

**LA REFORMA  
UNIVERSITARIA**



**LA REFORMA  
UNIVERSITARIA**

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

# CONTENIDO

Presentación .....	IX
Prólogo .....	XIII
Programas .....	1
I. Programa editorial de la UNAM. Programa 56 .....	3
II. Programa emergente del libro de texto. Programa 49 .....	11
III. Consejo Consultivo de la Extensión Universitaria. Programa 57 .....	17
IV. Programas de orientación vocacional, profesional y social, dirigido a niños y jóvenes. Programa 23 .....	21
V. Uso y mantenimiento de instalaciones universitarias. Programa 17 .....	29
VI. Mejoramiento de trámites administrativos y académico- administrativos. Programa 19 .....	39
VII. Desconcentración de dependencias y procesos administrativos Programa 14 .....	49
VIII. Incremento de la productividad del personal administrativo (base). Programa 16 .....	57
IX. Incremento de la productividad del personal administrativo (confianza). Programa 16 .....	63
X. Modelo de elaboración prioritaria y ejecución del presupuesto por programas. Programa 20 .....	71

XI. Modelo de coparticipación académico-administrativa en la elaboración del presupuesto. Programa 12 .....	77
XII. Mejoramiento de los trámites escolares. Programa 22 .....	85
XIII. Orientación vocacional, profesional y social para estudiantes de educación media superior. Programa 34 .....	97
XIV. Atención educativa integral para los estudiantes de educación media superior. Programa 35 .....	107
XV. Racionalización de planes de estudio del posgrado. Programa 47 .....	115
XVI. Análisis de los prerrequisitos del posgrado. Programa 45 .....	123
XVII. Mecanismos de promoción de la eficiencia terminal en el posgrado. Programa 48 .....	133
XVIII. Mecanismos de evaluación y seguimiento de las líneas de investigación para ciencias exactas y naturales. Programa 51 .....	143
XIX. Mecanismos de evaluación y seguimiento de las líneas de investigación para humanidades y ciencias sociales. Programa 51 .....	163
XX. Creación del Colegio de Directores de Enseñanza Media Superior. Programa 37 .....	179
XXI. Perfiles escolares en la licenciatura. Programa 43 .....	185
XXII. Participación de la comunidad en actividades de extensión universitaria. Programa 58 .....	193
XXIII. Elaboración del catálogo de funciones, tabuladores y puestos administrativos y académico-administrativos. Programa 18 .....	203
XXIV. Formación de recursos humanos para la ciencia. Programa 52 .....	211

XXV. Mecanismos para el cumplimiento del estudio del personal académico. Programa 28 .....	223
XXVI. Mecanismos de promoción deportiva, construcción y adaptación de instalaciones; formación de profesores y entrenadores; impulso al deporte masivo y de bajo costo. Programa 32 .....	255
XXVII. Revisión de planes de estudio de licenciatura. Programa 39 .....	269
XXVIII. Mecanismos para el cumplimiento de los planes de estudio de licenciatura. Programa 40 .....	279
XXIX. Mecanismos de comunicación institucional entre investigadores. Programa 53 .....	291
XXX. Desconcentración de la extensión universitaria. Programa 59 .....	305
XXXI. Factibilidad de creación de nuevas licenciaturas. Programa 42 .....	317
XXXII. Creación del centro coordinador de investigaciones. Programa 55 .....	327
XXXIII. Ampliación del tabulador del personal académico. Programa 31 .....	343
XXXIV. Información sobre normas y procedimientos administrativos. Programa 15 .....	357
XXXV. Atención a la salud estudiantil. Programa 25 .....	363
XXXVI. Mejoramiento de métodos de enseñanza y evaluación para la licenciatura. Programa 41 .....	371
XXXVII. Adecuación de la metodología de la enseñanza en el posgrado. Programa 46 .....	381
XXXVIII. Formación integral de recursos humanos para la ciencia: Ciencias Sociales y Humanidades. Programa 52 .....	389

XXXIX. Sistema de información universitaria. <i>Programa 65</i> .....	399
XL. Apoyos integrales para los estudiantes de licenciatura. <i>Programa 24</i> .....	407
XLI. Factibilidad de opciones terminales técnicas en el nivel medio superior. <i>Programa 33</i> .....	417
XLII. Mecanismos académicos para el mejoramiento de la eficiencia terminal y de la titulación. <i>Programa 30</i> .....	427
XLIII. Programa universitario de televisión. <i>Programa 60</i> .....	437
XLIV. Mecanismos para el cumplimiento de las obligaciones del personal académico de enseñanza media superior. <i>Programa 36</i> .....	451
XLV. Programa continuo de superación pedagógica del personal docente. <i>Programa 29</i> .....	465
XLVI. Funciones del consejo de estudios de posgrado. <i>Programa 44</i> .....	483
XLVII. Incremento del financiamiento a través de los rubros que forman los ingresos propios de la UNAM. <i>Programa 10</i> .....	491
XLVIII. Vinculación académica de la investigación con la docencia. <i>Programa 26</i> .....	499
XLIIX. Fortalecimiento académico de la carrera docente en la enseñanza media superior. <i>Programa 27</i> .....	517

## Programa 27

Fecha de implantación:  
18 de octubre de 1984

# FORTALECIMIENTO ACADÉMICO DE LA CARRERA DOCENTE EN LA ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR

Responsable: *Doctor Humberto Muñoz*  
Secretaría General

### Introducción

EN EL DOCUMENTO "Evaluación y marco de referencia para los cambios académico-administrativos de la UNAM", se reconoce que en el nivel medio superior el personal académico necesita mayores oportunidades y estímulos dentro de su carrera académica, para que su labor docente no sólo sea de simple transmisor de conocimientos, sino la de un educador que forme conciencias, hombres cultos y profesionista de alto nivel.

Asimismo, en el citado documento se propone la revisión del Instructivo del Profesorado de Carrera de Enseñanza Media Superior. Tal propósito se recoge en este programa en virtud de que este instrumento jurídico es uno de los factores que dificultan dar una respuesta a la necesidad que en este momento tiene la Institución de preparar profesionalmente a su cuerpo docente en el nivel del bachillerato. Para ello, se requiere ampliar las posibilidades de la carrera académica que el Instructivo fija solamente en dos niveles.

Para resolver este problema, el documento que ahora se presenta considera que la situación del profesorado de este nivel de la enseñanza ya no obedece a la coyuntura de formar una planta académica y que, por lo tanto, la solución que se requiere debe ser de largo plazo y permitir que el docente se establezca y se arraigue en el bachillerato. Por tal motivo, se propone la elaboración e implantación de un programa paulatino de acciones que permita el desarrollo y mejoramiento de la carrera académica a partir de un análisis riguroso de las posibilidades financieras de la Institución, de los requisitos académicos del profesorado y del desarrollo pleno de la función de docencia acorde con las modalidades en el bachillerato.

### Objetivo general

Generar mejores condiciones académicas para impulsar la carrera profesional del docente de enseñanza media superior.

### Objetivos particulares

- \* Diagnosticar los principales problemas relativos a la carrera académica del profesorado del bachillerato.
- \* Establecer los lineamientos generales para mejorar las condiciones profesionales y académicas actuales del personal docente del nivel medio superior.
- \* Estimular la superación académica de los profesores que imparten clases en el bachillerato por medio de una carrera más amplia.
- \* Estabilizar y arraigar al personal académico en los planteles del bachillerato.

### I. Consulta

Con fecha 16 de febrero del presente año, se publicó la convocatoria sobre la "Revisión del Instructivo del Profesorado de Carrera de Enseñanza Media Superior", para que la comunidad académica expresara su opinión mediante ponencias escritas enviadas a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, con base en los siguientes temas:

- a) Problemas relativos a la fundamentación jurídica del Instructivo.
- b) Posibles ajustes al Instructivo.

c) Impulso a la carrera académica de los profesores de enseñanza media superior.

d) Proposición de políticas para estimular a la comunidad académica de bachillerato.

También se hicieron reuniones de consulta con los directores de los planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades, y se realizó una mesa de trabajo en cada plantel de la Escuela Nacional Preparatoria, con la participación de los directores auxiliares, secretarios y secretarios adjuntos.

Dado el interés manifestado por los profesores del bachillerato para ampliar la consulta, la Dirección General de Asuntos del Personal Académico emitió una segunda convocatoria, el día 9 de agosto, en la que invita a los profesores a continuar enviando sus trabajos escritos sobre los proyectos 27 y 36, que respondan a tres tópicos fundamentales:

- a) Delimitación de la figura del personal académico de carrera de enseñanza media superior.
- b) Mecanismos para fomentar el cumplimiento de las obligaciones del personal académico del bachillerato.
- c) Impulso a la carrera académica de los profesores de enseñanza media superior.

A solicitud del personal académico que deseaba comentar, con mayor profundidad, sus aportaciones hechas por escrito, se llevaron a cabo en la mencionada Dirección, entre los días 30 de agosto y 11 de septiembre, diversas reuniones con consejeros universitarios de la Escuela Nacional Preparatoria, representantes de asociaciones de profesores de enseñanza media superior y varios grupos de profesores, tanto de la Escuela Nacional Preparatoria como del Colegio de Ciencias y Humanidades.

Las ponencias recibidas suman un total de 40 trabajos escritos que representan la contribución de 780 miembros del personal académico, más cuatro aportaciones colectivas.

## II. Trabajo de Gabinete

El trabajo de gabinete tuvo tres fases. En la primera se hizo un análisis de los artículos contenidos en el Instructivo del Profesorado de Carrera de Enseñanza Media Superior con el objetivo de precisar las diferencias y similitudes entre la carrera académica del profesorado del bachillerato y la del profesor de carrera del nivel superior. Asimismo, se hicieron estudios y diagnósticos sobre la problemática del personal académico del bachillerato con la información derivada del Censo del Personal Académico y con los documentos presentados a finales del año de 1982 por la Escuela Nacional Preparatoria y el Colegio de Ciencias y Humanidades.

Con base en dichos documentos se elaboró la guía temática que sirvió para que la comunidad presentará sus opiniones.

La segunda fase consistió en recibir, estudiar y sistematizar las opiniones escritas enviadas por la comunidad que, aunadas al material recopilado en las reuniones y mesas de trabajo, fueron vertidas en un informe sobre los resultados de la consulta.

Finalmente, se elaboró este documento que conjunta el conocimiento que ya existía de los problemas y lo manifestado por la comunidad.

## III. Conclusiones

En el instructivo del Profesorado de Carrera de Enseñanza Media Superior, se define la figura y la pauta de carrera de quienes dedican tiempo completo a las labores docentes y de apoyo a la docencia en el bachillerato.

Después de ocho años de haber sido implantado el Instructivo, los docentes, que son profesores de carrera de enseñanza media superior (PCEMS), representa el 6% del total del personal académico en la Escuela Nacional Preparatoria y el 2.6% en el Colegio de Ciencias y Humanidades (Censo del Personal Académico, 1983). Se trata de un grupo que está formado apenas por algo más de un centenar de personas.

Los datos muestran que la carrera considerada en el Instructivo no ha sido la pauta seguida por el profesorado desde su implantación

hasta ahora. Y es que la carrera que consigna este instrumento tiene un carácter limitado en su trayectoria porque sólo contiene dos posiciones. En este contexto, el profesorado del bachillerato siente que no puede cumplir sus expectativas de superación académica porque no se le ofrecen las oportunidades suficientes.

Por el otro lado, debiera reconocerse que el Instructivo, en su momento inicial, pudo contender con el problema de abrir una perspectiva de carrera propia a las necesidades y modalidades del bachillerato de aquel entonces. En un principio dio oportunidad para que una parte de la planta académica ingresara al profesorado de carrera. Asimismo, debiera reconocerse que la pauta de carrera que establece el Instructivo no ha podido seguirse, en virtud de que una parte considerable del profesorado no cumple con los requisitos que marca la legislación para realizar carrera en la UNAM, particularmente con el título profesional. También, en virtud de que los profesores prefieren acumular horas de asignatura, a volverse profesores de carrera.

El Instructivo, por otra parte, obliga a que un profesor de carrera en el bachillerato labore hasta 21 horas a la semana de docencia oral, que es un número mayor que el que permite el Estatuto del Personal Académico al resto del profesorado de carrera. Este punto lo manifiestan los miembros de la comunidad de manera enfática; porque el profesor del bachillerato se reconoce asimismo como alguien que no tiene diferencias con el resto de los docentes, en cuanto al esfuerzo que implica dictar y preparar clase. Más todavía, el docente del bachillerato siente que su labor es más compleja y difícil que la del profesor de enseñanza superior por las características del alumnado que tiene. Como se sabe, los alumnos del bachillerato ofrecen más resistencia al aprendizaje en virtud de estar consolidado su personalidad, lo cual trae por consecuencia que el desempeño docente del profesor de enseñanza media superior atienda a una gama más amplia de problemas formativos, como son los psicosociales, vocacionales, los científicos y los culturales.

El profesor del bachillerato considera que siendo un docente universitario no debe estar legislado como excepción, ya que existe un Estatuto del Personal Académico que debe regir por igual a todos los profesores universitarios.

En suma, el régimen jurídico en el que se inscribe la carrera académica del bachillerato, a juicio de los profesores, demanda mayores

obligaciones y establece menos derechos, comparativamente, a la que señala el Estatuto del Personal Académico.

En consecuencia, los profesores del bachillerato proponen que en la Universidad exista sólo una carrera académica. A su entender es el Estatuto del Personal Académico el que puede dar el paso a la profesionalización en el bachillerato. Para ello, es necesario que se contemplen las modalidades que tiene la función docencia en este nivel de la enseñanza. La profesionalización debe enfatizar y estimular el apoyo a la docencia en cuanto a la producción de material didáctico de todos los tipos. También el hecho de que el profesor brinde apoyo directo a los estudiantes, como parte de su labor, debe considerar el tiempo para que el maestro desarrolle labores de grupo con los alumnos a fin de que se refuerce el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entendida y practicada la función docencia de una manera integral es como podrá elevarse la calidad del egresado del bachillerato.

Por otro lado, el diagnóstico del bachillerato ha permitido apreciar que la mayoría del profesorado (55% del CCH y 45% en la ENP) participa en la labor docente como profesor de asignatura, con más de 20 horas de clase por semana. Como fue señalado en el Programa 36, el exceso de horas clase se ha convertido en una práctica docente basada en la repetición exhaustiva de un mismo tema o programa, que en breve ha rutinizado la labor docente y ha propiciado la pérdida de la calidad académica.

La extensión de la labor docente que permite el Instructivo y la necesidad de contender con la demanda educativa dieron pie para que surgiera y se desarrollara un profesorado que vive básicamente de los ingresos que recibe de la Institución. Al cabo de los años, este profesorado siente que su ingreso ha menguado, y que no tiene perspectivas de estabilizarse y de tener una carrera docente. En parte, por ello, ha perdido la motivación para superarse en lo académico.

En la comunidad se ha tomado conciencia de que es necesario que se estimule la evaluación académica mediante concursos para que los profesores de carrera de enseñanza media superior y los de asignatura, que dedican la mayor parte del tiempo a la Universidad, que cuentan con los requisitos y desarrollan la función de docencia de manera integral, pasen a formar parte del bachillerato en la pauta de carrera que establece el Estatuto del Personal Académico.

Es importante mencionar que en el Colegio de Ciencias y Humanidades y en la Escuela Nacional Preparatoria hay profesores de carrera, asociados y titulares. Se trata de maestros que ingresaron al bachillerato hace varios lustros. Para este grupo se requiere una atención especial que resuelva su situación. Se trata de profesores que tienen una labor desarrollada, antigüedad y experiencia y que, sin embargo, han permanecido en un solo nivel durante años por no haberse abierto concursos cerrados para promoción, a pesar de haberse solicitado.

La realidad docente del bachillerato, en lo que toca a su planta de profesores, se caracteriza por una heterogeneidad estructural, producto de su devenir. La Universidad reconoce la importancia que tiene la enseñanza media superior, y busca afanosamente abrir nuevas opciones académicas que a la vez que permitan elevar la calidad de la enseñanza de todo el sistema universitario, produzcan un vínculo más estrecho de la Institución con la sociedad. En esta medida, la Universidad comprende la relevancia que tiene la profesionalización y el arraigo del cuerpo docente a los planteles del bachillerato. Espera en respuesta, una actitud de superación, el cumplimiento cabal de la ley y el deseo de integración de los profesores a una planta docente en el bachillerato y para el bachillerato.

#### IV. Conjunto de acciones

Las ideas que comprende este programa tienen la preocupación de rescatar el desenvolvimiento de la función de docencia en el bachillerato, para lo cual se recomienda que la ampliación de la carrera académica sea el centro de atención.

En el programa 31 "Ampliación del Tabulador del Personal Académico" se establecieron recomendaciones para formular un programa de cambios académicos, que constituyen el marco de la propuesta que se realiza en este programa. Las recomendaciones del programa 31 establecen la posibilidad de que se estudie el reforzamiento o creación de programas de estabilización y los pasos para formular otro que mejore las condiciones de la carrera del profesor de enseñanza media superior.

Por tal motivo, este programa 27 propone los lineamientos que debe contener un programa para ampliar la carrera del profesorado de enseñanza media superior. Según las figuras que establece el Estatuto del Personal Académico.



### Programa de fortalecimiento académico de la carrera docente en la enseñanza media superior

La Universidad Nacional Autónoma de México formulará un programa mediante el cual los profesores del bachillerato se integrarán a la Institución como personal de carrera, de acuerdo con las figuras que establece el Estado del Personal Académico. Según las recomendaciones señaladas en el programa 31 de la Reforma, esta medida cubrirá al personal de asignatura contratado por más de 20 horas, que cumpla con los requisitos y cuyas actividades se apeguen a la figura del personal de carrera. También cubrirá a los profesores de carrera de enseñanza media superior.

El programa de fortalecimiento académico para el profesorado del bachillerato se desarrollará en varias etapas, la primera de las cuales será su formulación. El desenvolvimiento de dicho programa tendrá una duración de cuando menos dos años.

Para su formulación, el programa deberá tener en cuenta lineamientos generales en tres órdenes: académico, administrativo y jurídico, para que los concursos tengan el carácter académico que requiere la función docente en la enseñanza media superior. La integración del personal se hará sólo en aquellos casos en que el profesorado cumpla con los requisitos académicos que establece el Estatuto del Personal Académico para ocupar cada categoría y nivel. Este ordenamiento es el que rige los derechos y obligaciones, y el que sienta las bases para la profesionalización del personal académico de la UNAM.

#### A. Aspectos académicos

El proceso de integración del personal de carrera de enseñanza media superior y de los profesores de asignatura contratados por más de 20 horas a las figuras que establece el Estatuto del Personal Académico debe tener en cuenta los proyectos y necesidades académicas de los planteles que se agrupan en el Colegio de Ciencias y Humanidades y en la Escuela Nacional Preparatoria. En particular, deberá atender a las necesidades de los planes y programas de estudio de las dependencias y a otros criterios académicos que establezcan las autoridades.

En este sentido, el proceso de apertura de concursos deberá basarse en:

1. Un estudio sobre los profesores de carrera de enseñanza media superior existentes en la Escuela Nacional Preparatoria y en el Colegio de Ciencias y Humanidades que permita:
  - a) Conocer los requisitos académicos que satisfacen para optar por la categoría y nivel que establece el Estatuto del Personal Académico.
  - b) Definir los procedimientos académicos para su participación en los concursos.
  - c) Hacer una evaluación académica de las actividades de docencia y de apoyo a la docencia realizadas en los últimos años.
2. Un diagnóstico sobre los profesores de asignatura contratados por más de 20 horas, que permita:
  - a) Conocer la distribución de las horas de clase impartidas.
  - b) Conocer las actividades de docencia y de apoyo a la docencia realizadas por este personal.
  - c) Conocer los requisitos académicos que satisfacen para optar por la categoría y nivel que establece el Estatuto del Personal Académico.
  - d) Definir los procedimientos académicos para su participación en los concursos.

#### B. Aspectos administrativos

En la evaluación permanente de sus recursos, la Universidad deberá abordar la realización del programa en una secuencia de dos años por lo menos y deberá tener en cuenta:

1. Un diseño de la estrategia de apertura de las plazas que se van a someter a concurso.

2. Un plan que cubra presupuestalmente las plazas que se vayan abriendo a concurso.
3. El análisis de los programas y necesidades académicas de los planteles del bachillerato, con base en lo cual se determinarán las plazas que se sometan a concurso.
4. En el caso de los concursos abiertos, la secuencia administrativa que va desde la elaboración hasta la publicación de la convocatoria.
5. Los plazos señalados para los procedimientos que siguen los órganos colegiados para la evaluación de los concursos.
6. Los recursos que puedan canalizarse al programa a partir de un análisis del banco de horas y de las plazas vacantes, cuando existan.
7. Las posibilidades de instalación física de los profesores y los gastos, que con este motivo tiene que realizar la Universidad. La solución de este punto es clave para la implantación y desarrollo del programa.
8. Observar las tendencias de crecimiento futuro que manifiesten las dependencias.
9. El seguimiento de la secuencia del programa.

### C. Aspectos jurídicos

En este rubro se tendrá que hacer un estudio para definir las modalidades de investigación que deberá realizar el personal de carrera en el nivel de la enseñanza media superior y su consideración en la legislación universitaria. Estando su actividad volcada al apoyo de la docencia se deberá encontrar la modalidad de investigación que permita cubrir los requisitos que plantea el Estatuto del Personal Académico, para llegar a las posiciones más elevadas.

Con base en los apartados A, B y C se definirán los criterios de prioridad, la secuencia en la apertura de los concursos y su calendarización: inicio, desarrollo y término.

Este programa deberá proponerse bajo la política de reordenación del tabulador académico, a la cual se sujetará en cuanto a sus plazos y términos. Así, el programa deberá sustentarse en la evaluación de las acciones que implanten en el número 31 y en otros de la Reforma Universitaria que se relacionan con él, en particular los programas: "Mecanismos para el Cumplimiento del Estatuto del Personal Académico" (28), "Programa Continuo de Superación del Personal Docente" (29), "Mecanismos para el Cumplimiento de las Obligaciones del Personal Académico de Enseñanza Media Superior" (36), "Mecanismos para el Cumplimiento de Planes de Estudio de Licenciatura" (40) y "Mejoramiento de los Métodos de Enseñanza y Evaluación para la Licenciatura" (41).

*Responsables de la formulación del programa:* Dirección General de la Escuela Nacional Preparatoria, Coordinación del Colegio de Ciencias y Humanidades, Oficina del Abogado General, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Dirección General del Presupuesto por Programas y Dirección General de Personal.

*Responsable del manejo del programa:* Secretaría General, por medio de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

En lo referente al estudio de las características del personal de carrera y asignatura de la enseñanza media superior los resultados se obtendrán para fines del mes de noviembre de 1984. La responsabilidad de los análisis estará a cargo de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

La Dirección General de Asuntos del Personal Académico convocará, en el mes de diciembre, a una reunión de los responsables de la formulación del programa para presentar los resultados de los estudios y diagnósticos que se realicen.

### V. Beneficios esperados

1. Elevar la calidad académica de profesores y estudiantes del bachillerato.
2. Una planeación académica, financiera y administrativa que contribuya a un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos para la docencia en el nivel de la enseñanza media superior.
3. Mejor formación de los recursos humanos para la docencia.

4. La profesionalización de la enseñanza en el nivel medio superior.

5. Estabilidad de la planta académica.

#### **VI. Mecanismos de evaluación**

El conjunto de acciones contenidas en el programa supone un proceso paulatino que permita evaluar la implantación de una, como antecedente y punto de partida de otra, y así sucesivamente. Asimismo, el programa involucra a varias dependencias universitarias como responsables de su formulación y ejecución, por lo que, para conocer los avances de tal proceso, es necesario que establezcan una estrecha comunicación con la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, pudiendo lograrse así un seguimiento pormenorizado de las acciones realizadas.

Por su parte, las dependencias responsables fijarán, junto con dicha Dirección, las metas, procedimientos y tiempos para concluir las acciones que les compete desarrollar con el objeto de medir con precisión su grado de avance, mismo que será informado a la comunidad. La evaluación debe ser lo suficientemente clara para que se comprenda que el programa que se propone en este documento significa un medio para lograr una transición hacia el establecimiento de una sola carrera académica en la UNAM. Por tal motivo su desarrollo, a partir del momento de su implantación, tiene que ser controlado y evaluado permanentemente para que la Universidad tenga la mayor garantía sobre la idoneidad del profesor que pase a ser miembro de la planta docente de carrera del bachillerato.

Programa 28

Fecha de implantación:  
20 de julio de 1984

## MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Responsable: *Doctor Humberto Muñoz*  
Secretaria General

### Introducción

ESTE proyecto tiene su origen en el Capítulo de Diagnóstico del documento Evaluación y marco de referencia para los cambios académico-administrativos. Ahí se menciona al personal académico y se asienta que hay incumplimientos del Estatuto del Personal Académico (EPA) que afectan la vida académica de la Universidad.

Los factores que los condicionan son de diferente naturaleza y el peso de su determinación sobre el cumplimiento es desigual. Entre ellos están los siguientes: académicos, administrativos, económicos y jurídicos. El incumplimiento se produce cuando no hay supervisión y evaluación del trabajo académico; cuando no se formulan planes de desarrollo institucional; cuando hay falta de vocación o creatividad científica; cuando no existen organismos que vinculen cotidianamente el trabajo académico; y cuando no se renueva la "mística" universitaria. También se estimula el incumplimiento cuando el académico no cuenta con condiciones mínimas para rea-

lizar su trabajo (falta de instrumentos, materiales, locales etcétera); por la insuficiencia salarial y la necesidad de buscar complementos a la remuneración fuera de la UNAM. Finalmente, porque los instrumentos jurídicos se desconocen o no se han difundido suficientemente, y cuando la aplicación del EPA es discrecional.

### Objetivo general

Lograr que el personal académico, autoridades, funcionarios y cuerpos colegiados cumplan cabalmente con el Estatuto del Personal Académico.

### Objetivos específicos

1. Conocer cuáles son los factores que ocasionan el incumplimiento.
2. Fomentar una mayor conciencia de la necesidad de cumplir con las disposiciones del EPA.
3. Estimular la vida académica universitaria a través de la observancia de este ordenamiento.
4. Fortalecer el funcionamiento de los órganos colegiados.
5. Establecer mayores canales de comunicación entre los miembros de la comunidad.
6. Mejorar la evaluación y seguimiento del trabajo académico a través de una mayor operatividad de los mecanismos institucionales creados para tal efecto.

### I. Consulta

El día 17 de febrero de 1984 la Secretaría General, a través de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, presentó ante el Colegio de Directores de facultades y escuelas los lineamientos derivados del marco de referencia que especifican los objetivos generales y particulares, así como las actividades a desarrollar para la formulación del Programa número 28, titulado "Mecanismos para el Cumplimiento del Estatuto del Personal Académico". También en esta sesión se presentó una convocatoria dirigida a la comunidad

universitaria para invitarla a participar en reuniones y con trabajos escritos a fin de elaborar el proyecto de acuerdo a los siguientes temas: Causas de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Estatuto del Personal Académico, mecanismos para el cumplimiento de las obligaciones; responsabilidades de las autoridades, funcionarios y órganos colegiados, y mecanismos de concientización.

El Colegio de Directores de facultades y escuelas nombró una Comisión integrada por Directores del mismo para la formulación del proyecto. El día 21 de febrero de 1984 se integró dicha Comisión con los Directores de las facultades de Medicina, Ingeniería, Odontología, Contaduría y Administración, ENEP Aragón, FES Cuautitlán, facultad de Química y facultad de Derecho. En esta reunión se instaló la Comisión, quedando como presidente el doctor Miguel Acosta Romero y como secretario el doctor Antonio Zimbrón Levy. Finalmente solicitaron integrarse a la Comisión el Director de la Facultad de Economía y el Director de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. A partir de entonces, quedó encargada de coordinar los trabajos, para lo cual se reunió nueve veces con el objeto de precisar la naturaleza del problema, de revisar los avances de la consulta a la comunidad, discutir las soluciones y elaborar la versión preliminar de este documento que ahora se presenta.

Por otro lado, la Dirección General de Asuntos del Personal Académico convocó a los órganos colegiados y a representantes de la comunidad académica para discutir los temas contenidos en el Programa 28. Se tuvieron reuniones con los representantes de los Consejos Técnicos de facultades y escuelas, de las Comisiones Dictaminadoras y de los Consejos Internos y Asesores y con los Secretarios Académicos de todas las dependencias universitarias. La guía que sirvió para ordenar las discusiones fue la presentada en la convocatoria.

Todos los asistentes expresaron sus opiniones libremente acerca del conjunto de problemas contenidos en el proyecto, presentando propuestas de solución que, desde su punto de vista, deberían ser aplicadas para resolver las interrogantes formuladas.

Igualmente, la Dirección General de Asuntos del Personal Académico tuvo reuniones con directores, profesores e investigadores de las áreas de Humanidades y Ciencias, que también expresaron sus opiniones para atacar los problemas torales planteados en el proyecto. También hubo contribuciones por escrito. La Dirección Ge-

neral de Asuntos del Personal Académico recibió ponencias que representan la opinión de 979 miembros del personal académico. Por último, los Directores miembros de la Comisión organizaron foros de consulta en las facultades de Ingeniería, Derecho, Odontología, Medicina, Contaduría y Administración, Ciencias Políticas y Sociales, Química y IES Cuautitlán.

Con base en el material recopilado en las reuniones y foros de consulta, a través de grabaciones y notas, y con lo obtenido en las ponencias se procedió a hacer el trabajo de gabinete. Este consistió en vertir de manera sistemática los resultados de la consulta, que fueron presentados en las reuniones con la Comisión del Colegio de Directores. Ellos tuvieron acceso a los materiales y también a la documentación previa elaborada por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, que se integró principalmente con los diagnósticos de la situación académica y laboral del personal académico de la Universidad con base en los datos del Censo del Personal Académico.

Todo este material sirvió para formular este programa. Los resultados parciales de la consulta fueron publicados de manera sistemática en la sección *Tiempo de Cambio de la Gaceta UNAM*. En el anexo A se presenta un resumen cuantitativo de algunos aspectos sobresalientes de la consulta a la comunidad.

## II. Causas de incumplimiento del Estatuto del Personal Académico

Como resultado de la consulta a la comunidad universitaria se detectaron cinco condiciones principales de incumplimiento del Estatuto del Personal Académico. Antes de presentarlas, cabe señalar algunas advertencias. En la formulación del problema y de sus soluciones, los participantes en la consulta tuvieron en cuenta de manera implícita que la falta de disciplina laboral en un sector propicia una situación de incumplimiento en otros sectores de la comunidad.

Otra advertencia es la siguiente. El desarrollo institucional de la Universidad ha dado como resultado una situación académica y administrativa profundamente heterogénea. Por tanto, el incumplimiento del EPA es más acentuado en unas dependencias que en otras. Los problemas que se apuntan en este documento ilustran situaciones globales y no necesariamente la realidad que vive cada

una de ellas. En consecuencia, las soluciones que se proponen deberán ser aplicadas de acuerdo a problema y necesidades particulares.

### a) Falta de un mejor ambiente académico que propicie y estimule la actividad docente y la creación intelectual

En la consulta se expresó que el incumplimiento es un fenómeno complejo que debe definirse para cada figura académica, ya que esto se traduce en diferentes cargas de trabajo para el personal que labora en la Institución.

Así, por ejemplo, no se puede exigir lo mismo a un profesor de asignatura que a un profesor o investigador de carrera. Para cumplir académicamente, un profesor de asignatura necesita asistir de manera regular y puntual, revisar y entregar su programa al inicio del curso, actualizar su bibliografía, no delegar sus responsabilidades en los ayudantes e informar de los resultados al término del curso.

Por su parte, el personal académico de carrera cumple cuando hace docencia e investigación (con cargas de trabajo variables según la dependencia), entrega anualmente su informe y proyecto de actividades, presenta material para publicar, dirige tesis, forma personal académico, participa cotidianamente en los planes y programas de su dependencia y difunde el conocimiento como parte de sus labores de extensión. También cumple en la medida en que asiste a la Institución regularmente.

Como se observa, los aspectos a los que apunta el incumplimiento son múltiples y merecen ser tratados en conjunto, dentro del contexto de la actividad académica que tiene que realizar el personal según las obligaciones que para cada figura marca el Estatuto del Personal Académico.

Por otro lado, también se expresó que el incumplimiento de las obligaciones estatutarias es provocado por la falta de un ambiente de trabajo académico adecuado a la actividad académica. En concreto, se afirmó que el modo de organización del trabajo académico tiene como característica el aislamiento, lo cual se relaciona con la falta de integración institucional y con la improvisación en la cátedra y en el quehacer científico.

Además, no se promueven reuniones de trabajo para discutir los programas de materias, los cambios en las bibliografías, los resultados obtenidos en un curso o todos aquellos que son producto de la investigación. Tampoco hay un seguimiento académico continuo de la labor que cada miembros del personal académico realiza.

Los problemas señalados anteriormente se deben a que las unidades de organización académico-administrativa (departamentos, centros de investigación, áreas, coordinaciones de carrera, etcétera) en ocasiones sólo cumplen tareas administrativas. Estas unidades, que agrupan al personal académico a partir de la división natural del trabajo que ocurre en cada facultad, escuela o instituto, deben tener como actividad principal el apoyo a la actividad cotidiana del personal de carrera, integrar de manera más estrecha al docente de asignatura, servir como canales de comunicación entre los responsables de conducir cada dependencia y los diferentes sectores que conforman el personal académico y dar cabida al debate académico.

En la medida en que cumplan con estas funciones se podrá disponer de mecanismos para retroalimentar el quehacer docente, científico e intelectual.

Ello renueva la mística académica, combate el aislamiento, estimula la comunicación fluida entre el personal académico y entre éste y quienes dirigen la Institución. La existencia de un *ethos* académico es la mejor garantía para que se cumpla con lo señalado en el Estatuto del Personal Académico.

Ahora bien, el logro de una mayor actividad de las unidades de organización académico-administrativa no puede alcanzarse si el personal, sobre todo el de carrera, no asiste cotidianamente a sus centros de trabajo. La asistencia y permanencia del personal académico es necesaria para que en efecto se produzca el intercambio de experiencias y para que exista un ambiente de trabajo propicio a la creatividad científica e intelectual.

La inasistencia y el incumplimiento del trabajo por todo el tiempo contratado con la Institución son reconocidos por la propia comunidad como aspectos que alteran el ritmo de la vida académica de la Universidad. Tales hechos, por supuesto, no se manifiestan con la misma intensidad en todas las dependencias universitarias. No obstante, es necesario prestarles la debida atención para lograr el

cumplimiento integral de las normas universitarias y para que no se confunda la definitividad con inamovilidad. Para mantener la definitividad es necesario cumplir cabalmente con todas las obligaciones marcadas en el EPA.

Además, para que las unidades de organización académico-administrativas puedan cumplir cabalmente con su cometido se requiere que exista un buen *rendimiento académico*. No hay comunicación ni debate intelectual si no se producen suficientes materiales académicos periódicamente y de buena calidad.

La comunidad señaló también que no siempre se cumple con la entrega del informe y del proyecto de actividades en algunas dependencias.

Las causas son múltiples. Se evade la entrega del informe porque no se ha cumplido plenamente con el trabajo; los proyectos de actividades no se presentan porque se continúan realizando las tareas que debieron terminarse. El incumplimiento se provoca igualmente porque las autoridades no exigen la entrega de este material; por la falta de mecanismos de supervisión del trabajo y de motivación que origina la ausencia o el tipo de respuesta que dan las autoridades a los informes o proyectos.

Además, se hizo notar la necesidad de establecer mecanismos para manejar el volumen de informes de los profesores de asignatura. En las condiciones actuales, revisar y contestar cada uno de ellos adecuadamente significaría que los consejos técnicos reciban una sobrecarga de trabajo que impediría su dedicación a otras labores. En este sentido, se enfatizó el papel que deben jugar las "unidades de organización" y quienes tienen la responsabilidad de hacerlas operar eficientemente y de comunicarse en lo cotidiano con el personal académico (jefes de departamento, de área, coordinadores de área o centros, secretarios académicos, secretarios generales).

Igualmente, la presencia activa de los funcionarios encargados de hacer operar las unidades de organización académico-administrativa es fundamental para que los procesos de formación docente de los ayudantes de profesor alcancen su objetivo. La comunidad señaló que su logro se impide porque existe un problema de delegación de funciones de profesores a ayudantes de cátedra. La delegación de funciones es un hecho que revela un doble incumplimiento: por parte del profesor de la materia y del ayudante que realiza fun-

ciones que no le corresponden o que sobrepasa los límites de facultades marcados en el Estatuto. La delegación de funciones en estos términos está relacionada con la inasistencia del personal académico y con la falta de una supervisión académica del trabajo.

En resumen, la comunidad resaltó que deben ponerse en práctica los mecanismos que articulen a los distintos sectores que hacen la vida académica: autoridades, funcionarios, órganos colegiados y personal académico.

Por otra parte, en la consulta se enfatizó que los consejos técnicos deben participar más decididamente en la planeación, seguimiento y evaluación de la vida académica, revitalizando su función. En ellos radica en buena medida la aplicación del EPA.

A su vez, se indicó que cuando las comisiones dictaminadoras no quedan integradas conforme a lo prescrito en el EPA —lo que de hecho constituye ya un incumplimiento— se incide en la aplicación de la ley.

En los Subsistemas de Investigación, en particular, la comunidad señaló como problema la falta de reglamentación de los consejos internos. Tales órganos tienen atribuciones y formas de integración variables según la dependencia. No siempre queda claramente delimitado el papel que desempeñan y, por tanto, se dificulta la aplicación correcta de la ley.

De la consulta salieron dos puntos más. Primero, en algunas dependencias no se realizan suficientes esfuerzos para establecer lineamientos generales que orienten y ordenen el quehacer académico. En particular, hay dependencias donde se requieren directrices de desarrollo que orienten los esfuerzos y abran posibilidades para la creación de conocimientos de frontera y de nuevas temáticas. También que permitan incorporar más y mejores técnicas de para el proceso de enseñanza-aprendizaje. A juicio de la comunidad, racionalizar algunos procesos académicos contribuirá al mejor desempeño de las tareas académicas y, por tanto, al cumplimiento del Estatuto del Personal Académico.

En segundo término, se dijo que cuando se adquiere un elevado estatus académico que no se reconoce por medio de la participación en los cuerpos decisorios se provoca la apatía y la inconformidad con la vida académica institucional.

## b) Carencia e insuficiencia de apoyo administrativo

Así como la carencia de una planeación integral de los programas académicos es, en opinión de algunos sectores de la comunidad, una causa determinante de incumplimiento, también lo es la carencia e insuficiencia de apoyo administrativo que dificulta el ejercicio de las funciones académicas de la Institución. Los señalamientos hechos por la comunidad al respecto pueden ser agrupados en seis rubros, a saber:

- \* El inadecuado aprovechamiento de los espacios físicos, su carencia en algunas dependencias. En la consulta se indicó que hay dependencias donde el uso del espacio físico no está suficientemente organizado. Así, el personal de carrera no cuenta con cubículos o áreas de trabajo adecuados; los salones de clase son insuficientes y no hay sitios para profesores o investigadores donde puedan desarrollarse reuniones académicas. En suma, no siempre hay las condiciones mínimas de trabajo que permitan que la Institución exija el cumplimiento y la permanencia del personal académico en las instalaciones universitarias.
- \* Relacionado con el punto anterior, se mencionan los problemas de la falta de material y equipo, así como la lentitud en la adquisición de los mismos.
- \* La falta de apoyo técnico y secretarial y el bajo rendimiento del trabajo administrativo.
- \* La insuficiencia en el monto de los viáticos y apoyos para la investigación y la docencia obstaculiza la realización de prácticas de campo, la asistencia a eventos tales como congresos, simposios, coloquios y la elaboración de libros. Esto resulta grave porque convierte al personal en investigadores de gabinete o profesores desvinculados de la realidad social.
- \* La falta de una política para otorgar fondos adicionales a los proyectos de investigación.

## c) Insuficiencia salarial

Los datos de la consulta permiten confirmar una tendencia de deterioro salarial que ha afectado el nivel de vida del personal académico, agravándose ahora por la crisis económica. La pérdida del sala-



rio ha motivado la búsqueda de otras fuentes de empleos fuera de la Institución y la falta de la supervisión académica ha facilitado que el personal académico labore por más tiempo del que permite el EPA.

La multiplicidad de trabajos o nombramientos originados en parte por la insuficiencia salarial redundan en un mal aprovechamiento de los recursos humanos que tiene la Universidad; fundamentalmente, entre el personal de carrera. Se provoca la inasistencia, la improvisación en la cátedra, el rechazo a la producción de conocimientos, la falta de atención a los alumnos y de participación en las diversas actividades que forman la vida académica de la Universidad.

En general, la comunidad universitaria ha expresado que hay insuficiencia de estímulos económicos. Percibe que no hay recompensas económicas correlativas a los ascensos en la jerarquía académica y que un elevado rendimiento tampoco tiene una satisfacción económica proporcional. La falta de una política salarial acorde a las figuras, cargas y rendimiento del trabajo redundan en un relajamiento de la actividad académica y en el incumplimiento de los preceptos del EPA. Cabe advertir que lo referente a salarios, en particular, será desarrollado con profundidad en el Proyecto No. 31 "Ampliación del Tabulador del Personal Académico".

#### **d) Desconocimiento del Estatuto del Personal Académico**

De acuerdo con lo externado por la comunidad universitaria, este fenómeno se considera como otra razón del incumplimiento y se presenta en el personal académico, autoridades y funcionarios. Los miembros de la comunidad frecuentemente desconocen sus obligaciones estatutarias, así como sus responsabilidades al servicio de la Universidad, con lo que se afecta el desarrollo institucional.

El desconocimiento del EPA impide que se lleve a cabo una política de concientización para que el personal académico cumpla debidamente sus obligaciones y para que las autoridades y funcionarios apliquen adecuadamente sus preceptos.

Hay quienes por ignorarlos no ejercen sus derechos; no se promueven o no adquieren su definitividad porque desconocen las normas que rigen los concursos cerrados o abiertos.

En suma, se manifiesta una falta de interés por conocer el EPA, así como de una cultura jurídica entre el personal académico, a lo que se suma su escasa difusión y la insuficiente disponibilidad de ejemplares.

#### **e) Problemas de interpretación del EPA**

La comunidad manifestó que no puede hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones debido a la dificultad en el entendimiento de los ordenamientos jurídicos.

Se señaló, asimismo, que por el desarrollo histórico de la Universidad y los cambios en la ley, la aplicación del EPA se ha hecho a partir de interpretaciones distintas variando el contenido en el tiempo y en el espacio. Un mismo asunto ha tenido varias interpretaciones, y no ha existido un seguimiento riguroso de ellas por parte de las instancias competentes. Es necesario renovar la interpretación sistemática de la ley.

En suma, contar con instrumentos de interpretación jurídica facilita el entendimiento de las normas básicas que rigen el funcionamiento institucional y es un estímulo a la concientización para lograr que se cumpla el EPA.

### **III. Acciones**

Antes de enumerar las acciones es pertinente hacer notar cuál es la metodología que deberá seguir el proyecto para su implantación, ejecución y evaluación. Una vez aprobado este documento en lo general, el siguiente paso será implantar las acciones a corto plazo, cada una de las cuales deberá calendarizarse para su desarrollo por los responsables anotados en cada una de ellas. La selección de los responsables se ha hecho con base en las atribuciones que tienen cada uno de ellos en la estructura universitaria. Cabe advertir que en lo que proceda para el desarrollo de las acciones, se deberán hacer las consultas correspondientes a la Oficina del Abogado General.

Las acciones de corto plazo tienen la posibilidad de ser ejecutadas por los responsables inmediatamente después de la aprobación del proyecto. Las acciones de mediano plazo se podrán desarrollar a partir del mes de septiembre y hasta diciembre del presente año. Por su parte, las de largo plazo iniciarán a partir del mes de enero de 1985.

## a) Reforzamiento de la vida académica

Para combatir las causas del incumplimiento referidas al ambiente académico se requiere de la participación decidida de toda la comunidad. Mejorar el ambiente y reforzar el ethos académico es uno de los ejes de la Reforma Universitaria para alcanzar la superación académica de la Institución y para fortalecer los criterios académicos en cada actividad que se desarrolla en la máxima Casa de Estudios. De tal manera, la puesta en marcha de las recomendaciones que se hacen en este proyecto sería exitosa si, y sólo si, la comunidad hace suya la voluntad de superar los problemas actuales. En cada facultad, escuela, instituto o centro deberán ser los académicos quienes adopten, para aplicar en su propia realidad, aquello que la comunidad ha manifestado en las consultas.

### 1. Organización y funcionamiento de las unidades de organización académico-administrativa.

1.1 En los casos donde sea pertinente, impulsar o reforzar las funciones académicas de las unidades de organización académico-administrativa. Las dependencias deben precisar la forma de organización y funcionamiento de los centros, departamentos, áreas de docencia e investigación. Asimismo, fomentar la participación del personal académico en tales órganos.

*Responsables:* directores de las dependencias académicas, consejos técnicos, internos o asesores.

Corto plazo, acción permanente.

1.2 Promover que las unidades de organización académico-administrativa auxilien a los órganos colegiados en los asuntos de su competencia cuando éstos lo requieran en apego al espíritu de la ley y para una mejor y correcta evaluación del trabajo del personal académico.

*Responsables:* consejos técnicos, internos y asesores.

Corto plazo, acción permanente.

## 2. Entrega de informes y proyectos de trabajo.

Es una obligación ineludible del personal académico de carrera entregar a tiempo sus informes y proyectos de trabajo y una responsabilidad de las autoridades revisar y responder oportunamente a tales documentos en términos académicos. Asimismo, debe hacerse efectiva la entrega de los informes de labores por parte de los profesores de asignatura.

2.1 Las autoridades de cada dependencia establecerán los mecanismos para que todo el personal de carrera entregue sus informes y proyectos de actividades de manera oportuna al calendario que establezca la Universidad para sus tareas de planeación, evaluación y presupuestación.

Asimismo, establecerán los mecanismos adecuados para que los consejos técnicos respondan a tales documentos en términos académicos en un plazo no mayor de 45 días.

*Responsables:* autoridades de las dependencias y personal académico.

Mediano plazo, acción permanente.

2.2 Los consejos técnicos proporcionarán al personal académico de carrera una guía para la presentación del informe y del proyecto anual de actividades. Asimismo, facilitarán una guía para que el personal de asignatura entregue su informe al final de cada semestre.

La Dirección General de Asuntos del Personal Académico diseñará un modelo para cada caso, los que pondrá a la consideración de los consejos técnicos para que éstos los ajusten a las necesidades de cada dependencia.

*Responsables:* autoridades de las dependencias y DGAPA.

Iniciación: octubre de 1984.

2.3 Las comisiones dictaminadoras deben considerar el cumplimiento de esta obligación en los profesores e investigadores que se presenten a los concursos para obtener su definitividad o promoción.

*Responsables:* consejos técnicos y comisiones dictaminadoras.

Acción permanente a iniciar en agosto

- 2.4 Las autoridades de las dependencias académicas deberán promover una reglamentación adecuada que norme los diversos aspectos para que se haga efectivo el cumplimiento de las labores académicas del personal de asignatura: asistencia, cumplimiento del horario, entrega del informe, etcétera.

*Responsables:* autoridades de las dependencias académicas.

Largo plazo.

### 3. Participación del personal académico de alto nivel.

La comunidad sugiere que se estimule la participación del personal de más alto nivel en los órganos colegiados para garantizar una mejor respuesta académica en el proceso decisorio.

- 3.1 Formular lineamientos concretos que promuevan una mayor participación del personal académico de alto nivel en las comisiones dictaminadoras. Estos lineamientos deberán sustentarse en el grado, la categoría y el nivel académico del personal, así como en la calidad de su labor académica en la Institución.

*Responsables:* directores de las dependencias académicas con apoyo de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Noviembre de 1984.

### 4. Para evitar el incumplimiento se propone:

- 4.1 Instaurar mecanismos para el registro de asistencia, en apego a las tradiciones de cada comunidad y a las particularidades del trabajo académico en cada dependencia.

*Responsables:* directores de las dependencias.

Corto plazo, acción permanente.

- 4.2 Instaurar mecanismos para que el personal de carrera indique con antelación a las autoridades de su dependencia de

aquellas actividades que se relacionen con su trabajo académico y que se realicen fuera de la misma.

*Responsables:* directores de las dependencias.

Corto plazo, acción permanente.

- 4.3 Sancionar las inasistencias injustificadas, así como el incumplimiento del trabajo académico, por medio de extrañamientos escritos y las demás formas que prevé el Estatuto del Personal Académico.

*Responsables:* directores de las dependencias.

Corto plazo, acción permanente.

- 4.4 Exigir que el personal académico de carrera presente la justificación académica y los documentos correspondientes para que se le autorice brindar asesorías sin rebasar las 48 horas semanales que marca el Estatuto del Personal Académico.

*Responsables:* directores y consejos técnicos de las dependencias académicas.

Corto plazo, acción permanente.

- 4.5 Promover un mayor seguimiento del trabajo académico por parte de los funcionarios responsables de las unidades de organización académico-administrativa.

*Responsables:* secretarios generales, secretarios académicos, coordinadores de área, jefes de departamento, sección o centro.

Corto plazo, acción permanente.

### 5. Para una mejor aplicación del EPA se requiere:

- 5.1 Que se forme una Comisión que revise y proponga, en su caso, la actualización del Reglamento que rige el funcionamiento de las comisiones dictaminadoras. La Comisión deberá prestar especial atención a los artículos que se refieren a la integración de las comisiones dictaminadoras para re-

forzar la idea de que estas comisiones se formen por académicos del más alto nivel.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

La Comisión se integrará en el mes de agosto de 1984 y los resultados de su trabajo se turnarán, si es el caso, a la Comisión correspondiente del H. Consejo Universitario.

- 5.2 Formar una Comisión que estudie y defina un marco general de organización, funcionamiento y normatividad de los consejos internos de institutos y centros para, en su caso, su posible reglamentación.

*Responsables de formar la Comisión:* coordinadores de la Investigación Científica y de Humanidades.

Corto plazo, en el mes de agosto.

- 5.3 Los consejos técnicos, internos y asesores formularán sus reglamentos internos y los someterán por conducto del director a las autoridades competentes en los casos en que se juzque pertinente.

*Responsables:* autoridades de las dependencias académicas.

Largo plazo.

6. Promover que los consejos técnicos, internos y asesores participen en la formulación de los planes de desarrollo académico de cada dependencia.

*Responsables:* directores de dependencias académicas.

Mediano y largo plazos.

#### b) Acciones para mejorar el apoyo administrativo

Como resultado de la consulta, la comunidad universitaria manifestó la necesidad de ampliar y mejorar la asignación de los recursos con que se sustenta y realiza la actividad académica de la Universidad. Asimismo, hacer más eficientes los servicios administrativos.

En este sentido, las acciones que se proponen son las contempladas en los proyectos que son responsabilidad de la Secretaría General Administrativa de la UNAM:

#### c) Formulación de una política salarial

La Institución reconoce la pérdida del poder adquisitivo del salario de los académicos. De igual forma, que el origen del problema radica en dos ámbitos: el que se relaciona con el financiamiento de la educación superior y el que corresponde a las relaciones que guarda la jerarquía académica y el tabulador del personal académico. En la Reforma se han planteado proyectos que buscan resolver el problema del financiamiento. Respecto al tabulador, en el Proyecto No. 31 "Ampliación del Tabulador del Personal Académico", se propondrán los lineamientos generales para definir la política salarial que favorezca el cumplimiento de las obligaciones que marca el EPA, según las figuras académicas. Asimismo, se mencionarán los lineamientos que integrarán una política de estímulos económicos para el cumplimiento y el rendimiento académico.

#### d) Política de difusión del Estatuto del Personal Académico y de concientización a la comunidad para el cumplimiento de las normas

1. Publicar una edición actualizada del EPA en un tiraje amplio y económico para que se distribuya gratuita y periódicamente entre la comunidad.

*Responsables:* Oficina del Abogado General, Dirección General de Comunicación Universitaria, Oficina del Consejo Universitario y dependencias académicas.

Acción a iniciarse en agosto de 1984.

2. Elaborar, para su publicación y distribución, un resumen de los derechos y obligaciones del personal académico contenidos en la Legislación Universitaria.

*Responsables:* Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Oficina del Abogado General, Dirección General de Comunicación Universitaria, Oficina del Consejo Universitario y dependencias académicas.

Elaboración del documento: octubre de 1984.

Distribución: noviembre de 1984.

3. Publicar una vez al año un suplemento de la *Gaceta* que contenga el compendio de la Legislación Universitaria.

*Responsables:* Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, Oficina del Consejo Universitario y Dirección General de Comunicación Universitaria.

Acción permanente que comenzará en septiembre de 1984.

4. Entregar un documento de bienvenida al personal académico de nuevo ingreso en el que se propicie una cultura jurídica y una mayor integración a la Universidad.

*Responsable:* Oficina del Abogado General.

Acción permanente a iniciarse en septiembre de 1984.

5. Entregar un juego completo de la Legislación Universitaria a los miembros de los órganos colegiados y a los funcionarios universitarios encargados de aplicarla. Asimismo, se entregará a quienes se incorporen a esas funciones.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y dependencias académicas.

Acción permanente a iniciarse en septiembre de 1984.

6. Elaborar y distribuir un índice temático de la Legislación Universitaria para los miembros de los órganos colegiados, autoridades y funcionarios.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Acción a iniciarse en agosto de 1984.

7. Estimular la comunicación entre las autoridades de las dependencias académicas y las delegaciones jurídicas con el propósito de que las primeras apliquen de manera más sistemática el EPA.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y dependencias académicas.

Acción permanente a iniciarse en agosto de 1984.

8. Establecer un sistema de asesorías para dar a conocer el contenido del EPA a las autoridades, funcionarios y miembros de los órganos colegiados al inicio de su gestión.

*Responsables:* Oficina del Abogado General a través de las delegaciones jurídicas y Dirección General de Asuntos del Personal Académico, a través del Departamento de Diagnóstico e Información Académica.

Acción permanente a iniciarse en agosto de 1984.

9. Hacer un programa de seminarios de capacitación jurídica sobre el Estatuto del Personal Académico dirigidos a autoridades, funcionarios académicos y órganos colegiados.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

La realización de seminarios se iniciará a partir de octubre de 1984.

10. Organizar foros periódicos para difundir el EPA entre el personal académico. Esta es una acción permanente que se iniciará con la realización de dos foros en agosto y noviembre de 1984.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

#### e) Interpretación del texto jurídico

1. Elaborar y difundir entre las autoridades, funcionarios y órganos colegiados un documento que recopile y sistematice la interpretación del Estatuto del Personal Académico.

*Responsable:* Oficina del Abogado General.

Largo plazo.

2. Formar una comisión que realice un estudio para determinar cuáles son los artículos del EPA que requieren mayor precisión.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Mediano plazo, acción a iniciarse en noviembre de 1984.

#### IV. Beneficios esperados

1. Revitalizar la mística académica de los universitarios.
2. Hacer que prevalezca la observancia y la aplicación estricta de la ley como una de las condiciones para superar la vida académica en la Universidad.
3. Aumentar la calidad del trabajo académico en la Institución.
4. Poner en marcha los mecanismos adecuados para lograr un mejor seguimiento del trabajo docente y científico que facilite una evaluación sistemática y continua.
5. En consecuencia, que la Institución pueda planear mejor sus recursos humanos, financieros y materiales.
6. Promover la comunicación intelectual, el intercambio de experiencias académicas, el trabajo inter y multidisciplinario, la crítica racional y la convivencia plural en la vida académica.

#### V. Mecanismos de evaluación

Los responsables de cada acción establecerán cuál es el ritmo de desarrollo de la misma para su implantación y ejecución. También definirán las metas y los mecanismos de evaluación.

Los responsables informarán a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la implantación y resultados de las acciones. Por este medio, la citada Dirección evaluará el curso global del proyecto.

#### Datos relativos al Proyecto 28: Mecanismos para el Cumplimiento del Estatuto del Personal Académico

- a) La Comisión del Colegio de Directores encargada de coordinar los proyectos 28 y 31, efectuó 9 reuniones de trabajo. El promedio de duración de cada sesión fue de una hora y media.
- b) Se realizaron 7 reuniones de trabajo con representantes de órganos colegiados, secretarios académicos, responsables de proyectos afines y con profesores e investigadores. En estas reuniones hubo una asistencia total de 187 personas. El promedio de duración de cada sesión fue de dos horas y media.
- c) Se llevaron a cabo 15 reuniones de consulta a la comunidad, foros, mesas redondas y talleres, con una asistencia total aproximada de 790 personas. El promedio de asistencia por sesión fue de 52.6.
- d) Se tiene material grabado de las reuniones de trabajo por 18 horas, aproximadamente.
- e) Las aportaciones por escrito recibidas de la comunidad fueron en total de 63 documentos, de los cuales 53 especificaban autores y en los que participaron 177 personas. Los 10 documentos restantes son trabajos colectivos de grupos o asociaciones del personal académico pero sin especificar el número de autores.
- f) Las publicaciones en *Tiempo de Cambio*, de la *Gaceta Universitaria* fueron 16, de acuerdo con las fechas siguientes:
  - \* febrero: 20 y 23.
  - \* marzo: 1, 5, 8, 12, 15, 19, 22 y 29.
  - \* abril: 2, 5, 9 y 12.
  - \* mayo: 7 y 21.

Resumen de las acciones a realizar, correspondientes al Proyecto de Mecanismos para el cumplimiento del Estatuto del Personal Académico de la UNAM

### Corto plazo

- 1.1 En los casos donde sea pertinente, impulsar o reforzar las funciones académicas de las unidades de organización académico-administrativa.

*Responsables:* directores de las dependencias académicas, consejos técnicos, internos y asesores.

Acción permanente.

- 1.2 Promover que las unidades de organización académico-administrativa auxilien a los órganos colegiados en los asuntos de su competencia cuando éstos lo requieran en apego al espíritu de la ley y para una mejor y correcta evaluación del trabajo del personal académico.

*Responsables:* consejos técnicos, internos y asesores

Acción permanente.

- 2.3 Las comisiones dictaminadoras deben considerar el cumplimiento de la entrega del informe y proyecto de actividades por parte del personal de carrera, cuando éste se presente a concurso para obtener su definitividad o promoción.

*Responsables:* consejos técnicos.

Agosto de 1984. Acción permanente.

- 4.1 Instaurar mecanismos para el registro de asistencia, en apego a las tradiciones de cada comunidad y a las particularidades del trabajo académico en cada dependencia.

*Responsables:* directores de las dependencias.

Acción permanente.

- 4.2 Instaurar mecanismos para que el personal de carrera indique con antelación a las autoridades de su dependencia de aquellas actividades que se realicen fuera de la misma.

*Responsables:* directores de las dependencias.

Acción permanente.

- 4.3 Sancionar las inasistencias injustificadas, así como el incumplimiento del trabajo académico por medio de extrañamientos escritos y las demás formas que prevé el Estatuto del Personal Académico.

*Responsables:* directores de las dependencias

Acción permanente.

- 4.4 Exigir que el personal académico de carrera presente la justificación académica y los documentos correspondientes para que se le autorice el brindar asesorías sin rebasar las 48 horas semanales que marca el Estatuto del Personal Académico.

*Responsables:* directores y consejeros técnicos de las dependencias académicas.

Acción permanente.

- 4.5 Promover una mayor supervisión del trabajo académico por parte de los funcionarios responsables de las unidades de organización académico-administrativas.

*Responsables:* secretarios generales, secretarios académicos, coordinadores de área, jefes de departamento, sección o centro.

Acción permanente.

- 5.1 Formar una Comisión que revise y actualice el Reglamento que rige el funcionamiento de las comisiones dictaminadoras. Se deberá prestar especial atención a los artículos que se refieren

a la integración de las comisiones de tramitadoras para reforzar la idea de que estas comisiones se tomen por académicos del más alto nivel posible.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico

La Comisión deberá formarse en el mes de agosto de 1984.

- a.5.2 Formar una Comisión que estudie y defina un marco general de organización, funcionamiento y normatividad de los consejos internos de institutos y centros para, en su caso, su posible reglamentación.

*Responsable de formar la Comisión:* coordinadores de la Investigación Científica y de Humanidades.

Agosto de 1984.

1. Publicar el Estatuto del Personal Académico en un tiraje amplio para que se distribuya entre la comunidad, gratuita y periódicamente.

*Responsables:* Oficina del Abogado General, Dirección General de Comunicación Universitaria, Oficina del Consejo Universitario y dependencias académicas.

Agosto de 1984.

6. Elaborar y distribuir un índice temático de la Legislación Universitaria para los miembros de los órganos colegiados, autoridades y funcionarios.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Agosto de 1984.

7. Estimular la comunicación entre las autoridades de las dependencias académicas y las delegaciones jurídicas.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y dependencias académicas.

Agosto de 1984. Acción permanente.

- B Establecer un sistema de asesorías para dar a conocer el Estatuto del Personal Académico a las autoridades, funcionarios y miembros de los órganos colegiados.

*Responsables:* Oficina del Abogado General, a través de las delegaciones jurídicas, y Dirección General de Asuntos del Personal Académico, a través del Departamento de Diagnóstico e Información Académica.

Agosto de 1984. Acción permanente.

- d.10 Organizar foros periódicos para difundir el Estatuto del Personal Académico entre el personal académico. Esta es una acción permanente con que se iniciará la realización de dos foros en agosto y noviembre de 1984.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

### Mediano plazo

- a.2.1 Establecer mecanismos para que todo el personal de carrera entregue su informe y proyecto de actividades oportunamente, así como mecanismos adecuados para que los consejos técnicos respondan en términos académicos a tales documentos en un plazo no mayor de 45 días.

*Responsables:* autoridades de las dependencias y personal académico.

Noviembre de 1984. Acción permanente.

- a.2.2. Los consejos técnicos proporcionarán al personal académico de carrera una guía para la presentación del informe y del proyecto anual de actividades. También facilitarán una guía para que el personal de asignatura entregue su informe al final de cada semestre.

La Dirección General de Asuntos del Personal Académico diseñará un modelo para cada caso, los que sometrá a conside-



ración de los consejos técnicos para que estos los ajusten a las necesidades de cada dependencia.

*Responsables:* autoridades de las dependencias y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Octubre de 1984.

- a.3.1 Promover la participación del personal académico de más alto nivel en los órganos colegiados.

*Responsables:* directores de las dependencias académicas con apoyo de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Noviembre de 1984.

- a.6 Establecer los mecanismos propios a la realidad de cada dependencia para que los consejos técnicos, internos y asesores participen en la formulación de los planes de desarrollo académico de la misma.

*Responsables:* directores de las dependencias académicas.

- d.2 Elaborar, publicar y distribuir un resumen de los derechos y obligaciones del personal académico.

*Responsables:* Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Oficina del Abogado General, Dirección General de Comunicación Universitaria, Oficina del Consejo Universitario y dependencias académicas.

Elaboración del documento: octubre de 1984.

Distribución: noviembre de 1984.

- d.3 Publicar una vez al año un suplemento de la Gaceta que contenga el compendio de la Legislación Universitaria.

*Responsables:* Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, Oficina del Consejo Universitario y Dirección General de Comunicación Universitaria.

Septiembre de 1984. Acción permanente.

- d.4 Entregar un documento de bienvenida al personal académico de nuevo ingreso en el que se propicie una cultura jurídica y una mayor integración a la Universidad.

*Responsable:* Oficina del Abogado General.

Septiembre de 1984. Acción permanente.

- d.5 Entregar un juego completo de la Legislación Universitaria a los miembros de los órganos colegiados y a los funcionarios universitarios encargados de aplicarla. Asimismo, se entregará a quienes se incorporen a esas funciones.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y dependencias académicas.

Septiembre de 1984. Acción permanente.

- d.9 Hacer un programa de seminarios de capacitación jurídica sobre el Estatuto del Personal Académico, dirigidos a autoridades, funcionarios académicos y órganos colegiados.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

La realización de seminarios será a partir de octubre de 1984.

- e.2 Formar una Comisión que realice un estudio para determinar cuáles son los artículos del Estatuto del Personal Académico que requieren mayor precisión.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Noviembre de 1984.

- d.10 Organizar foros periódicos para difundir el Estatuto del Personal Académico entre el personal académico. Esta es una acción permanente que se iniciará con la realización de dos foros en agosto y noviembre de 1984.

Largo plazo

- a.2.4 Promover reglamentación para el cumplimiento de las labores académicas de los docentes de asignatura.

Responsables: autoridades de las dependencias académicas.

- d.5.3 En los casos en que se juzgue pertinente, los consejos técnicos, internos y asesores formularán los reglamentos internos para someterlos a las autoridades competentes.

Responsables: autoridades de las dependencias académicas.

- e.1 Elaborar y difundir entre las autoridades, funcionarios y órganos colegiados un documento que recopile, sistematice y unifique la interpretación de la Legislación Universitaria.

Responsables: Oficina del Abogado General.

- a.6 Establecer los mecanismos propios a la realidad de cada dependencia para que los consejos técnicos, internos y asesores participen en la formulación de los planes de desarrollo académico de la misma.

Responsables: directores de las dependencias académicas.

- d.10 Organizar foros periódicos para difundir el Estatuto del Personal Académico entre el personal académico. Esta es una acción permanente que se iniciará con la realización de dos foros en agosto y noviembre de 1984.

Responsable: Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Proyectos de la Reforma Universitaria vinculados con el Proyecto 28 "Mecanismos para el cumplimiento del Estatuto del Personal Académico"

Número y título del proyecto	Vinculación
Secretaría General	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proyecto atiende a una obligación estatutaria del personal de carrera, sustantiva a la vida académica de la Institución: que el profesor de carrera realice investigación y el investigador imparta cátedra, permitiendo así una relación estrecha entre la producción de conocimientos y el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> </ul>
26. Vinculación académica de la investigación con la docencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Programa 27 bien puede ser considerado como una parte especializada del Proyecto 28, ya que busca una adecuación de la carrera académica, pero sólo en el nivel de bachillerato.</li> </ul>
27. Revisión del Instructivo del Profesorado de Enseñanza Media Superior.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la medida en que el personal académico se supere pedagógicamente estará en mejores posibilidades para cumplir con algunas de las obligaciones que le señala el EPA, y la existencia de un programa permanente de reconocimiento académico forzará tal situación.</li> </ul>
29. Programa continuo de superación pedagógica del personal docente.	

31. Ampliación del tabulador del personal académico.

\* El Programa 31 pretende lograr una política salarial acorde con las categorías del personal académico, cuya definición y requisitos están contemplados en el EPA; de ahí que ambos proyectos se vinculen estrechamente para la consecución de una carrera académica plena.

36. Mecanismos para el fomento de la asistencia del personal académico de la educación media superior.

\* Al fomentar la asistencia del personal académico de educación media superior, se fomenta, asimismo, el cumplimiento de una de las obligaciones fundamentales que señala el EPA.

40. Mecanismos para el cumplimiento de los planes de estudio de licenciatura.

\* El cumplimiento de las obligaciones del personal académico coadyuvará al logro de los planes de estudio de la licenciatura y al mejoramiento de sus métodos de enseñanza y evaluación.

41. Mejoramiento de métodos de enseñanza y evaluación para la licenciatura.

46. Adecuación de la metodología de la enseñanza en el posgrado.

\* La adecuación de la metodología de la enseñanza en el posgrado implica que el personal académico pueda cumplir mejor sus obligaciones docentes y de investigación.

Secretaría General  
Administrativa

10. Incremento del autofinan-

\* Con el apoyo financiero suficiente y oportuno, con la

ciamiento a través de los rubros que forman los ingresos propios de la UNAM.

19. Mejoramiento de trámites administrativos y académico-administrativos.

21. Operatividad del plan regulador de instalaciones físicas.

Secretaría de la Rectoría  
65. Sistema de Información Universitaria.

Abogado General

61. Mecanismos de aplicación de los ordenamientos legales laborales.

64. Elaboración y difusión de un manual de procedimientos para asuntos laborales.

Coordinaciones de la Investigación Científica y de Humanidades

6. Planeación integral de la investigación en ciencias naturales y exactas.

adecuación y creación de los espacios físicos necesarios y con la eficiente tramitación administrativa y académico-administrativa, se apoyará al personal académico a que cumpla cabalmente las disposiciones del EPA.

\* Este proyecto busca eliminar el desconocimiento de las actividades sustantivas universitarias, tales como la planeación de la docencia, la investigación y la extensión académica; en consecuencia, redundará en un mejor cumplimiento de las obligaciones del personal académico.

\* El EPA es uno de los ordenamientos legales para los que el Proyecto 61 pretende crear mecanismos que permitan su correcta aplicación.

\* Con este proyecto se crearán y difundirán, entre otros, materiales encaminados a hacer cumplir lo que ordena el EPA.

\* El logro de los objetivos de estos proyectos reforzará el ambiente académico de tal manera que se puedan crear las condiciones nec-

50. Creación de un plan institucional de líneas de investigación.

51. Mecanismos de evaluación y seguimiento de las líneas de investigación.

54. Incentivos para el personal académico de investigación.

*(Léase comentario anterior)*

sarias, en el ámbito de la investigación, para que se cumpla con las obligaciones indicadas en el EPA.

## Programa 31

Fecha de implantación:  
10 de agosto de 1984

### AMPLIACIÓN DEL TABULADOR DEL PERSONAL ACADÉMICO

Responsable: *Doctor Humberto Muñoz García*  
Secretaría General

#### Introducción

EN EL DOCUMENTO *Evaluación y marco de referencia para los cambios académico-administrativos* se menciona un conjunto de problemas que atañen a las diferentes categorías y niveles del personal académico, a los procesos de ingreso, promoción y definitividad y a las instancias que intervienen en la evaluación de la labor docente y de investigación. Para resolver estos problemas el documento propone que la vida universitaria sea reforzada mediante la instauración de condiciones favorables para el desarrollo de la carrera académica. Una de ellas la constituye la reordenación del tabulador.

La reordenación se relaciona con los procedimientos de selección, ingreso, permanencia y promoción del personal académico. De ahí que los Programas de Estabilización y de Superación del Personal Académico deban ser considerados como parte del marco en que se encuadran los problemas que aquí habrán de tratarse.

Este proyecto tiene una modalidad particular en su diseño, ya que está dividido en dos fases: una que se refiere a la reordenación del tabulador y propone acciones a corto plazo y otra que formula recomendaciones para el desempeño de una política de desarrollo de la carrera académica a largo plazo.

Estas estrategias por su índole deberán sustentarse en la evaluación y ajuste de las acciones implantadas en este programa y en otros programas de la Reforma Universitaria. Asimismo, deberán atender a la disponibilidad de recursos que tenga en el futuro la Universidad y a los aumentos salariales programados para la reordenación del tabulador en los próximos dos años.

#### Objetivo general

Mejorar la vida académica de la Universidad mediante una política que haga corresponder las percepciones salariales con la jerarquía académica y estimule al personal para que se supere permanentemente.

#### Objetivos específicos

1. Formular los lineamientos generales de una política salarial con bases académicas.
2. Impulsar la carrera académica.
3. Definir una estrategia de apoyo a la reordenación del tabulador del personal académico.
4. Fomentar la participación del personal académico en los concursos para definitividad y promoción.
5. Precisar las actividades de las figuras académicas.
6. Fortalecer la planeación, formación y superación de los recursos humanos de esta Casa de Estudios.

#### I. Consulta

La Secretaría General, por medio de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, presentó al Colegio de Directores de facultades y escuelas, el día 17 de febrero del año en curso, los lineamien-

tos, objetivos y actividades a desarrollar para la formulación del Programa Número 31: "Ampliación del Tabulador del Personal Académico". En esa sesión se presentó la convocatoria dirigida a la comunidad universitaria para que participara en reuniones y con trabajos escritos de acuerdo a los siguientes temas:

- \* Formas para mejorar y ampliar la carrera académica.
- \* Requisitos académicos para las diferentes categorías y niveles.
- \* Precisión de tareas académicas.
- \* Estabilidad académica del personal.
- \* Papel de las Comisiones Dictaminadoras.
- \* Mecanismos para la promoción.
- \* Manejo de equivalencias en los concursos cerrados.
- \* Incentivos para el personal académico.
- \* La remuneración del personal académico.

El 21 de febrero se integró una Comisión del Colegio de Directores para atender los programas 28 y 31, que colaboró estrechamente con la Dirección General de Asuntos del Personal Académico en el desahogo de los mismos.

Esta dependencia organizó reuniones de trabajo con representantes de consejos técnicos de facultades y escuelas, comisiones dictaminadoras, consejos internos y asesores, y con secretarios académicos de todas las dependencias universitarias. De igual forma se invitó a directores, profesores e investigadores de las áreas de humanidades y de ciencias para que expresaran sus opiniones acerca del proyecto.

Los asistentes presentaron propuestas que, desde su punto de vista, deberían ser aplicadas para resolver los problemas del tabulador.

Las aportaciones recibidas por escrito representan la contribución de más de 900 miembros del personal académico. Asimismo, se realizaron foros de consulta en las facultades de Ingeniería, Derecho, Odontología, Medicina, Contaduría y Administración, Ciencias Políticas y Sociales, Química y Cuautitlán.

## II. Trabajo de gabinete

El trabajo de gabinete tuvo tres fases. Una previa a la consulta y dos posteriores. En la primera se prepararon documentos y diagnósticos sobre los problemas que enfrentan las distintas figuras del personal académico con el apoyo del Censo y de materiales presentados por algunas dependencias académicas. Asimismo, se elaboró un trabajo que contenía varios estudios sobre las tendencias salariales del personal académico y una comparación de sus remuneraciones con lo que se les paga en otras instituciones de enseñanza superior y, en general, con respecto al mercado de trabajo profesional en la Ciudad de México. Los documentos fueron consultados oportunamente por la Comisión del Colegio de Directores.

La segunda fase consistió en vertir de manera sistemática los resultados de la consulta a partir del material recopilado en las reuniones, foros y ponencias. Tales resultados fueron publicados periódicamente en la Sección *Tiempo de Cambio de la Gaceta UNAM*.

Finalmente, se redactó este documento que conjunta el conocimiento que ya existía de los problemas con lo que manifestó la comunidad.

## III. Problemas del tabulador del personal académico

Este documento trata de un conjunto de problemas con relación al tabulador del personal académico que hemos diferenciado en cinco grandes aspectos. Se procederá a presentar cada uno de ellos, en el entendido de que no se refieren necesariamente a realidades particulares sino a situaciones globales que se manifiestan en forma variable entre las dependencias académicas.

### A. Los problemas salariales y la falta de incentivos

Por las condiciones financieras que ha tenido la Institución y por el impacto diferenciado que han tenido los incrementos salariales sobre el tabulador se ha llegado a una situación en que:

1. Los salarios del personal académico, en particular de los de carrera, resultan insuficientes.
2. Se minimizan las diferencias económicas entre categorías y niveles

3. Los profesores de asignatura han acumulado horas de clase por lo que devengan ingresos monetarios mayores de los que recibe el personal de carrera, al que se le exige más requisitos y obligaciones con la Universidad en comparación con los primeros.

Los problemas apuntados producen efectos que alteran la vida académica.

Así:

- a) La insuficiencia salarial provoca la búsqueda de ingresos fuera de la Institución con lo cual se altera la carrera académica.
- b) Las diferencias económicas existentes entre los niveles desalientan el interés para concursar por las promociones y el logro de la definitividad.
- c) La acumulación excesiva de la carga de horas-clase provoca la pérdida del nivel académico en la cátedra.

En suma, la Universidad requiere un tabulador que relacione de manera más estrecha las gradaciones académicas con las retribuciones económicas y que sea lo suficientemente flexible, para que en las circunstancias actuales y futuras sirva para el mejoramiento académico de la Institución y el aumento del nivel de vida del personal académico.

A lo anterior, habría que agregar la formulación de un conjunto de incentivos académicos, cuyos propósitos sean facilitar la vinculación entre la docencia y la investigación, el reconocimiento a la labor del personal y la consecución de logros académicos para propiciar la movilidad en la carrera universitaria.

### B. La figura del profesor de asignatura

Este personal imparte clases y conjuga su labor docente con el ejercicio de una profesión, lo cual enriquece la cátedra con la experiencia de la práctica profesional.

De ahí que la Universidad tenga interés en preservar y consolidar esta figura académica. Sin embargo, hay un conjunto de profesores que tiene una carga de horas más allá de los límites que previene el Estatuto. Los profesores que se encuentran en esta situación dedi-

con el mayor tiempo de su actividad a la Institución, pero con menores requisitos académicos y obligaciones estatutarias reciben mayores ingresos que el personal de carrera.

Esta situación se refleja en un desequilibrio del salario con los requisitos académicos y en el desinterés de este personal para presentarse a concurso de oposición y lograr una situación estable en la Universidad o pasar al cuerpo de profesores de carrera.

### C. Profesorado de Carrera de Enseñanza Media Superior

El personal de carrera de enseñanza media superior, siendo parte del personal académico de la UNAM, tiene dos características que lo separan del conjunto. La primera es que sólo haya dos categorías en su carrera, y la segunda es que no tienen los mismos derechos y obligaciones.

El problema que se deriva de este planteamiento es cómo abrir las mismas perspectivas para todos los profesores de carrera.

### D. Las figuras académicas de apoyo

En la Universidad hay dos figuras para brindar apoyo académico: la de técnico académico y la de ayudante de profesor o investigador.

El técnico realiza tareas específicas y sistemáticas por tener un conocimiento especializado en una materia. El ayudante auxilia al personal de carrera con el propósito de formarse para el desempeño de la docencia o la investigación. Por tanto, la naturaleza de su labor es eminentemente transitoria.

Hay áreas de la Universidad donde el apoyo a la actividad académica se realiza confundiendo las figuras en su manejo práctico, con lo cual se alteran las distintas vertientes de carrera que tiene la Institución para los distintos tipos de personal que emplea. Por ello, se limita el apoyo especializado a las labores académicas y se desvirtúa el carácter formativo y transitorio de la labor del ayudante.

En suma, hay que hacer un esfuerzo por respetar las figuras académicas y hacer un mejor uso de los recursos. En el caso de los técnicos, el esfuerzo debe orientarse al análisis de la diversidad de funciones que realizan porque es muy complejo evaluar sus labores. No hay una definición precisa de los criterios para valorar correcta-

mente los distintos trabajos que llevan a cabo. En el caso de los ayudantes es fundamental pugnar para resolver el problema de su adecuada formación.

### E. La participación en los cursos

El ingreso y la promoción en la Universidad se hacen por concurso. Este procedimiento está basado en una serie de criterios que valoran las características del personal y el trabajo académico.

Uno de los problemas que enfrenta la Universidad es que el personal académico no participa en los concursos en la medida de lo deseable. Por ello, la administración formuló un Programa de Estabilización con el fin de abrir concursos para regularizar a todo el personal con antigüedad superior a los tres años que no había alcanzado definitividad. Tal Programa superó las metas establecidas. Sin embargo, la evaluación del mismo demostró que persisten algunos problemas:

1. Que el personal al que está dirigido el programa no se presenta al concurso.
2. Que los concursantes de promoción no se solicitan.
3. Que los criterios de valoración establecidos en el artículo 69 del EPA no son aplicados de manera sistemática y estricta en los concursos de oposición. El peso de cada uno de ellos es variable entre las dependencias académicas.
4. Que las equivalencias no se aplican con los debidos fundamentos académicos.
5. Que la antigüedad prevalece como un criterio principal para la evaluación académica.
6. Que la falta de registros provoca que en cada concurso de promoción se tengan que entregar los comprobantes de toda la historia académica.

### IV. Conjunto de acciones

Para el desarrollo de las acciones que se proponen debe tenerse en cuenta la concordancia de una estrategia académica y los límites y



alcances de los recursos disponibles. En las condiciones actuales se tiene la alternativa de formular un planteamiento de largo plazo para la ejecución de aquellas acciones que por su importancia provocan cambios de fondo en la vida académica. En primer término se presentan las acciones concretas que pueden llevarse a cabo en lo que resta del año en curso. A continuación se presentarán algunas recomendaciones de una política académica cuya conveniencia deberá examinarse en su momento en función de las realidades financieras, administrativas y académicas.

**A. Formulación de una política salarial que haga congruente las categorías y niveles académicos con las percepciones salariales, lo cual implica una reordenación del tabulador cuyo alcance temporal será de dos años con base en los siguientes lineamientos:**

1. Hacer congruentes las remuneraciones con los requisitos académicos de tal manera que se logre una gradación entre las categorías que corresponden a las distintas figuras académicas.
2. Ampliar las diferencias salariales entre los niveles del personal de carrera con un aumento proporcional creciente basado en su jerarquía académica.
3. Dotar de un mayor incremento relativo al salario del personal de carrera en comparación al otorgado a otras figuras académicas.

Es importante aclarar que estas medidas orientaron la definición del tabulador que entrará en vigencia el próximo mes de noviembre. Su aplicación se ajustó al volumen de recursos económicos que obtuvo la Universidad para proceder a la reordenación del tabulador que tiene varias cualidades: estimula la estabilización de la planta académica, fomenta una mayor participación en concursos de oposición y, en consecuencia, acentúa el peso de la evaluación académica, con lo cual se propicia una mayor calidad de la docencia y de la producción científica.

La reordenación del tabulador se acompañará de un conjunto de acciones que respalden las medidas adoptadas.

**B. Dar mayores oportunidades al personal académico a fin de que participe en los concursos de oposición**

1. Promover la publicación de convocatorias para la estabilización del personal académico.

*Responsables:* Dependencias académicas y Dirección General de Asuntos de Personal Académico.

Agosto de 1984. Acción permanente.

2. Someter a concurso en el término máximo de un año las plazas académicas de nueva creación.

*Responsables:* Dependencias académicas, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Dirección General del Presupuesto por Programas, Dirección General de Personal.

Acción permanente a partir de la implantación del proyecto.

3. Elaborar un instructivo para el personal académico que contenga la información relativa a los concursos de oposición.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Agosto de 1984.

4. Instruir a las comisiones dictaminadoras para que apliquen de manera estricta los criterios de valoración contenidos en el artículo 68 del Estatuto del Personal Académico.

*Responsables:* Oficina del Abogado General y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Acción permanente. Octubre de 1984.

5. Promover reuniones periódicas de trabajo entre miembros de las comisiones dictaminadoras para intercambiar experiencias sobre los asuntos de competencia.

*Responsables:* Miembros de las comisiones dictaminadoras con apoyo de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Una primera reunión se realizará en noviembre de 1984.

Acción permanente.

6. Precisar las reglas y criterios para la aplicación de las equivalencias en los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, de acuerdo a las figuras establecidas en el EPA.

*Responsables:* Consejos técnicos, internos o asesores de las dependencias académicas, comisiones dictaminadoras y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

A partir de noviembre de 1984.

#### C. Establecimiento de lineamientos académico-administrativos en apoyo a la política académica de la Institución

1. Establecer las medidas conducentes para el artículo 51 se aplique con apego al espíritu del EPA.

*Responsables:* Consejos técnicos con apoyo de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Septiembre de 1984.

2. Establecer el seguimiento de la actividad académica del personal y el registro de sus características mediante un sistema computarizado.

*Responsables:* Dependencias académicas, Dirección General de Asuntos del Personal Académico y Programa Universitario de Computo.

Agosto de 1984.

#### D. Acciones relativas a las figuras académicas de apoyo

1. Realizar un estudio sobre la figura del técnico académico con el fin de precisar sus funciones, actividades y cargas de trabajo.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Septiembre de 1984.

2. Integrar un programa de recursos humanos dirigido a la formación de los ayudantes en la docencia y en la investigación

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Noviembre de 1984.

E. Formular un sistema de estímulos al personal académico por medio del Programa de Superación del Personal Académico que contemple la realización de posdoctorados, refuerce el apoyo al año sabático, la creación de un Premio Anual Universitario, el estímulo para que se obtengan títulos y grados académicos, etcétera.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Agosto de 1984.

#### V. Recomendaciones para formular un programa de cambios académicos

Lo que sigue son algunas recomendaciones básicas para responder a varios problemas sustantivos planteados en este documento.

Como se mencionó en la Introducción, este proyecto está concebido para desarrollarse en varias etapas, en concordancia con la temporalidad prevista dentro del reordenamiento del tabulador que constituye la parte medular de este trabajo. Por ello, estas recomendaciones se formulan para establecer programas a largo plazo, en virtud de que es necesario evaluar primero las acciones implantadas en éste y en otros programas afines. También, porque será necesario considerar las condiciones económicas y sociales prevalecientes y los recursos con que cuenta la UNAM al momento de su aplicación.

1. Debe buscarse ampliar el número de concursos que permitan estabilizar a personal académico. En particular, será conveniente estudiar y poner en práctica los mecanismos que se consideren adecuados para que el personal de asignatura contratado por más de 20 horas, cuyas actividades se apeguen a la figura del personal de carrera y que cumpla con los requisitos, pueda acceder a las categorías de carrera.

Para conseguir este propósito deben reforzarse o crearse programas de estabilización que hagan compatible la reclasificación

con los recursos, en el marco de la experiencia que ya tiene acumulada la Universidad en este terreno.

2. Para el caso de los profesores de enseñanza media superior, quienes cubran los requisitos correspondientes, deberán integrarse como personal de carrera de acuerdo con las figuras que establece el Estatuto del Personal Académico.

En la formulación del programa para llevar a cabo esta medida tendrán que considerarse las cargas de trabajo y las actividades de investigación de los profesores del bachillerato, las que deberán definirse en función de este nivel de la enseñanza y de acuerdo a los programas académicos y necesidades de las dependencias.

3. Para lograr que la aplicación de estas recomendaciones resulte exitosa deberá contarse con la anuencia y colaboración de las autoridades de las dependencias académicas, pues como ya se ha dicho, su adecuación a la realidad es variable en el conjunto universitario.

Asimismo, la administración central deberá propiciar una más estrecha colaboración entre las direcciones generales de Asuntos del Personal Académico, de Personal y del Presupuesto por Programas, y de éstas con las dependencias académicas.

## VI. Beneficios esperados

1. Profesionalización de la actividad académica y mejor formación de los recursos humanos.
2. Que la Institución cuente con una planta académica estable.
3. Que el personal académico tenga una carrera más satisfactoria.
4. Que se logre una planeación académica, financiera y administrativa para un mejor aprovechamiento de los recursos.
5. Que se alcance un mayor cumplimiento de las obligaciones del personal académico.
6. Que se mejoren los procesos de evaluación académica.

## VII. Mecanismos de evaluación

Las acciones que se proponen en este programa involucran a varias dependencias universitarias como responsables de su ejecución, por lo que para evaluar los avances del mismo es necesario que establezcan una estrecha comunicación con la Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Por este medio, la propia Dirección establecerá un seguimiento pormenorizado de las acciones desarrolladas.

Por su parte, las dependencias responsables fijarán, junto con la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, las metas, procedimientos y tiempos para concluir las acciones que les toque desarrollar, de tal suerte que se pueda medir con precisión su grado de avance.

La DCAPA deberá continuar con la implantación de sistemas computarizados para evaluar de forma continua los cambios que experimente el personal académico.

MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO  
DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL  
ACADÉMICO DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR

Responsable: *Doctor Humberto Muñoz Garcia*  
Secretaría General

**Introducción**

EL DOCUMENTO "Evaluación y marco de referencia para los cambios académico-administrativos" consigna como uno de los problemas del nivel de enseñanza media superior el "ausentismo de los profesores que se presenta en algunas áreas".

La asistencia regular del profesorado y el cumplimiento de sus obligaciones tiene particular importancia porque en el bachillerato el docente contribuye a la formación de los alumnos, al fomento de aptitudes y capacidades para la explicación científica y la comprensión de la cultura, a la preparación para la vida social y a la integración equilibrada de la personalidad.

Si al ausentismo aunamos otros problemas, como el incumplimiento de los planes y programas de estudio y el desaprovechamiento de apoyos y métodos modernos de enseñanza, tendremos que los incumplimientos por parte de algunos profesores ocasionan proble-

mas en la formación de los alumnos del nivel medio superior e ayudan a elevar la calidad académica del estudiantado.

### Objetivo general

Fomentar en los profesores de enseñanza media superior un mayor cumplimiento de las obligaciones que marca la legislación y promover la asistencia regular a sus centros de trabajo.

### Objetivos particulares

- \* Diagnosticar las causas específicas del incumplimiento de las obligaciones que marca la ley en el nivel de enseñanza media superior.
- \* Fomentar la conciencia del cumplimiento de las obligaciones y la mutua actitud responsable entre el personal académico de los planteles de enseñanza media superior.
- \* Estimular la actividad académica de los órganos colegiados.
- \* Impulsar la evaluación del trabajo académico.

### I. Mecanismos de consulta

Con objeto de conocer la opinión de la comunidad sobre los "Mecanismos para el fomento de la asistencia del personal académico de enseñanza media superior", se emitió una convocatoria el 16 de febrero del año en curso para que se enviaran ponencias escritas a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Dicha convocatoria señaló como temas a tratar los siguientes:

- a) Causas del ausentismo y del incumplimiento académico.
- b) Estímulos para el fomento de la asistencia del profesorado de la enseñanza media superior.
- c) Medidas correctivas para evitar el ausentismo y el incumplimiento académico.
- d) Responsabilidad de la autoridad para fomentar la asistencia y el cumplimiento de la legislación universitaria.

e) Formas de control de asistencia y de las obligaciones del personal académico.

f) Mecanismos y formas para la implantación del proyecto.

Se llevó a cabo una reunión con la Junta de Directores de Bachillerato del Colegio de Ciencias y Humanidades el día 27 de febrero y se realizó una mesa de trabajo en cada uno de los nueve planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, con directores auxiliares, secretarios y secretarios adjuntos.

Con objeto de ampliar la consulta a la comunidad del bachillerato, la Dirección General de Asuntos del Personal Académico emitió una segunda convocatoria el 9 de agosto para que los profesores de enseñanza media superior expresaran sus inquietudes sobre los programas 36 y 27. Asimismo, se les invitó para que continuaran enviando sus trabajos escritos, fijándose como fecha límite el día 7 de septiembre de 1984.

Por último, se efectuaron diversas reuniones con grupos de profesores entre los días 30 de agosto y 11 de septiembre, con el objeto de ampliar las aportaciones hechas por escrito sobre el Programa 36. También con este motivo, representantes de varias asociaciones de profesores visitaron la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, donde externaron sus puntos de vista.

### II. Trabajo de gabinete

Esta etapa de la formulación del programa consistió en conjuntar la información obtenida en la consulta a la comunidad con la que existía en esta Dirección.

En la primera parte de este trabajo se realizó la sistematización de la información procedente de las ponencias y trabajos escritos que la comunidad hizo llegar a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, y de las opiniones de los profesores con quienes se tuvieron reuniones de trabajo. Estos datos se agruparon por temas y se confrontaron con la guía que se presentó a la comunidad para la discusión y elaboración del programa.

En la segunda fase de este trabajo se agregaron los diagnósticos hechos por la Dirección, dando por resultado una visión más cercana de la situación del docente de enseñanza media superior.

Finalmente, se estudiaron las consideraciones y las propuestas de solución hechas por la comunidad para que, en estricto apego a la legislación universitaria, se dé respuesta a la situación que motiva el ausentismo y el incumplimiento de las obligaciones de los docentes del bachillerato.

El resultado de este trabajo de sistematización y análisis se presenta ahora en este Programa 36.

### III. Conclusiones

Las opiniones y datos analizados coinciden en que el problema de la inasistencia de algunos profesores existe, aunque es muy variable de plantel a plantel. En la Escuela Nacional Preparatoria y en el Colegio de Ciencias y Humanidades ya se lleva un registro de la asistencia y el problema se conoce con precisión; como éste no es generalizado, se considera que la inasistencia debe examinarse bajo la óptica más global del incumplimiento.

Con base en el diagnóstico, la causa más importante fue reportada como un fenómeno de falta de motivación del profesor. A esto le subyacen tres factores explicativos. El primero y más general, indicado también en el Programa 28, es la carencia de un ambiente académico que propicie y estimule una mejor práctica docente. Esto se refleja en la segunda causa, que es la falta de expectativas académicas a largo plazo, por existir una pauta de carrera que se agota rápidamente y que, en esta medida, no contribuye a la profesionalización de la enseñanza en y para el nivel medio superior. Finalmente, el problema ocurre por el exceso de horas de clase impartidas, que resulta negativo para el buen desempeño académico. El exceso de clases propicia condiciones para la repetición continua de los temas dados a numerosos grupos de alumnos. En estas condiciones, se termina por hacer de la academia una vida rutinaria y sin estímulo para la superación y la elevación de la calidad de la enseñanza.

La necesidad de contar con un ambiente académico más propicio también se relaciona con la poca dinámica que tienen los órganos colegiados, las escasas iniciativas para reconocer el trabajo de los profesores y para organizar eventos que estimulen la comunicación, y con una limitada evaluación cotidiana de la labor docente

como se mencionó en el Programa 28, también en el nivel de la enseñanza media superior los aspectos a los que afecta el incumplimiento son múltiples.

Uno de estos aspectos radica en que el profesorado no puede hacer carrera porque en una gran proporción no cuenta con su título profesional, que es uno de los requisitos que demanda la legislación universitaria. A ello se suma la imposibilidad de asistir a cursos de actualización, en virtud del exceso de horas de clase que tienen que impartir los docentes. En breve, las condiciones son poco propicias para que los profesores mejoren sus características académicas y, en consecuencia, se cae en un proceso circular que es necesario romper para evitar una situación de deterioro académico en los planteles del bachillerato.

Por otra parte, algunos profesores no entregan los informes anuales. Este problema tiene las mismas causas que se apuntaron en el Programa 28. Pero vale la pena reiterar, de manera sucinta, que en su aparición intervienen, por un lado, la ausencia o el tipo de respuesta que dan a los informes los órganos colegiados y, por el otro, la apatía de una parte del profesorado y la falta de mecanismos para el seguimiento académico que incorpore los resultados de la evaluación para considerarlos en su carrera académica.

Además de lo anterior, y éste tal vez sea uno de los problemas graves, no se cumple con los planes y programas de estudios. Hay ocasiones en que el profesor asiste a la cátedra sin que, en efecto, imparta la clase, y al término del periodo lectivo no se ha cubierto el contenido del programa. En otros casos el incumplimiento se produce por el cansancio que provoca la repetición continua de un mismo tema. Un profesor que enseña lo mismo seis horas diarias pierde el interés y reduce su rendimiento notablemente al término de su horario, o simplemente no lo cubre en su totalidad.

El desinterés de una parte del profesorado por su vida académica en el bachillerato resulta de un efecto histórico: en la Escuela Nacional Preparatoria durante lustros no se han abierto concursos para que el profesorado que cumple con los requisitos pase a ser de carrera o se promueva de nivel y categoría. En el CCH hay la demanda concreta de que se abran plazas en cantidad suficiente para que quien cumpla con los requisitos pase a formar parte de la planta académica de carrera. Hay personal académico que después de

un decenio continúa como profesor de asignatura, con más de horas efectivas de clase. En estas circunstancias, cuando el profesorado llena las condiciones académicas, la falta de una evaluación por medio de un concurso redundaría en el incumplimiento de las obligaciones que marca la ley.

El diagnóstico permite apreciar que las unidades de organización académico-administrativa (áreas, departamentos, colegios, etcétera) en ocasiones no funcionan adecuadamente en el ámbito académico para estimular la interacción entre los profesores.

Asimismo, se solicitó que se cumpla cabalmente con los procedimientos estatuarios para integrar las comisiones dictaminadoras y que se haga un examen minucioso de su funcionamiento, porque esta labor no debe representar una sobrecarga excesiva a la docencia entre profesores de alto nivel académico, sino una tarea complementaria.

Se recogieron opiniones en el sentido de organizar el uso de los espacios para que los profesores puedan atender a los alumnos. Asimismo, hubo opiniones que pugnan por cambiar la práctica de impartir clases en varios planteles de bachillerato, porque ello propicia el ausentismo.

En suma, la comunidad está consciente de que es necesario elevar la calidad de la enseñanza en el bachillerato, para lo cual es indispensable que exista el cumplimiento de parte del profesorado y mayores oportunidades para realizar una carrera en la Institución para aquellos que cumplan con los requisitos tengan vocación y cualidades idóneas para formar a los estudiantes. Todo ello en busca de un proyecto de educación integral que al mejorar el bachillerato contribuya a superar la calidad del estudiantado en la licenciatura.

#### IV. Acciones

Es conveniente advertir que el éxito del Programa 36 depende de que las autoridades, funcionarios y personal académico tengan la voluntad y la decisión de superar los problemas que se presentan en el bachillerato.

En este programa se formulan las acciones para lograr el cumplimiento de una serie de obligaciones establecidas en la legislación. Tales acciones son específicas para este nivel. En este sentido, cabe

recordar que otras acciones para el logro del cumplimiento ya han sido presentadas y se encuentran en operación desde que se implantó el Programa 28.

A. Acciones para estimular la asistencia y el cumplimiento de las demás obligaciones del personal académico.

Es necesario señalar que la asistencia debe estimularse por medio de una política que fomente la vida académica. Asimismo, se recomienda que la asistencia se fomente con base en el diálogo y en la concientización de la planta académica.

Las acciones que se proponen son:

1. En los planteles donde sea necesario, y con los recursos de los que se disponga, fortalecer las funciones de las unidades de organización académico-administrativa para apoyar la actividad de los órganos colegiados y brindar mayor atención al personal docente.

*Responsables:* Dirección de la ENP, Coordinación del CCH, Consejo del CCH, Consejo Técnico de la ENP y directores de los planteles.

Octubre de 1984. Acción permanente.

2. Plantear nuevas formas de organización que permitan que el personal de asignatura desempeñe la mayor parte de sus actividades docentes en un mismo plantel.

*Responsables:* Dirección de la ENP, Coordinación del CCH y unidades de organización académico-administrativa.

Acción a iniciarse en noviembre de 1984.

3. Hacer una revisión de las cargas de trabajo del personal docente con objeto de ajustarlas al Estatuto del Personal Académico.

*Responsables:* unidades de organización académico-administrativa y directores de los planteles.

Acción a iniciarse en noviembre de 1984.

4. Impulsar el cumplimiento de planes y programas de estudio como medio necesario para el otorgamiento de estímulos económicos y académicos.

*Responsables:* unidades de organización académico-administrativa y autoridades de los planteles.

Octubre de 1984. Acción permanente.

5. Las demás acciones que se deriven del Programa 40, "Mecanismos para el cumplimiento de los planes de estudio de licenciatura", y que se apliquen al nivel de la enseñanza media superior.

B. Acciones para mejorar la calidad del personal académico y estimular la vida académica del bachillerato.

1. Establecer programas especiales que apoyen la titulación de personal egresado de la UNAM que pertenezca al bachillerato. Para tal acción deberá tenerse en cuenta la experiencia obtenida en el programa desarrollado para la titulación de 150 profesores del CCH, que fue establecido mediante un convenio entre las autoridades del Colegio, la Facultad de Filosofía y Letras y la DGAPA. Asimismo, los apoyos que ya otorga el PSPA para la titulación de miembros de la planta académica.

*Responsables:* Dirección General de la ENP. Coordinación del CCH y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Acción permanente a iniciarse en octubre de 1984.

2. Promover reuniones de profesores en los periodos interanuales para organizar las actividades del siguiente ciclo de cursos e intercambiar puntos de vista sobre los resultados obtenidos.

*Responsables:* encargado de las unidades de organización académico-administrativa (Áreas en el CCH y Colegios en la ENP).

Octubre de 1984. Acción permanente.

3. Con base en el análisis de las cargas de trabajo, estimular que el profesor participe en todas las actividades de apoyo a la docencia y otras del proceso de enseñanza-aprendizaje.

*Responsables:* Coordinación del CCH, Dirección de la ENP, directores de los planteles y responsables de las unidades de organización académico-administrativa.

Acción a iniciarse a partir de noviembre de 1984.

4. Organizar cursos de actualización y superación pedagógica para el personal académico del bachillerato.

*Responsables:* UOA-A, directores de los planteles, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos y DGAPA.

Acción permanente a iniciarse en noviembre de 1984.

5. Las acciones del Proyecto 29, que contiene el Programa continuo de superación pedagógica que se apliquen al nivel bachillerato.

6. Propiciar el mejoramiento del acervo bibliográfico de los planteles para que el profesorado cuente con materiales que le permitan actualizarse.

*Responsables:* autoridades de los planteles.

Octubre de 1984. Acción permanente.

7. Estimular al profesorado para que elabore y publique materiales y libros apropiados al nivel de bachillerato.

*Responsables:* UOA-A y Comisión Editorial de la UNAM.

Octubre de 1984. Acción permanente.

8. Fomentar que el profesorado brinde asesoría a los alumnos fuera de la clase.

*Responsables:* encargados de las unidades de organización académico-administrativa.

Octubre de 1984. Acción permanente.

- C. Acciones para estimular la entrega del informe anual.



1. Implantar formas impresas para facilitar la entrega de informes. Como se propone en el Programa 28, la DCAPA entregará una guía al Consejo del CCH y al Consejo Técnico de la ENP para que éstos la ajusten a las realidades de cada dependencia del bachillerato.

*Responsables:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico y consejos correspondientes.

Noviembre de 1984.

2. Propiciar que los órganos colegiados correspondientes respondan oportunamente y con argumentos académicos a los informes de actividades.

*Responsables:* Consejo del CCH y Consejo Técnico de la ENP.

Febrero de 1985. Acción permanente.

3. Estimular que las comisiones dictaminadoras tengan en cuenta para la evaluación académica los informes que rinde el profesorado y las respuestas de los órganos colegiados a los mismos. Informes y respuestas debieran formar parte del expediente del personal académico.

*Responsables:* autoridades de los planteles, Consejo del CCH, Consejo Técnico de la ENP y comisiones dictaminadoras.

Febrero de 1985. Acción permanente.

4. Dar un mayor uso al material de los informes que rinden anualmente los profesores para el mejoramiento de planes y programas académicos.

*Responsables:* unidades de organización académico-administrativa.

Acción permanente a iniciarse en octubre de 1984.

#### D. Acciones para mejorar el funcionamiento de los órganos colegiados.

1. Promover una mayor participación del personal académico en la elección de sus representantes en las comisiones dictaminadoras.

*Responsables:* encargados de las unidades de organización académico-administrativa.

Octubre de 1984. Acción permanente.

2. Hacer un análisis de las cargas de trabajo de los miembros de las comisiones dictaminadoras con el propósito de definir mejor su actividad en este rubro.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Octubre de 1984. Acción permanente.

3. Realizar un reconocimiento a la labor de quienes forman las comisiones dictaminadoras.

*Responsable:* Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

Octubre de 1984.

#### E. Acciones para fomentar programas de incentivos.

1. Elaborar un programa anual de reconocimiento al trabajo académico del profesor de enseñanza media superior. Dicho programa deberá tener como base la información contenida en los informes de labores del personal académico.

*Responsables:* Coordinación del CCH, Dirección del ENP, unidades de organización académico-administrativa, DCAPA.

Noviembre de 1984.

Y las demás acciones que se deriven del Programa 28 y que se consideren aplicables a la realidad de los planteles de enseñanza media superior de la UNAM.

## V. Beneficios esperados

1. Mayor cumplimiento de las obligaciones del personal académico de este nivel.
2. Mejoramiento de la planta académica de la enseñanza media superior.
3. Elevación del nivel académico de los alumnos egresados del bachillerato.
4. Lograr un seguimiento sistemático de la labor académica del personal.
5. Fortalecimiento del ambiente académico.
6. Mayor atención a los alumnos por parte del personal docente.
7. Colaborar con las tareas de planeación y organización académica de este nivel de enseñanza.

## VI. Mecanismos de evaluación

La implantación de este programa implica necesariamente la participación decidida de las autoridades y la comunidad de la ENP y del CCH por un lado, y de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, por otro.

Así, los mecanismos de comunicación que se establezcan entre estas instancias universitarias serán la base para el logro de los objetivos del programa. Para ello, se establecerán las metas, los procedimientos y tiempos necesarios para concluir las acciones de su responsabilidad.

Por último, la DGAPA informará a la comunidad de los avances que vaya logrando el Programa, así como de los resultados de las evaluaciones que se realicen.

## ANEXO

Programas de la Reforma Universitaria vinculados con el Programa 36: "Mecanismos para el Cumplimiento de las Obligaciones del Personal Académico de Enseñanza Media Superior".

NUMERO Y TITULO DEL PROGRAMA	VINCULACION
SECRETARIA GENERAL	
27. Fortalecimiento académico de la carrera docente en la enseñanza media superior.	Mediante el fortalecimiento de la carrera académica del profesor del bachillerato se puede fomentar el cumplimiento de las obligaciones del personal académico.
28. Mecanismos para el cumplimiento del Estatuto del Personal Académico.	Se establece una vinculación estrecha de ambos programas en la medida en que buscan mejorar la situación del personal académico.
29. Programa continuo de superación pedagógica del personal docente.	Mediante el apoyo de la superación pedagógica del docente se fomenta el cumplimiento de las obligaciones del personal.
31. Ampliación del Tabulador del Personal Académico.	Mejorando los mecanismos y procedimientos para ascender en la carrera académica se estimula el cumplimiento de las responsabilidades de los docentes.
35. Atención educativa integral para los estudiantes en los primeros semestres de enseñanza media superior.	En este aspecto del proceso de enseñanza-aprendizaje la labor del docente es fundamental, por lo que éste debe contar con condiciones propias para brindar una atención personal a los alumnos.

## SECRETARIA GENERAL ADMINISTRATIVA

10. Incremento del autofinanciamiento a través de los rubros que forman los ingresos propios de la UNAM.
  19. Mejoramiento de trámites administrativos y académico-administrativos.
  21. Operatividad del plan regulador de instalaciones.
- Un apoyo financiero y oportuno, una adecuación de los espacios físicos y la agilización de los trámites administrativos contribuirá al cumplimiento cabal de las responsabilidades de los profesores

67. Mecanismos de aplicación de los ordenamientos legales.

En los ordenamientos legales, el Estatuto del Personal Académico y el Instructivo del Profesorado de Carrera de Enseñanza Media Superior, se encuentran contempladas las obligaciones del personal académico del bachillerato.

64. Elaboración y difusión de un manual de procedimientos para asuntos laborales.

En este programa se indicarán algunos mecanismos que apoyen el cumplimiento de lo que ordena la legislación.