la nación y en especial de los jóvenes mexicanos. Una organización adecuada para este propósito puede materializarse en la Coalición por la Unidad de la Nueva Mayoría Académica (CUNMA),<sup>2</sup> en la que podrían incluirse todos los profesores, sin distingo alguno, pero claramente bajo la centralidad y el protagonismo de los académicos en situación precaria, que hoy se hallan

---

1 Esta propuesta forma parte de los contenidos del documento “Hacia una coalición promotora de la conciencia e identidad de los nuevos académicos de la educación superior en México”, que ha sido presentada en foros nacionales e internacionales y que está en proceso de publicación en la UAM-X como parte del libro **Construyendo desde la Economía de los Trabajadores**, y cuya versión en inglés ha aparecido recientemente. Ver Ramos, Arturo y María Teresa Lechuga. “The Awareness and Identity of New Academic Workers in Mexican Higher Education” in **WorkingUSA: The Journal of Labor and Society**. Volume 18, September. USA, 2015. Pp. 395-404.

2 El concepto de Nueva Mayoría Académica ha sido retomado del proyecto organizativo aparecido en 2009 entre los profesores en situación precaria de Estados Unidos y que ya cuenta con su reconocimiento formal: la New Faculty Majority. ([www.newfacultymajority.info](http://www.newfacultymajority.info)).



excluidos o subordinados en el espectro general del trabajo y la educación a pesar de ser esa mayoría real.<sup>3</sup>

Una organización así, tendría como objetivo principal el impulso de una conciencia y de un marco de identidad e identificación de ese 76% de los académicos mayoritario en México, como base de una reactivación política y de una participación unificada del profesorado en su conjunto, que auxiliara y reforzara a las organizaciones sindicales existentes en la elaboración de una agenda específica y de un programa de acción adecuado a los nuevos tiempos. Esta intervención y proyección posibilitaría la planeación y organización de espacios de reflexión, discusión y formación política; la definición y presentación de iniciativas legales y contractuales, así como de estrategias de gestión, negociación y movilización de este sector; la generación de modalidades propias de interlocución con los gobiernos, con las autoridades institucionales, con los sindicatos y con los movimientos sociales nacionales e internacionales pertinentes; sin olvidar la promoción entre los profesores más afectados por este modelo laboral impuesto por las políticas neoliberales (la mayoría de los profesores de las instituciones privadas), para la creación de organizaciones democráticas y representativas en donde éstas todavía no existen, además de muchas otras acciones.

Creemos que una organización como la CUNMA, además de que no disputaría ni obstaculizaría las acciones de los sindicatos vigentes sino que sería un apoyo adicional valioso para su reactivación política y su actualización programática, sería un factor central para el reconocimiento de la necesidad y el impulso de los vínculos con los trabajadores académicos más allá de nuestras fronteras, como elemento importante de una estrategia eficaz de lucha y organización ante la dinámica de la globalización actual; esto sería particularmente importante para el caso de América del Norte y de América Latina, considerando la relevancia que tiene hoy la integración regional en el desarrollo social de las naciones y los pueblos. En este sentido, la relación estrecha que tendría la CUNMA con la COCAL,<sup>4</sup> al contar con varios años de convergencia solidaria y conocimiento de

---

3 Por supuesto que se valora la participación de los profesores de carrera en este proyecto, pero hoy es obligado contemplar la necesidad de una conciencia solidaria de este sector para anteponer el interés común del profesorado en general y de su componente más precarizado, sobre sus necesidades y posibilidades particulares.

4 La COCAL (Coalition of Contingent Academic Labor o Coalición de Trabajadores Académicos en Situación Precaria), es una organización internacional que agrupa a sindicatos y profesores de Canadá, México y Estados Unidos, cuyo objetivo principal es impulsar la solidaridad y la coordinación en la acción política del sector de los profesores universitarios y de educación superior de las tres naciones, que se hallan en condiciones laborales de precariedad (temporales, de tiempo parcial, por asignatura, por honorarios, etcétera).



las semejanzas que vivimos en este terreno en los tres países de América del Norte, se convierte en un eje destacado de expansión de la solidaridad y la unidad con organizaciones y profesores de nuestro continente y de otras regiones del mundo.

La legislación vigente que otorga y reconoce la autonomía de las universidades públicas, al mismo tiempo establece férreos candados para la existencia de sindicatos de carácter nacional o regional que pudieran unificar en una sola instancia a los trabajadores académicos de las instituciones de educación superior, pese a que hoy predomina el mismo modelo de precariedad laboral en ellas; esto, sumado al ínfimo nivel de sindicalización de los profesores de la mayoría de las escuelas privadas, nos enfrenta a la imperiosa necesidad de crear opciones de organización paralelas, complementarias y colaborativas, que incidan favorablemente en estos rubros, por lo que la viabilidad de una coalición como la CUNMA, ligada a la COCAL-México, podría constituirse en un avance modesto pero real en un proceso de reactivación política de los académicos.

El proyecto de la CUNMA/COCAL-México, requiere, entre otras cosas, de un programa de trabajo puntual que desate las potencialidades que su carácter orgánico y su base social originaria tienen en el momento actual, cuyos ejes sean tanto la capacidad organizativa como la agenda específica de este amplio sector del profesorado de educación superior de nuestra nación, por lo tanto, creemos que el conjunto de principios, prioridades y acciones implicadas se puede ordenar de la siguiente manera:

#### *1. Tareas inmediatas*

- Elaboración del proyecto fundador de la CUNMA.
- Organización del núcleo promotor y del comité coordinador.
- Presentación del proyecto y gestión de convenios de apoyo y colaboración con las organizaciones sindicales y sociales fraternas.
- Construcción de una página web y edición de un boletín electrónico para la difusión y promoción de la CUNMA.
- Diseño de una campaña permanente de afiliación a la CUNMA.
- Impulso de una estrategia de vinculación nacional e internacional con organizaciones sindicales y sociales como la COCAL.
- Respaldo a investigaciones y estudios sobre la problemática del trabajo académico en situación precaria.



*2. Tareas de mediano plazo*

- Producción de una agenda acabada para la reivindicación de los derechos de la nueva mayoría académica y de una serie de iniciativas de ley consecuentes (homologación de salarios de todas las instituciones públicas, establecimiento del criterio de salario igual para trabajo igual, aplicación de programas de retiro y jubilación dignos, impulso de procesos de basificación y obtención de plazas de tiempo completo, de apoyos para formación, actualización y superación académica, de incorporación de profesores jóvenes, etcétera).
- Planeación y organización de foros, talleres, encuentros y reuniones ejecutivas a lo largo de dos años, para arribar al final de este periodo a un primer Congreso Nacional de la CUNMA.
- Exploración de las opciones de estatus legal para la CUNMA.
- Desarrollo de un marco de interlocución con diversas instancias gubernamentales e institucionales.
- Promoción de sindicatos y federaciones en el sector de los trabajadores académicos de las escuelas privadas.
- Creación y difusión de documentos sólidos sobre concepciones e interpretaciones alternativas en el tema de la educación superior y el trabajo académico, de proyectos políticos y programas de acción acerca de diferentes aspectos y momentos de la lucha, de propuestas de reflexión sistemática y fundamentación sobre la identidad, el trabajo y la proyección política de la nueva mayoría académica, etcétera.

*3. Tareas de largo plazo*

- Consolidación de la CUNMA y de la alianza con los sindicatos democráticos de la educación superior pública y privada de México.
- Consolidación de la COCAL y de otras opciones de unidad y solidaridad internacional de los académicos de educación superior y de los trabajadores en general.
- Transformación de la educación superior y las instituciones públicas en un sentido progresista en beneficio de nuestra nación y de nuestro pueblo.
- Contribución efectiva a la liberación del trabajo y la educación en las Américas y el mundo entero.



## **EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA LA UNAM 2011-2015 Y SUS EFECTOS ACADÉMICO-LABORALES**

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos, STUNAM

La presente ponencia tiene como objetivo demostrar que los Proyectos y Programas de Docencia para el Personal Académico de la UNAM, así como la aprobación de la Reforma al Estatuto del Personal Académico (EPA) elaborada por el Claustro Académico (CAEPA), además de ser **proyectos y programas propuestos directamente por el Dr. José Narro Robles Rector de la UNAM**, a través de su Plan de Desarrollo Institucional para la UNAM 2011-2015, **en la vía de los hechos YA SE ESTÁ INSTRUMENTANDO Y APLICANDO.**

### **INTRODUCCIÓN**

Con respecto a las Reformas Laboral y Educativa cabe señalar que a partir de la aprobación de las Reformas Estructurales aprobadas por el Congreso de la Unión, podemos observar, que la administración universitaria las viene aplicando de forma soterrada y de hecho, con la implementación de las nuevas formas de contratación del Personal Académico, caracterizadas por los contratos por hora/semana/mes y **con duración de tres meses**, sin posibilidad de renovación del contrato; así mismo tienen la limitante de que los académicos contratados en esas formas no puedan acceder a los Concursos de Oposición para obtener la definitividad en la asignatura que imparten. En éste tenor los directores abusan de la atribución **excepcional** que les confiere la legislación en el artículo 51 del EPA, pero en la práctica se ha vuelto **permanentemente discrecional** la contratación directa de personal académico por honorarios y servicios profesionales, afectando directamente los derechos académico-laborales y humanos de los profesores que ya se encuentran laborando en la UNAM, además de violentar los derechos de preferencia.

### **LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS PARA LA DOCENCIA**

En el Plan de desarrollo del Rector se propone actualización los Planes y Programas de Estudio de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio de Ciencia y Humanidades, en dicha actualización



se pretende flexibilizar la acreditación de materias del Sistema Escolarizado y la Educación en Línea, así como el Nuevo programa de Bachillerato para ser impartido en San Miguel de Allende Guanajuato. Promoviéndose también las reformas pertinentes en la Legislación Universitaria para otorgar a los Consejos Técnicos la facultad de incluir o eliminar cursos y/o modificar contenidos de los Planes y Programas de las Asignaturas o módulos establecidos en los actuales Planes de Estudio. ¿Qué pasará con las Comisiones Especiales establecidas ex profeso para tal propósito?

Se incorpora el idioma Inglés con carácter obligatorio en los Planes y Programas de Estudio en los niveles de bachillerato, licenciatura y posgrado, para ello se incorporarán profesionales vinculados a la investigación para conjuntar disciplinas compartidas entre facultades, escuelas, institutos y centros de investigación. ¿Qué pasará con el Centro de Lenguas Extranjeras? (CELE).

¿Cuál es el sentido de eliminar los requisitos de elaboración y presentación de tesis para la licenciatura o Examen Profesional?, sobre todo si la intención es el tener un mayor número de egresados en las licenciaturas, por lo que nos preguntamos ¿Cuál sería la aportación de los futuros profesionistas a la UNAM? y ¿cuál es la capacitación para el trabajo que requieren los mismos?, ¿Ésta capacitación realmente les permitirá tener acceso inmediato al trabajo o empleo?

Para incrementar la oferta educativa el Rector en su Plan de Desarrollo propone que, a través del impulso a la Educación Abierta y a Distancia se cubra tal necesidad, para ampliar la matrícula en todos los niveles de educación media superior y superior de la UNAM, inicialmente en el bachillerato universitario (CCH y ENP), así como en el sistema incorporado, se proponen también crear un nuevo Programa de Bachillerato Consideramos que todo ello puede ser conveniente si no se afecta la estabilidad y permanencia laboral de los académicos, pero también es preocupante por lo limitado de recursos pedagógico-didácticos o tecnológicos que actualmente tiene la “Educación Presencial” en todos los sistemas, ya que en la actualidad existe una inestabilidad laboral del personal académico que labora en el sistema abierto y a distancia o en línea, puesto que son en su totalidad profesores de asignatura interinos y sin opción a definitividad.



Igualmente la consolidación de un Sistema de Autoevaluación para los alumnos en la ENP, CCH y el Sistema Incorporado, se trata también de impulsar un programa de actualización para profesores de bachillerato que apoyado en la creación del CCH, los cuales integrará un Centro de Formación de Profesores y se realizará la evaluación integral de la Maestría en Docencia para la Educación Media Superior, tomándose las medidas que resulten pertinentes, ¿A qué se refieren estas medidas pertinentes? y ¿a quién se aplicarán?. Aún más, el hecho de la “responsabilidad” que se le otorga a los alumnos para evaluar el desempeño académico de los Profesores de Asignatura y de Carrera; cabe señalar que desde el bachillerato hasta el Posgrado se habla de competencias para alcanzar niveles de excelencia para diversas instancias nacionales e internacionales, lo cual es bueno pero, a costa de qué o quiénes deberán ser sacrificados en sus derechos académicos, laborales y humanos o sea, donde nuevamente son todos los académicos de la UNAM con más y menos antigüedad, a partir de la evaluación, la cual debiera tener certeza, equidad y transparencia, considerando a los pares académicos y no instancias ajenas a la UNAM.

### **PROYECTOS Y PROGRAMAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**

El Plan de Desarrollo para el Personal Académico se plantea el *“Programa de Formación y Superación del Personal Académico que contempla el “Rejuvenecimiento de la Planta Académica”, un Programa de Retiro Voluntario, el análisis y replanteamiento de los Procesos de Evaluación y Reconocimiento del Trabajo Académico y la Aprobación del Nuevo Estatuto del Personal Académico a partir de la propuesta elaborada por el Claustro integrado con ese propósito”* (Ver el texto completo del Plan de Desarrollo referente al Personal Académico”.

En cuanto al Programa de Renovación de la Planta Académica de la UNAM con sus dos Subprogramas, “Retiro Voluntario para Profesores de Carrera de Tiempo Completo y de Asignatura mayores de 70 años de edad” y el que corresponde a la “Incorporación de Jóvenes Académicos a Plazas de Carrera de Tiempo Completo en la UNAM”, cuyos requisitos son discriminatorios de edad y género, ya que plantean que para acceder a dichas plazas las mujeres deben ser menores de 39 años y los hombres menores de 37 años, siendo esto un atentado al derecho que tienen los académicos en activo a concursar por dichas plazas.

Éstos requisitos vulneran de manera artera los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus Artículos 1º y 2º, así como la Norma 111 del



Convenio Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico y lo establecido en los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

**Además de la aplicación de las Reformas antes mencionadas, también observamos que de manera soterrada en los hechos se viene instrumentando y aplicando la propuesta de Reforma al Estatuto del Personal Académico (EPA) en la UNAM, todo ello caracterizado por la imposición de mayores requisitos y actividades extracurriculares al personal Académico,** considerando éstas dentro de las funciones básicas para cada figura, integrándoles más funciones adicionales las cuales incrementan las cargas de trabajo con el mismo salario, situación que se agudiza más para los Profesores de Asignatura interinos, los Ayudantes de Profesor y Técnicos Académicos, quienes además ven limitadas sus posibilidades para acceder a los Concursos de Oposición para Definitividad, aunado a ello la falta de cobertura de grupos definitivos en las asignaturas de los Planes y Programas de Estudio en los niveles Medio Superior y Superior de la UNAM, pretextando la administración universitaria la falta de recursos económicos para la apertura de plazas definitivas.

#### **LA APROBACIÓN DEL NUEVO ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO A PARTIR DE LA PROPUESTA ELABORADA POR EL CLAUSTRO ACADÉMICO (CAEPA)**

La propuesta de reforma al Estatuto del Personal Académico, misma que aún no ha sido aprobada por el Consejo Universitario desde que ésta fue entregada por el CAEPA a finales del 2010, sin embargo, en éste Plan de Desarrollo se establece como uno de los proyectos que deberán ser aprobados e instrumentados, tal y como se están instrumentando los demás proyectos y programas, a través de reformas e integración de instancias para su aplicación. Motivo por el cual consideramos que dicha reforma será aprobada en un tiempo perentorio, dado que en los hechos ya se está aplicando a través de criterios administrativos y con nuevas formas de contratación para el personal académico de la UNAM, mencionadas al inicio de éste documento, reiterando que la administración universitaria contrata a los académicos por hora/semana/mes, con pocas horas interinas y con duración de tres meses, no renovando los contratos para limitar el acceso a los concursos de oposición para definitividad. Además los directores de escuelas y facultades y de los subsistemas de bachillerato (CCH y ENP) hacen uso excesivo de la atribución que les confiere el artículo 51 del EPA para contratar personal académico de asignatura interino, así como



por honorarios y servicios profesionales, éstos últimos restringen el derecho académico laboral y humano de los profesores en activo.

Considerando ya conocida la propuesta de reforma al EPA del CAEPA y estableciendo un aspecto comparativo entre el EPA vigente, el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, la propia Ley Orgánica y el Estatuto General, observándose que en el nuevo EPA desaparecen figuras académicas, se aumentan los requisitos para acceder a los concursos de oposición para ingreso, promoción, definitividad y permanencia, se incrementan las funciones y actividades que el EPA vigente no contempla. Por otra parte en el nuevo EPA se limita y restringe el derecho a los concursos de oposición, tanto para los Profesores de Asignatura interinos, como los Ayudantes de Profesor y Técnicos Académicos.

Por lo tanto el STUNAM Sindicato de Institución considera necesario tener una propuesta acabada a la brevedad posible y entregarla oficialmente al Consejo Universitario y exigir de dicha instancia se realice una consulta a la Comunidad Universitaria particularmente al sector académico, antes de su aprobación por el mismo.

### **NUEVO SISTEMA INTEGRAL DEL TRABAJO DE LOS UNIVERSITARIOS**

En el Plan de Desarrollo del Rector también se establecen mecanismos para organizar un Sistema Integral de Evaluación del Trabajo de los Universitarios, por lo que se establece la creación de “un Consejo de Evaluación Educativa en la UNAM”, mismo que ya se encuentra en proceso de instrumentación al firmarse un Convenio entre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), convenio firmado por el Dr. José Narro Robles Rector de la Universidad y la Dra. Sylvia Irene Schmelkes del Valle, Presidenta de la Junta de Gobierno del INEE, (Véase “GACETA UNAM” página 18 de fecha 28 de agosto de 2014).

*Con tal convenio en los hechos se está aplicando la Reforma Educativa y sus Leyes Secundarias en la UNAM, ya que en este momento la UNAM pretende hacer única la proyección del bachillerato de ésta Casa de Estudios con el bachillerato nacional al establecer una acción compartida con este Instituto de Evaluación Educativa se pretende formar parte de la Reforma Educativa en el Nivel Medio Superior y Superior del País conforme a la Secretaría de Educación*



Pública (SEP), como podemos observar en los casos de reformas a los Institutos Tecnológicos, Escuelas Normales sobre todo Rurales, el Instituto Politécnico Nacional, Vocacionales, CONALEP, entre otros.

Es de hacer notar que con la presencia del INEE en la Educación Básica, Media Superior y Superior de la SEP para procesos de evaluación docente, se mide el desempeño académico de los profesores ha servido según Nota periodística del Subsecretario de Educación Media Superior y Superior de la SEP, Rodolfo Tuirán Gutiérrez quien señala que existen Docentes en el País que imparten clases con niveles de estudio inferiores al bachillerato en donde están adscritos, por lo que pide a los directores corrijan la situación de ese bajo nivel de los docentes, también señala que la evaluación docente ha servido para la depuración magisterial (véase página 3 sección nacional del periódico BASTA de fecha 29 de septiembre de 2014).

Por lo que nos preguntamos para el caso de la UNAM, ¿implicaría a todos los sectores de la Comunidad Universitaria?, o solamente a los académicos y si es así ¿también incluiría un Sistema de Auditorías Académicas para la depuración de la planta docente en la UNAM? Y si no para muestra se tienen los requisitos para impartir docencia en la UNAM planteados en el Plan de Desarrollo del Rector, en donde se establece en qué condiciones debe tener el personal académico en el cual se precisan requisitos tales como los grados académicos de maestría y doctorado. Para el personal académico en activo se establecen cursos de actualización y formación para alcanzar por lo menos el grado de maestría, sin embargo en los hechos éste personal académico no tiene autorización ni derecho a estos cursos, debido a que la administración universitaria se los restringe o niegan, igualmente no tienen derecho según las nuevas disposiciones del plan de desarrollo por contar con mayor edad a los establecidos en el programa de “Renovación de la Planta Académica” y el “Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos para ocupar plazas de Carrera de Tiempo Completo”. Por otra parte debemos considerar que el personal académico de nuevo ingreso para impartir docencia según el plan de desarrollo, debe contar como mínimo con el requisito de maestría, pero además su carácter seguirá siendo interino y su contrato será por horas/semana/mes y por periodos de tres meses, esto es la aplicación de la Reforma Laboral.

En consecuencia los Profesores de asignatura en activo deben actualizar sus conocimientos y capacitarse para los nuevos planes y programas de estudio y según el plan de desarrollo deberán



someterse a procesos de evaluación, que deberán ser evaluados positivamente por los alumnos y que demuestren que su quehacer profesional está ligado con las asignaturas que imparten, de no ser así se tomarán las medidas que sean pertinentes. Se creará una instancia de formación de profesores, relacionada con la problemática educativa y docente que promueva y haga uso de nuevas tecnologías y **que obligue a todos los académicos de nuevo ingreso a aprobar los cursos fundamentales que se establezcan.**

### LA REFORMA INTEGRAL A LOS PROGRAMAS DE ESTÍMULOS ACADÉMICOS

*El Plan de Desarrollo Institucional de la UNAM plantea que “Los académicos constituyen, sin duda, la base de sustentación de la Universidad, son ellos quienes llevan a efecto las funciones sustantivas de la institución. La Universidad ha avanzado en su profesionalización, pero subsiste el reto de propiciar un mayor desarrollo y consolidar la planta académica universitaria. **Con objeto de reconocer la tarea del profesorado universitario, se revisarán integralmente los programas de estímulos y apoyo al personal académico, además de que se generará un sistema único para los de nuevo ingreso, en ese contexto se actualizarán los criterios de evaluación de su trabajo”.***

El Rector José Narro Robles, plantea una Reforma Integral de los “Programas de Estímulos para un plazo no mayor de tres años, con el objetivo de aumentar la Productividad Académica”. Es de hacer notar que esta Reforma se plantea pero igual siguen siendo limitada en su asignación para el personal académico y no se observa que exista un compromiso real en cuanto al perfeccionamiento y superación académica, sino que prevalece el criterio productivista y de competencia entre los académicos, sin integrar los estímulos al salario por lo que no serán considerados para fines de jubilación y pensión del personal académico de la UNAM.

### LA INVESTIGACIÓN

Se pretende consolidar la posición de vanguardia de la Investigación en todas sus áreas tipos y niveles a efecto de incrementar su vinculación con los asuntos y problemas prioritarios para el desarrollo nacional, para ello se creará una Comisión Universitaria de Investigación de carácter consultivo y propositivo, para mejorar la comunicación entre las entidades de docencia y de investigación y estimular el desarrollo de proyectos conjuntos. Con ello se pretende contribuir



y fortalecer las políticas federales en este campo en particular en lo que se refiere al CONACYT, el Sistema Nacional de Investigadores y CONACULTA. Cabe preguntar ¿Si se limita la libertad de investigación en la UNAM para resolver las necesidades del País?, ¿dónde quedarían los proyectos de investigación, descubrimientos científicos, astronómicos, bioquímicos, médicos etc., que aporta la UNAM a Humanidad?

### **EL PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS EN LA UNAM**

Aunque es adecuado y necesario el tener un programa de denuncia, protección y promoción de los derechos humanos en la UNAM, consideramos que la propia administración universitaria no es congruente con esta iniciativa ya que cotidianamente violenta los derechos académico-laborales y humanos del personal académico de la UNAM y por ende de todos los sectores de la Comunidad Universitaria, sobre todo, creemos que el Comité de Políticas Institucionales para la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos en la UNAM, no es el más idóneo por su composición, ya que varios de sus integrantes son violadores permanentes de los derechos humanos en la Universidad, motivo por el cual deben salvaguardarse la justicia, equidad y no discriminación de los integrantes de la Comunidad Universitaria por parte de los comisionados en dicha instancia de seguimiento. Es necesario que se establezca una convocatoria abierta e incluyente de toda la Comunidad Universitaria, para integrar el Comité arriba mencionado.

### **PARA LA NUEVA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

Se refiere a la “modernización y simplificación del quehacer universitario y analizar la viabilidad de contar con una nueva organización que asegure una descentralización efectiva de los programas y los procesos universitarios”. Esto implica poner en práctica una Nueva Organización Administrativa que garantice que la administración se pone al servicio de la tarea académica, con transparencia y rendición de cuentas. Para lo cual la Universidad contará con un marco jurídico de responsabilidades administrativas, se fortalecerá el trabajo colectivo del cuerpo directivo, la profesionalización de los funcionarios administrativos, ampliándose la capacitación del personal administrativo, incorporando modelos de organización pertinente y nuevas tecnologías para agilizar las decisiones. Se diseñará un programa de firma electrónica y administración sin papel y a distancia, preguntamos: simplificar el quehacer universitario y la nueva forma de organización que asegure una descentralización del trabajo administrativo de funcionarios y trabajadores



administrativos de base ¿esta iniciativa implica la eficiencia solamente o se está considerando nuevamente la Federalización Administrativa, que en su momento se conoció como el “Plan Barnés”? ¿Asimismo ello implicaría el desplazamiento laboral del personal administrativo de base, aunque esté capacitado?

Numeral 14 habla del Plan del Rector, se plantea “mejorar las condiciones de trabajo, seguridad y bienestar de la Comunidad Universitaria”. Se busca en éste proyecto la socialización entre estudiantes y profesores de la Comunidad Universitaria, esto es sano y necesario, sin embargo el planteamiento que se hace en cuanto a erradicar la discriminación ya se ha señalado en el programa de derechos humanos. Otro asunto de importancia en este rubro es el que se refiere a la Promoción de una mayor formación y capacitación de los responsables de la vigilancia y resguardo de las instalaciones Universitarias, lo cual es pertinente y conveniente pero nos surge la siguiente interrogante: ¿Estará dirigido al personal administrativo de base (vigilancia) o al personal de confianza o personal externo a la UNAM? El numeral 15 del Plan de Desarrollo del Rector, habla sobre el fortalecimiento de la Estructura de Gobierno de la UNAM, propone consolidar cambios al Estatuto General y completar la elaboración de normas secundarias que resulten necesarias, con el objeto de actualizar y armonizar ordenamientos jurídicos, ampliar representación de académicos y estudiantes en órganos colegiados, fortalecer la vida colegiada y estimular la participación de los mejores universitarios en todos los órganos de decisión. Preguntamos: ¿qué se plantea con relación a la participación del sector administrativo en los órganos colegiados?, puesto que desde el Congreso Universitario de 1990 se demandó su incorporación a dichas instancias colegiadas de la UNAM, ¿Cuáles son los criterios con lo que se definen a los mejores universitarios, para los órganos colegiados de decisión?

En este mismo rubro se habla de superar las condiciones de trabajo del personal administrativo de base, con la promoción de una relación renovada con la representación sindical, en donde se darán cumplimiento a los compromisos contractuales, esto mismo se hará con la representación de los académicos. ¿Realmente la administración universitaria está cumpliendo con esta iniciativa para renovar la relación laboral de los trabajadores y el STUNAM o solamente es simulación? Para muestra basta la actitud y cerrazón de la administración universitaria para no resolver las demandas académicas-laborales y salariales que se reclaman. Y el numeral 16 del Plan de Desarrollo de la UNAM, se propone crear un Sistema Integral de Planeación y Evaluación del Trabajo de los Universitarios, asegurando que una parte significativa del mismo y sus productos estén en línea y



con acceso abierto. Para ello **se promoverán convenios**, en apego a una reglamentación precisa y pertinente con mecanismos de **fiscalización y sanción** que aseguren un manejo adecuado de los fondos financieros al igual que la rendición de cuentas. También se explorarán cuentas alternas de recursos y la participación de los egresados, el objetivo el equipamiento de aulas y espacios académicos etc., la evaluación de la gestión institucional como cultura y práctica generará un programa permanente de ahorro y racionalización presupuestal. ¿Tendrá una consecuencia en el ámbito laboral del personal administrativo de base, así como del personal académico? ¿Qué pasa con el personal de confianza y por honorarios, que cada vez es mayor y desplaza en sus áreas de trabajo al personal administrativo de base, así como al personal académico?

## **PROPUESTAS**

1. Construir un Movimiento Nacional Unitario de los tres Sectores, Académicos, Alumnos y Trabajadores Administrativos, para:
2. La Defensa de la Autonomía de las Universidades Públicas, en especial a la UNAM.
3. En defensa de la Contratación Colectiva y los Derechos Laborales y Humanos de todos los Sectores Universitarios.
4. En defensa de la Estabilidad laboral de los Trabajadores Académicos y Administrativos de las Universidades y sus Derechos Laborales y Humanos.
5. No a la Aprobación de la Propuesta de Reforma al EPA, que propone la Junta de Coordinación del CAEPA y que se consulte a la comunidad Universitaria antes de su aprobación.



## **LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN EN MÉXICO**

**Lic. Irasema Lillian Ortega Estrada**  
**Lic. Jorge Alberto Cruz Ramírez**  
**Lic. Amelia Guillermina Martínez Pérez**  
Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos, STUNAM

*Las tendencias en cuanto a contratación laboral  
que se han venido presentando en los últimos años.*

**Objetivo:** El objetivo de esta ponencia es presentar, adicionalmente las formas de contratación individual reguladas por la LFT (contrato por tiempo indefinido, contrato indeterminado, contrato por obra determinada); Otras formas que manejan en diversos países de habla hispana y que de alguna manera se vienen aplicando en México.

México ocupa un lugar muy bajo en competitividad mundial, pese a tener una fuerza laboral muy grande, por carecer de la formación adecuada para satisfacer los estándares mínimos requeridos por corporativos internacionales. En este sentido es más susceptible en aceptar presiones para incorporar una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y reducir los costos. Las tendencias en cuanto a la contratación laboral que se han venido presentando en los últimos años, como consecuencia de la globalización, originaron el aumento de nuevas formas de trabajo y de alternativas laborales, así como la variación en la prestación de las mismas.

La revolución tecnológica en la informática y las comunicaciones está cambiando las condiciones del mercado de trabajo. Estos cambios han tenido repercusiones sobre la dinámica del crecimiento económico; por un lado, la automatización del trabajo está ahorrando mano de obra y, por otro, la estandarización de calidad y la lucha por los mercados está obligando a las empresas a ser más competitivas e, incluso, a caer en la tentación de buscar una reducción de sus costos laborales, mediante contrataciones temporales, sin protección social. El reto actual para la economía



mexicana es ¿cómo ganar competitividad sin sacrificar niveles de seguridad y calidad de vida? Las empresas precisan incorporarse a la economía en condiciones de competitividad, que no sea mediante la reducción de costos laborales.

La globalización alude sobre todo a los efectos que derivan de las transformaciones que en todas las sociedades se realizan a partir de los procesos económicos de producción e intercambio; se van construyendo fuerzas económicas, poderes fácticos que incluso son capaces de interferir con las decisiones soberanas de cada país. También ejerce presión sobre la seguridad en el empleo. Los trabajadores pueden ser desplazados tanto por la importación desmedida de productos que ocasiona prácticas desleales a los bienes locales, como por la tecnología ahorradora de trabajo, e incluso por los traslados de actividades laborales a otros países con mano de obra más barata.

Asociado a ello surge el concepto de flexibilización laboral, que es un neologismo con el cual se expresa la necesidad de lograr un mercado de trabajo dominado por la autonomía de actores sociales, empleadores y trabajadores, en que la intervención estatal se reduce a su mínima expresión.

Las características de la tendencia flexibilizadora en la contratación laboral son:

La flexibilidad numérica, que reside en la posibilidad del patrón de reducir el personal, disminuyendo o eliminando la protección contra el despido; la modificación del tiempo de trabajo, destacando el contrato a tiempo parcial y jubilación anticipada.

De conformidad con la LFT los contratos individuales de trabajo se pueden celebrar por tiempo indeterminado si la naturaleza del trabajo así lo exige. Pero la realidad laboral, cotidiana, ha llevado a los patrones a celebrar con sus trabajadores contratos que no se apegan a las normas vigentes, argumentando que estas son restrictivas o limitativas y que les impiden participar en los procesos nacionales e internacionales con las mismas condiciones de competitividad que tienen las demás naciones.

Celebran contratos a prueba y de aprendizaje, sin que sea procedente. En la UNAM, que cuenta con un Contrato Colectivo de Trabajo, en el cual no se amparan dichas figuras; el trabajo a domicilio se califica como empresa unipersonal; los intermediarios como empresas de colocación de trabajadores, empresas de servicios eventuales y subcontratación han surgido como alternativas



para evadir las obligaciones laborales y de seguridad social (outsourcing); surgen formas, provocando deserción de personal y contrato por relevo y otras que vulneran los derechos de los trabajadores.

Las relaciones laborales ya no son duraderas como en el pasado, estas han pasado a la historia. **La empleabilidad es sencillamente encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales.**

Los patrones (autoridades) acuden a estas formas de contratación argumentando que tienen impactos positivos en la competitividad y productividad de sus centros laborales, al igual que la forma de empleo.

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

Las normas laborales en México aparecieron a principios del siglo XX y se desarrollaron con rapidez a partir de la Constitución de 1917 y su inclusión en las garantías sociales, hasta llegar a las leyes de 1931 y 1970.

La Ley Federal de Trabajo vigente en México entró en vigor el 1º de mayo de 1970. Desde la publicación de la LFT, en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y su vigencia 1º de mayo del mismo año, se ha reformado en 25 ocasiones, siendo la última publicada el 30 de noviembre de 2012.

Tipos de Contratos contemplados en la reformada Ley Federal del Trabajo.

### **CONTRATO A PRUEBA**

- ❖ Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo. Art. 25.
- ❖ Periodo no puede exceder de 30 días. Excepción: Solo puestos dirección, administración o profesiones especializadas, puede ser hasta 180 días.
- ❖ Salario y seguridad social conforme al puesto que desempeñe.
- ❖ Si no acredita requisitos o conocimiento, a juicio de patrón, opinión Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, se da por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón Art. 39-A.



- ❖ Tiene que ser por escrito y dar seguridad social, sino se entiende indeterminada. Art. 39-C.
- ❖ Terminado el periodo, si la relación continúa es indeterminada.
- ❖ Son improrrogables: No puede aplicarse de forma sucesiva, aun cuando haya ascensos, puestos distintos o concluya una relación. Art. 39-D.
- ❖ El tiempo se computa para antigüedad. Art. 39-E.

### **CONTRATO DE CAPACITACIÓN INICIAL**

- ❖ Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo. Art. 25.
- ❖ Relación laboral para adquirir conocimiento y habilidades para actividad a la que va a ser contratado.
- ❖ Duración máxima 3 meses. Hasta 6 meses puestos dWe dirección, administración.
- ❖ Salario y seguridad social conforme al puesto que desempeñe.
- ❖ Si no acredita la competencia, a juicio de patrón, opinión Comisión Mixta de Productividad.
- ❖ Capacitación y Adiestramiento, no garantiza la contratación, sin responsabilidad para patrón. Art. 39-B.
- ❖ Tiene que ser por escrito y dar seguridad social, si no se entiende indeterminada. Art. 39-C.
- ❖ Terminado el periodo, si la relación continúa es indeterminada.
- ❖ Son improrrogables. No puede aplicarse de forma sucesiva, aun cuando haya ascensos, puestos distintos o concluya una relación. Art. 39-D.
- ❖ El tiempo se computa para antigüedad. Art. 39-E.

### **SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO (PAGO POR HORA)**

- ❖ Se debe especificar esa naturaleza.
- ❖ Salario Remunerador. Ingreso no puede ser inferior al que corresponda a jornada diaria.  
**NOTA:** no puede ser menor que el mínimo.
- ❖ Pago por hora de prestación de servicio.
- ❖ No exceder jornada legal.

Respeto, derechos laborales y Seguridad Social. Art. 83. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la define como, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.



Ahora bien, con respecto a la situación laboral de los académicos de esta Máxima Casa de Estudios, las autoridades Universitarias no están aplicando cabalmente la forma de contratación que establece la Legislación Universitaria, en sus respectivos artículos del EPA y el CCTA cláusula 54, esta omisión se debe a la lesiva Reforma Laboral, al permitir dejar de lado la propia Legislación Universitaria, por lo que éstas prácticas que son contrarias al Estatuto del Personal Académico, dejan en estado de indefensión al Personal Académico, implicando por ejemplo que no habrá contratos más allá de un semestre, en este sentido es que se está aplicando el artículo 353 M de la reformada LFT, de manera supletoria.

Si bien es cierto, que a la planta docente usualmente se le contrataba por hora-clase, también lo es que ahora bajo lo enunciado por reformado artículo 353 M de la LFT; el cual refiere que “...El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora-clase...”, el patrón (en éste caso la UNAM), viene imponiendo cambios en la contratación, como es el caso de hacer firmar dos contratos y no uno como anteriormente se manejaba, así mismo a muchos profesores se les niega sin fundamento alguno el derecho que legítimamente les asiste, de concursar para la obtención de la definitividad, como lo establece la Cláusula 13 del Contrato Colectivo de trabajo vigente para el personal Académico, artículos 66 al 77 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

En éste sentido la reciente Reforma Laboral:

- Facilita la aplicación de bajos salarios.
- Condiciona la permanencia en el empleo solo a quien tenga mayor productividad; por ejemplo al generar un ambiente de competencia entre Académicos se podría privilegiar a quien tenga mayor número de publicaciones dejando de lado la calidad de las mismas.
- Anula el pago de indemnizaciones por despido al prever todo tipo de contrato temporal a pesar de la persistencia de la materia de trabajo.
- Legaliza las renunciaciones mediante la firma de documentos firmados en blanco, al no prohibirlas.
- Menoscaba el salario, al prever los contratos por hora que no generan el pago de prestaciones sociales, ni prima de antigüedad.
- Anula la estabilidad del empleo bajo la premisa de incrementar la productividad y ganancia empresariales.



- Permite despidos arbitrarios sin garantía de audiencia. Queda por lo tanto, la otorgación de una justicia no expedita y parcial, sometida a intereses oscuros y a favor de los patrones.
- Cancela el carácter tutelar a favor del trabajador, como si lo tenía la anterior LFT.

Por lo tanto esta reforma a la LTF, es violatoria del principio de progresividad en materia de derechos humanos y de garantías laborales previstas en los artículos 1 y 123 de la Constitución; así como el CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO (NÚM. 87) RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN AL DERECHO SINDICAL - OIT, San Francisco California, E. U. A., 9 de julio de 1948.

- CONVENIO NÚMERO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO - OIT, Ginebra, Suiza, 1 de julio de 1949.
- CONVENIO NÚMERO 102 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL (NORMA MÍNIMA) - OIT, Ginebra, Suiza, 28 de junio de 1952.
- CONVENIO (NÚM. 111) RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN - OIT, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1958.
- CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO (NÚM. 135) RELATIVO A LA PROTECCIÓN Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES..., y demás relativos ratificados por México.

## **TEMA 3**

# **La Reforma Educativa y sus prácticas: paradigmas de la docencia y la investigación**







# **LA EVALUACIÓN DE LAS MATEMÁTICAS DE BACHILLERATO BAJO EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS**

**M. en C. Julio César Domínguez Galván**  
Facultad de Ciencias-UNAM

## **INTRODUCCIÓN**

La enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas han tenido que modificarse en los últimos años debido a la implementación del modelo por competencias en el nivel medio superior. El objetivo de este texto no es abundar sobre la eficacia o intencionalidad de dicho enfoque, sino abordar uno de los aspectos que bajo la instrucción por competencias cobra un papel más relevante que el que tenía de forma tradicional: la evaluación de los aprendizajes obtenidos. Las siguientes líneas presentan, por un lado, algunos aspectos sobre el enfoque en cuestión y los contenidos incluidos en el programa de estudios de matemáticas en el bachillerato; por otra, se plantea un caso concreto y un contraste entre la forma de evaluar bajo los paradigmas tradicional y por competencias. Finalmente se presentan algunas reflexiones que buscan estimular investigaciones posteriores.

**Palabras clave:** matemáticas, evaluación, competencias, instrumentos.

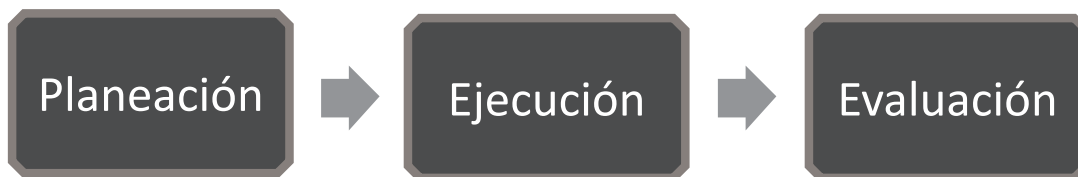
## **EVALUAR, CALIFICAR, VALORAR...**

La docencia es una práctica profesional que requiere no sólo del dominio de una disciplina en específico, sino también de la capacidad de poder transmitir los conocimientos involucrados de una forma significativa, es decir, busca aprendizajes profundos, integrales y duraderos. Quienes nos dedicamos a esta noble actividad nos enfrentamos día a día a diversos retos, algunos añejos, algunos espontáneos.

La enseñanza de cualquier asignatura contempla, por lo menos, tres etapas: planeación, ejecución y evaluación. Durante la primera se ponen en juego diversos factores que, al ser tomados en cuenta, buscan garantizar que la praxis docente consiga su cometido: objetivos,



tamaño del grupo, grado, contenidos, tiempos, recursos materiales, modelo educativo, tipo de estudiantes, etc. La segunda fase corresponde a la puesta en juego de estrategias, acciones y toma de decisiones cuya intención es la adecuada apropiación de los conocimientos, valores y habilidades planteados en la planeación. Finalmente, al terminar el periodo escolar se requiere exhibir algún indicador que refleje el aprendizaje del estudiante, ya sea para continuar con el siguiente nivel o para repetir el que recién se ha evaluado. Este proceso se ilustraría de la siguiente manera:



Dicha estructura, eminentemente lineal, responde a un esquema de enseñanza tradicional que entre otras cosas centra su atención en el resultado, dejando de lado a la enseñanza y al aprendizaje en sí mismos, reduciendo toda esta acción dialéctica a un número que, en la mayoría de los casos, no refleja la realidad educativa de los alumnos.

Por otro lado, hace menos de un lustro la Secretaría de Educación Pública adoptó la siguiente definición de evaluación: “es el proceso que permite obtener evidencias, elaborar juicios y brindar retroalimentación sobre los logros de aprendizaje de los alumnos a lo largo de su formación; por tanto, es parte constitutiva de la enseñanza y del aprendizaje “(SEP, 2011, p. 31).

Dado lo anterior, no es difícil ver que evaluar y calificar no son acciones equivalentes. Mientras que calificar significa asignar un valor numérico al resultado de todo un conjunto de acciones, evidencias y actitudes emprendidas dentro y fuera del aula por los actores en cuestión, la evaluación consiste precisamente en valorar estos elementos de forma permanente, multifactorial y minuciosa; además, la evaluación posee un enorme potencial para detectar fortalezas y áreas de oportunidad en los docentes, las instituciones, los planes de estudio y desde luego en l@s alumn@s.



## **EL NUEVO (¿?) PARADIGMA**

Concebir la evaluación desde una perspectiva diferente al tradicional ha sido una de las consecuencias inmediatas que han surgido a partir de la iniciativa que el gobierno federal ha desarrollado desde hace algunos años, a saber, la implementación de la educación pública (básica y media superior) bajo el enfoque por competencias. A pesar de que este cambio de modelo dio inicio hace algunos años, actualmente subsiste cierta incertidumbre sobre lo que es una competencia.

Si bien la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia (UNESCO) cuenta con una definición actualizada de este término, para efecto de este trabajo usaremos la que dicho organismo utilizaba en 1996: “una competencia es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea”.

La discusión sobre la pertinencia o no de adoptar este modelo para el caso de la educación en México no es el núcleo de este trabajo; para desarrollarlo, más bien se asume –como de facto ocurre no sólo en la educación pública sino también en la privada- que se está trabajando bajo este enfoque y, con base en sus características, estructura y objetivos, se realiza un análisis que tiene como campo de acción la educación de nivel bachillerato, específicamente en el caso de las matemáticas.

## **LAS MATEMÁTICAS EN EL BACHILLERATO**

Es del dominio público la dificultad que esta asignatura representa para l@s estudiantes de este nivel: según cifras de la Secretaría de Educación Pública, en los resultados de la prueba ENLACE aplicada en 2014 a las escuelas públicas que imparten educación media superior, el 60.7% de l@s evaluad@s que estudiaban el último año de bachillerato tenían un nivel de dominio elemental o inferior en esta materia (SEP, 2014).

Uno de los factores claves en todo modelo educativo es el plan de estudios que se toma como punto de partida para llevar a cabo la planeación de un curso. En el caso del bachillerato se contempla el estudio de las matemáticas en todos los semestres que dura este nivel, segmentando la disciplina en seis asignaturas en el siguiente orden cronológico:



1	• Álgebra
2	• Geometría • Trigonometría
3	• Geometría analítica
4	• Cálculo diferencial
5	• Cálculo integral
6	• Probabilidad • Estadística

No es ninguna exageración afirmar que durante tres años de educación matemática l@s jóvenes interactúan con un gran cúmulo de fórmulas, cuentas, trabajos escritos, exposiciones, tareas, exámenes, libros, ejercicios, discusiones, clases y otros elementos que, según el docente en cuestión, buscan dejar en l@s muchach@s su granito de arena en la construcción de un pensamiento matemático que les permita cursar sus estudios de nivel superior, incorporarse al mercado laboral o ambos.

### ¿VAMOS BIEN O NOS REGRESAMOS?

Una pregunta que nos asalta frecuentemente a quienes nos dedicamos a la docencia en esta área es ¿estamos logrando estos aprendizajes? De hecho, considerando el contexto en el que se desarrolla este trabajo, tendríamos que reformular la pregunta ¿estamos logrando las competencias que nos proponemos cada inicio de cursos?

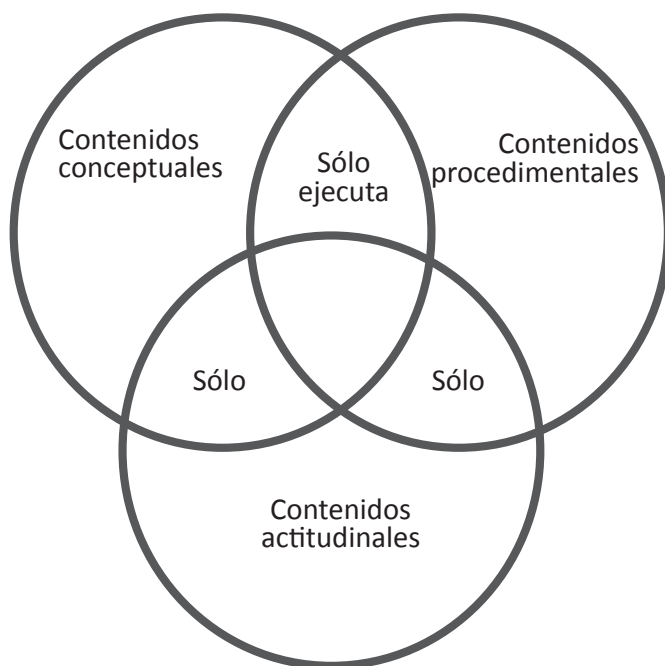
Bajo el enfoque en cuestión, cada una de las asignaturas involucra competencias genéricas y competencias particulares, las cuales deben encontrarse perfectamente descritas en su respectivo



programa sintético. Saber si estas competencias se están adquiriendo depende directamente de la evaluación que l@s docentes hagamos de nuestra práctica; pero, como ya hemos dicho, no sólo se trata de ponderar y reducir estos avances por medio de una calificación pues en definitiva esto de poco sirve a l@s estudiantes. Se trata más bien de una acción que debe realizarse en varios momentos, de diversas formas y por diferentes personas.

La identificación de los diversos tipos de contenidos que intervienen en la adquisición de las competencias facilita la evaluación y, por tanto, la realización de una valoración un tanto más objetiva del desarrollo de las mismas. Así, hablamos de contenidos conceptuales (que se refieren a hechos, datos, principios, teorías que constituyen el saber de la ciencia); procedimentales (constituyen tareas, procesos, procedimientos); y actitudinales (incluyen valores y normas de conducta) (Anónimo, 2011). Es claro que esta categorización no es mutuamente excluyente, pues un mismo saber puede incluir de manera inseparable más de un tipo de contenido.

Si convenimos en que una competencia se considera adquirida cuando un estudiante ha interiorizado los tres tipos de conocimientos señalados con antelación, vale la pena preguntarse qué ocurre en el caso de que sólo se alcancen dos de ellos. En opinión de quien escribe estas líneas, la situación quedaría esquematizada como sigue:





Una vez que se tiene identificado cada tipo de contenido se pueden diseñar los instrumentos que puedan evaluar el grado de adquisición de cada uno de ellos. Como veremos a continuación, en el caso de las matemáticas se presenta una enorme brecha con respecto al enfoque clásico al momento de evaluar los aprendizajes de esta forma, no sólo en lo que se refiere al resultado final (calificación) sino también en lo que respecta a la identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.

### UN CASO CONCRETO

Para hacer ver lo anterior tomemos un ejemplo propio del álgebra, a saber, la resolución de una ecuación de primer grado; este contenido, cabe señalar, no sólo es propio del nivel escolar estudiado, sino que se revisa desde la educación secundaria. Tanto en uno como en otro se busca dejar en claro conceptos como “ecuación”, “incógnita”, “solución” y procedimientos como “despeje” y “sustitución”; también se busca que en su resolución l@s estudiantes piensen reflexivamente, trabajen en equipo y respeten las opiniones de l@s demás al plantear soluciones a problemas relacionados con este tema.

Vamos a imaginar que se le indica a un(a) estudiante que resuelva la siguiente ecuación:

$$3x + 12 = 7x - 16$$

Ahora supongamos que dich@ alumn@ plantea la siguiente solución:

$$\begin{aligned} 3x - 7x &= -16 - 12 \\ -4x &= -28 \\ x &= \frac{-28}{-4} \\ x &= -7 \end{aligned}$$

Es claro que la respuesta (el valor de la incógnita) no satisface la ecuación planteada inicialmente, es decir, no es solución. Si este reactivo fuera presentado en una clase la revisión y corrección respectiva tendrían un carácter más bien preventivo. Pero si el ejercicio fuese parte de una tarea o de un examen, la evaluación de su respuesta podría hacerse bajo cualesquiera de las dos perspectivas que aquí se han presentado; los resultados en términos cuantitativos y cualitativos serían muy distintos.



Revisemos primero qué pasaría si se evaluara bajo el enfoque tradicional. Dado que lo que se valoraba únicamente era la adquisición o no de los conocimientos, el juicio sobre el desempeño era tremendamente lapidario: está mal. Punto. Más de una vez muchísim@s jóvenes se quedaron con la frustración de haber fallado y verdaderamente asimilaban la idea de que no eran capaces de hallar la solución a este tipo de ecuaciones. Cualquiera de nosotr@s conoce una historia en la que ante respuestas como la que arriba se presenta el veredicto de quien se ostentaba como docente en turno fue alguna de estas frases o sus similares: “los números son fríos, la solución que da es incorrecta”, “¿qué va a pasar si luego quienes ser ingeniero? Por errores como ese se te puede caer un puente” o “aquí nada de medias tintas, o está todo bien o está todo mal”.

Si, por decir algo, el reactivo tenía valor de un punto, la calificación era dicotómica: 0 o 1, nada más. Desde luego, esto entre otras cosas implica cierto grado de comodidad para el docente a la hora de calificar, pues basta con colocar un “tache” o una “palomita” y luego contarlas para saber la calificación final de la tarea o examen en cuestión: rápido, fácil, sin polémica. Y también sin enriquecimiento del alumno y del profesor.

Bajo el enfoque por competencias la situación puede llevarse a un escenario diferente. Como se ha dicho antes, un análisis de la respuesta develaría que quien la propone posee una buena parte de los aprendizajes esperados. En efecto, si nos alejamos de esa dinámica polarizada de lo correcto o incorrecto y, en lugar de ello, revisamos desde el inicio el desarrollo de la solución hallada veremos que el error está al pasar del penúltimo al último renglón; pero el resto es correcto.



Entonces ¿el alumno sabe o no sabe? Eso depende de qué estemos evaluando, y asumiendo que lo que buscamos es determinar si los conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales fueron adquiridos, la balanza –como puede verse- se inclina hacia una respuesta afirmativa. Dicho de otra forma: si la competencia es que l@s alumn@s aprendan a resolver ecuaciones de primer grado y nos enfocamos en la esencia algebraica del tema, en un ejercicio como el aquí presentado hay evidencia de que la competencia fue adquirida y la respuesta a dicho reactivo merecería un puntaje, por ejemplo de 0.8 puntos de un total de 1.

Como se había señalado, esta forma de evaluar nos permite identificar áreas de oportunidad. En el caso analizado, se puede ver que, de existir un problema con el conocimiento matemático, este sería más de tipo aritmético que algebraico: es decir, lo evidencia nos mostraría que los contenidos propios del álgebra se han adquirido correctamente y que posiblemente la deficiencia estaría sería de corte aritmético, a saber, la división de dos números negativos.



Pero lo erróneo de la respuesta puede generarse a partir de situaciones que poco tienen que ver con el dominio del álgebra o la aritmética. Otra posibilidad radica en el adecuado desempeño que el estudiante puede tener (o no) cuando se encuentra bajo presión. No es poco frecuente contar con alumn@s que durante el curso tienen un buen o incluso excelente desempeño, pero al momento de presentar un examen su calificación no es tan alta como se esperaría. Al evaluar de la forma propuesta estas inconsistencias se salvan de una forma menos perjudicial para el alumno.

### **CONCLUSIONES**

Este trabajo se ha presentado como una propuesta para que la práctica docente de la educación matemática arroje indicadores un poco más preciso sobre el avance que pudieran tener l@s jóvenes bachilleres en dicha asignatura. Existen algunas consideraciones que vale la pena puntualizar en el ánimo de complementar las ideas ya planteadas:

- Actualmente se plantea la división de la evaluación en formativa y sumativa. La primera categoría se refiere a las actividades que no se califican, la segunda a las que sí. Independientemente de que l@s estudiantes tienen por principio no realizar acciones que no van a contar, la evaluación formativa tiene un impacto indiscutible en el desarrollo de competencias.
- La evaluación continua –sobre la que se puede profundizar en un trabajo posterior- es un elemento que no debe dejarse de lado, pues si además de ponderar cada avance en una prueba objetiva (examen) y se hace lo mismo en las tareas o ejercicios de clase, es mucho más fácil identificar las áreas de oportunidad de cada estudiante y así determinar si hay concepciones erróneas generalizadas o se trata de obstáculos particulares.
- La evaluación tiene por objeto no sólo emitir un juicio sobre el desempeño del alumnado, sino también sobre el trabajo del docente. De ahí que una evaluación constante, aunada a un sentido de humildad y autocrítica, pueden indicarle a tiempo a un docente si es necesario cambiar la forma en que está impartiendo la materia.

Los planteamientos aquí expuestos deben tomarse como punto de partida para discusiones ulteriores. Queda el autor a disposición del lector para retroalimentar o profundizar esta discusión, en el ánimo de fortalecer el ejercicio cotidiano de nuestra praxis educativa.



## REFERENCIAS

*Habilidades para el diseño de la nueva docencia* (2011). Disponible en: [http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo\\_3/solotexto\\_3.htm](http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo_3/solotexto_3.htm). Recuperado el 2 de febrero de 2015.

S.E.P. 2011 Plan de Estudios 2011. Educación básica., Disponible en: [de.basica.sep.gob.mx/dgdc/sitio/pdf/PlanEdu2011.pdf](http://de.basica.sep.gob.mx/dgdc/sitio/pdf/PlanEdu2011.pdf).

S.E.P. 2014 Educación Media Superior, Estadísticas de Resultados 2008-2004. Disponible en: [http://www.enlace.sep.gob.mx/ms/estadisticas\\_de\\_resultados/](http://www.enlace.sep.gob.mx/ms/estadisticas_de_resultados/) [Hoja de Cálculo] Recuperado el 10 de febrero de 2015.



## **LA REFORMA EDUCATIVA Y SUS LEYES SECUNDARIAS, YA SE APLICAN EN LA UNAM**

**Carlos Ortiz Mondragón**  
Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos, STUNAM

Los objetivos de ésta ponencia son: Analizar que la Reforma Educativa y sus Leyes Secundarias, al ser una Reforma Estructural más, no es casual, sino que obedece a las políticas privatizadoras neoliberales dictadas por los Organismos Financieros Internacionales y no a necesidades de calidad en la formación Educativa que demanda la población y el desarrollo del País. Analizar que la Reforma Laboral a la par de la Reforma Educativa, se aplican en los Niveles Básico, Medio Superior y Superior que incluyen también al IPN y a la UNAM. Analizar que el instrumento principal del INEE, es la evaluación a los docentes, cuyo propósito es contrario a los derechos laborales y humanos de los profesores. Analizar que la modificación o reformas a los planes y programas de estudio en los Niveles Medio Superior y Superior de la Educación Pública, incluidos el IPN y la UNAM, que sin un diagnóstico previo y sin sustento se pretenden imponer carreras terminales con formación técnica, o sea, de mano de obra barata y calificada.

### **DESARROLLO**

Lo primero que debemos señalar es que La Reforma Educativa, no es novedosa, sino que forma parte de las Reformas Estructurales, formuladas por los órganos financieros internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), Banco Internacional de Desarrollo (BID) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), los cuales vienen calificando el desempeño de los gobiernos y condicionando los préstamos y apoyos financieros a la aplicación de sus recomendaciones tanto para los países desarrollados como subdesarrollados del mundo y cuyos gobiernos son de corte neoliberal como el de México.

Se agrava la situación del Presupuesto Gubernamental para los programas sociales de Salud, Educación, Vivienda, Salarios, ahora más con la caída del precio del barril del petróleo



mexicano y la inestabilidad del tipo de cambio del dólar respecto al peso mexicano, así como la implementación de reformas estructurales lesivas a los derechos de los trabajadores. Y que el Gobierno Federal proclive a ésta política neoliberal, se ha desatendido de invertir en la Educación pública, como factor social para el desarrollo del País, ya que el gobierno la ve como un gasto o mercancía.

Para los reformadores, los principales obstáculos para su política de privatización de la educación pública son los maestros con sus sindicatos y los estudiantes sobre todo de Educación Media Superior y Superior, por ser éstos la única fuerza que se oponga organizadamente a la reforma educativa... También los reformadores neoliberales buscan derrotar al movimiento magisterial, silenciando las voces de protesta y liquidando sus formas de organización y lucha sindical, mañosamente culpan a los profesores de la crisis de la educación y la baja calidad educativa, pero si los reformadores, logran imponer su Examen Universal y sus concursos de oposición para el ingreso, promoción y permanencia, estarán quitando a los maestros el derecho de negociar el contrato colectivo, la estabilidad y la libertad de sindicalización, como se establece en el artículo 123 Constitucional y la huelga, dejando el camino abierto para recortar fondos y así entregar más escuelas públicas a las cadenas de escuelas privadas e implementar políticas que dañan a los niños reduciendo la calidad educativa.

Cabe señalar que la Educación en México es un derecho consagrado **en el artículo 3°** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se establece su carácter laico, público y gratuito. Por lo que los reformadores neoliberales en su afán de privatizar a la misma trasgreden este principio constitucional.

El Gobierno Federal, ya no ve la educación pública, como un derecho social constitucional, sino como una mercancía y como un negocio de particulares. **El capital financiero internacional se ha propuesto privatizar la educación pública** y para ello pretende crear escuelas tipo chárter, es decir escuelas que reciben fondos públicos, donde se evalúa a los docentes exclusivamente en torno a exámenes estandarizados y se mide todo por esquemas de datos, bajo normas que se aplican al sector privado, no son dirigidas por directores académicos, sino administradas por ejecutivos y gerentes, como si fueran empresas privadas, exentas de varias regulaciones, como la obligación de contratar sólo profesores interinos **sin derecho a la sindicalización**, buscando



aplicar el “libre mercado” al sector educativo, para privatizar algunos segmentos y contratar cada vez más, servicios del sector privado en la enseñanza pública.

La Reforma a la Educación Pública y sus Leyes Secundarias aprobadas por el Congreso de la Unión, no resuelven el problema de la calidad educativa, ya que no se toca el tema académico pedagógico y si en cambio la evaluación a los docentes del nivel básico hasta el Medio Superior, a través del Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, que por cierto no tiene nada de autónomo, ya que depende de los lineamientos de la propia Secretaría de Educación Públicas (SEP), así como de lo establecido en la Ley Secundaria del Servicio Profesional Docente, en donde la evaluación trae como consecuencia despidos e inestabilidad laboral de los Profesores, llegando al extremo de dejar a los maestros en estado de indefensión, por no poder apelar a ninguna instancia jurídica laboral del Estado.

Por otra parte cabe mencionar que la educación Pública en sus niveles medio-superior y superior en México, tienen alternativas de desarrollo para el País, pero están sujetas a las restrictivas condiciones presupuestales que el estado asigna a la educación pública en estos niveles.

Cabe señalar que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), advirtió en el 2010 que la educación en México corría un grave riesgo ante el anunciado recorte presupuestal pero además, colocó al país en una lista de naciones con baja calidad educativa, junto al Congo, Sudán, Paquistán, San Vicente, Camerún, Kirguistán y Kenia.

Aunque la Ley General de Educación establece que el monto anual que la Federación y los gobiernos estatales y municipales deben destinar a la educación por lo menos del 8% del PIB (también planteado por la UNESCO), de lo cual, el 1% debe dirigirse a investigación científica y desarrollo tecnológico en las instituciones públicas de educación superior, esto no se cumple.

Y para el Foro Económico Mundial, el índice global de competitividad en educación estableció que México ocupó en el tercer bienio de 2009-2010, el lugar 115 entre 133 países. En cuanto a la calidad del sistema de educación superior y de capacitación, en el primer bienio, el país se ubicó en el lugar 92, en el segundo bienio en el 109 y en el tercero en el 115. En el área de matemáticas y



ciencias, ocupamos el lugar 113, y en el segundo y tercer bienios, el 127 de 133 países analizados. Así mismo, el gasto en educación por estudiante en México es uno de los más bajos, dentro de los países que integran la OCDE.

Pero a pesar de las resistencias y oposiciones por parte del magisterio nacional, la Reforma Educativa y sus Leyes Secundarias fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y están siendo instrumentadas y aplicadas al nivel básico de la Educación Pública y tienden a generalizarse en los niveles medio superior y superior del País, en Instituciones dependientes de la SEP y evaluadas por el INEE, Siendo ejemplos las Escuelas Normales Rurales, Normales de Maestros, Instituto Politécnico Nacional, Universidad Pedagógica Nacional, CONALEP, Colegio de Bachilleres, Tecnológicos y hoy también la UNAM con el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2015 del actual Rector.

Pero lo más interesante es que antes de hacer un diagnóstico para revisar y actualizar los planes y programas de estudio de acuerdo al perfil del egresado que se pretende obtener, lo que hacen los reformadores neoliberales de la Educación Pública, es Evaluar a los Profesores como si fueran los únicos responsables de la baja calidad educativa y de la falta de empleos para los profesionistas egresados de esas instituciones de Educación Superior.

En la actualidad existen focos de tensión política y social que amenazan con un desastre en todos los niveles educativos del país, particularmente la que es administrada e impartida por el Estado, por la conjunción de décadas de carencias presupuestales impuestas por los gobiernos neoliberales; al reducir los planteles públicos de enseñanza a efecto de generar oportunidades de negocio para instituciones privadas; el consecuente agotamiento de la matrícula en los ciclos de educación pública en los niveles medio superior y superior.

Hoy día, en México son más de 10 millones los mexicanos en edad de contar con formación universitaria (19 a 23 años), de éstos, 3 millones 274 mil 639 están inscritos en licenciatura y 276 mil 281 en posgrado, alcanzando una cobertura de 32.8 por ciento para ese nivel, de acuerdo con datos oficiales. Del total de jóvenes que cursan la educación superior, un millón 180 mil 694 lo hacen en colegios particulares.

Los índices internacionales reflejan la realidad mexicana en cobertura de educación superior que es de 24, muy por detrás de Cuba que es del 87 ; Venezuela 76 por ciento; Argentina, 58;



Uruguay, 64; Chile, 52; Panamá, 45; Ecuador, 42; Bolivia, 38; en tanto que Brasil y Perú alcanzan 33 por ciento.

Especialistas explican que la baja tasa de cobertura en ese nivel se debe en parte a que en más de 30 años no se han creado grandes instituciones públicas de alcance nacional, la última fue la Universidad Pedagógica Nacional, en 1978. Esto se traduce en que miles de jóvenes sean excluidos de la educación superior pública.

En el Distrito Federal existen 272 instituciones de formación Media Superior, 49 públicas y 223 particulares, por lo que más de la mitad de los jóvenes de la ciudad que cursan ese nivel lo hace en escuelas privadas.

La distribución del resto de estudiantes de este nivel a escala nacional es: 502 mil 550 en universidades públicas federales, equivalente a 14.5 por ciento; un millón 21 mil 282, 28.76 por ciento, en universidades públicas estatales y estatales con apoyo solidario; 439 mil 414, 12.37 por ciento, en institutos tecnológicos, y 406 mil 980 matriculados en universidades tecnológicas, politécnicas, interculturales y centros de investigación.

“La educación superior privada está segmentada: hay escuelas de gran exigencia y otras, las llamadas de ‘atención a la demanda’, que se desempeñan en condiciones enormemente deficitarias. La paradoja es que son éstas las que contienen el enorme flujo de no aceptados en las públicas”, afirma Hugo Casanova Cardiel, del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la UNAM.

Con relación a la UNAM, el Plan de Desarrollo Institucional del Rector, Dr. José Narro Robles, establece mecanismos también para organizar un Sistema Integral de Evaluación del Trabajo de los Universitarios y plantea la creación de un “Consejo de Evaluación Educativa en la UNAM”, mismo que ya se encuentra en proceso de instrumentación al haberse firmado un Convenio entre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), convenio suscrito por el Dr. José Narro Robles Rector de la Universidad y la Dra. Sylvia Irene Schmelkes del Valle, Presidenta de la Junta de Gobierno del INEE, (Véase “GACETA UNAM” página 18 de fecha 28 de agosto de 2014). Con dicho convenio en los hechos se estaría aplicando la Reforma Educativa y sus Leyes Secundarias en la UNAM.



Y con respecto a la Evaluación de los docentes por parte del INEE en la Educación Básica, Media Superior y Superior de la SEP, la cual pretende medir el desempeño académico de los profesores, ha servido para la depuración magisterial. (Véase opinión del Subsecretario de Educación Media Superior y Superior de la SEP, “Rodolfo Tuirán Gutiérrez”, página 3 sección nacional del periódico BASTA de fecha 29 de septiembre de 2014).

Por otra parte la UNAM se pretende hacer compatible la proyección del bachillerato de ésta Casa de Estudios, con el bachillerato nacional al establecerse una acción compartida con este Instituto de Evaluación Educativa, sobre todo al proponer la reforma del Plan y Programas de Estudio en sus dos subsistemas de Bachillerato (ENP y CCH) sin un diagnóstico previo para tal fin se pretende formar parte del proceso de Reforma en el Nivel Medio Superior y Superior del País.

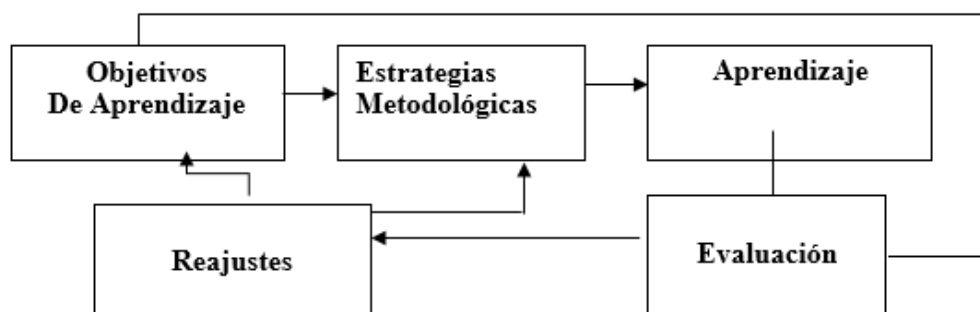
Por lo tanto con relación a la UNAM, nos preguntamos: ¿la evaluación implicaría a todos los sectores de la Comunidad Universitaria o solamente a los académicos? y el Sistema de Auditorías Académicas ¿a quién se aplicaría en la UNAM? Y con relación a la renovación de la plantilla académica de la UNAM contenida en el Plan de Desarrollo Institucional del Rector, el cual establece condiciones discriminatorias tanto para el retiro como para la incorporación de jóvenes académicos a la planta docente, con requisitos excluyentes para el personal académico que labora en la UNAM. ¿Cuál es la pretensión?

Y aunque se plantea en dicho plan que el personal académico en activo tiene la posibilidad de optar por cursos de actualización y formación para alcanzar por lo menos el grado de maestría, sin embargo en los hechos no tiene autorización ni derecho a estos cursos, debido a que la administración universitaria se los niegan, igualmente no tienen derecho por rebasar la edad establecida en el “Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos para ocupar plazas de Carrera de Tiempo Completo”.

Finalmente para precisar el concepto y los fines de la evaluación, hacemos las siguientes preguntas: ¿Qué es la evaluación y cuando evaluar?, ¿Cuáles son las diferencia entre evaluación y medición? ¿De qué manera se relaciona la evaluación con los demás elementos del proceso de enseñanza –aprendizaje?



Luego entonces al ser el aprendizaje un proceso que implica cambios de conducta manifiesta y/o interna, el cual tiene diferentes tipos como: Cognoscitivo afectivo o psicomotriz. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene etapas que a continuación se señalan:



La Evaluación la entendemos como la etapa del proceso de la Enseñanza-Aprendizaje que tiene como fin, comprobar de modo sistemático, en qué medida se han logrado los objetivos especificados planteados con antelación, de tal manera que obtengamos información que permita tomar decisiones encaminadas a mejorar el aprendizaje en el sentido esperado. Por lo que el concepto de evaluación es más amplio que el de medición.

La medición es cuantitativa y la evaluación es una interpretación de una medida o medidas, en relación a una norma ya establecida (magnitud). Por lo que las mediciones cuantitativas y las descripciones cualitativas, son sometidas a una interpretación y concluyen en un juicio de valor, constituyendo aspectos de la evaluación.

La función de la evaluación es la retroalimentación del proceso de la Enseñanza-Aprendizaje. Y los datos que aporta la evaluación sirven tanto para superar y mejorar, en forma permanente las deficiencias que en la realización del aprendizaje que se presentan y le sirven tanto al maestro como al alumno (a).

A la evaluación la clasificamos en diagnóstica, formativa y sumaria o sumativa, cada una de ellas tiene: Un propósito; una función; un momento e instrumentos preferibles para ser utilizados.



La evaluación diagnóstica se utiliza para designar aquella forma mediante la cual juzgamos de ante mano lo que ocurrirá durante el hecho educativo o después del mismo. (Planeación, identificación de la realidad de los alumnos y lo que se aprende del curso: Se aplica al inicio del curso con pruebas objetivas estructuradas para explorar y reconocer situaciones). Los resultados los administra quien planea el curso.

**Evaluación formativa:** Se utiliza para designar el conjunto de actividades probatorias y apreciaciones mediante las cuales juzgamos, controlamos el avance del proceso de Enseñanza – Aprendizaje. Examinamos sistemáticamente los resultados que (Permitan dar dirección a las alternativas de acción que se van presentando durante el proceso de Enseñanza – Aprendizaje; dosificando y regulando el ritmo del aprendizaje; retroalimentando el aprendizaje con otros instrumentos.

**Evaluación Sumativa:** Es la forma mediante la cual medimos y juzgamos el Aprendizaje con el fin de certificarlo, asignar calificaciones, determinar promociones, etc. (Propósito se toman decisiones conducentes para asignar calificaciones totalizadoras a cada alumno (a); En la formación se explora de forma equilibrada el aprendizaje, de los contenidos incluidos localizando los resultados y el nivel de logro individual.

El momento es al finalizar el curso o hecho educativo: Se instrumentan pruebas objetivas que incluyen muestras proporcionales de la totalidad de los objetivos incorporados al curso. El manejo de los resultados con conclusiones de puntuaciones, calificaciones que describen el nivel individual de logro en relación al hecho educativo o curso. En términos generales esto es la evaluación. Y no como la prueba Enlace. Que supuestamente mide la calidad educativa y el desempeño docente y no es así.



# **EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN MÉXICO Y EVALUACIÓN DOCENTE: EN UN CONTEXTO DE REFORMAS DE CALIDAD EDUCATIVA Y DIGNIFICACIÓN LABORAL**

**Prof. Gustavo Salazar Serrano**  
Secretario General SUTDCONALEP

## **INTRODUCCIÓN**

Buenos días. Honorable presídium y público asistente:

Soy el profesor Gustavo Salazar Serrano, secretario general del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DOCENTES CONALEP (SUTDCONALEP), es un gusto y un honor, compartir con ustedes el siguiente texto que nos invita a mirar la EMS y la evaluación docente desde una óptica que busca mencionar los panoramas actuales de estos dos conceptos. Intenta resignificar el papel docente ante las reformas educativa de 2013 y la RIEMS 2009, la LGSPD, puntualizando otros aspectos que se deben evaluar, de forma contextualizada sin encasillar, ni mucho menos descalificar o responsabilizar al docente como único responsable de la situación actual de la EMS.

## **PANORAMA GENERAL ACTUAL**

Las llamadas reformas estructurales que se han llevado a cabo en lo que va del sexenio, traen consecuencias en la administración de la federación, en los sectores productivos del país, incluyendo la educación, bajo el discurso de que son las que permitirán el desarrollo de México han sido aprobadas y puestas en marcha. Pero ante esta realidad hemos sido testigos en los dos últimos años que la sociedad civil, los sindicatos, los trabajadores de la educación y los trabajadores en general, estudiantes, etc. Tienen cuestionamientos válidos ante ese discurso prometedor pero poco asertivo y convincente.

De forma general se percibe que las reformas estructurales y en particular la reforma educativa, atentan contra el trabajador educativo, a la educación, a la libertad de expresión, pero lo más grave es que frenan el desarrollo del país.



En la educación se han reformado los mecanismos de contratación de los docentes, no se han reformado los planes de estudio, a través de un análisis curricular profundo, entonces del todo no se puede hablar de una reforma educativa, sino de una reforma laboral aplicada a los docentes, a quienes una vez más se les deja la responsabilidad de mejorar la educación, sin detenerse a reflexionar que la educación no es un ente aislado de las oportunidades de trabajo, del sector de la salud, del sector energético, del buen manejo de la economía y la administración federal, del ámbito político, de seguridad y paz social. No se reflexiona que el presente educativo tiene un pasado que lo ha ido delimitando y que si se quiere construir un futuro de calidad educativa, se debe ver un horizonte más amplio que planteé la contratación de los docentes, cierto, pero también toda la infraestructura del sistema educativo, el marco de desarrollo de los estudiantes egresados, la capacitación de administrativos y de profesores en todos los niveles.

### **ENTRANDO EN LA DISCUSIÓN TENEMOS LA EMS, LA REFORMA EDUCATIVA Y LA RIEMS**

Primero que nada es importante recordar que la Educación Media Superior en México, tiene particularidades importantes; Esta aún compuesta por varios subsistemas; bachillerato general, CONALEP, Dirección general de bachillerato (DGB), todos los subsistemas de Bachillerato Tecnológico, etc. Otra particularidad es que la Educación Media Superior en México no fue parte de una planeación correcta en el sistema educativo nacional, por el contrario durante décadas la prioridad fue la educación básica, no fue sino hasta después del llamado milagro mexicano en la década de los 50's y los 60's que el nivel medio superior fue considerado como un elemento de formación para el trabajo, pues el llamado bachillerato sólo era un paso hacia la universidad, en específico la UNAM primeros ejemplos de la importancia del bachillerato tecnológico son los CECYT del politécnico, llamadas vocacionales. Pero el impulso final, bajo un contexto sociopolítico y económico, en la década de los 70's permitió que la EMS surgiera con todas sus derivaciones de formación, con la pluralidad de sus planes de estudio, con la integración y esencialmente formación del bachillerato tecnológico encaminado al trabajo, ejemplo fehaciente es la institución a la cual me honro en ser parte, el CONALEP.

Así en la década de los 80 y 90's la EMS, fue sujeta, del nuevo orden mundial, afectado por el surgimiento del Edo. Neoliberal, la descentralización económica, la evaluación más rigurosa del sector productivo, la sociedad del conocimiento etc.



Con el vaivén de la década pasada, la EMS, de nuevo fue sujeta de reestructuración derivada de un caos administrativo y curricular. Primero en el 2009 con la RIEMS y la más reciente en 2013 con la reforma educativa, de este aglomerado de reformas, es de lo que voy a hablar a continuación. Para después abordar posibles modelos de evaluación que dignifiquen la labor docente.

De la reforma Educativa de 2013 se derivó; la Ley General de educación, la Ley General del Servicio Profesional Docente y la creación del instituto nacional para la evaluación de la educación, el INEE que buscan una clara modificación a las relaciones laborales de los docentes y las instituciones que nos emplean, se entiende que en la aplicación de esta reforma el sindicalismo se ve disminuido, es cierto que los sindicatos educativos en este país han sido encasillados en procedimientos que no abonaban del todo a la educación, pero también es cierto que han construido la historia educativa de nuestro país acogiendo a los trabajadores que son necesarios. En las manos de los nuevos sindicatos como el SUTDCONALEP, está la posibilidad de crear un nuevo sindicalismo magisterial. Un sindicato que persiga los derechos laborales de sus agremiados, construyendo el clima más propicio para formar nuevas generaciones, respetando la educación, sin perder los objetivos de CONALEP y la EMS, pero de forma digna.

Se entiende que las Reformas estructurales encajan en el sometimiento del Estado moderno a la globalización neoliberal, que es impulsada por el banco mundial, la OCDE y la Unesco. Alejandro Canales (investigador IISUE-UNAM y algunos analistas han desechado el término de reforma educativa para calificarla como tal, en su lugar, han señalado que se trata más bien de un cambio en las condiciones laborales. Aún, faltan muchos componentes y asuntos que atender para ser una verdadera reforma educativa, como anteriormente les mencionaba.

Antes de las Reforma educativa de 2013, la EMS ya tenía planteada la RIEMS de 2009 como eje del desarrollo inmediato de la misma.

La EMS y la puesta en marcha del SNB, en sus lineamientos se planteaban que el objetivo primordial era elevar la calidad de este nivel dentro del sistema educativo nacional, con la RIEMS al fin se intenta homologar bajo un currículo común todos los subsistemas de bachillerato, cuestión que aún está pendiente, al docente de EMS se le capacitó a través de PROFORDEMS. Pero sin embargo tenemos que contestar lo siguiente:



### ***¿QUÉ NOS PREOCUPA ANTE LAS REFORMAS QUE RODEAN Y PERMEAN EL DEVENIR DE LA EMS?***

Nosotros como docentes, que vivimos el día a día, la educación nos damos cuenta que uno de los temas más complicados es que la llamada reforma educativa o mejor dicho la reforma laboral para los trabajadores de la educación, deja de lado el cómo se resolverá el tema del SNB, propuesto por la RIEMS y todo lo que buscaba dicha reforma.

Nos damos cuenta que ahora la mal llamada reforma educativa está enfocada a la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción y la permanencia en el servicio profesional. La creación del INEE, nos hace pensar que seremos evaluados no con fines de mejorar la educación, sino sabiendo que el fin de la evaluación significa la permanencia en el empleo, por eso nos preguntamos hoy ¿dónde han quedado los derechos laborales del magisterio, que pertenece a todo el sistema educativo nacional? No solamente es sensible el asunto de las opciones para la “permanencia” de los profesores en un futuro, también lo es la situación actual relación laboral con las instituciones Educativas, pues aparece el concepto de despido injustificado. Se entiende, por lo tanto, que no hay una clara continuidad de la RIEMS con la reforma educativa o que al menos no queda del todo claro el vínculo porque por un lado hay la exigencia de formar al docente y por otro lado se trata de volver a evaluarlo de forma punitiva. El SUTDCONALEP no comparte esta visión de evaluación docente.

¿Nuestras Instituciones de EMS, hasta dónde han tomado o tomarán en cuenta, la formación ya recibida?, porque la LGSPD, no da un equivalente a la formación ya recibida y acreditada con anterioridad.

El panorama que se percibe es el de seguir evaluando al docente, olvidando lo ya adquirido, si a esto se le suma que los distintos subsistemas de bachillerato tienen particularidades propias, se entiende que la propuesta del SNB está distante a cumplirse, porque faltan ajustes curriculares, y sin duda laborales, pues no hay homologación de sueldos en los subsistemas de bachillerato.



### **¿DÓNDE QUEDAN LAS INSTITUCIONES QUE NOS EMPLEAN O EN OCASIONES SUBEMPLEAN A LOS DOCENTES?}**

La respuesta del papel que tienen y tendrán las instituciones o subsistemas de bachillerato, se especifican en la línea de mando que propone la reforma educativa, que como quedamos es en realidad un apéndice de la reforma laboral que trastoca la forma de emplear a los docentes, debería de ser llamada, por lo tanto reforma para emplear docentes.

Bien pues tenemos que a la SEP le toca, en primer lugar, determinar los perfiles y los requisitos mínimos que deberán reunir (profesores, directivos y supervisores) para el ingreso. También le toca proponer (al INEE) parámetros e indicadores para la evaluación y recibir, de parte de las autoridades estatales, notas para la adecuación de estos elementos a los contextos a las realidades locales. Luego debe enviar dichos perfiles, requisitos, parámetros e indicadores al INEE para que éste los valide. El INEE los regresa a la SEP con las observaciones del caso hasta, que finalmente, la autoridad federal los aprueba. Pero la SEP, como tal, no va a evaluar.

A las autoridades de los estados les tocan varias cosas: seleccionar y capacitar evaluadores y aplicadores, según los lineamientos que el INEE expida; convocar y calificar los concursos; administrar la asignación de plazas y establecer los mecanismos para que los padres de familia y las organizaciones ciudadanas puedan observar el proceso evaluativo.

En resumen, el INEE pone los lineamientos técnicos y supervisa, la SEP los perfiles, y las autoridades estatales la operación del mecanismo de evaluación. El tramo final lo deciden las autoridades locales mediante el trabajo de los evaluadores. Éste último, parece obvio, es el eslabón crítico de una compleja cadena: depende de las competencias que adquieran, de su buen juicio, objetividad e imparcialidad, entre otros atributos, que el proceso evaluativo llegue a ser de calidad, creíble, legítimo.

Entonces el INEE, opera la evaluación y deja de lado las instituciones, lo anterior quiere decir que poco a poco incluso y por encima del SNB, estará el INEE contratando a los docentes, lo que reiteramos que no queda claro es cómo y cuándo el INEE, reconocerá la formación previa de los docentes o se dispondrán claros procesos de equivalencia.



La relación laboral hoy con ésta reforma laboral de los docentes, se muestra en un clima de tensión, tensión provocada por que los lineamientos de ingreso y permanencia se dan de forma unilateral, sin haber incluido aspectos curriculares, pues nadie ha mencionado modificar planes y programas de estudio, mayor aportación en la infraestructura.

La relación laboral que tienen los docentes puede ser afectada si la profesionalización futura es sometida a personas ajenas al ámbito educativo, es decir aquellas personas que sólo busquen cifras y abandonen a los encargados de la formación de las futuras generaciones, los docentes, sin relacionarla con el contexto en que se desenvuelven, las problemáticas sociales, económicas y políticas en los que se da el proceso enseñanza aprendizaje.

También creemos que antes de impulsar una relación laboral basada en una evaluación punitiva, se debió pensar en una relación laboral que buscará de forma conjunta la profesionalización docente.

### **¿QUÉ EVALUACIÓN DOCENTE BUSCA EL SUTDCONALEP?**

Actualmente se busca que la evaluación acompañe de manera paralela al proceso educativo, y que abarque los distintos elementos que participan en el mismo, pues se visualiza a ésta como una vía privilegiada para lograr la calidad de la educación. *“Cada vez cobra más fuerza la tendencia que nos induce a evaluar a las personas, las acciones, los programas, los centros o los sistemas, para determinar e instrumentar medidas que mejoren lo evaluado”* (Rueda y Díaz-Barriga, 2011, p. 16- 17). Pero una evaluación en conjunto y no sectaria hacia los docentes, desconociendo su labor.

En esta dinámica dirigida a consolidar una cultura de la evaluación *“...que invita a mirar las evaluaciones que se practiquen sobre cada uno de nosotros como cotidianas e incluso deseables para nuestro perfeccionamiento...”* (Rueda y Díaz-Barriga, 2011, p. 16- 17), se ubica la evaluación de la docencia como una actividad que debería ser inherente a la práctica del profesorado. Pero sin atender a sus derechos laborales.

La evaluación de la docencia debe buscar convertir la actividad de los profesores en objeto de reflexión, promover un mayor conocimiento de lo que ocurre en el aula con miras a entender



el desempeño docente y generar una crítica positiva y propositiva que permita retroalimentar y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje (Rueda y Díaz-Barriga, 2011).

De la Orden (1992, citado por García y Congosto 2000), plantea la evaluación docente como un proceso sistemático de obtención, análisis e interpretación de información relevante sobre la labor docente. La evaluación del profesor implica un proceso integrado a la actividad educativa que ayuda a comprender la realidad, invitando al profesor a reflexionar valorativamente sobre su práctica, y tomar las decisiones oportunas para su perfeccionamiento profesional y, consecuentemente para la mejora institucional.

Para Llarena (1991), la evaluación de la docencia es una estrategia académica que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Con base en este enfoque, la evaluación de los profesores no solamente debería considerarse en los procesos de ingreso y promoción, sino hacer de ésta una práctica continua y sistemática.

Por su parte, Fernández (1991) la define como un proceso dirigido a formular fundamentalmente juicios de valor acerca de la situación de la actividad docente, es decir desarrollar una actividad reflexiva y crítica que permita recabar información para intentar conocer cómo ocurre y qué aspectos se consideran para su mejora.

La evaluación de la docencia debe llevarse a cabo con la intención de identificar aciertos y debilidades en el trabajo de los profesores, de tal manera que se puedan fortalecer los primeros y trabajar en las segundas con la finalidad de mejorar la práctica docente.

La evaluación de la docencia tiene un alto potencial formativo, por un lado favorece que el propio docente tome conciencia de su quehacer, identifique aspectos en los que puede mejorar y tome las decisiones de cómo hacerlo, "...la evaluación de la docencia puede ser el mecanismo idóneo para la retroalimentación, que bien fundamentada se convierte en parte del proceso de formación docente y, como tal, en la herramienta que le permite al profesor entender mejor su propia práctica" (Rueda y Díaz-Barriga, 2011, p. 14). Por otro lado, a la institución educativa también le ofrece información relevante para generar programas de apoyo para sus docentes,



ya sea que se trate de una asesoría pedagógica individualizada o bien que ofrezca programas de formación docente cuyo contenido esté directamente relacionado con las deficiencias detectadas. Lo anterior permitiría que el docente vea una evaluación desde el sentido más constructivo de su trabajo y como factor para una calidad educativa.

Por lo tanto, la evaluación del docente requiere ser un proceso integral y sistemático, que tenga continuidad, encaminado a apoyar a cada uno de los profesores en su desarrollo profesional y en la planificación de su carrera, y a contribuir a que la formación que adquieran se corresponda con las necesidades personales y el proyecto educativo en el que participan con la finalidad de mejorar la práctica docente.

Por otra parte *“...es relevante considerar que la evaluación docente debe ofrecer información sobre conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades, debido a que las características que se busca evaluar en los docentes no son innatas, sino que más bien forman parte de la experiencia adquirida como parte de la práctica y el desarrollo profesional de los profesores”* (Rueda y Díaz-Barriga, 2011, p. 22).

Otro aspecto a tomar en cuenta es diferenciar funciones académicas y niveles escolares, *“...hay que diferenciar las evaluaciones docentes de nivel básico de la media y la superior, no sólo porque se trata de contenidos y formaciones distintas, sino también porque la organización, el clima y el contexto en el que se desarrollan manifiestan diferencias notables”* (Rueda y Díaz-Barriga, 2011, p. 92).

Finalmente, hablar del desempeño docente implica reconocer que existen varias dimensiones para su evaluación, esto es, se podrá evaluarlo considerando su formación académica disciplinar y didáctico pedagógica, sus conocimientos sobre la asignatura o módulo, sus habilidades didácticas, la preparación y organización que hace de su curso, la interacción con los estudiantes, la motivación que genera en ellos para tener un alto rendimiento académico, su puntualidad y asistencia, la metodología de enseñanza y el procedimiento de evaluación que emplea, así como el clima áulico que propicia, entre otras cosas.



## **¿CÓMO EVALUAR LA DOCENCIA?**

A continuación me permito presentar modelos de evaluación docente que dignifican el trabajo del profesorado.

De acuerdo con Valdez (2000) a continuación se presentan cuatro modelos para evaluar el desempeño del docente, los cuales se centran en los siguientes aspectos: el perfil del maestro ideal, los resultados obtenidos por los alumnos, el comportamiento del docente en el aula y la práctica reflexiva.

### **1. Modelo centrado en el perfil del maestro**

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características de un perfil, previamente establecido, de lo que podría constituir un “profesor ideal”. Sin embargo, es necesario mencionar que establecer “el perfil de un profesor ideal” es una tarea bastante difícil debido a la versatilidad y complejidad de la enseñanza (Rueda, 2006), ya que de acuerdo a las diversas concepciones de las corrientes de la didáctica y a las didácticas particulares de cada área o disciplina del conocimiento se plantean requerimientos diversos de lo que es un “buen profesor”.

No obstante, estas características se pueden establecer considerando las percepciones que tienen los estudiantes, padres, directivos y profesores, de acuerdo a un momento histórico y lugar determinado, sobre lo que sería un buen profesor o partir de observaciones que permitan destacar sus rasgos más importantes. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, por un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los estudiantes y a sus padres, entre otros.

### **2. Modelo centrado en los resultados obtenidos por los estudiantes**

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes. Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítica sobre la escuela y lo que en ella se



hace. Los representantes de la misma sostienen que, para evaluar a los docentes el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que éste hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace. Al respecto, es cuestionable la equidad que hay en considerar al profesor como responsable preponderante del éxito o fracaso de sus alumnos, pues se sabe que los resultados que obtienen los estudiantes son efecto de múltiples factores, uno de los cuales es el docente.

Además, con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar y no cuestionar otros aspectos de los procesos de enseñanza y aprendizaje, tales como: detectar las dificultades que se presentan en el aprendizaje de los contenidos, necesidades de retroalimentación, modificación de las estrategias didácticas utilizadas, entre otros, que son en última instancia los que determinan la mejora de los resultados de la educación. Por lo que consideramos que los resultados obtenidos por los estudiantes deberían ser únicamente los datos que detonen el análisis sobre los aspectos mencionados.

### **3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos que se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Además emplea pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente. Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los criterios que sustentan cada hecho observado. La subjetividad del observador puede entrar fácilmente en juego y posibilita que ésta gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, ya sea por su simpatía o antipatía hacia ellos.

### **4. Modelo de la práctica reflexiva**

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen



continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que Schon (1992) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después de la misma para analizar los resultados y determinar las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas, las cuales son:

1. Sesiones de observación y registro de la actividad.
2. Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir la significatividad y coherencia de la práctica observada.
3. Un seguimiento en el que se retoman los aspectos analizados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se pueden hacer otras observaciones con su correspondiente registro y análisis respectivo.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de una instancia en la institución educativa dedicada a la supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas de la misma institución o inclusive una autoobservación. No existe un modelo de evaluación único y generalizable; cada modelo parte de una concepción educativa particular y de un enfoque de evaluación institucional. Los responsables de definir y poner en marcha los procesos de evaluación docente deberán elaborar su propio modelo acorde con sus planteamientos y con las funciones y objetivos que se propongan.

## CONCLUSIONES

El desarrollo de la EMS y la evaluación docente, deben primero que nada estar relacionadas con el fin de buscar la calidad educativa, pero no descuidar al docente y sus derechos laborales, una evaluación constante que considere en realidad el contexto del proceso Enseñanza-Aprendizaje, con fundamentos teóricos y no solamente laborales, será capaz de beneficiar a todo el sistema educativo y sus actores.



De los modelos de evaluación docente se espera que sean la pieza fundamental para la profesionalización del mismo, pero esta profesionalización en el caso de la EMS, debe estar respaldada por la puesta en marcha de RIEMS o la reestructuración de la misma.

Debe existir una continuidad de profesionalización hacia los docentes que ya laboran en la EMS, cierto pero también los sindicatos tienen que cambiar el concepto de evaluación que tienen y sobre todo motivar a los agremiados a que defiendan su trabajo y defiendan de verdad la educación. Es un panorama complicado pero factible, pues la educación es y será punta de lanza para cambiar la realidad social en todos los aspectos. Finalmente este país requiere cambios estructurales, pero que sean en busca del beneficio social de forma general. Las reformas que lamentablemente sólo persiguen fines económicos no pueden triunfar si se descuida la esencia social, si se atenta contra el trabajo digno.

Y todos los docentes no podemos olvidar que muchos estudiantes, necesitan docentes comprometidos con el país, por eso en este clima pedimos que se haga eco que:

¡Nos faltan 43, porque vivos se los llevaron,  
vivos queremos a nuestros alumnos de Ayotzinapaj

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aleamoni, L. (1987). Student ratings of instruction. En: Millman, J. (Ed) *Handbook of teacher evaluation*. 110 - 145. Beverly Hills: Sage Publications.
- Caballero, R. (1992). Paradigmas de la evaluación docente. *La evaluación docente. Problemas y perspectivas*. 45-75. México: UNAM.
- De la Orden Hoz, A. (1990) "Evaluación, selección y promoción del profesor universitario" *Revista Complutense de Educación*, 1(1), 11-29.
- Díaz Barriga, F., Rigo M.A. (2003). Realidades y paradigmas de la función docente: Implicaciones sobre la evaluación magisterial en educación superior. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXII (3), 127. Disponible en; <http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/127/index.html>. Acceso internet. 02-03-2014.
- French-Lazovick, G. (1997). Peer review. Documentary evidence in the evaluation of teaching. En: Millman, J. (Ed). *Handbook of teacher evaluation*. 73 - 89. Beverly Hills: Sage Publications.



- González, V.M. y Sánchez, V. M. (2013). Evaluación de la docencia. En Bellido, C.M. (Coordinadora). *Evaluación del aprendizaje*. México: FES Zaragoza UNAM.
- Llarena De Thierry. R. (1991). "Evaluación del personal académico". *Perfiles Educativos*. 53-54, México, CISE-UNAM, 8-29.
- Peterson, K. (2000a). Authentic Assessment. *Beyond portfolios to teacher dossiers. Teacher evaluation..* California: Corwin Press. Pp. 235 - 247.
- Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (Coordinadores). (2011). *La evaluación de la docencia en la universidad*. México: UNAM y Plaza y Valdés,
- Suárez, D. R. (2002/2011). *La educación: estrategias de enseñanza-aprendizaje, teorías educativas*. (Reimpresión 2011). México: Trillas.
- Valdez, V. H (2000) *Evaluación del desempeño docente*. Conferencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, D.F. Mimeo.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

SUTDCONALEP.- Sindicato único de trabajadores docentes CONALEP.

CONALEP.- Colegio nacional de educación profesional técnica.

EMS.- Educación media superior.

RIEMS.- Reforma integral de la educación media superior.

INEE.- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

SEP. Secretaria de Educación Pública.

LGSPD.- Ley general del servicio profesional docente.





## **LA REFORMA EDUCATIVA EN LA UNAM**

**Ing. Agustín Rodríguez Fuentes**  
Secretario General STUNAM

La situación actual del ejercicio de la educación en México es sumamente crítica, principalmente para quienes ejercen la labor docente, debido en gran medida a la aplicación de las reformas estructurales impuestas por los organismos financieros internacionales y los diversos tratados de Libre Comercio, en especial el Acuerdo Internacional sobre Comercio de Servicios, denominado TISA. Estas políticas asumidas acríticamente por el Gobierno Federal se han desplegado a partir de las reformas Laboral y Educativa y sus respectivas leyes secundarias, como: la Ley General de Educación, la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y la Ley General del Servicio Profesional Docente; que pretenden fundamentalmente fortalecer el control estatal de la educación en los campos laboral y administrativo en detrimento de la generación del conocimiento y el aprendizaje.

Si bien la Reforma Educativa se propuso con el argumento de mejorar la calidad de la enseñanza y fortalecer la relación entre las autoridades gubernamentales, maestros, alumnos, padres de familia y la sociedad en general, dichas políticas educativas han resultado erráticas e insuficientes para responder al reclamo social de mejorar la calidad, reducir la desigualdad en el acceso a la educación básica, media superior y ampliar la cobertura de la Educación Superior. Tampoco han contribuido a abatir el rezago y proporcionar a los alumnos una educación integral, para la convivencia ciudadana, el desarrollo personal y social.

El objetivo fundamental de la actual Reforma Educativa es la evaluación de los docentes pero no involucra aspectos pedagógico-didácticos y/o de contenido curricular que favorezcan y mejoren el desempeño académico de los estudiantes y el nivel educativo mexicano, con base en una adecuada capacitación y/o actualización académica de los profesores; la carencia de este propósito de desarrollo social deja vislumbrar su orientación subyacente: la privatización de la educación pública en todos sus niveles.



El Gobierno Federal ya no contempla a la educación pública como una inversión para el desarrollo, hoy pretende imponer un enfoque de que la educación es una mercancía, un bien o servicio de carácter comercial, para así estar en condiciones de responder a los intereses de negocio del mercado globalizado, sobre todo porque el capital financiero internacional se ha propuesto poner la educación pública al servicio de las corporaciones multinacionales.

El debate actual reside en definir qué tipo de evaluación educativa requiere nuestro país para abatir los problemas estructurales de vieja data y los actuales del subdesarrollo para lograr insertarse en la actual mundialización, a partir de un camino propio. El actual gobierno que pretende continuar subordinando la educación a la política, está padeciendo el síndrome de la evaluación, a partir de medidas que pretenden evaluar todo y a todos con reglas e instrumentos administrativos, expresadas únicamente en cifras con el propósito de alcanzar las metas oficiales gubernamentales, que sólo se entienden con una lógica empresarial dominada por los mercados financieros. Esta concepción de la evaluación está sujeta a la procuración de recursos económicos como medio de sobrevivencia académica y centrada en los requerimientos del mercado del trabajo, caracterizado por una encarnizada competencia para ocupar los escasos puestos que favorecen el desarrollo profesional de las personas.

Esta visión de la evaluación educativa acorde con el mundo de las finanzas tiene como principal objetivo disciplinar y someter a la fuerza de trabajo, implantando mecanismos de control y subordinación del trabajo docente asalariado, a fin de desarticularlo e imponer una nueva reconfiguración del mundo del trabajo. Además, incorpora nuevas modalidades de competencia entre los trabajadores, comparando a los más competentes con los menos aptos, incorporando incentivos económicos a partir de la competitividad a ultranza, evaluados únicamente por cifras, clasificando, estandarizando y, en consecuencia, segregando a sectores de trabajadores menos rentables, promoviendo la disputa por los incentivos económicos individuales, en sustitución de la lucha por el salario y de los beneficios de interés comunitario, parecería una modalidad del trabajo a destajo.

Estas políticas forman parte de los mecanismos destructores de la solidaridad en el trabajo, de la discriminación, la exclusión y la reproducción del estatus quo, impidiendo el desarrollo de la conciencia de clase y de la comunidad laboral. Por lo tanto, es una nueva expresión del control social y de las relaciones de poder. Pretenden el control de las instituciones de la educación a



partir del control presupuestal para limitar la autonomía universitaria, debilitar a las instituciones educativas e incidir en los contenidos y la orientación de la investigación.

Ya hay evidencias de las repercusiones de algunas de estas intenciones en la UNAM y en otras instituciones de Educación Superior. Por ejemplo, se encuentran en la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, publicada el 11 de septiembre de 2013 en el Diario Oficial de la Federación en su capítulo I de Disposiciones Generales, que refiere:

Artículo 4. Las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley les confiere autonomía, conforme a lo dispuesto en la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, podrán suscribir convenios con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en los términos de esta Ley. En el

“...Artículo 5. Para efectos de esta Ley se entenderá por:

XI. Servicio Profesional Docente, al conjunto de actividades y mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo que imparta el Estado y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal con funciones de docencia, de dirección y de supervisión en la educación básica y media superior.

XII. Sistema Educativo Nacional, al constituido en términos de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley General de Educación:

Artículo 10.- La educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, es un servicio público.

VII.- Las instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía.”

La UNAM tiene la posibilidad, como autoridad académica y contar con la infraestructura, de someter a evaluación a todos los docentes de Educación Media Superior y Superior, en funciones dentro de la Universidad, a partir de la suscripción del convenio con el INEE, celebrado a finales



de agosto de 2015, donde se señala que pretende mejorar la calidad educativa e incluye la organización de cursos, talleres y seminarios, en áreas de interés, así como la promoción de proyectos que contribuyan al mejoramiento y enriquecimiento de las funciones de las dos instituciones y ofrecer servicios de asesoría académica y educativa.

Sin perder de vista que la Reforma Educativa está centrada en la evaluación, en el ingreso, promoción y permanencia del personal docente, tomemos en cuenta que en la UNAM, la reforma del EPA que no ha sido aprobada y el Programa de Renovación de la Planta Académica de la UNAM, están diseñados para incidir en estos aspectos, con la intención de mantener a la mayoría de los trabajadores académicos en condiciones precarias, objeto de contratos temporales, por horas, sin estabilidad laboral, con escasos apoyos institucionales, con limitaciones para desarrollar sus actividades académicas y con salarios inequitativos, pues en muchos casos, a pesar de contar con reconocimientos académicos, estudios de posgrado y la experiencia docente, se ven excluidos de los derechos básicos del trabajo digno.

El STUNAM, sindicato de Institución, agrupa a trabajadores académicos y administrativos que están promoviendo una lucha por cambiar la actual correlación de fuerzas y evitar que los sindicatos sean desplazados de la lucha por el desarrollo profesional, académico y laboral de los trabajadores universitarios así como del fortalecimiento de las instituciones de educación pública, laica, gratuita y de excelencia académica y, en consecuencia, promover a la educación como un bien público social promotor de un nuevo curso de desarrollo centrado en las personas y en la democracia como forma de convivencia social.

Es así como desde esta perspectiva de la acción política estamos comprometidos con fortalecer la responsabilidad social de las universidades, toda vez que es la institución social más importante para impulsar el cambio social y construir opciones de futuro sustentables para la sociedad.

Las instituciones de educación superior, con base en su autonomía, informan regularmente a las instancias institucionales, a la comunidad universitaria del ejercicio presupuestal y se dotan de mecanismos institucionales de rendición de cuentas y transparencia, así como del desarrollo y fortalecimiento de las tareas sustantivas vinculadas a la sociedad.



Las organizaciones sindicales, a partir de las premisas anteriormente expuestas, nos manifestamos por cambiar el sentido y la orientación del actual modelo de evaluación y optamos por mecanismos democráticos de rendición y transparencia de resultados, basados en procesos, en la autorregulación y el desarrollo de formas de evaluación participativa y colegiada de las actividades académicas, así como en la pertinencia y relevancia académicas vinculadas a las demandas y necesidades sociales.

Por lo expuesto hasta aquí, es imprescindible el desarrollo de nuevas formas de aprendizaje y generación del conocimiento de los estudiantes para un desarrollo profesional de carácter integral y que se base, sin duda alguna, en dos grandes componentes, que es la formación para la democracia, la formación de ciudadanos y la formación desde el punto de vista de la capacitación no sólo para la ciudadanía, sino de la capacitación para enfrentar y transformar la realidad que nos ha tocado vivir.

**Finalmente; debemos convocar a todas las expresiones políticas, sociales, académicas a conformar un movimiento nacional de lucha para demandar la salida de las negociaciones del Acuerdo Internacional de Comercio de Servicios (TISA), de nuestro país. Exigimos al gobierno de la República retirarse de las negociaciones** sobre dicho acuerdo debido a que las negociaciones se realizan al margen de los Poderes de la Unión y del conjunto de la sociedad mexicana. Además porque entre sus principales objetivos se encuentra la mercantilización de la Educación, la Salud, la Seguridad Social, el Agua entre otros bienes públicos de carácter social.

De llegar a firmarse dicho acuerdo; las decisiones sobre la liberalización y privatización de dichos servicios serán de carácter irreversible y ningún país firmante podrá renunciar a los compromisos pactados. Al mismo tiempo, todas las concesiones y subsidios que otorgue el Estado a cualquier institución, deberán otorgarse en igualdad de condiciones a instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

En esencia, estos acuerdos comerciales son una amenaza para el ejercicio de los derechos sociales, el desarrollo del conocimiento y la difusión de la cultura. Atentan contra la Democracia al transformar las relaciones sociales en relaciones de mercado, restringen la autonomía y soberanía de los Estados nacionales en la definición de sus propias leyes.



Esta embestida en contra de los derechos sociales y la crisis económica mundial, nos convocan a la necesidad de replantearnos las formas de cómo se toman las decisiones políticas, económicas, sociales y medioambientales que están afectando a nuestros pueblos, por lo que reclamamos nuestra presencia y participación en el debate sobre el futuro de nuestros pueblos, el diseño de mecanismos de cooperación multilaterales, a fin de reducir las asimetrías entre los países y la desigualdad social, el abastecimiento de bienes públicos, así como la construcción de nuevas formas de gobernabilidad democrática mundial.



## **REPERCUSIONES DE LAS REFORMAS ESTRUCTURALES EN LA UNAM**

**José Antulio César Zatto Luna**

Integrante Secretaría de Carrera Académica 2015-2017, STUNAM

### **INTRODUCCIÓN**

Las Reformas implementadas en el periodo sexenal de Enrique Peña Nieto, tienen su origen en ciertos postulados de la *Doctrina Liberalismo Económico*, que surgió en Inglaterra en el siglo XVIII con el sustantivo “*Neoliberalismo*”. El neoliberalismo es la expresión ideológica de un modelo teórico económico, el modelo neoclásico, que considera la mínima casi nula intervención del Estado en la economía, ya que el mercado es el mejor instrumento para asignar eficientemente los recursos de la sociedad. A partir de aquí se deriva toda una serie de políticas económicas que favorecen el libre mercado, de las que haré referencia en el apartado “**Reformas Financiera y Fiscal**”.

Es con la gran crisis de 1972 que resurgen las ideas de establecer un nuevo orden liberal en el mundo: así nace el NEOLIBERALISMO. Es importante destacar que esta nueva ideología tiene impactos muy disimiles entre las naciones según su grado de desarrollo, esto nos debe prestar especial interés, ya que de ahí se deriva una explicación del porqué ha resultado un modelo tan devastador para la economía mexicana.

Durante el sexenio de José López Portillo (1976–1982), el gobierno mexicano apostó por el petróleo para impulsar el crecimiento económico del país y superar un problema crónico de endeudamiento gubernamental. Pero hubo un elemento que jugó en contra (la caída de los precios del petróleo). Para el sexenio de Miguel de la Madrid (1982 – 1988), México ya no pudo hacer frente a la deuda y es así que, a punto de declararse en moratoria de pagos, permitió la intervención del Fondo Monetario Internacional; este hecho abrió el proceso de ajuste macroeconómico en el país que implementó de lleno la serie de políticas que podríamos llamar neoliberales. Estas medidas que a continuación enlistaré, se recrudecerían en los sexenios siguientes.



El salario mínimo pierde su poder adquisitivo en un 44.9% solo en el sexenio de Miguel de la Madrid seguido de otro 46.5% para el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, y continúa con una clara tendencia a la baja.

Con la privatización abierta o soterrada de las paraestatales, los recortes al gasto público y la falta de inversión en las siguientes actividades: petróleo, petroquímica básica, minería, electricidad, telefonía, comunicaciones, ferrocarriles, transportación aérea, química, automotores, acero, azúcar, maíz, bienes de consumo duradero, y la banca entre otros, el PIB en lugar de crecer en la actualidad tiende a la baja. Pues de 1155 paraestatales producto de las privatizaciones, se cuenta en la actualidad con aproximadamente 196. Según un artículo de la página “Animal Político” 1, más de la mitad de los mexicanos que aparecen en la lista de los hombres más ricos del mundo en la revista Forbes, son o fueron accionistas de paraestatales (basta el ejemplo de Carlos Slim, como uno de los más ricos del mundo, que le debe toda su fortuna a haber sido beneficiado con la concesión de TELMEX). El propio Ernesto Zedillo, quién durante su sexenio privatizó Ferrocarriles Nacionales de México, pasó a ser uno de los directivos de Unión Pacific Railroad al término de su gobierno.

### ***¿Cómo impactan en la UNAM estas reformas?:***

Basta con hacer referencia textual de algunos párrafos del PLAN DE DESARROLLO UNAM 2011-2015, en sus numerales: 3, 6, 7, 8, del capítulo III que hace referencia a los Programas y los Proyectos de Docencia.

### **REFORMA EDUCATIVA**

Incidirá en el proceso de revisión y modificación del Reglamento General de Estudios de Técnicos y profesionales con el objeto de que los planes de estudios tengan mayor flexibilidad, y se propicie una mayor movilidad de los estudiantes dentro del propio plan de estudios y con respecto a planes de otras carreras, ampliando la gama de formaciones y opciones terminales, al fortalecer la posibilidad de que los alumnos tengan una salida intermedia, con su correspondiente acreditación (diploma de estudios o certificados técnicos), permitiendo la movilidad de los alumnos de la modalidad presencial a la que se imparte a distancia, al igual que entre distintos programas de licenciatura.



En algunas carreras se justificará la pertinencia, de promover la eliminación del requisito de tesis de licenciatura o del examen profesional orientándose el último semestre a la realización de un proyecto profesional, la presentación de exámenes generales u otras alternativas congruentes con las características de cada licenciatura. La diversificación del bachillerato en la UNAM, con el establecimiento de planteles de este nivel con un nuevo plan de estudios para ser ubicados fuera del área metropolitana de la Ciudad de México, en el supuesto de fortalecer las capacidades de nuestros campos foráneos (ENES León, Guanajuato y Morelia, Michoacán). Iniciando con el plantel de bachillerato en San Miguel Allende, Guanajuato.

### **REFORMA LABORAL**

El servicio social se redefinirá y será acompañado de una asesoría institucional a los estudiantes para su ubicación en el mismo, en los programas de posgrado o en el mercado laboral. Ligado a ello se crearán programas de primer empleo para egresados, con la participación de los sectores público y privado y posible promoción de microempresas. Poner en operación un programa de formación y superación del personal académico que contemple el rejuvenecimiento de la planta académica, un programa de retiro voluntario, el análisis y replanteamiento de los procesos de evaluación y reconocimiento del trabajo académico y la aprobación del nuevo Estatuto del Personal Académico a partir de la propuesta elaborada por el Claustro integrado con ese propósito.

Ante la necesidad de rejuvenecer la planta académica y mejorar a un mismo tiempo las condiciones de retiro de nuestro personal, se elaborará un programa de jubilación voluntaria para académicos de carrera que opten por esta alternativa. Se estudiará la factibilidad de crear un fondo con aportaciones del personal académico que se maneje mediante un fideicomiso.

Continuarán los esfuerzos institucionales para incrementar el número de profesores de tiempo completo con maestría y doctorado, de forma paralela se establecerá un programa especial para que los académicos de tiempo completo menores de 40 años obtengan su grado académico, en caso de no contar con él, y se deberá asegurar que las nuevas contrataciones cuenten con los mayores niveles de calificación. Flexibilización laboral (y la pretendida desaparición de Sindicatos e imposición de topes salariales).



## REFORMA ENERGÉTICA

Otros factores que afectan las perspectivas de la **economía mundial** es el nivel alcanzado por los precios del petróleo aunado a la paridad del peso frente al dólar resultado de los factores geopolíticos, lo que debilita las posibilidades de la recuperación. Subrayo hasta el 19 de enero de 2015 (La mezcla mexicana 39.12 dólares el barril, paridad peso dólar: compra \$14.26, venta \$14.86).La Jornada Secc. Economía Pág. 23, 19//01/15).

## REFORMAS FINANCIERA Y FISCAL

Con las reformas a la Constitución en los artículos 25, 26 y 27 y sus leyes secundarias, se da puerta a: a privatización de las empresas públicas o paraestatales, a la eliminación de impuestos a mercancías y capitales extranjeros, recortes al gasto público (cobertura muy limitada de seguridad social, educación, poca inversión en infraestructura y eliminación de subsidios), desregulación financiera, apertura comercial de los mercados en pro de la estabilidad macroeconómica como principal objetivo de la economía.

A manera de conclusión, aún quedan por complementar las Leyes Secundarias de las denominadas Reformas Estructurales, cuyo análisis requiere, además de su reflexión el llevar a cabo acciones que propicien el conocimiento y la resistencia social en defensa de las imposición abusivas.



## **REFORMA EDUCATIVA Y SUS PRÁCTICAS: PARADIGMAS DE LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN**

**Dr. Juan Jaime Vega Castro**  
Miembro del SUTIN

¿Por qué nos planteamos el análisis del tema de hoy?

La forma en que intentemos dar respuesta a esta pregunta orientará el contenido de nuestra respuesta. Esto es, si pensamos que es factible que con la sola elaboración o construcción de paradigmas en relación a determinado campo de interés, éste pueda ser beneficiado con ese esfuerzo, yo creo que no llegaremos muy lejos.

Yo pienso que un paradigma es el resultado de un buen funcionamiento de un amplio grupo social que, por tanto, representa una suma de diversos intereses. En este proceso, por así convenir a todos, se ha llegado a ciertos consensos muy generales en determinadas áreas. El avance en la toma de estos acuerdos es lo que con el tiempo va conformando los paradigmas en esos campos.

¿Pero qué sucede cuando una sociedad o estado, por algún motivo, no funciona adecuadamente? Bueno, pueden ocurrir muchas cosas, pero para los intereses del tema de análisis, puede ocurrir que los mecanismos para alcanzar consensos se vean inhibidos.

Asumiendo que los paradigmas de la docencia y la investigación son consensos alcanzados por sectores de nuestra sociedad, cabe preguntarse, por un lado, acerca de cuáles son esos grupos o sectores sociales y, por otro, ¿existen factores inhibidores para que estos grupos sociales puedan alcanzar consensos?

Dentro de esta perspectiva, cabe hacer notar que la educación y la investigación son temas torales en todas las sociedades de nuestra época. A tal grado que los consensos en estas áreas deben dar lugar a políticas de estado y no a simples políticas de gobierno.



En nuestro país sucede que los gobiernos que hemos tenido en las últimas décadas han gobernado siguiendo exclusivamente sus propias políticas de gobierno, las cuales son acuerdos que obedecen a intereses casi siempre ajenos a los intereses de los grupos sociales mayoritarios. La única manera de gobernar de acuerdo a los intereses de las mayorías es apegarse a los lineamientos establecidos en políticas de estado, las cuales deben ser instrumentadas conforme a paradigmas de desarrollo o funcionamiento en las diferentes áreas de interés nacional.

En este evento se plantea el análisis sobre los paradigmas de la docencia y la investigación. De acuerdo a lo que se ha mencionado arriba, en este caso, es menester preguntarnos entre que grupos se deben alcanzar los consensos respectivos, los cuales, eventualmente, con el tiempo y el trabajo subsiguiente puedan convertirse en paradigmas. Por otro lado, también debemos preguntarnos acerca de la existencia de las condiciones adecuadas para que la acción de toma de consensos pueda darse exitosamente. Es decir, debemos preguntarnos acerca de la existencia de intereses de grupos minoritarios que se contrapongan a los de las mayorías, de tal suerte que inhiban el logro de consensos entre los diferentes grupos mayoritarios.

Alcanzar consensos con la participación de sólo una parte de los grupos que debieran estar involucrados es, en principio, un absurdo. Puesto que un consenso es un acuerdo tomado entre todos, el cual es aceptado por todos como normativo de las acciones a seguir en cierta área. En este sentido, la falta de estos consensos no permite garantizar el éxito de las acciones que se emprendan en el área correspondiente.

En relación a la educación, la docencia y la investigación, es claro que los diferentes centros de enseñanza, las universidades, los tecnológicos, los centros de investigación, entre otros son sectores que tienen intereses muy claros y directos al respecto y que, por tanto, deben ser parte del proceso de toma de consensos en esta materia. De tal manera que, si estamos analizando la cuestión de los paradigmas en cuanto a la docencia y la investigación, debemos cuestionarnos en torno a cuales son los sectores que deberían formar parte de este esfuerzo. Por ejemplo, creo que para todos es claro que el sector empresarial es un sector que no puede ser ignorado. También es claro que el ciudadano en general también debe estar representado, lo cual, de manera natural, debería ser a través de sus representantes populares, es decir, los miembros del poder legislativo, lo cual no significa que otras organizaciones populares con interés legítimo de participar no lo puedan hacer. El mismo gobierno federal tendrá interés en



formar parte de este gran consenso nacional. Podemos seguir mencionando otros sectores que deberían participar, sin embargo, en este momento, hacer una lista exhaustiva al respecto no es el punto. En esta ocasión, por razones obvias, lo que si tiene sentido es como el sindicalismo y, más puntualmente, el sindicalismo universitario o todo aquel sindicalismo asociado a instituciones que directamente tienen que ver con la educación, la docencia y la investigación deben incidir en esta toma de acuerdos que eventualmente desembocarán en la edificación de los correspondientes paradigmas.

Con lo que hasta ahora he presentado, creo que es claro que, más que plantearse la conformación de estos paradigmas, lo conducente, en las condiciones actuales, sería la reflexión en torno al estableciendo de las ligas necesarias entre los diferentes grupos que deben participar en este esfuerzo, para que, entre todos, se planteen la tarea para establecer esos consensos que darán pie a elaborar la normatividad correspondiente, la cual será orientada por los paradigmas a que el proceso de toma de consensos den lugar.

La anterior no es una tarea nada fácil, puesto que, en nuestro país, tradicionalmente ha existido cierto distanciamiento entre los diversos sectores relevantes para el proceso. Por ejemplo, el ININ forma parte del sector energía, más sin embargo, la comunicación entre los investigadores del ININ y la cabeza del sector tradicionalmente ha sido deficiente. Es más, con el paso del tiempo (cambio del PRI) esta comunicación se ha hecho más deficiente o prácticamente nula.

Un ejemplo más amplio del pasado. El sector paraestatal de la economía era una realidad y, aunque con muchas deficiencias y plagado de corrupciones, jugaba un papel preponderante en la economía. Con el paso del tiempo, el sector paraestatal de la economía ha desaparecido. Esto es, un sector que en su momento seguramente pudo jugar un papel importante en la toma de consensos en materia de investigación ha desaparecido en nuestro país. Esto nos puede llevar a pensar que, en nuestra circunstancia, la construcción de estos paradigmas requiera, inicialmente, no sólo de buscar la liga entre los diferentes sectores, sino, adicionalmente, de ciertos cambios políticos sin los cuales el esfuerzo estaría condenado al fracaso. Es decir, más claramente, hay intereses que se oponen a los intereses de las mayorías y que no dudarán en sabotear de alguna u otra forma todo legítimo intento de las mayorías por ir poniéndose de acuerdo en la conformación de un estado mexicano fuerte y soberano, en el cual prevalezca el interés de las mayorías.



Tengamos en cuenta que México forma parte de un concierto de naciones, en donde cada miembro tiene sus propios intereses, los cuales llevarán a cada nación a defender los propios, aun en detrimento de los intereses de otras naciones. De hecho, nuestro gobierno, además de responder a intereses de ciertas minorías, cada vez responde más a intereses transnacionales. Esto se ve muy claro en el proceso que sufrió la banca mexicana, la cual pasó de manos de banqueros mexicanos con amplia experiencia a manos del estado (más bien del gobierno), posteriormente pasó a manos de oportunistas mexicanos y, finalmente, a manos de extranjeros. No es difícil imaginar cómo ha sido la evolución de los correspondientes intereses de la banca. Nos podemos preguntar: “¿Qué tan factible será establecer consensos de cualquier naturaleza con los banqueros actuales?”

Sería incorrecto pensar que esta contraposición de intereses sólo se da en las esferas de interés hasta ahora mencionados. Pensemos, por ejemplo, en la UNAM. Acaso en la UNAM reina una visión única en relación a los posibles paradigmas de la docencia y la investigación. Y, más aun, existe una visión única del camino o estrategia a seguir para avanzar en esta dirección. Por ejemplo, en relación a la reforma educativa actual, el movimiento magisterial, no obstante los golpes que ha sufrido, aun no logra acuerparse para dar una defensa más efectiva de sus intereses. Ya no digamos algo acerca del escaso apoyo que han recibido de otros sectores de la población. Tal vez, en cierta medida, esta falta de cohesión interna, así como de apoyo de grupos externos al gremio, sea debida a errores del pasado del sector magisterial, por no haber establecido, en su momento, vínculos sólidos con otros grupos con el objetivo de contar con mejores oportunidades para la defensa de los intereses de todos ellos (error cometido por casi todos los gremios en México). Creo que es este largo curso de estructuración de la suma de los diversos intereses, por medio de un proceso de toma de consensos, lo que nos acercará a la factibilidad de defender más eficientemente los intereses de las mayorías. A lo largo de este camino, se irán forjando los paradigmas necesarios que normarán las acciones o el proceder de los grupos aglutinados. Esto, de acuerdo a nuestra particular ideología, pudiera dar lugar a un nacionalismo, a una lucha de clases o quién sabe qué otro bicho raro, lo importante es que el proceso de toma de consensos se dé.

Un elemento que no debemos dejar de pasar de largo en este análisis es el juego adverso a los intereses de las mayorías que abrumadoramente juegan casi todos los medios de comunicación masiva. La acción de estos medios produce un efecto alienante en los individuos o en las colectividades, de tal manera que estos transforman su conciencia hasta hacerla contradictoria



con lo que debería esperarse de su condición. Adicionalmente, en los individuos o colectividades, esta alienación se manifiesta como una pérdida del sentimiento de la propia identidad. Bajo estas condiciones, la tarea por alcanzar consensos entre los diferentes grupos de interés, alienados, se convierte en una labor muy complicada, pues estos grupos difícilmente son cabalmente conscientes de cuáles son sus legítimos intereses, o del sentimiento de pertenencia a algún grupo. En particular, bajo estas condiciones, los paradigmas inducidos por los medios en los individuos o grupos sociales, es muy probable que se conviertan en factores inhibidores para una articulación social adecuada de estos grupos para la defensa de sus legítimos intereses.

Por último, es claro que la ciencia debe de tener como resultado exitoso de su práctica la generación de conocimiento. Sin embargo, pensar que ese es el fin de la ciencia, es decir, la labor última del científico, en lugar de visualizar ese éxito como el principio de algo, tiene efectos que dejan de lado la cabal responsabilidad social del hombre de ciencia. No debemos olvidar que la responsabilidad social del hombre de ciencia tiene que ver, de manera muy importante, con la docencia, con la solución de problemas nacionales y, en general, con su acción como factor catalizador del desarrollo en muchas áreas. Este es un punto muy importante en el cual debe logarse un consenso que será fundamental para la conformación de paradigmas en estas áreas. Desde luego, existen intereses transnacionales para que este estado de confusión prevalezca en nuestro país, con lo cual el interés trasnacional resultará beneficiado.





## **LA REFORMA EDUCATIVA EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**Mtra. María de los Ángeles Juárez**  
Secretaria General del SITIEMS

Agradezco este espacio, la invitación que nos brindan en el Seminario Académico STUNAM, su servidora Ángeles Juárez Secretaria General del SITIEMS (Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior).

Las preparatorias del Distrito Federal así como el SITIEMS como representante del sector administrativo estamos enfrentando esta problemática de la reforma educativa. Cuando se reformó el artículo 3ro de la constitución e hicieron obligatoria el nivel bachillerato, se pensó en los beneficios que conllevaría para las preparatorias y sus trabajadores, pues se entendió que mejorarían las condiciones de trabajo y habría permanencia para los trabajadores. Se creyó que este sentido de obligatoriedad haría que los jóvenes siguieran de manera continua sus estudios hasta este nivel. Sin embargo las condiciones a las que llegan los estudiantes y los trabajadores no han cambiado y las modificaciones al Artículo 3ro constitucional, parecen un retroceso en el aspecto laboral y académico para los estudiantes.

Los trabajadores sindicalizados y el sindicato como organización gremial han sido señalados y vistos como si se opusieran al avance y a los cambios y con ese argumento dicen tener que aniquilar a los sindicatos de la educación. Es por eso que estos espacios donde convergen otras organizaciones sindicales donde se deben presentar propuestas que coadyuven al mejoramiento de las condiciones de trabajo los trabajadores académicos y administrativos.

La situación que se presenta en la educación del nivel medio superior en el Distrito Federal, como en todo el país, es que hay mucha demanda y el gobierno en vez de fortalecer lo que ya está como son las Preparatorias del DF o la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, va creando proyectos y programas que no van en beneficio ni de los trabajadores ni de los estudiantes. Hace dos semanas anunciaron un programa llamado “Bachillerato, nueva Generación” y este le brindará



a los jóvenes el nivel de estudios de bachiller y una carrera técnica, según lo había enunciado el Jefe de Gobierno, Miguel Ángel Mancera sin embargo aun no dan detalles de cómo operara el programa aunque ya delimitaron las instalaciones del “Teatro del Pueblo” para el desarrollo de este programa, dichas instalaciones no aptas para dar clases. Empero se argumenta que se está resolviendo y cubriendo la demanda de bachillerato en el DF. Para los jóvenes dentro del Instituto esta oferta es una opción, la modalidad “semi escolarizado” sin embargo tienen a los profesores trabajando por honorarios, sin basificación y sin prestaciones, ni siquiera un cubículo donde trabajar, se encuentran con la dificultad de buscar donde evaluar, donde tener a los alumnos. Resulta una situación laboral y académica que no ha aterrizado muy bien para el personal ni para los alumnos pues no se pensó como debían ser las instalaciones dentro de la institución, dentro de los planteles del IEMS ya que solo está adaptado para el sistema escolarizado. El gobierno de Marcelo Ebrad ofreció esta opción a los jóvenes, sin embargo no planificó las instalaciones y la proyección del servicio. Otra opción que plantean es la “Preparatoria en línea”, resulta de igual forma, una situación complicada para los trabajadores pues no se conoce a los maestros ni a los alumnos. En el sindicato contaba con la cifra de 400 trabajadores por honorarios, cuando cambia la administración del gobierno del DF, esta cifra se reduce a 300, donde no se conoce si eran profesores o trabajadores administrativos, esto se interpreta a ser la caja chica, a localizar en esas plazas itinerantes a los de la corriente del partido repartidos en las plazas que son de honorarios son del sistema semi escolarizado ya que en este sistema se tiene la facilidad de intercambiar de planteles a los profesores, o de materias, según varían estas y por lo mismo, no se dan a conocer entre ellos ni en la propia institución, por ello esta situación se presta al desvío de recursos.

En la institución se tiene registrado a 500 trabajadores administrativos y 1300 académicos, entonces se piensa que de hacer unido fuerzas los dos sectores de trabajadores, cuando se presentó la reforma educativa, el movimiento de esta institución habría tomado fuerza y hecho eco. Sin embargo la mayoría de los trabajadores se mantuvieron al idea de que tener un contrato colectivo y ser de base no serían afectados por esta reforma, se establecieron en la zona de confort a esperar y ver de lejos lo que sucedería. Hoy a través de estos programas y modalidades que el gobierno está dando en la institución podemos darnos cuenta que no tenemos nada seguro.

La lucha se da en el Instituto pero no buscamos estos espacios para incidir, en el IEMS tenemos el consejo de gobierno, que no es un órgano colegiado, no pertenece a la comunidad, nadie



de los que participamos en el SITIEMS estamos dentro de ese órgano de gobierno, solo está la secretaria de educación, Alejandra Barrales, de quien se tiene perspicacia sobre sus conocimientos de educación pero quien preside este consejo de gobierno y le siguen otros funcionarios como el secretario de finanzas, de Desarrollo Social y nuestro director general tiene voz pero no tiene voto.

Nosotros al querer incidir en situaciones como el plan de estudios, defender el modelo educativo no contamos con el acceso a este órgano de gobierno. Esta es una falta que el IEMS posee al no tener oportunidad de dar opinión y se convierte en aspectos en contra al tratar de enfrentar el embate de la reforma educativa. Sin embargo no es tarde, no nos estamos preocupando, nos estamos ocupando, se están buscando estos espacios para tener un órgano evaluador, una comisión dictaminadora, para poder participar en estos órganos colegiados.

Se escucha en varios medios de comunicación que el trabajo de los docentes debe ser evaluado que debe dar lo mejor a los estudiantes, lo anterior con base en lineamientos internacionales, a lo que diga la UNESCO, la Organización Internacional del Trabajo, el Programa para abatir el trabajo Infantil y la trata, y la definición de “educación de calidad”; sin embargo los docentes también deben derecho a un trabajo digo sobre las mismas bases.

Cuál es el trabajo que estamos realizando o cual es la propuesta que queremos llevara a otras organizaciones, pues es no llegar con un amparo ante la reforma educativa o echar abajo el artículo 3ro de la constitución porque ya vimos que todos estos amparos son anticonstitucionales ya que estamos en el piso sobre todas las normas internacionales, y con eso se están excusando todos los tribunales. ¿Cómo enfrentarla? No es darle la vuelta, tenemos que buscar las mejores opciones, tenemos que armonizar los derechos de los niños, como los derechos de los trabajadores para que no pase una sobre otro. Esa es la tarea que estamos realizando y llevando a cabo, buscando esta manera de enfrentar esta reforma, Para echarla abajo se necesitaría un gobierno que estuviera comprometido con la sociedad, con el pueblo y que realmente diera beneficio para los jóvenes estudiantes y los trabajadores, sin embargo no hay opciones como esa. Por eso estamos de acuerdo con los compañeros, debe haber unidad. Nosotros como Institución joven con apenas 15 años sin tener la magnitud como el STUNAM buscamos ese apoyo, esa unión, ese acercamiento y poder llevar juntos esta lucha.



Esperamos así poder avanzar, ya que el gobierno sigue presentado iniciativas para la educación de los jóvenes que no resultan favorables para la sociedad incluso violentan sus derechos. Tal es el caso que surge en el periodo de gobierno de Marcelo Ebrad, donde se abren cuatro planteles pero sin terminar están en funcionamiento, por lo que las condiciones no son las mejores. Resulta increíble ver a los jóvenes en condiciones de salones prefabricados, sin bancas, en una ciudad como el distrito Federal. Actualmente se están terminando estos planteles y son 20 planteles en total, en un principio parecía que la iniciativa era abrir más planteles para estos jóvenes, sin embargo las políticas demuestran que con estas modalidades de estudios a distancia cubren las demandas de los jóvenes de esta ciudad sin ser del todo favorables. ¿Los jóvenes necesitan un acompañamiento y no estar frente a una computadora para que lo guíe o lo forme, donde va a socializar? ¿Dónde va a debatir? Esta es la situación real, ya no el que los padres puedan decir que los profesores tienen el error, sino que el gobierno no está haciendo nada favorable para los alumnos ni para los trabajadores.

Estas son a las propuestas para armonizar los derechos de los jóvenes estudiantes con los derechos de los trabajadores y dignificar el trabajo docente. Como institución también buscamos incidir en todas las decisiones de gobierno y tener voz y voto ante cualquier iniciativa que el gobierno tenga para que no sean imposiciones. Este retroceso en materia educativa y laboral es lo que hay que detener como sindicato y claro que el sindicato tiene injerencia pero nos han vendido la idea contraria, de que el sindicato no tiene nada que hacer. Como parte de la unidad la base trabajadora debe estar consciente. Les agradezco mucho este espacio.

## **TEMA 4**

### **Renovación de la planta docente, programas de apoyo y derechos humanos**







## **PROGRAMAS DE RENOVACIÓN DE LA PLANTA ACADÉMICA EN LA UNAM 2015**

**Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling**  
Facultad de Estudios Superiores Zaragoza  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Secretaría de Carrera Académica STUNAM

Comienzo la exposición al tratar a las emociones que en el ser humano se moldean por la cultura y el aprendizaje. Su expresión, en el ámbito social, consolida las relaciones y favorece las habilidades del individuo, en mejora de su adaptación. Continuando con los conceptos de salud y enfermedad para hacer referencia al estado del organismo con el cual se pueden realizar las funciones y capacidades de forma integral y adecuada, a lo que la enfermedad es la alteración más o menos grave de la salud. Las consecuencias adversas, generan malestar, enfermedad y favorecen las emociones negativas.

A continuación sobre la Reforma al Estatuto del Personal Académico de la UNAM:

En el 2010 en la Universidad Nacional Autónoma de México, se propone una Reforma al Estatuto del Personal Académico (EPA), presentada y recibida por el Pleno del Consejo Universitario el 9 de diciembre del 2010, turnada a su vez a las Comisiones de Trabajo Académico y de Legislación, por parte de la Junta de Coordinación del Claustro Académico para la Reforma del Estatuto del Personal Académico [CAEPA), En 2013, nuestra Organización Sindical considera, en todo lo que vale, el compromiso adquirido por el señor rector, en presencia del Comité Ejecutivo del STUNAM, en el que aseguró que la Reforma al EPA sólo se aprobará si se cuenta con el consenso de todos los involucrados en el proceso, por lo que estaremos pendientes de participar, con la posición del STUNAM, para que sea considerada. Por lo que, la Secretaría de Carrera Académica, fortalece el análisis y la discusión del Estatuto del Personal Académico y de las propuestas de reforma del CAEPA, y de las propuestas subsecuentes de 2012 a 2014 por el Rector José Narro Robles, planteadas en su Plan de trabajo 2012-2015.



La referencia directa al EPA en su título primero, contiene en sus artículos del 1 al 6, las siguientes Disposiciones Generales:

Artículo 1o.- Este estatuto regirá las relaciones entre la Universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y en el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM.

Artículo 2o.- Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

Artículo 3o.- La enseñanza de las asignaturas que forman parte de los planes de estudio para el otorgamiento de grados académicos, títulos o diplomas, se impartirá bajo el control académico de las facultades y escuelas que enumera el artículo 8 del Estatuto General de la Universidad.

La investigación y labores conexas que realice el personal académico se desarrollarán en los institutos, en las facultades y escuelas que enumera el Estatuto General, en las coordinaciones de Ciencias y Humanidades y en los centros que dependan de ellas. Las enseñanzas complementarias se podrán llevar a cabo en las dependencias citadas y en los centros y unidades de extensión universitaria.

Artículo 4o.- [Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue): El personal académico de la Universidad estará integrado por:

- Técnicos académicos;
- Ayudantes de profesor o de investigador;
- Profesores e investigadores.

Artículo 5o.- El personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios.



Artículo 6o.- Serán derechos de todo el personal académico:

- I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor;
- II. Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad;
- III. Obtener, de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles y en forma independiente de la promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos que conceda la UNAM al revisar bienal mente los sueldos del mismo personal académico;
- IV. Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicables;
- V. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece este Estatuto;
- VI. Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo;
- VII. En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 30 horas a la semana en el nivel bachillerato o de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. En los casos anteriores, podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas semanales. Cuando se trate exclusivamente de enseñanza práctica el máximo será también de 40 horas a la semana;
- VIII. El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 43 horas semanales;
- IX. Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes;
- X. Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente;
- XI. Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables;
- XII. Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro;
- XIII. En caso de defunción, la UNAM entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiere señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez a menos de quince años de servicios al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince o más años de servicios;



XIV. Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a....

Continúan siete apartados. En 2012, la UNAM propone que, con la finalidad de contar con una planta académica equilibrada en términos de experiencia y juventud y así contribuir al mejoramiento constante de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, poner en marcha el Programa de Renovación de la Planta Académica, su *Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera*, que persigue los siguientes objetivos:

*Cubrir las necesidades y las vacantes generadas por el Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación, por la reasignación de plazas de profesor o de investigador emérito, y por otros programas e iniciativas que surjan para la incorporación de jóvenes académicos. Reforzar las áreas del conocimiento existentes y atender las áreas o necesidades emergentes, de conformidad con los planes de desarrollo de las entidades académicas de la UNAM.*

Las convocatorias emitidas por las dependencias abren las opciones al ingreso a los jóvenes académicos para:

Docencia: sin experiencia.

Investigación: Formados en posgrados y en líneas de investigación como becarios.

Otorgamiento del *Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo* (PRIDE) que tiene por objeto reconocer y estimular la labor de los académicos de tiempo completo que **hayan realizado** sus actividades de manera sobresaliente.

Cubrir el perfil establecido por la dependencia: perfil y trayectoria, adecuados a las necesidades de la dependencia, como el siguiente:

- Contar con una edad menor de 39 años para mujeres y menor de 37 años para hombres.
- Con grado de Maestría, para incorporarse como profesores a los planteles del bachillerato, a las entidades académicas de las áreas de las artes, arquitectura, disertación, trabajo social y enfermería, así como a dependencias universitarias.



- Con grado de Doctor: para Incorporarse como profesores o investigadores a las entidades académicas pertenecientes a los subsistemas de facultades, escuelas, unidades, institutos y centros.
- Grado inferior de maestría: para incorporarse como técnicos académicos a cualquier entidad académica o dependencia universitaria.

Las plazas propuestas y figuras académicas pueden ser:

Plazas disponibles	Categoría académica
1	Profesor Asociado "C* Tiempo Completo
2	Técnico Académico Asociado Tiempo Completo

Requisitos de ingreso:

Los (las) interesados (as) en participar en esta invitación, deberán entregar en la Secretaría de la Dirección la siguiente documentación:

- Hoja de registro (Descargar).
- Copia simple del acta de nacimiento.
- Copia del Registro Federal de contribuyentes y de la CURP:
- Copia identificación oficial.
- Fotografías tamaño infantil.
- Copia del programa de trabajo a realizar durante un año de contratación.
- Carta de exposición de motivos sobre su interés de incorporarse al Subprograma, en un máximo de dos cuartillas, dirigida al titular de la dependencia.
- Currículum en el formato institucional de la UNAN, impreso, firmado en original y engargolado (por duplicado), Adicional, un juego en CD, en formato PDF, firmado. (Descargar).
- Copia de los documentos que acreditan los estudios, certificados y títulos, y los documentos que acreditan los conocimientos y experiencia equivalentes.
- En caso de ser extranjero, permiso de la Secretaría de Gobernación en el que se especifique que puede realizar actividades académicas.
- Señalamiento de dirección, teléfono y correo electrónico para recibir notificaciones.



- Relación pormenorizada de la documentación que se entrega (por duplicado).
- Formular un proyecto de investigación sobre *un tema de...* máximo de 25 cuartillas, más bibliografía.
- Para la Figura de Profesor de Carrera: Programa de trabajo y Proyecto de investigación,, acorde con el área de la plaza en la que se desea participar, firmado en original y engargolado (por duplicado), Adicional, un juego en CD, en formato PDF, firmado.
- Para la Figura de Técnico Académico: Plan de tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos que atenderá y Programa de servicios técnicos, acorde con el área de la plaza en la que se desea participar, firmado en original y engargolado (por duplicado).

Tras la entrega de los documentos se da inicio el procedimiento señalado en el artículo 51 del Estatuto de Personal Académico de la UNAM, para que el (la) candidato(a) seleccionado(a) sea contratado(a) por un primer año, sujeto a recontractación, con base en su desempeño. La contratación iniciará con la fecha de aprobación del Consejo Técnico de Humanidades, cuya resolución es inapelable.

*... Una vez analizados los documentos entregados, la Comisión Dictaminadora hará una propuesta de postulación...*

Para finalizar el artículo 51 del EPA señala:

*En la contratación de personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este Estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el consejo técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora respectiva. El personal así contratado solo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.*

Académico: si tiene experiencia docente e investigativa, más de 40 años, PRIDE A, ayudante de profesor, antigüedad en la UNAM, carece de participación en una línea de investigación: queda fuera del programa.



## **NOTAS PARA EL ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE)**

**Dr. Fernando González Aguilar**  
FES-Zaragoza/UNAM

En el marco del IV Seminario Académico: Perspectivas Actuales del Sindicalismo Académico Universitario, organizado por el STUNAM, nos proponemos plantear algunas líneas de análisis del Programa de primas al Desempeño del Personal Académico de tiempo Completo (PRIDE).

El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) respondió en su momento a una estrategia gubernamental productividad, en un contexto nacional de crisis económica, expresada en una marcada depreciación salarial.

En un ambiente generalizado de contención del salario para todos los trabajadores del País, el programa de estímulos al trabajo académico fue diseñado inicialmente para diferenciar a un grupo pequeño de académicos universitarios cuya permanencia en la UNAM se veía comprometida por el deterioro de sus ingresos en la más importante casa de estudios del País.<sup>1</sup>

Si bien algunas tendencias se fueron modulando con el paso de tiempo actualmente, 21 años después, la situación no es muy diferente. Para la gran mayoría de los profesores de tiempo completo, los ingresos generados por el PRIDE, representa por lo menos el 50% de sus ingresos netos.

El PRIDE tiene como antecedentes, el programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico (PEPRAC) de 1990, 1991, 1992 y 1993 y con la denominación actual aparece a partir de junio 1994.

---

<sup>1</sup> Hay que hacer notar los propósitos afines que tuvo desde su inicio el programa del Sistema Nacional de Investigadores (SIN), desarrollado por el CONACYT.



Según los datos oficiales de la UNAM, en 2014 el PRIDE tuvo una cobertura del 92% de los docentes al cual está dirigido: incluye a los profesores de carrera, a los investigadores así como a los técnicos académicos.

Hay que hacer notar que de acuerdo con el portal de Estadística Universitario de la UNAM, en 2015, la Universidad cuenta con 47810 académicos, de los cuales el 11.33% son profesores de carrera, 5.33% son investigadores, 8.95% son técnicos académicos, 63.81 son profesores de asignatura, 10.08% son ayudantes de investigación y en la categoría de *otros* con un .47% están contemplados los profesores e investigadores visitantes, eméritos y jubilados docentes en activo.

<b>PERSONAL ACADÉMICO UNAM</b>	
Profesores De Carrera	11.33
Investigadores	5.33
Técnicos Académicos	8.95
Profesores de Asignatura	63.81
Ayudantes de Investigación	10.08
Otros	0.47
<b>Total</b>	<b>99.47</b>

Desde el principio este complejo programa ha sido cuestionado, y después de más de 20 años de aplicación, los resultados han confirmado los cuestionamientos señalados.

A lo largo del tiempo los profesores de tiempo completo, los investigadores y los técnicos académicos desarrollaron estrategias de sobrevivencia académica y laboral con un alto contenido individualista que les permitió acceder de manera exitosa al programa y rebasar por mucho las expectativas de la administración universitaria respecto de este programa. Originalmente estaba planteada una bolsa finita de recursos para el programa y posteriormente este argumento desapareció del discurso institucional.

Sin embargo este éxito personal ha implicado un conjunto de efectos perversos. Entre ellos encontramos la desvinculación institucional y el aislamiento en que se trabaja la planta docente respecto de sus pares. Por otro lado asistimos a la conformación de estamentos académicos



que tienen su base en su pertenencia a los niveles más altos del PRIDE y la construcción de una ideología elitista y meritocrática que comparte un importante grupo de académicos. Desde este sistema de pensamiento se argumenta que las únicas prácticas académicas valiosas son las que este grupo realiza tazando a los demás de manera autoreferencia, lo cual se expresa en las comisiones dictaminadoras.

Un aspecto central en el cual nos gustaría centrar la atención, corresponde al tema de la valoración del trabajo académico. En la vida cotidiana de la Universidad, este programa se dirige el trabajo académico de los profesores al calificar lo que es valioso y lo que no es. Define que es un trabajo de primera, de segunda y hasta de tercera. Por tanto los profesores e investigadores buscan realizar actividades altamente valoradas por las comisiones de evaluación y que se objetivan en los instrumentos de evaluación elaborados *ex profeso*.

En los hechos las actividades altamente valoradas definen un proyecto de universidad. Desde la ideología y las prácticas dominantes la investigación está por encima de la docencia, el éxito académico se identifica con la publicación en revistas de élite rankeadas internacionalmente y el trabajo en el posgrado es por mucho más relevante que el que se realiza en la licenciatura. Desde esta óptica resulta por tanto indispensable acercarse e implementar aquellas actividades que puntúan mas y con las que se obtienen mejores calificaciones de las comisiones dictaminadoras.

Éste modelo hegemónico favorece la simulación y empobrece el trabajado académico. la simulación tiene múltiples expresiones: favorece la cantidad por sobre la calidad, el abuso y el ejercicio del autoritarismo en los grupos de trabajo, y limitando la diversidad y creatividad de las trayectorias académicas.

En este marco, la relación entre lo salarial y la valoración del quehacer académico se presenta de manera conflictiva.

#### **A MANERA DE CIERRE PROVISIONAL**

Tenemos la necesidad de estudiar de manera sistemática las diferentes facetas del complejo fenómeno del PRIDE, su discurso ideológico y político, sustancialmente la manera en que impacta a los profesores en estamentos meritocráticos y de conformación de élites, así como de la manera



en que se está construyendo un modelo de universidad en la práctica cotidiana de las diferentes escuelas, facultades e institutos de la UNAM.

Consideramos que ante la presencia de criterios elitistas cada vez más cerrados y excluyentes, los profesores toman fundamentalmente dos posturas. A).- por un lado están aquellos que coinciden con los lineamientos dominantes, que se identifican a sí mismos como portadores y representantes de este modelo y que consideran tener los recursos personales e institucionales para cumplir satisfactoriamente con las demandas de productividad de estos criterios. B).- Por otro están los profesores que asumen como una fatalidad las nuevas circunstancias dominantes, ante lo cual aceptan quedar fuera del programa de manera parcial o total.

Existe una tercera postura. Asumiendo la presencia del pago por méritos es una realidad en la universidad, necesitamos generar espacios de discusión y de resistencia que permitan impulsar un modelo de Universidad diferente al hegemónico que esté basado en la perspectiva de la responsabilidad social de la Universidad.



## **LOS DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO Y EN LA UNAM**

**C.D.E.O. Ernesto Ortiz Cruz**  
Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos, STUNAM

Los Derechos Humanos, son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de las personas, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos están establecidos en la Constitución y en las leyes, que los reconocen y garantizan por parte del Estado.

México ha contraído obligaciones en materia de derechos humanos mediante la firma y ratificación de los Tratados Internacionales correspondientes y por ende debe dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas por estos organismos internacionales de protección de los derechos humanos.

La defensa y protección de los Derechos Humanos, tiene la función de: Contribuir al desarrollo integral de la persona, así mismo como objetivo, delimitar para todas las personas, una esfera de autonomía dentro de la cual puedan actuar libremente protegidas contra los abusos de autoridades y servidores públicos. Igualmente establecer límites a las actuaciones de todos los servidores públicos, sin importar su nivel jerárquico o institución gubernamental, sea Federal, Estatal o Municipal, siempre con el fin de prevenir los abusos de poder. También crear canales y mecanismos de participación que faciliten a todas las personas tomar parte activa en el manejo de los asuntos públicos y en la adopción de las decisiones comunitarias.

Los Derechos Humanos nacieron con la finalidad de reconocer las garantías a los seres humanos, solo por el hecho de nacer: dentro de los que sobresalen el derecho a la vida, libertad, dignidad, igualdad, seguridad, justicia y a la integridad física.



En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 los derechos humanos aparecen con el nombre de garantías individuales, lo que a la postre lo haría en apariencia no estar homologados a los derechos humanos que se firmarían en los diversos tratados internacionales, por lo que el 10 de junio de 2012, el Congreso de la Unión reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Título Primero, sustituyendo las Garantías Individuales, por los Derechos Humanos y sus Garantías.

Esta nueva afirmación de los derechos humanos en la Constitución consiguió igualar los derechos humanos con los que se promulgan internacionalmente, ya que el término de garantías individuales no era utilizado internacionalmente, y podría producir diferencias en su interpretación.

Los primeros 38 artículos de la Constitución han sufrido desde su promulgación inicial a la fecha, 125 reformas, que los han modificado sustancialmente. La homologación del derecho mexicano con el derecho internacional, fue la resolución de la Corte que en junio de 2011, determinó que los jueces deberán ejercer control de manera oficiosa, sobre los derechos adquiridos por México de los tratados internacionales.

La Constitución actual, nos abre un panorama extenso de los principales derechos de los ciudadanos. Los primeros 29 artículos de ésta Carta Magna, que son los derechos civiles, de los que resaltan el Art. 6. Derecho a las manifestaciones de las ideas sin que haya coacción por parte del Estado sobre su persona, siempre y cuando se actué conforme a Derecho. Los ciudadanos tienen derecho a la información.

Art. 7. Libertad de escritos sobre cualquier materia, sin censura por parte de la autoridad

Art. 8. Derecho de petición.

Art. 9. Derecho de asociación.

## **LOS DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO BAJO EL PRINCIPIO *PRO HOMINE***

“Implica que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el hombre, es decir, que debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos y por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio” *Principio pro homine*.



En esta nueva reforma del artículo primero de nuestra constitución política, es trascendente en materia de derechos humanos, puesto que se busca dar prioridad al principio pro homine el cual es en favor de la persona, es decir que en la interpretación en materia de derechos humanos, se respetará en orden supremo el que beneficie más a la persona, sea el caso de la constitución o de tratados internacionales de los cuáles México sea parte. Cabe destacar también que el artículo primero incluye una cláusula de integración de los derechos humanos y que cualquier derecho humano que no esté contenido en la constitución política, serán considerados como incluidos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, es la piedra angular en la historia de los mismos. Ésta fue redactada por representantes de procedencias legales y culturales de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (111) del 10 diciembre de 1948, en París, como ideal común por todos los pueblos y naciones del mundo.

Mediante esta Declaración, los Estados se comprometieron a asegurar que todos los seres humanos, ricos y pobres, fuertes y débiles, hombres y mujeres, de todas las razas y religiones, serán tratados de manera igualitaria.

Establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que tienen derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona, a la libertad de circulación, a una nacionalidad, a contraer matrimonio y fundar una familia así como a un trabajo y a un salario igualitario. Aunque no forma parte del derecho internacional vinculante (es decir, de aplicación obligatoria), gracias a su aceptación por países de todo el mundo ha adquirido un gran peso moral.

Las Naciones Unidas también han aprobado muchos tratados que obligan jurídicamente a los Estados a garantizar los derechos fundamentales de sus ciudadanos. Los más importantes son: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos (sobre el procedimiento de quejas individuales y la pena de muerte) y el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo. La Declaración, junto con esos dos Pactos y sus Protocolos, constituyen la Carta Internacional de los Derechos Humanos.



## **OMBUDSMAN EN MÉXICO**

Afortunadamente tras la reforma constitucional del 28 de enero de 1992 (art. 102 apartado B) fue creada la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), órgano que aunque creado por el Estado se le dio el poder de ser “agencia descentralizada” con personalidad jurídica propia. Esta instancia recibe la queja e Investiga las causas de la violación de Derechos Humanos, formula recomendaciones públicas sobre la denuncia y la queja con la autoridad competente.

**OBJETIVOS:** Frenar los posibles abusos de las personas que tienen mayor poder, del gobierno y de las mayorías, con el objeto de proteger los derechos fundamentales y las libertades civiles de los ciudadanos.

## **LOS DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y SINDICALES EN LA UNAM**

En la Universidad Nacional Autónoma de México se estableció la Defensoría de los Derechos Universitarios el 29 de mayo de 1985, la cual es resultado de la vigencia de los derechos humanos en el País. Cabe mencionar que en la UNAM los derechos humanos deben ser considerados fundamentales desde el momento mismo que esta institución cuenta con una Defensoría de los Derechos Universitarios y no solamente a partir del Acuerdo suscrito por el Dr. José Narro Robles, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), sino porque los Derechos Humanos han sido elevados a rango constitucional a partir del 10 de junio de 2011, acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación en esa misma fecha. (Ver Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Además debemos considerar también lo establecido en los Artículos 1° y 9° de la Ley Orgánica y 34 Fracciones IX y X del Estatuto General de la UNAM que consideran tales derechos, que el Estado y sus instituciones deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, independencia, indivisibilidad y progresividad.

El acuerdo suscrito por el Dr. José Narro Robles, en el año 2014, se sustenta dentro de los fines de la Educación que imparte el Estado, donde las autoridades, funcionarios universitarios y las dependencias de la Universidad, deberán coadyuvar en la promoción, respeto protección



y garantía de los derechos humanos de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, promoviendo una cultura de respeto y conocimiento sobre los Derechos Humanos e impulsando una cultura de denuncia de todo acto violatorio de los derechos humanos, utilizando todos los medios electrónicos, manuales, folletos, carteles, Gaceta UNAM y otros., así como la adopción de medidas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación contra algún integrante de la Comunidad Universitaria, respetando las garantías, la igualdad de trato y de oportunidades tanto en el ámbito académico como laboral.

El acuerdo para establecer políticas institucionales en la Universidad Nacional Autónoma de México incluye la conformación de un Comité de Seguimiento de las Políticas Institucionales para la Protección de los Derechos Humanos en la UNAM. El cual estará integrado por: El Abogado General, el Coordinador de la Investigación Científica; el Coordinador de Humanidades; el Coordinador del Programa Universitario de Derechos Humanos; el Coordinador de Planeación, Presupuestaria y Evaluación; el Director de la Facultad de Estudios Superiores de Acatlán; el Director de la Facultad de Estudios Superiores de Aragón; el Director de la Facultad de Derecho; el Director del Programa de Estudios del Género; el Director del Programa Universitario México Nación Multicultural, el Director del Programa Universitario de Bioética y el Director General de Computo y Tecnología de Información y Comunicación. Este Comité tendrá las cuatro funciones relacionadas todas con la promoción, difusión, respeto protección y garantías de los derechos humanos.

Pero los funcionarios propuestos para integrar el Comité de Seguimiento de las Políticas Institucionales para la Protección de los Derechos Humanos en la UNAM, no son los más idóneos, puesto que en los hechos dichos funcionarios se han caracterizado en actuar en contra de los derechos humanos de la Comunidad Universitaria, mediante su práctica incongruente y de simulación, “aplicando la legalidad” utilizando para ello el hostigamiento laboral, psicológico al personal académico de manera particular, sobre todo a aquellos que no son afines a sus intereses de grupo o facción política, con acciones como la represión y la no recontractación, despidos injustificados, todo ello en la mayoría de las dependencias académicas de la UNAM.

Algunos ejemplos que sustentan nuestra aseveración son los casos más recientes en los que ha intervenido el STUNAM para defender los derechos Académico-laborales y humanos de los Profesores de la Facultad de Derecho, quiénes estuvieron en Huelga de Hambre, por defender



sus derechos fundamentales, quienes fueron violentamente reprimidos, desalojados con lujo de violencia de la explanada de la Rectoría de su huelga de hambre en el mes de febrero del presente año, por personal al servicio de la Directora de la Facultad de Derecho (ver *Ágora Académica* 13). Dichos profesores que hoy se encuentran despedidos injustificadamente, igualmente se está atendiendo y defendiendo laboralmente a profesores de la Facultad de Estudios Superiores de Aragón que sin causa justificada se les hostiga, se les modifican sus horarios, turnos y materias, además de excluirlos de los Programas de Estímulos a la Productividad Académica (PRIDE, PEPASIG, entre otros). Así mismo cuestionamos el método de designación de los integrantes del Comité de Seguimiento de la Políticas Institucionales de Protección de los Derechos Humanos en la UNAM, porque éste método no cumple con los estándares internacionales, como son los principios de París, promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que rigen a las instituciones u organismos protectores de los derechos humanos, particularmente en la composición y garantías de independencia y pluralismos donde se especifica que la integración de sus miembros debe darse a través de la elección o de otra forma, ajustarse a un procedimiento que fortalezca todas las garantías necesarias para asegurar la representación plural de las fuerzas sociales de la sociedad civil, en particular de todos los integrantes de la Comunidad Universitaria de la UNAM y que estén comprometidos con la promoción, y protección de los derechos humanos.

Por lo tanto de acuerdo a lo antes referido ésta Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos propone:

- Se exija la administración universitaria cese toda política de hostigamiento y violación de los derechos académico-laborales y humanos de la Comunidad Universitaria, particularmente del Personal Académico de la UNAM; así mismo se exige el respeto irrestricto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de los cuales México forma parte, así como de lo señalado en la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM.
- Por otra parte exigimos a la Administración universitaria no se discrimine ni por edad y género al personal académico que labora en la UNAM y que tiene derecho a ocupar las plazas de carrera de tiempo completo y no solamente lo planteado en el Programa de Renovación de la Plantas



Académica de la UNAM y sus Subprogramas, tales como el Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera de Tiempo Completo, con requisitos tales como la edad de 37 años para hombres y 39 años para mujeres, con lo cual se excluye a la totalidad de personal académico que labora para la UNAM. Con lo cual se trasgreden y violentan los Derechos Humanos en la UNAM.

- Por lo que se propone también que: se revisen y modifiquen los requisitos del Subprograma de incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera de Tiempo Completo respetando con ello los derechos académico-laborales y humanos del Personal Académico de la UNAM. Así mismo que el Subprograma de Retiro Voluntario para Profesores de Carrera de Tiempo Completo y de Asignatura con más de 70 años de edad, sea aplicado para todos las figuras académicas que existen en la UNAM, sin restricción discriminatoria de edad y género.
- Que se establezca una convocatoria abierta a la comunidad universitaria para integrar candidatos a dicho comité de seguimiento de las políticas institucionales para la protección de los derechos humanos en la UNAM, ésta convocatoria debe ser incluyente de toda la Comunidad Universitaria, cuyos candidatos deben caracterizarse por su prestigio y calidad moral y por defender la equidad, justicia y no discriminación, así mismo que se hayan destacado por la defensa de los derechos humanos, como principios y valores universales de la humanidad, mismos que se definen en los artículos 1 y 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las declaraciones establecidas en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos.

## **CONCLUSIONES**

Si bien es cierto que en teoría nuestro país y su gobierno cumple con todos los requisitos que garantizarían el cumplimiento irrestricto en el reconocimiento y defensa de los Derechos Humanos para los ciudadanos que habitamos en México, en la realidad se observan hechos que demuestran todo lo contrario, porque es el mismo gobierno el que se encarga de fomentar la violación a diario de esos derechos humanos que asegura respetar, pero que hace lo contrario, demostrando que solo es una mera simulación el respeto a los derechos humanos, situación que ubica a nuestro país como uno de los que ocupan los primeros lugares donde se violentan los derechos humanos a través de los tres niveles del gobierno, y si no como explicar las ejecuciones de Tlatlaya, Edo. de



México, Los desaparecidos de Ayotzinapa, o la violación de la autonomía universitaria por parte de policías y granaderos.

Es mucho lo que nos falta para lograr un verdadero respeto y cumplimiento de los Derechos Humanos en México y en la UNAM, pero estoy seguro compañeros que Unidos Venceremos.





**Perspectivas actuales del sindicalismo académico**, Primera edición, se terminó de imprimir el 27 de julio de 2016 en los talleres del STUNAM, Centeno 145, Colonia Granjas Esmeralda, Delegación Iztapalapa, CP: 09810 | Ciudad de México, México. Administración de la imprenta, Alejandra Cureño. [stunamprensa@hotmail.com](mailto:stunamprensa@hotmail.com)  
El tiraje consta de 1000 ejemplares.

Para su composición se utilizó tipografía Calibri de 10 puntos y Rockwell Extra Bold de 16 puntos. Impresos en offset a una tinta, encuadernado rústico, en papel bond blanco de 90 gramos y los forros de cartulina couché de 200 gramos.

Tamaño: 28.0 cm. X 21.6 cm.

Diseño de portada e interiores: Claudia Ahumada Ballesteros.  
Cuidado editorial: Raquel del Socorro Guillén Riebeling.