

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

---



# LA ACADEMIZACION DE LA UNAM

La reforma universitaria en el rectorado  
del Dr. José Sarukhán Kermez

TESIS

que presenta

LARA LOPEZ ULISES

*Para obtener el grado de  
Licenciado en Sociología*

274678

2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*En estos momentos en que la Universidad Nacional Autónoma de México requiere el concurso de voluntades y esfuerzos decisivos, dedico la presente tesis a los estudiantes, académicos, autoridades y trabajadores universitarios que construimos juntos los consensos del Congreso Universitario de 1990.*

# INDICE

<b><u>INTRODUCCION</u></b>	<b>5</b>
<b><u>CAPITULO I. LAS RUTAS DE LA EDUCACION SUPERIOR CONTEMPORANEA</u></b>	<b>18</b>
EL CONTEXTO MEXICANO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	19
LA ACADEMIZACIÓN SU CONTEXTO DE ORIGEN	24
<b><u>CAPITULO II. LA ACADEMIZACION EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR 1988 - 1996</u></b>	<b>28</b>
EL MOMENTO DE LA PLANEACIÓN EDUCATIVA PERSPECTIVA Y RESULTADOS	31
LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SUS ACTORES	40
HACIA LA ACADEMIZACION EN LA UNAM	45
CLASIFICACION DE LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADEMICO	49
EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADÉMICO	51
<b><u>CAPITULO III. LA LEGISLACION UNIVERSITARIA SOPORTE BASICO DE LA ACADEMIZACION</u></b>	<b>70</b>
ESTRUCTURA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM	70
ANTECEDENTES	70
AÑO	74
IDENTIFICACION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM	75
LA REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA DE LA UNAM	82
EL PROGRAMA DE LIDERAZGO ACADÉMICO Y APOYO A LA CARRERA DE PROFESOR E INVESTIGADOR UNIVERSITARIO	87
CONSEJOS ACADEMICOS DE AREA	88
PREMIOS Y DISTINCIONES	92
PROFESORES E INVESTIGADORES ÉMERITOS	93
PREMIO UNIVERSIDAD NACIONAL	93
DISTINCION UNIVERSIDAD NACIONAL PARA JOVENES ACADEMICOS	94
LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADEMICO	95
PROGRAMA DE ESTÍMULOS A LA PRODUCTIVIDAD Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ACADEMICO (PEPRAC) 1990	95
PEPRAC 1991	99
PEPRAC 1992	101
PEPRAC 1993	102
PROGRAMAS DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE)	107
PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE) CONVOCATORIA 1994	109
LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES DE EVALUACIÓN PARA PROFESORES E INVESTIGADORES 1994	110

PROGRAMA DE PRIMAS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PRIDE). CONVOCATORIA 1996	119
PROGRAMA DE ESTÍMULOS A LA PRODUCTIVIDAD Y AL RENDIMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA	122
PROGRAMA DE FOMENTO A LA DOCENCIA PARA PROFESORES E INVESTIGADORES DE CARRERA	124
PROGRAMA DE APOYO AL PERSONAL ACADÉMICO EMÉRITO	126
PROGRAMA DE ESTÍMULOS DE INICIACIÓN A LA INVESTIGACIÓN (PEII)	128
PROGRAMA DE APOYO A LA INCORPORACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO (PAIPA)	129
PROGRAMA DE BECAS Y APOYOS PARA LA FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA PARA LA UNAM	133
PROGRAMA FUNDACIÓN UNAM DE BECAS Y BECAS CRÉDITO PARA LA ACTUALIZACIÓN Y SUPERACION DEL PERSONAL DOCENTE	137
PROGRAMA DE ACTUALIZACION Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL BACHILLERATO (PAAS)	138
FUNDACION UNAM	139
PROGRAMA FUNDACIÓN UNAM DE INICIACIÓN TEMPRANA A LA INVESTIGACIÓN Y A LA DOCENCIA (PITID)	141
PROGRAMA FUNDACIÓN UNAM DE BECAS-RECONOCIMIENTO A ESTUDIANTES DISTINGUIDOS DE LA UNAM PARA ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO	143
PROGRAMA FUNDACIÓN UNAM. DE APOYO ECONOMICO PARA ALUMNOS DE ALTO DESEMPEÑO ACADÉMICO	144
PROGRAMA DE BECAS PARA TESIS DE LICENCIATURA EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	145
PROGRAMA DE BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO EN LA UNAM	146
PROGRAMA DE APOYO A LAS DIVISIONES DE ESTUDIOS DE POSGRADO-TESIS DOCTORAL	147
PROGRAMA DE APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACION DOCENTE (PAPID)	147
PROGRAMA DE APOYO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	149
PROGRAMA DE APOYO A PROYECTOS INSTITUCIONALES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA ENSEÑANZA (PAPIME)	150
PROGRAMA DE COLABORACIÓN DE ACADÉMICOS MEXICANOS DE ALTO NIVEL, RESIDENTES EN EL EXTRANJERO (PROCARE)	151
PROGRAMA DE APOYO PARA ESTANCIAS POSTDOCTORALES EN LA UNAM	152
EL PROGRAMA UNAM - BID	153
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>155</b>
SUGERENCIAS	165
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>173</b>

## INTRODUCCION

---

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha experimentado, al igual que otras Instituciones de Educación Superior (IES), un conjunto de transformaciones que han repercutido en su organización y comunicación internas, y han modificado sus formas de interacción y expresión en la dinámica de la sociedad.

Del conjunto de dichas transformaciones, este trabajo considera, como su objeto de estudio, el proceso que vivió la UNAM en el contexto de la Reforma Universitaria, emprendida bajo la Rectoría del Dr. José Sarukhan K., en el periodo 1988-1996.

La característica peculiar de esta Reforma Universitaria fue su atención preferente a docentes e investigadores, a través de un conjunto de programas orientados hacia la Academización de la UNAM.

Una pregunta obligada ante este planteamiento del Dr. Sarukhan es: ¿Se puede academizar una institución eminentemente académica? La respuesta es sí. Para el rector la estrategia de academizar significaba generar las condiciones laborales y salariales necesarias para que el sector académico institucional se involucrara y comprometiera en la construcción de la *Calidad Académica*.

Al referirme a la construcción de las bases sólidas que superen como concepto la calidad académica para hacerla un elemento tangible, tanto en el comportamiento, actitud, disposición y formación del académico, como de los insumos (laboratorio, equipamiento, etcétera), y de las estructuras administrativas que la hacen posible, asumo que en el periodo que he

estudiado no era una categoría nueva, sencillamente era el propósito del Dr. Sarukhan para revitalizar las funciones sustantivas de la UNAM: docencia, investigación y difusión de la cultura.

Al poner en vigencia un conjunto de *Programas de Estímulos* dirigidos al personal académico, se buscó la solución de problemas, tales como el deficiente equipamiento universitario; el rezago de apoyos a la titulación; la falta de espacios y apoyos para nuevas investigaciones, lo que representó un mecanismo inicial que garantizara el liderazgo académico y el mejoramiento de la calidad y productividad del trabajo académico y que contribuiría a ubicar las dimensiones reales de los diversos problemas de la institución.

El diagnóstico respecto a la necesidad de promover mejoras en las condiciones de trabajo, así como en los ingresos de este sector universitario, suponía, en la perspectiva de esta reforma, recimentar la relación entre autoridades y docentes; la interacción entre estos últimos y con los estudiantes. También se suponía que si la estrategia de esta reforma era acertada, en el largo plazo se solucionarían problemas como la integración de los egresados universitarios a la planta laboral.

La perspectiva de estos programas de estímulos se fundamentaba en la lógica de promover el reconocimiento, a través de mecanismos permanentes de evaluación cotidiana, a la labor de docentes, investigadores y estudiantes, así como de algunas unidades académicas. Esto supone, necesariamente, que los aspirantes a participar en algún programa de estímulos sean evaluados por sus pares, es decir, por iguales a fin de valorar los méritos de cada solicitud. En este sentido, dichos programas conllevan nuevas formas de interacción entre los mismos docentes, así como de éstos con las autoridades universitarias, generando progresivamente las condiciones para una *cultura de evaluación*.

La difusión y la socialización de los programas de estímulos entre la comunidad universitaria, ahora con el nombre de *Programas de Apoyo Académico*, suponen la búsqueda y promoción de nuevos métodos de evaluación, encaminados a lograr la *Calidad Académica* como norma de la Institución. Este es un mecanismo que progresivamente se ha establecido como norma en diversas actividades profesionales, incluidas las universitarias. El proceso de evaluación no se lleva a cabo con el único fin de ubicar a la persona en la categoría apropiada, sino también para identificar, dentro de una misma categoría, a quienes merecen mayor reconocimiento profesional.

Los criterios de evaluación varían de una profesión a otra, de organización a organización, y de país a país. Sin embargo, el criterio que todos parecen compartir es que los sistemas de evaluación deben ser sistemáticos y objetivos, dejando a la subjetividad fuera de este proceso. Es necesario señalar que una diferencia notable entre los sistemas de evaluación se refiere a los instrumentos empleados para ello, así como al manejo del proceso. En ciertas instituciones y empresas la evaluación es un proceso de arriba hacia abajo; en otras, un proceso negociado entre evaluado y el evaluador.

En el ámbito universitario, como lo he mencionado anteriormente, el consenso casi mundial es que las evaluaciones de los académicos (investigadores y docentes) deben ser realizadas por sus pares. Así, por ejemplo, el dictamen de un artículo de revista académica la realizan otros académicos familiarizados con el tema. Sin embargo, los criterios que los mismos pares pueden usar/ejercer en la evaluación del trabajo de otros, varían notablemente de país a país y dependiendo de la disciplina.

En términos generales se puede afirmar que la cultura de evaluación está mucho más definida y aceptada entre los investigadores, especialmente entre aquellos que se les han llamado "científicos duros".

En Estados Unidos, por ejemplo, encontramos que los criterios de evaluación son determinados en gran medida por las mismas disciplinas, manifestándose cierta tendencia a cuantificar los logros académicos, y poco se ha hecho para discernir sobre la calidad y el impacto real que puedan tener.

Una área problemática aún es la docencia, en ella existe poca tradición sobre su evaluación. Así, por ejemplo, en algunas universidades de Europa y Estados Unidos, la docencia ha sido ubicada como una actividad secundaria. En este último país empieza a surgir una carrera paralela a la investigación, en donde el énfasis es la contribución como docente. En la Universidad de Indiana, por ejemplo, se le da oportunidad a los nuevos profesores de optar por la ruta de investigación o la ruta de docencia. En cualquier caso se les pide ser activo en ambas funciones, pero su evaluación personal tiene mayor peso en la concentración elegida. En el caso de la docencia se somete a evaluación: a) La opinión de los alumnos sobre la labor del maestro; b) El desarrollo curricular de cursos y programas académicos, y c) Su participación en la comunidad educativa como experto en docencia (congresos, publicaciones sobre el tema, seminarios, etc.) También en vivo se hacen evaluaciones de la docencia, en la cual el maestro es observado mientras imparte clases.

La cultura de evaluación en México, como parte de la vida interna de las Instituciones de Educación Superior (IES) y en particular en la UNAM, es un fenómeno reciente que aún no está plenamente cimentado. Encontramos, por ejemplo, planteamientos como el siguiente: por razones económicas, la vieja tradición de ejercer la actividad académica por el "amor" a la ciencia o docencia tiene pocas probabilidades de resurgir (Adler & Alcántara, 1995). Según estos autores en el presente el reto no consiste en tratar de eliminar mecanismos de evaluación, sino en el desarrollo e implementación de una cultura de evaluación. Pero para que esta *cultura*

de *evaluación* rinda frutos y sea recibida positivamente en la comunidad académica, se debe tomar en cuenta las condiciones de cada país, puesto que no se trata simplemente de emular sistemas de evaluación practicados en otros países. Al respecto, U. Teichler (1993) sugiere que deben tomarse en cuenta los siguiente factores:

- a. La economía.
- b. La heterogeneidad en la calidad del sistema de educación.
- c. Los mecanismos reguladores de la garantía de calidad que no han sido construidos dentro del sistema mismo.
- d. La disparidad regional.
- e. La capacitación y remuneración del personal docente.

En el caso de nuestro país, uno de los problemas que resaltan es el que los criterios usados en los mecanismos de evaluación de los investigadores han sido marcados por las tradiciones de las ciencias "duras", entre las cuales se le da mucha importancia a la cantidad de artículos publicados, y a la calidad de las revistas donde dichos trabajos se publican (generalmente en Estados Unidos y Europa). En México, al usar estos criterios se prejuicia a los investigadores del área humanística y de las ciencias sociales, entre otras razones porque para publicar en el extranjero se requiere un dominio del idioma mucho más profundo y porque sus disciplinas no tienen el carácter internacional que tienen las dichas ciencias. Según Adler-Lomonitz y Alcántara, la tendencia predominante en México ha sido, hasta ahora, evaluar el trabajo científico de las diferentes áreas con criterios que corresponden a las llamadas ciencias "duras". "Esto se debe, en parte, al hecho circunstancial de que la mayoría de quienes han determinado los criterios de evaluación del sistema han sido investigadores de las ciencias naturales o exactas".

Una acertada *cultura de evaluación* debe sustentarse en el desarrollo de mecanismos de evaluación apropiados para cada país, cada institución y

cada categoría profesional (científicos duros, científicos sociales, maestros, etc.). Lo que se llama "ley pareja" sólo funciona cuando los mecanismos son los adecuados para la disciplina en la que el académico es evaluado.

#### **El papel de los programas de estímulos.**

Como parte de lo que se llama la *cultura de evaluación*, es vital establecer lo sustantivo a evaluar, por lo que cualquier programa importante debe ser evaluado sistemática y regularmente con la finalidad de identificar los aspectos a modificar y transformar a futuro. Por lo que la institución, en este caso la UNAM como impulsora de una nueva cultura de evaluación, debe evaluar progresivamente la trascendencia e impacto de sus propios programas.

Por lo anterior, esta investigación tiene como **HIPÓTESIS:**

*Los Programas de Apoyo Académico se orientaron a atender al personal académico de carrera y se tomaron criterios para la evaluación que pudieran ser cubiertos por cualquier profesor/investigador, sin importar su profesión o disciplina. A pesar de esta diversidad del cuerpo académico de la Universidad se ha logrado generar una cultura permanente de evaluación del conjunto de actividades académicas (docencia, investigación y difusión de la cultura), sin modificar los sistemas de relación laboral (ingreso, promoción y permanencia), ampliando la relación institucional entre las áreas de gobierno (directores, consejos, Rector) con las instancias de trabajo del personal académico (aulas, laboratorios, etcétera.).*

Con base en lo anterior, este trabajo mostrará que:

- A. *La ubicación de este proceso en la perspectiva de la evaluación es una tendencia internacional que se inclina a permanecer y dar viabilidad a la Universidad en el contexto de transformaciones constantes.*

- B. *Este proceso de evaluación académica a modificado cualitativamente la cultura de evaluación entre profesores e investigadores.*
- C. *Los Programas de Apoyo Académico han sido los instrumentos mediante los cuales las autoridades de la UNAM han cumplido con la meta de colocar en el centro de las políticas de educación superior al personal académico y a todas las acciones encaminadas a cumplir con ese fin. La premisa de Academización tiene su referente en los Programas de Apoyo Académico.*

Dentro de la ruta metodológica de este trabajo se entrevistó a varios investigadores, profesores y un secretario académico para poder identificar los tipos de problemas y experiencias típicas entre aquellos que han participado en los programas de estímulos. El resultado de estas entrevistas, contribuyó a confirmar que las áreas a investigar en este trabajo son:

- A. *Información.* Aunque la comunidad académica sabe de la existencia de estos programas, la información detallada, los tiempos, los requisitos, y otros temas relacionados, no siempre llegan con oportunidad. En algunos casos, los investigadores y docentes "esperan" que sus directores y secretarios académicos les comuniquen a cuáles programas se podrían aplicar y los formatos que deben de llenar. Esta dependencia a la información genera ciertas irregularidades, ya que no todos los directores o secretarios académicos cumplen adecuadamente con la difusión. En otros casos, supuestamente, no les es claro en qué momento pueden hacer su solicitud, o si pueden solicitar más de un estímulo. También queda por investigar los canales típicos (gaceta, circulares, a través de colegas, directores, entre otros) por medio de los cuales los interesados se informan de estos programas. Estos problemas de comunicación se identifican como variables a

investigarse.

B. *Experiencia con los programas.* Una segunda categoría de variables se refiere a la experiencia de aquellos investigadores y docentes que han solicitado algún estímulo: ¿Fue satisfactoria esta experiencia?, ¿Las formas y el proceso fueron claros?, ¿Les tomó demasiado tiempo y esfuerzo con relación en lo que el estímulo aporta?, ¿Les pareció transparente el proceso?, ¿Sintieron que el proceso fue objetivo?

C. *Efectos sobre la cultura de evaluación.* A raíz de las experiencias que algunos miembros de la comunidad han tenido con los programas de estímulos, ¿Cuál ha sido el efecto que estos han tenido en la aceptación o rechazo de una cultura de evaluación? No sólo se trata de investigar si estos efectos son positivos, o no, con relación en la aceptación de una cultura de evaluación, sino de identificar cada actitud perteneciente a los sectores y las posibles variables que manifiesten las mismas. ¿Cuáles son las experiencias específicas que generan una actividad favorable o desfavorable hacia una cultura de evaluación? La experiencia acumulada con los programas de estímulos, ¿ Ha generado cambios en dichas actitudes? Estas son las preguntas que se intenta responder en este rubro.

Para dar soporte con algunos criterios cuantitativos (indicadores estadísticos) se elaboró un cuestionario dirigido a los responsables de la implementación de los Programas de Estímulos en cada una de las Unidades Académicas. Se les preguntó sobre los impactos de los programas de estímulos en su dependencia, a lo que respondieron mayoritariamente que han propiciado una mayor participación de los académicos en actividades tendientes a contar con una mejor evaluación, mayor interés por continuar con su formación académica y arraigo a las actividades de su dependencia. Pero igualmente coincidieron en la falta de elementos para considerar si estas actitudes favorecerían al conjunto de las actividades de la dependencia y de la institución.

Igualmente se aplicó una encuesta a 50 profesores e investigadores, algunos de ellos son beneficiarios de los Programas de Apoyo Académico en cinco dependencias. Es importante señalar que como resultado de las encuestas aplicadas, los académicos en general señalan como positivo el manejo de las evaluaciones, incluso en los criterios, pero no así en los tiempos que representa el llenado de solicitudes para participar en un programa.

El contenido del cuestionario aplicado es el siguiente:

#### **Apartado Uno**

##### **Información acerca de los Programas de Apoyo Académico (PAA).**

1. Respecto a los PAA que ofrece la UNAM, ¿Cuáles son las dos fuentes de información más importantes?
2. Con respecto a la información que recibe sobre los PAA, ¿Qué tan de acuerdo está con las posibles necesidades que tenga para un mejor entendimiento de los mismos?

#### **Apartado Dos:**

##### **Experiencia sobre los PAA.**

1. De los varios PAA que la UNAM ofrece presentamos una lista. Marque con una X aquellos que conoce, ha solicitado, y que le fueron otorgados.

#### **Apartado Tres**

##### **Efectos sobre la Cultura de la Evaluación**

1. A continuación se presenta una lista de los posibles efectos que pudiera tener el PAA, al que usted pertenece. Marque en la casilla correspondiente si está de acuerdo, en desacuerdo, o si no tiene ningún impacto.

2. En su opinión, ¿Cuáles han sido los efectos de estos PAA en su Unidad Académica? Marque si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

#### **Impacto de la Cultura de Evaluación**

1. Nos interesa saber si en su opinión, el PAA lo ha inducido a cambiar estrategias de trabajo. Marque si está de acuerdo, en desacuerdo o si no han tenido ningún impacto, considerando las siguientes afirmaciones.
2. En su opinión, ¿Cuál es el efecto que tienen los PAA en cuanto a la aceptación o rechazo de una cultura en la cual la labor académica sea evaluada continuamente?

Las respuestas, su frecuencia e interpretación se puede consultar en las conclusiones correspondientes.

Para comprobar y contextualizar la argumentación de la hipótesis establecida, además del cuestionario aplicado, se elaboró un conjunto de investigaciones sobre los textos de diversos autores, que permiten ubicar elementos de contexto de este proceso de Reforma Universitaria, la cual tuvo su particularidad en la conceptualización de la Academización como proceso transformador de las condiciones laborales de los docentes universitarios, para que esto repercutiera en sus niveles de ingreso y en consecuencia trascendiera al desarrollo de su actividad académica, generando las condiciones para lograr que la *calidad académica* sea una norma real y vigente en la vida interna de la UNAM.

Por lo anterior, este trabajo se integra de los siguientes capítulos:

1. *Las rutas de la Educación Superior Contemporánea*. En este apartado se definen y ubican los elementos de carácter económico y social que definen el perfil a cumplir de la Educación Superior, así como las articulaciones necesarias que debe tener con el aparato productivo mundial.

2. *La Academización en el Contexto de la Reforma de las IES*. Aquí se retoman los elementos que han ido trazando la ruta de las IES, en cuanto a

los requisitos y ordenamientos que establece por una parte la ANUIES, de acuerdo a su relación con el gobierno federal, principalmente debido a la necesidad del financiamiento estatal. De igual forma, se presenta un seguimiento de las políticas públicas establecidas en las últimas tres décadas, como elemento indispensable para entender que la Academización de la UNAM no es una decisión únicamente tomada por la voluntad del Dr. José Sarukhan, sino que responde a una decisión de acuerdo a una lectura de tiempo y problemática real que exigía respuestas amplias e incluyentes.

*3. La legislación Universitaria, soporte básico de la Academización.* En este apartado doy cuenta de cómo los elementos de carácter legal que conforman la relación laboral en la UNAM, en el período estudiado, son el sustento de la implementación de los diferentes PAA, en el entendido de que la Propuesta de Reforma Universitaria del Dr. José Sarukhan no se proponía únicamente incluir al mayor número de docentes e investigadores, sino que puso el énfasis en la búsqueda de la Calidad Académica. Quiero aclarar que en este capítulo también se hace una explicación exhaustiva de cada uno de los Programas de Apoyo Académico que a lo largo de la gestión rectora del Dr. Sarukhán se fueron ofertando a la comunidad académica.

El sentido de presentar el ordenamiento y revisión de los programas, es mostrar la concatenación entre el discurso de la academización y la puesta en marcha de estas acciones. La estructura de cada programa se aborda a partir de la convocatoria publicada en la gaceta de la UNAM y del contexto en el que son emitidas para la comunidad universitaria.

Paralelamente se tratan los elementos relacionados con la estructura de gobierno universitario y sus adaptaciones para la atención de estos programas, en especial la creación de la Secretaría Académica y la Coordinación de Cuerpos Colegiados, así como la incorporación de los

Consejos Académicos de Área al Estatuto General de la UNAM con atribuciones para formar parte del proceso de evaluación académico y como órganos orientados a sancionar sobre la calidad y el desarrollo de la estructura académica de facultades y escuelas, del subsistema del bachillerato universitario y de posgrado.

En el mismo sentido se describe la situación actual del Estatuto del Personal Académico, el procedimiento para su ingreso, promoción y permanencia, las características de cada una de las categorías y la situación política académica preexistente que hace de su reforma un punto no resuelto en la agenda universitaria.

Como guía de este extenso capítulo y para una mejor comprensión del papel de los programas en la reforma universitaria, elaboré tres cuadros explicativos, separando los programas de acuerdo a sus fines y población objetivo. Esta clasificación permite una visión de conjunto de los programas.

En la descripción de los programas se encontrará cómo la diversidad propuesta responde precisamente a la pluralidad existente en la comunidad, por ejemplo, el *Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII)* está orientado a los académicos que pueden aspirar a ser miembros del Sistema Nacional de Investigadores; el *Programa para Estancias en el Extranjero (ESTANCIAS)*, hacia el personal académico del bachillerato, o el *Programa de Estímulos para Profesores* que se reintegran a la planta docente después de concluir estudios de posgrado en otras universidades (PROCARE).

Los numerosos programas, vistos en un primer momento de manera muy general, aparecen como acciones inconexas entre sí, pero al revisar los objetivos, la población a la que van dirigidos y los resultados que se piensa

obtener, se observa una clara articulación de los mismos en torno al objetivo eje: *la academización*.

Es importante mencionar que precisamente la sistematización de los Programas de Apoyo Académico que presento en este capítulo dio origen a la investigación y es en gran medida la comprobación de la hipótesis central de la reforma académica iniciada en este rectorado.

4. *Conclusiones y Sugerencias*. En este segmento doy cuenta de los resultados obtenidos en la encuesta realizada. Asumo que puede parecer que los indicadores obtenidos son mínimos si se habla de todo el conjunto universitario, pero como dicen los universitarios - y los no universitarios- ¡para muestra, un botón! Y para despertar el interés en algo hay por lo menos que dibujarlo. El debate siempre está abierto, los retos habrá que asumirlos, y los errores y aciertos hay que reconocerlos.

## CAPITULO I. LAS RUTAS DE LA EDUCACION SUPERIOR CONTEMPORANEA

---

Los recientes cambios políticos y económicos operados en el ámbito internacional, revelan con mayor claridad la necesidad de mantener una estrecha relación de las universidades con el desarrollo. Entre el conjunto de características que identifican el nuevo período se encuentran:

- A. La reorientación del papel del Estado en la economía, dejando en manos de los particulares la mayoría de las actividades, anteriormente bajo el control gubernamental. Las reglas del mercado se convierten en el referente para la inversión privada y social, la ley de la oferta y la demanda, sumada a los criterios de productividad y competitividad, pasan a ser el paradigma central de los países que deseen incorporarse a la nueva dinámica de los mercados y de la división internacional del trabajo.<sup>1</sup>
- B. El conocimiento, la ciencia y la tecnología han pasado a ser fuerzas y medios de producción directas, factores fundamentales de la elevación de la productividad, el consumo y la distribución. La relación entre conocimiento y sistemas económicos avanzados es consustancial al desarrollo.
- C. La nueva economía basada en el valor - conocimiento<sup>2</sup> rebasa las fronteras nacionales y se organiza en nuevos bloques y procesos de integración, bajo formas de unidades territoriales, donde se combinan amplios movimientos de inversión de capitales y trabajadores, sobre

---

<sup>1</sup>Holloway J. E.: *La reforma del Estado. Capital Global y Estado Nacional*, en Perfiles Latinoamericanos N° 1, FLACSO México, 1992.

<sup>2</sup>Didriksson, Axel: *Escenarios de la educación superior en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 1995, p. 24.

todo trabajadores calificados en el control tecnológico y administrativo de los grandes consorcios internacionales.

- D. Estos nuevos bloques económicos, ejemplificados en la Comunidad Económica Europea, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y los países de la Cuenca del Pacífico, articulan el nuevo modelo económico a partir de la división derivada de los componentes tecnológicos de alto y bajo nivel dentro de cada producto. Este esquema sustituye la anterior especialización sectorial entre economías desarrolladas y en vías de desarrollo.
- E. La nueva economía depende, de manera creciente, de la innovación tecnológica y de la creatividad de la investigación científica y académica. Estos componentes tienen como referente básico a las universidades y su vinculación con el sector productivo. La viabilidad a largo plazo de las naciones está en la capacidad para adaptar la vida académica de las instituciones educativas en la difusión, transferencia y producción de conocimientos y tecnología.

### ***EL CONTEXTO MEXICANO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR***

En México la Educación Superior ha cumplido, en determinados momentos, el papel asignado para la etapa de desarrollo económico correspondiente. Así, en el periodo de sustitución de importaciones e industrialización, las profesiones libres tuvieron su auge; la educación superior se orientó a la formación de recursos humanos capaces de aprender a emplear las tecnologías adquiridas en el extranjero para poner en funcionamiento las industrias y ocupar las plazas de trabajo burocráticas y de servicio que demandaba el Estado y la iniciativa privada.

Hasta mediados de la década de los 60 es notable la ausencia de centros de investigación y de profesionales con estudios de posgrado, ya que durante esa etapa es mucho más barato la compra de tecnología y procesos industriales que invertir en plazos largos para obtener resultados.

Factores como la urbanización, cambios en la estructura de producción y sus impactos en el empleo, variaciones en la estratificación social y, por supuesto, la ampliación de las oportunidades educativas en educación básica y media - transformaciones inherentes al desarrollo económico que experimenta el país -, modificaron substancialmente la situación de la educación superior.

En un periodo de tres décadas el número de instituciones de educación superior en México pasó de 50 centros en 1960 a 372 en 1992, con lo que se atendió una matrícula de 1'126,805 alumnos<sup>3</sup>. El crecimiento y la celeridad con la que ocurrió este proceso, modificaron las condiciones y los contextos en los que se relacionan los actores de la vida universitaria. Entre los aspectos que se pueden destacar se encuentran: la modificación de la composición social del alumnado, la diversificación de la oferta de estudios, la composición del cuerpo académico, el surgimiento de sindicatos universitarios, el crecimiento del cuerpo directivo y del aparato burocrático, y una alta dependencia de los fondos provenientes del gobierno federal.<sup>4</sup>

Las políticas gubernamentales hacia la educación superior, durante el período de crisis, desarrollaron fuertes medidas de ajustes presupuestales para las instituciones públicas. El recorte en el gasto federal destinado a la educación afectó a todos los niveles educativos. Según datos de Olac Fuentes<sup>5</sup>, en términos agregados bajó más del 40% entre 1982 y 1987 (a precios constantes de 1980), especialmente la educación superior tuvo una reducción del 38%.

El impacto de la crisis económica y de la estrategia gubernamental para enfrentarla, fue devastador para el desarrollo del sistema educativo. Al

---

<sup>3</sup>Gil Anton, Manuel *Los rasgos de la diversidad un estudio sobre los académicos mexicanos*, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, 1994, p. 27.

<sup>4</sup>Op. cit., pp. 25-26.

<sup>5</sup>Fuentes Olac, *El Estado y la educación pública en los años ochenta*, en Alonso, Aziz y Tamayo (coordinadores) *El Nuevo Estado Mexicano. IV Estado y Sociedad Nueva Imagen*, 1992.

perder las bases financieras de su sustentación, las dinámicas de expansión y diversificación se frenaron, cerrando un largo ciclo de crecimiento. El deterioro financiero de las instituciones fue impresionante, los efectos institucionales de esta caída afectaron principalmente a las comunidades de profesores y trabajadores del sector público, sobre todo si se considera que cerca del 90% del total del gasto universitario se destina a salarios. La planta física, el mantenimiento de talleres, laboratorios y salones, así como recursos e instrumentos para la enseñanza y la investigación tuvieron importantes pérdidas y rezagos. La expansión institucional en el sector, vio disminuir el dinamismo que la caracterizó desde los años cincuenta.

El ritmo de crecimiento de la matrícula descendió notablemente desde 1983. El crecimiento anual entre 1982 y 1989 fue en promedio del 3.9%. La tasa bruta de Escolaridad Superior bajó durante ese periodo. Según datos de la UNESCO, sólo el 14% de la población del grupo de 20 a 24 años estaba inscrito dentro de alguna institución de educación superior, lo cual colocó a México por debajo de la atención de la demanda de países de igual o menor nivel económico, sirva como ejemplo que en Uruguay la población atendida es del 24%, en Chile del 22% y en Brasil del 19%<sup>6</sup>.

Respecto al desarrollo del cuerpo académico, Manuel Gil<sup>7</sup> demostró que, contrario al decremento absoluto en la matrícula estudiantil, se mantuvo el crecimiento en el número de plazas para personal académico, promediando entre 1982 y 1989 la apertura de 10.6 plazas por día. Asimismo, la profesionalización continuó, el personal de carrera pasó de 26.8% en 1982 al 32.9% en 1989, notándose un mayor incremento en las plazas de tiempo completo.

---

<sup>6</sup>Lopez Ospina Gustavo (compilador) *Reunión Internacional de Reflexión sobre los Nuevos Roles de la Educación Superior a Nivel Mundial: el caso de América Latina y el Caribe, futuros escenarios deseables*. UNESCO, Caracas 1991.

El efecto de la crisis en el mercado académico lo constituye sin duda el deterioro del salario<sup>8</sup>. En 1980 un profesor asociado ganaba de seis a siete veces el salario mínimo y gozaba en general de condiciones para hacer una carrera de vida en la academia; en 1989 ese mismo profesor ganaba entre cuatro y cinco salarios mínimos que aunado a la precariedad en que se desarrollaron durante ese período las actividades académicas, significó un derrumbe de expectativas de desarrollo en la carrera académica.

Durante el período referido, las iniciativas para delinear las políticas educativas tuvo uno de sus principales referentes en el PROIDES, el cual no logró más éxitos que haber dado la pauta en el proceso de integración de los organismos encargados del proceso de evaluación institucional. Sobre esto haré referencia más amplia en el capítulo dos de este trabajo.

En la UNAM el Dr. Jorge Carpizo, en el marco del objetivo central del PROIDES "Mejoramiento de la calidad de la educación", promovió un diagnóstico y una consulta que derivaron en una serie de propuestas de reformas al Estatuto General, entre ellas el aumento de cuotas y servicios, la cancelación del pase reglamentado y la departamentalización de la evaluación. La respuesta de los estudiantes organizados en el Consejo Estudiantil Universitario (CEU) obligó a la suspensión de las medidas y el compromiso de realizar un Congreso Universitario en el que se diseñaran, por el conjunto de los sectores que integran la institución (profesores, investigadores, estudiantes, trabajadores y autoridades), los lineamientos y políticas académicas de la UNAM.

---

<sup>8</sup> Gil Anton, Manuel. Op. cit., p. 54.

<sup>9</sup> Sobre la evolución del salario del personal académico de la UNAM existe un conjunto de materiales disponibles, es recomendable consultar el cuadro elaborado para el libro *UNAM Espejo del mejor México posible* de Salvador Martínez Della Rocca e Imanol Ordorika Sacristán, editorial ERA, 1993.

Independientemente de la interpretación sobre las características del movimiento estudiantil y de los resultados del Congreso<sup>9</sup>, para efectos del presente trabajo de investigación es indispensable acotar lo siguiente: a) El proyecto original de la Rectoría pretendía superar la compleja situación universitaria y responder a los retos planteados en las líneas gubernamentales por una vía de corte administrativo, aunque buscaba el consenso de la comunidad, predominarían las prácticas de autoridad vertical en las que se consulta a los universitarios pero se decide al margen de éstos. Tal mecanismo demostró su insuficiencia, por lo que la administración universitaria tuvo que replantear las relaciones tradicionales con la comunidad<sup>10</sup>; b) El mismo proyecto mostró también que la respuesta a los retos de elevar la calidad de la educación superior no podían iniciar anulando los valores y metas de la educación promovidos a lo largo de los años en las instituciones públicas: la gratuidad y la oportunidad de movilidad social. Por lo que fue necesario modificar las estrategias de aplicación de las políticas educativas.

Las experiencias fueron aprendidas y no pasaron muchos años (inicio de los noventa), para que la política educativa comenzara a tomar forma, desarrollando líneas concretas de una nueva relación entre el Estado y las Universidades.

---

<sup>9</sup> Sobre este particular existen diversas interpretaciones ya publicadas, entre las que se pueden citar autores como Rene Riva y Hugo Sanchez Gudín o de la ENEP Aragón con su libro "UNAM de la rebelión silenciosa al congreso" de *El Día* en Libros 1990; "Renacimiento de la Universidad. Propuesta de Programa Académico para el CEU" Ed. Equipo Pueblo, México 1987. Como actor de ese proceso tengo mi propia interpretación, la cual de alguna manera aparece a lo largo de este trabajo, pero de manera alguna es el sentido de este trabajo.

<sup>10</sup> Sobre este apartado es recomendable leer *Planificación universitaria y movilización estudiantil de Congreso Universitario UNAM 1986-1990* de Hugo Casanova Cardiel en Rodríguez Gomez Roberto, Hugo Casanova Cardiel (coordinadores) *Universidad Contemporánea Racionalidad política y vinculación social* CUSU-UNAM, 1993

### LA ACADEMIZACIÓN SU CONTEXTO DE ORIGEN

Como lo señalé anteriormente, está surgiendo un nuevo aparato productivo mundial, sobre la base de un patrón tecnológico cuyo eje es el conocimiento. El rasgo distintivo de esta transformación es la creciente integración del desarrollo científico, los progresos tecnológicos y sus aplicaciones en el campo de la producción, distribución y el consumo. Por esta vía, surgen y se consolidan sistemas tecnológicos que constituyen la base del aumento la productividad de la economía.

Actualmente se busca evaluar el producto y la rentabilidad de la educación superior, se introducen nuevos conceptos y prácticas en la administración y control de los niveles educativos, cambian las modalidades de financiamiento, y se fomenta el vínculo entre universidad y sector productivo. En suma, se genera una nueva noción de las instituciones de educación superior.<sup>11</sup>

En el nuevo paradigma tecnoeconómico<sup>12</sup> no sólo hay un aumento en la velocidad de la generación de conocimientos tecnológicos, existe también un aceleramiento en la incorporación de los cambios a la producción. La empresa competitiva propicia el cambio, ya que está dotada de una organización flexible y adaptable que le permite actuar para mercados segmentados y cambiantes. La empresa se transforma en un sistema en que se conjuga la producción con el aprendizaje.

Un ámbito fundamental en la articulación universidad-aparato productivo es el de la formación de cuadros profesionales, ya que la velocidad del cambio técnico y la incorporación del conocimiento a la producción exige personal preparado tanto para asimilarlo como para generarlo. Es preciso desarrollar capacidades que permitan elevar la calidad del capital humano.

---

<sup>11</sup> Gil Anton, Manuel. *El rol de la educación superior en México*. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, 1993 pp. 36-41

Se deben identificar los cambios que es necesario iniciar en las universidades. En este período de transición tecnológica, un factor clave para proceder a replantear los programas de formación y actualización, lo constituye el conjunto de requerimientos de las empresas que viven el cambio de su base técnica.<sup>13</sup> El entrenamiento múltiple y la recalificación constante son dos instrumentos característicos del nuevo modelo, por lo que resulta indispensable preparar profesionales capaces de enfrentar el cambio técnico de manera cotidiana, para lo cual deben desarrollar las habilidades que les permitan asimilar nueva información, generar innovaciones y facilitar su actualización permanente.

En el despliegue de diversos mecanismos de vinculación entre las universidades y la industria, destacan los centros universitarios de transferencia tecnológica, los laboratorios de investigación dirigidos por universidades y núcleos de empresas, la asociación entre organismos financieros y universidades para apoyar proyectos de investigación, los parques tecnológicos y las incubadoras de empresas.

Esta situación plantea un doble desafío: propiciar una formación profesional básica y polivalente, basada en el desarrollo de las capacidades creativas y de los hábitos de autoaprendizaje, capaz de ubicar y procesar información y estar al tanto del conocimiento de frontera, al mismo tiempo exige operar programas de reciclaje profesional, que permitan el acceso flexible y por períodos cortos a la universidad, de sus antiguos egresados e incluso de demandantes dotados únicamente de experiencia laboral.

Para cumplir con éstas nuevas demandas, las universidades enfocaron como factor clave de su transformación a los académicos<sup>14</sup>. Los profesores e investigadores tendrían que comprometerse a lograr las metas

---

<sup>13</sup>Op. cit., p. 29

<sup>14</sup>CEPAL *Educación: eje de la transformación productiva con equidad*, Santiago de Chile, 1991.

<sup>15</sup>Declaraciones y aportaciones de la ANUIES sobre la Modernización de la Educación Superior.

continuando con su formación y actualización disciplinaria, dentro y fuera del país; hacer que la producción intelectual se eleve en cantidad y calidad, y participar entre los principales circuitos de generación del conocimiento. Asimismo se procura dotarlos de los apoyos en infraestructura (laboratorios, reactivos, publicaciones, computadoras, etc.), para el desarrollo de sus actividades. Y sobre todo contar con los recursos económicos que sirvieran de estímulo para su permanencia en la institución y cumplimiento de los propósitos arriba señalados.

La transformación más importante que experimenta la universidad moderna es la conformación de un *mercado académico*.<sup>15</sup> al que subyacen una nueva división del trabajo de producción y transmisión de conocimientos; una organización del saber en disciplinas especializadas que en el contexto de la universidad desarrollan su peculiar cultura de disciplina. Por tanto, opera en ese mercado un nuevo tipo de profesional; un hombre que no necesariamente vive para el conocimiento o la cultura, pero de cualquier modo vive de ella. Y la universidad convertida ella misma en importante espacio ocupacional se transforma en el objetivo de vastas capas de intelectuales y cambia sus relaciones con las clases y grupos en la sociedad.<sup>16</sup>

El mercado académico expresado en las políticas institucionales de ingreso promoción y permanencia, asociadas directamente a las luchas sindicales de los años 70, significaban para las grandes instituciones universitarias un obstáculo real para la incorporación voluntaria de los académicos al proyecto de modernización de las Instituciones de Educación Superior.

Paralelamente, el rezago salarial producto de los años de crisis provocaba presiones por aumentos generalizados y un efecto de fuerza centrífuga

---

Revista de la Educación Superior, num. 70, México, 1989, p. 24

<sup>15</sup> Brinner Op. cit., p. 6

<sup>16</sup> Op. cit., p. 7.

sobre el personal académico. Para enfrentarlo, a mediados de los años 80<sup>17</sup> se diseñó para el personal académico con estudios de posgrado y desarrollando actividades de investigación, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), como parte de las medidas para evitar la fuga de cerebros e integrar en un solo cuerpo al conjunto de investigadores del país con reconocimiento académico en su institución y disciplina científica.

Años más tarde, en la medida que se perfeccionó el SNI, esto es, desarrollando un reglamento e instancias de evaluación de la producción académica para el otorgamiento de los incentivos económicos, se impulsó en 1990<sup>18</sup> una partida presupuestaria especial para cada universidad, la que se entregaría a los profesores de tiempo completo y medio tiempo, tomando como criterios su desempeño académico y respetando su nivel dentro del escalafón de cada institución. De esta manera se resolvió el dilema de impulsar el nuevo rol de las universidades sin modificar radicalmente las estructuras tradicionales.

Es así como se inicia un proceso paulatino de reforma universitaria, que responde al interés macro de reorientar la educación a las necesidades del nuevo modelo de desarrollo con el menor costo político posible. En el nuevo esquema, la racionalización del uso del presupuesto involucra la participación de profesores e investigadores, ya que si desean ser atendidos en su demanda de mejoramiento salarial deben producir más y mejor; deben desarrollar actividades académicas de relevancia y ser reconocidos por sus pares en su trabajo académico.

---

<sup>17</sup> Por acuerdo presidencial se crea en 1984 el Sistema Nacional de Investigadores

<sup>18</sup> De hecho la postura de las universidades quedó explicitada en 1989 en las *Declaraciones y aportaciones de la ANUIES para la Modernización de la Educación Superior* de la siguiente manera: "En las reuniones regionales se recogió la solicitud de las IES por el establecimiento de programas de distinciones, reconocimientos y estímulos a los profesores sobresalientes, en formas análogas a las que ya existen para los investigadores" Op. cit., p. 59.

## CAPITULO II. LA ACADEMIZACION EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR 1988 - 1996

---

En el capítulo anterior abordé el contexto nacional y algunos elementos del internacional, a fin de destacar los escenarios sociales en donde se realiza el proceso de Academización.

En este apartado presento el desenvolvimiento de la academización y su articulación con las políticas públicas de la educación superior, implementadas durante las dos últimas décadas. Sin embargo, considero necesario retomar algunos elementos de lo acontecido en la década de los 70, para comprender el desenlace actual del mercado académico a partir del proceso de planeación de la educación superior.

Las políticas públicas educativas impulsadas en el periodo 1988-1996, hacia las Instituciones de Educación Superior (I.E.S), indican elementos de continuidad y transformación, que contribuyen a establecer acotaciones básicas del impacto de éstas en el ámbito particular de las IES, y en el desenvolvimiento de la educación superior mexicana.

El considerar el impacto de las políticas públicas y destacar algunos de sus elementos, me permite delimitar de manera precisa la problemática de las universidades nacionales, lo que desde diversos autores permite establecer cuáles son los indicadores que han configurado, en el periodo que estudio, la problemática de los centros educativos superiores y las perspectivas de solución, mismas que han contribuido a fundamentar las líneas del quehacer educativo superior ante el nuevo milenio.

Así, entre los indicadores de la problemática de las universidades, sobresalen los aspectos críticos de financiamiento que han dificultado el cumplimiento de la tarea sustantiva de preparar y formar a los profesionales requeridos por la dinámica de desarrollo nacional. Vinculado a esto, han enfrentado el detrimento de ingreso salarial del personal universitario. Los dos elementos mencionados, en estrecha interacción, se han manifestado como un eje de atracción de otros problemas y dificultades que se han matizado por la actitud estatal de no poder atender, de manera oportuna, los compromisos de incremento y distribución del financiamiento a los que se había convenido en diferentes momentos de los programas de educación superior, a los que haré referencia más adelante. Un argumento de esta falta de cumplimiento es la reducción del gasto público hacia la educación, producto de la prolongada crisis económica que vive nuestro país desde mediados de la década de los 80.

Por lo anterior, la combinación de elementos como el financiamiento, el aumento de la demanda estudiantil, la negativa de modificación o transformación de la oferta educativa de las IES, las convierte en espacios de complejas problemáticas, si bien no imposibles de solucionar, sí exigentes de procesos de amplia convocatoria y concertación no exclusivas del ámbito Estado-Universidades, sino incluyentes del nivel de relación de estas últimas y su personal universitario. Es en el alcance y ubicación de esta relación como se concreta un punto de solución a la problemática universitaria.

Al enfatizar esta relación, señalo que en el primer momento estratégico de la relación entre el Estado y las Universidades se propuso que la implantación de la planeación educativa para contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, debería de rebasar lo establecido en los planes generales para concretarse en decisiones asumidas por el personal universitario de cada centro en particular, esto es, el horizonte del éxito de la planeación educativa se sustentaba en alcanzar la participación de los

académicos en el proceso, y cuya convocatoria se sostiene en la iniciativa propia de cada Institución.

Un segundo momento es el relacionado con las nuevas ordenanzas de la lógica de financiamiento estatal, y tiene que ver con la calidad de la oferta educativa de las IES, así como con la calificación académica de personal universitario encargado del quehacer educativo. La conceptualización de esta etapa se encuentra articulada con la propuesta de Evaluación Educativa, la cual no tiene exclusivamente que ser analizada como la participación estatal en la vida y autonomía universitaria, sino como la perspectiva de crear y fortalecer una cultura de evaluación, tanto de la oferta educativa, como de los perfiles y reubicación del personal académico con relación a su desarrollo académico y la consecuente retribución salarial.

Establecer como característicos estos momentos, me permite desarrollar ,en este apartado, cómo los programas globales que han orientado la educación superior, en el período seleccionado, hacen posible identificar los lineamientos en que sustento, como eje central de la problemática universitaria, el financiamiento, la perspectiva de concretar una planeación educativa y participativa, y la posterior configuración de una lógica de evaluación incluyente del personal académico en la oferta educativa de las Instituciones de Educación Superior.

Por lo anterior, esta sección cuenta con dos momentos:

**A. El momento de la planeación educativa, su perspectiva y resultados.** La perspectiva de la convocatoria a alcanzar lineamientos globales para la educación superior y concretar la lógica de la Planeación Educativa, como un referente para atender el incremento de demanda estudiantil, los requerimientos regionales de profesionales y soluciones a la problemática de un emergente mercado laboral

académico, producto de la crisis económica nacional. De igual manera doy cuenta de los esfuerzos para establecer espacios nacionales de planeación educativa y de las orientaciones para concretar espacios institucionales de planeación.

- B. Evaluación Institucional y los actores.** La perspectiva de la Evaluación Institucional y del personal académico en el contexto del acceso al financiamiento público. Los retos de implantar una *cultura de evaluación* como mecanismo de transformación del quehacer educativo universitario, en la contingencia de sustentar la propuesta de investigar el proceso de academización de la UNAM en el período del Dr. José Sarukán Kermess.

### **EL MOMENTO DE LA PLANEACIÓN EDUCATIVA PERSPECTIVA Y RESULTADOS**

El antecedente a la etapa de impulso de la planeación educativa, se ubica en 1978, cuando en la asamblea de la ANUIES, en Puebla, se define la conformación de órganos institucionales con la finalidad de promover que la planeación sea asumida como una tarea participativa por parte de la comunidad institucional. para lo cual se crea e instrumenta el Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior (SINAPPES). Además de aprobar el *Sistema Nacional de Planeación permanente de la Educación Superior*, se definen los lineamientos generales del *Plan Nacional de Educación Superior 1981-1991*, para cinco campos: a) Vinculación de la educación superior con la sociedad; b) Fortalecimiento de la identidad de las instituciones que caracterizan su razón de ser; c) Mejoramiento de la calidad de los componentes que intervienen en el proceso de enseñanza, en investigación y extensión; d) Educación del crecimiento con base en las necesidades sociales y los recursos disponibles; e) Funcionalidad del sistema de educación superior y de las instituciones que lo conforman.

En 1979 dan inicio los trabajos del SINAPPES con la presentación de la

propuesta conjunta SEP-ANUIES, denominada *La Planeación de la Educación Superior en México*. También se presenta el Plan Nacional de Educación Superior con metas para 1979-1980, a cargo de la Comisión Nacional de Planeación de la Educación Superior (CONPES) y otras instituciones. Este plan perfila la creación de instancias de planeación nacional (CONPES); planeación regional.(CORPES); planeación estatal (COEPES); y a nivel institución (UIP), así como ser guía de las acciones de la SEP.

La instrumentación de este plan, da muestra con más precisión de la idea del desarrollo que se ambiciona para la educación superior, en aspectos como la concreción de temas nacionales, regionales, estatales e interinstitucionales, lo mismo que la instrumentación de estrategias para el mejoramiento de la educación superior.

Entre los documentos generados en este lapso, por ser básicos para entender la situación y perspectiva de la educación superior, así como sustento del plan de actuación del siguiente período, señalo los siguientes: Lineamientos generales para el periodo 1981-1991<sup>19</sup>, Plan Nacional de Educación Superior: Evaluación y Perspectivas 1982-1992 y "Plan Nacional de Educación Superior: Recomendaciones Normativas 1982, así como las versiones 1984 y 1985 del Programa Nacional de Educación Superior (PRONAES).

---

<sup>19</sup>Pallan, Figueroa Carlos. *La Planeación de la Educación Superior en México*. Mexico. ANUIES. 1979, p. 23. Op. cit. p. 23.

De este primer momento, es posible establecer que el proceso de planeación tuvo tres logros: "El compromiso concertado entre el Estado mexicano y las Instituciones educativas para planear conjuntamente el desarrollo de este tipo de educación; el establecimiento y puesta en operación del SINAPPE, y la generación y divulgación de una cultura de planeación"<sup>20</sup>

De igual manera los instrumentos y documentos producidos en esta etapa del contexto de la planeación educativa, impulsada desde la instancia gubernamental de la Secretaría de Educación Pública (SEP), tenían como perspectiva atender el incremento de la matrícula que enfrentaban las universidades, así como buscar y establecer mecanismos de concertación con las instituciones agrupadas en la ANUIES, de forma tal que en la formulación de Planes Nacionales de Educación se presentaran no solamente la perspectiva oficial, sino se incluyeran la tendencia y preocupaciones de atención de cada unidad o bien preocupaciones regionales.

Aunado a esto se va configurando la intención oficial de participar en la vida universitaria, a través de establecer mecanismos que le facilitasen intervenir sin alterar la dinámica de la vida universitaria o afectar la autonomía de las Instituciones de Educación Superior.

Un factor que se perfilaba como factible en la búsqueda de establecer la correspondencia entre la propuesta gubernamental de desarrollo nacional y la consiguiente demanda de ciertos perfiles profesionales con la oferta de programas educativos universitarios, es el representado por el rubro de financiamiento estatal a las IES, y será el instrumento que guiará la realización de planes nacionales globales para todo el sector educativo,

---

<sup>20</sup>Hanel del Valle, Jorge. Op., cit.

impulsados desde 1977 y que se manifiesta en las acciones de concertación entre el gobierno federal y la ANUIES. Es a partir de 1978, con la presentación del Plan Nacional de Educación Superior y su objetivo central de " elevar los niveles de calidad de la educación superior en México y promover una mejor respuesta a las necesidades del desarrollo nacional "<sup>21</sup> , como se perfila la posibilidad de concretar una nueva lógica de concertación y conducción suave, con la cual el Estado mexicano inicia su intervención en la vida universitaria.

Por ser la atención a la demanda estudiantil una prioridad en esta etapa inicial de la Planeación Educativa, referiré algunos datos estadísticos al respecto. En el ciclo de 1970-1976, la tasa de crecimiento de la demanda educativa fue del 15%, misma que es absorbida por las instituciones de educación superior. Mientras que en el período 1976-1982, se anota un descenso al registrarse un índice de crecimiento del 7%.

En el lapso 1982-1988, la tasa registrada de crecimiento anual fue de 3.5%. Estos indicadores muestran que el dinamismo de la educación superior finaliza. Así, en 1989 los datos registrados de ingreso a licenciatura fueron menores a los de los años precedentes.

Al respecto, para Carlos Pallan Figueroa "el crecimiento demográfico nacional ha disminuido de manera importante desde la década de los 70",<sup>22</sup> este elemento reduce el grupo de edad típico de ingreso al ciclo de educación superior.

Vinculada a esta problemática, la disminución real del poder adquisitivo en ciertos sectores de la población reduce su posible ingreso a las universidades, ya sea por la suspensión de los niveles que le preceden, o por la discontinuidad de los estudios universitarios.

---

<sup>21</sup> *La Planeación de la Educación Superior en México*, México, ANUIES, 1979, p. 68.

<sup>22</sup> Pallan, Figueroa Carlos Op. cit., pp. 36-37.

Un elemento adicional, consecuencia de la problemática de financiamiento a las universidades públicas, fue la reducción de la oferta de sitios para estudios de licenciatura y se mantuvo los desequilibrios en la oferta de licenciaturas de acuerdo a los propios requerimientos de las regiones.

Estos elementos sustentan la argumentación del porqué de los propósitos de convocatoria, concertación y generación de acuerdos comunes que permitieran pasar de una educación superior en respuesta a la demanda estudiantil y a una fase de educación superior planificada en concordancia con el desarrollo nacional.

Con la definición del Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior, originado en el contexto de la caída internacional del precio del petróleo y la consiguiente propuesta de desarrollo nacional sustentada en la pretendida sustitución de exportaciones, fueron rebasados los supuestos y lineamientos del Plan Nacional de Educación Superior 1981-1991. Por lo que su actualización para el periodo 1982-1992, cumplió con el propósito gubernamental de tener un Plan Nacional, justo cuando termina el sexenio.

Durante el mandato de Miguel de la Madrid y en la lógica de "Elevar los Niveles de Calidad de la Educación Superior", se creó, en el marco de la Revolución Educativa, el Programa Nacional de Educación Superior (PRONAES), presentado en 1984 e integrado por 11 programas que alientan la expectativa de canalización de recursos hacia las universidades por parte del Estado. Por la variedad y amplitud de programas y líneas de actuación destacan, por ser orientaciones hacia la posterior articulación y continuidad entre la Planeación y Evaluación Educativa dirigida por el Estado, y que muestra que esta participación no es inmediata, sino que ha sido elaborada progresivamente. Así, las propuestas de: Actualización y formación de profesores; fomento a la investigación científica y el desarrollo

tecnológico; vinculación de la educación superior con la sociedad; mejoramiento del marco normativo de la educación superior; mejoramiento de los servicios de apoyo para la docencia y la investigación; orientación y atención a la demanda social de educación superior, serán las líneas permanentes de la propuesta global de la política pública hacia la educación superior.

En 1986, en pleno auge y profundización de la crisis económica, se establece el Programa Integral de Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES), con el objetivo central de "Mejoramiento de la Calidad de la Educación"<sup>23</sup>, constituido por 24 proyectos nacionales.

Con el PROIDES, el Gobierno Federal reitera el acuerdo con las Instituciones de Educación Superior, alcanzado desde 1978, en Puebla, que generó el SINAPPES y la decisión de hacer de éste un instrumento para la consolidación del Sistema Nacional de Educación Superior. Este enunciado expresaba, en la perspectiva ideológica, la decisión estatal de intervenir en la vida interna de las universidades públicas.

Posteriores estudios de evaluación del impacto de este programa reflejan que sólo fue un documento más en la línea de la Planeación Educativa formal, que no respondió a la diversidad de las universidades y ,menos aún, a las expectativas de aumentar el financiamiento y asignación presupuestal a las Instituciones de Educación Superior.

En abril de 1989 la ANUIES en su asamblea aprueba presentar sugerencias sobre aspectos específicos para mejorar la calidad de la educación superior a través del documento *Declaraciones y Aportaciones de la ANUIES. para la Modernización de la Educación.*

---

<sup>23</sup>PROIDES. México. ANUIES 1986, p. 93

El Programa de Modernización Educativa, expedido en octubre de 1989, contenía 11 grandes líneas de acción.<sup>24</sup> Por reflejar la posterior política de Evaluación institucional, resaltó las siguientes: Ampliación de la oferta educativa; limitar la excesiva especialización de licenciatura; establecer pautas nacionales para el establecimiento de criterios de excelencia en las instituciones; concebir a la evaluación como una actividad fundamental del quehacer universitario; establecer un fondo nacional de desarrollo a la investigación, y fortalecer la parte de infraestructura, equipo y laboratorios.

También en noviembre del mismo año, se reinstala la Comisión Nacional de Planeación de la Educación Superior (CONPES) con seis comisiones de trabajo destinadas a: evaluación de la educación superior; posgrado; fomento a la educación abierta; vinculación de la investigación con los sectores social y productivo; evaluación y promoción de la calidad de la investigación, e incorporación de la Instituciones de Educación Superior a las actividades del Programa Nacional de Solidaridad.

En 1990, se aprobaron los trabajos de tres de éstas comisiones y se publicaron los documentos correspondientes: Programa Nacional de Posgrado; Lineamientos para Evaluar y Promover la Investigación Científica, Humanística y Tecnológica, y Evaluación de la Educación Superior.

También en este año se inicia el Programa Nacional de Estímulos al Desempeño Académico, al cual se incorpora casi el 30 % de personal académico de tiempo completo de la Instituciones de Educación Superior.

En febrero de 1991<sup>25</sup>, se reúne el pleno de la CONPES para conocer el resultado de las comisiones, destacando que la comisión con impacto real fue la de Evaluación (CONAEVA). Respecto a las de investigación y

---

<sup>24</sup>Pallan, Figueroa Carlos, Op., cit. p. 45.

<sup>25</sup>Mendoza, Rojas Javier. *El proyecto de modernización educativa*. ANUIES, 1993, p. 21.

posgrado, con la publicación de los documentos señalados anteriormente, concluyen sus actividades. La comisión de educación abierta suspendió sus trabajos ante la ausencia de lineamientos claros. La de participación en el PRONASOL, ante la divergencia de concepción entre el subsistema universitario y tecnológico, y después de la firma del convenio general entre la SPP, la SEP y la ANUIES, así como el de vinculación con el sector productivo, que facilitó la formulación e instrumentación de una estrategia general, suspendió sus actividades. sin trascender información sobre sus resultados.

También en abril de 1990, la CONPES aprueba el documento del Consejo Nacional de la ANUIES: *Prioridades y Compromisos de la Educación Superior*, que señala diez líneas de acción a escala institucional y cinco a nivel interinstitucional, así como orientaciones para la canalización de recursos del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), orientado hacia la innovación de la infraestructura de las casas de estudios.

Posteriormente, en julio, se instalan los Comités Interinstitucionales de Evaluación a la Educación Superior (CIEES). Inician sus trabajos con: Ciencias Exactas y Naturales, Ingeniería y Tecnología, así como Ciencias Agropecuarias y en la función de administración, evaluación de carreras de licenciaturas, programa de posgrado e investigación, y organización administrativa, en distintas instituciones de educación superior del país en el marco del programa de la CONAEVA.

El doctor Ernesto Zedillo, en 1992, asume la conducción de la Secretaría de Educación Pública. En marzo se da a conocer el *Programa de la Carrera Docente del Personal Académico de las Instituciones de Educación Superior*, mismo que sustituye al programa de becas al desempeño académico.

Este nuevo programa proponía que la SEP asignaría a cada institución un monto anual, a regularse en 1993, con la finalidad de otorgar reconocimiento permanente al personal dedicado a la enseñanza y con buen desempeño académico.

En el periodo de la segunda mitad de la década de los 90, la relación entre el Estado mexicano y las universidades cambia de forma tal que el Programa de Modernización Educativa (impulsado por el gobierno de Carlos Salinas de Gortari), en la búsqueda de mejorar la calidad y eficacia de la educación, promueve a la evaluación como siguiente fase de la planeación educativa.

Respecto al programa para la educación superior 1995-2000, resalta en su contenido la lógica de apoyo y orientación para asegurar el desarrollo científico y tecnológico desde la consolidación de centros de excelencia, así como aumentar los posgrados de excelencia en las IES. Este programa tuvo elementos de continuidad de la lógica de financiamiento hacia las IES y la consubstancial evaluación educativa institucional. Así, por ejemplo, señala que una tarea de alta prioridad es formar personal docente de alta calidad, para las instituciones de educación superior.

Tal acción contribuiría a crear un círculo virtuoso que va de mejores profesores a estudiantes con más preparación; candidatos a doctores con más posibilidades de éxito y mejores profesores del futuro. Acelerar el ritmo del desarrollo científico implica aumentar los recursos comprometidos en esta actividad, mejorar la calidad del trabajo científico, emprender tareas más ambiciosas y que éste cause mayor impacto en la vida de la sociedad.

En otro punto establece: Es claro que un programa como el presente exige financiamiento adicional. Por ello, la política presupuestaria del Estado deberá tener en cuenta y atender los aspectos que hasta aquí se han mencionado. Además, debe procurarse mayor eficiencia en el manejo de

fondos disponibles. También es de gran importancia lograr mayores aportaciones de empresas públicas y privadas para estimular el desarrollo científico y tecnológico en México.

Sobre las perspectivas y trascendencia de esta fase, tratará la siguiente sección.

### ***LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SUS ACTORES***

Al referirme al concepto de evaluación institucional, retomo el planteamiento de Rollin Kent, quien indica que para ubicar la limitación y grado de eficacia de la políticas públicas educativas es necesario analizar "la autonomía de las instituciones, así como la característica de gradualidad, opacidad y ritmo distinto en los procesos de cambio en la educación superior"<sup>26</sup>. Esto es, cuáles son las propias dinámicas que se dan en cada institución para impulsar su reformulación académica, desde la modificación de su propuestas educativas, incorporando no solamente a sus estructuras formales abocadas a esta acción, sino a los actores que participan en el proceso, es decir, cuerpo docente, administrativo y, en su caso, a la planta estudiantil.

Por otra parte, Kent también establece que además deben identificarse otros elementos. Y para que estas políticas públicas impacten a las universidades éstas deben tener:

- a. Carácter inductivo que pase por mediaciones de aceptación, sin la participación directa del estado en la vida universitaria.
- b. Condiciones financieras (infraestructura, planta docente etcétera), acordes con los propósitos establecidos.

---

<sup>26</sup>Citado en Mendoza, Rojas Javier . p 14

También es importante identificar en la relación Estado-Universidad (como señala Mendoza Rojas), el papel que tiene la evaluación institucional en la perspectiva de obtener un mayor financiamiento para su quehacer educativo.

La evaluación institucional supone, además de la definición particular de cada IES, acerca de las formas e instrumentos a producir para ir normando el equilibrio de acceso a la matrícula escolar, en correspondencia con su oferta educativa y la congruencia de ésta con la demanda que plantea el desarrollo del país para la coyuntura inmediata y de largo plazo; la participación en el acceso al financiamiento federal destinado a la educación, y que será congruente con el nivel de promoción y desarrollo de la planta docente y de investigación, así como a la adecuación y desenvolvimiento de la infraestructura académica necesaria para cumplir satisfactoriamente la oferta de servicios educativos y de investigación propuestos por la institución.

De la forma en que la instrumentación de la política de evaluación conlleva a la generación de una *cultura de evaluación* que, promovida y asumida desde el seno de los académicos, contribuya a ir pautando los cambios o transformaciones al quehacer y función de las universidades e instituciones de educación superior.

Si la Planeación Educativa, como proceso concertado, provocó diversas opiniones a favor y en contra, también la implementación de la Evaluación Educativa, presentada no únicamente en la perspectiva de calificar resultados del proceso educativo, sino como instrumento propio de cada espacio universitario que refiere sus cualidades y límites, y que en la medida de su instrumentación da cuenta de la participación compartida de autoridades y planta docente en la construcción de medidas tendientes a solucionar problemáticas presentes y establecer parámetros de solución a

problemáticas posibles en el futuro propias de la dinámica del ámbito universitario.

También esta instrumentación permite ir estableciendo las líneas de aspectos que por sus cualidades y sus aportaciones a la consolidación de la propuesta educativa deben consolidarse, de forma tal que se garanticen los mínimos que posibilitan el que la institución cumpla su función social, en el entendido de que la definición de estas líneas de actuación se contextualizan en una visión y actitud por ordenar no solo coyunturalmente, sino en el futuro el quehacer académico, como el elemento constante de valoración permanente de la esencia de la función social de la universidades, es decir, de su actuar académico.

La evaluación supone la definición y establecimiento de parámetros que permitan determinar los niveles de trabajo (actuación académica) y su correspondiente remuneración económica.

Esta evaluación no se realiza con la finalidad exclusiva de ubicar a las personas en la categoría apropiada, sino que, además, con la posibilidad de discernir quiénes merecen mayor reconocimiento por su desempeño profesional.

Los sistemas de evaluación tienen como objetivo central valorar los procesos y estimular la productividad. Sus criterios son variables, dependiendo del objeto a evaluar. Sin embargo un denominador común se refiere a que los sistemas de evaluación deben ser sistemáticos y objetivos. Esta opinión se sustenta en la importancia de establecer la exclusión de la subjetividad en el proceso.

Entre las variables mencionadas anteriormente, se encuentran los instrumentos aplicados en la evaluación de la labor realizada por la persona, y en el manejo que se realizará de estos durante el proceso. En

algunas instituciones o empresas la evaluación se ejerce de arriba hacia abajo, esto es, de jefe a subalterno. En otros casos este proceso es negociado entre el evaluado y el evaluador<sup>27</sup>

En el ámbito universitario, casi mundialmente, se ha llegado al consenso de que las evaluaciones de los académicos (docentes o investigadores), deben realizarse por sus similares. Así, por ejemplo, el dictamen de un artículo de una revista académica lo realizan otros académicos especializados con el tema. Es importante señalar que los criterios entre similares cambian de un país a otro, y dependen de la disciplina de que se trate.

La actual fase de desarrollo de las IES se puede denominar de Evaluación Educativa, que en cada institución se manifiesta de manera particular. Esta etapa tiene como referente de identificación la estrategia de la política gubernamental hacia las universidades públicas impulsada por el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, así como los medios estratégicos utilizados para inducir la modernización educativa en ese sexenio. Un primer elemento a resaltar como punto de partida de la evaluación educativa, es la discusión amplia que se da entre los profesionales dedicados al tema, superando los discensos y llegando a consensos. Se resalta el contexto de cambios, de organización del quehacer académico, así como las condiciones nuevas que permiten el surgimiento de continuidad e innovación del proyecto de modernización universitaria iniciado desde finales de los años 70 en el contexto de la instrumentación del sistema de planeación de la educación superior y algunos de sus resultados ya señalados.

---

<sup>27</sup>Byars, Lloyd L. y Leslie W. Rue. *Personel Management*. Philadelphia. W.B Saunders Company, 1979. *passim*.

Retomando el aspecto de la evaluación educativa y los elementos en que se sustenta, es necesario recordar que en 1992 el Secretario de Educación Pública, Ernesto Zedillo, en su toma de posesión, enfatizó los criterios de "excelencia y pertinencia"<sup>28</sup>, fundamentales para evaluar e impulsar acciones en las universidades.

La reiteración del propósito de mejorar la calidad, muestra el desplazamiento, paso a paso, de la política educativa hacia el término **calidad**, que expresa con claridad "el proyecto modernizador" impulsado desde la formulación de los lineamientos de política educativa desde fines de los años setenta.

Así, puede establecerse que desde el Plan Nacional de Educación Superior 1981 -1991 y sus cinco grandes campos de acción, el PRONAES con sus once programas; el PROIDES con sus 24 proyectos nacionales y su estrategia de acción en torno a ocho aspectos, a los que ya me he referido anteriormente, plantean lineamientos variados, pero con la pretensión similar de orientar la oferta de la educación superior a la satisfacción de la demanda de profesionales que exige el desarrollo del país, así como ir gestando la participación estatal en la vida universitaria.

Con estos elementos de contexto, desarrollé los resultados de la investigación realizada en torno a la Academización de la UNAM, que impulsó el Dr. José Sarukhán Kermess en el período en que asumió la conducción de la Rectoría Universitaria, de 1988 a 1996.

En particular resalto el papel de los programas de apoyo académico, sus perspectivas, sus resultados, sus dificultades y su perspectiva de logros a futuro.

---

<sup>28</sup> Mendoza, Rojas Javier. Op . cit. p. 10.

### **HACIA LA ACADEMIZACIÓN EN LA UNAM**

Al inicio del rectorado del Dr. Sarukhán, la Administración Universitaria estuvo sujeta a dos compromisos centrales: *Primero*, la demanda del Estado por garantizar que la Universidad oriente sus esfuerzos hacia el nuevo modelo, a la que se suma una campaña de medios de diversos sectores, destacándose figuras empresariales que cuestionan la calidad académica de la UNAM, aduciendo que es producto de una sobrepolitización de su vida interna; *segundo*, la realización del Congreso Universitario acompañado de una presencia inmanente del movimiento estudiantil en los órganos colegiados, particularmente el Consejo Universitario y la Comisión Organizadora del Congreso Universitario (COCU).

En su discurso de toma de protesta como Rector, el Dr. José Sarukhán asumió el compromiso de realizar el Congreso Universitario, y definió como su principal línea de acción academizar la universidad:

*"Sostuve en días pasados que mi tarea central en la Rectoría será contribuir al proceso de academizar a la Universidad, y que entiendo por academizarla generar las medidas concretas y adoptar las actitudes que pongan al personal académico y a la vida académica de la comunidad universitaria como el objetivo central de la institución"*<sup>29</sup>

Entre las premisas centrales, con las que inició la Academización, destacan las de promover el liderazgo académico y elevar la calidad y productividad del trabajo académico<sup>30</sup>, a través de un conjunto de programas. Para el liderazgo académico se promovieron premios y distinciones a los profesores e investigadores más destacados de la Universidad; para elevar la productividad y la calidad del trabajo académico, un programa de estímulos económicos al personal académico de tiempo completo que resultase mejor evaluado por las comisiones correspondientes.

---

<sup>29</sup> Sarukhán, José. *Al rendir protesta como Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Discursos. UNAM. 1989.

Para la administración universitaria las denominaciones de calidad y productividad tienen el fin principal de reformar las prácticas universitarias tradicionales, es decir, la orientación profesionalizante de las carreras, el estancamiento de la planta docente, los problemas relativos a la masificación, así como los pocos vínculos entre las instituciones de educación superior y las necesidades de la industria y los servicios que demandan un nuevo tipo de cuadro profesional, con mayor capacidad de generar respuestas, desarrollarse en esquemas de organización horizontales con iniciativa propia y con una inclinación permanente hacia la capacitación y formación, entre otras.

Más allá del debate teórico de los conceptos, es importante partir de las definiciones prácticas y su concreción en la Universidad. En el proyecto del Dr. Sarukhán sobre la Universidad, el concepto de *Academización* ha sido sinónimo de calidad y excelencia académica. Si bien invita al pleonasma la premisa de *academizar el ámbito académico*, el horizonte de la palabra es idea-fuerza que sintetiza la aspiración estratégica de recuperar la Universidad de su situación de deterioro, desgaste, desfiguramiento y desvío de la misión o quehacer esencial de la universidad para el nuevo periodo de desarrollo.

Las razones materiales o culturales del desvío de la academia son diversas. Existen interpretaciones ampliamente difundidas sobre la crisis de la Educación Superior, así como de las respuestas para atender estos problemas<sup>31</sup>. No obstante, la situación del mal funcionamiento de muchos aspectos en la UNAM y su impacto negativos en varios sentidos del pensar y actuar académico, no dejan de tener su especificidad, de esta manera se pueden destacar, por su presencia, situaciones como las siguientes:

---

<sup>30</sup>Sarukhan, José. *Plan de trabajo 1989-1992*. UNAM. 1989.

<sup>31</sup>A lo largo de la década de los ochenta y principios de los noventa, autores como Antonio Gago Huet, Rollin Kent, Olac Fuentes, Manuel Gil Antón, Gilberto Guevara Niebla, Alfredo Fernández, Sylvia Ortega, Roberto Rodríguez, Axel Didriksson, María de Ibarrola, Javier Mendoza Rojas, entre otros, han publicado trabajos sobre la situación de las IES en diversas editoriales y revistas

En el aspecto material, los salarios académicos, como he destacado, en los 80 tuvieron un fuerte descenso, lo que originó, entre otros problemas, la ausencia de un compromiso en tiempo de acuerdo con las funciones o tareas para las que se había contratado, derivando en la búsqueda de otros ingresos que le permitieran al académico su subsistencia. La infraestructura mostró, a su vez, un rezago significativo, el equipamiento resultó escaso y los recursos fueron inexistentes o burocratizados.<sup>32</sup>

En la parte institucional, el sentido de la carrera académica se había desvirtuado. A la polioocupación, antes referida, se sumó la fuga de académicos acentuada en ciertos sectores, lo cual impactó negativamente en Escuelas, Facultades e Institutos. La actualización y consecución de posgrados perdió relevancia, producto de esta inercia. El ausentismo y la simulación aparecieron como factores reales de desarticulación que en muchas ocasiones se mostraban indistintamente en autoridades, personal académico y trabajadores administrativos. La Universidad sufrió el síndrome del desprestigio al aparecer ante los ojos de su propia comunidad y de la sociedad como incapaz de reformarse.

Una visión interna de este período la encontramos en el último informe del Dr. Sarukán como Rector. En éste documento reconoce que al inicio de su gestión el ambiente político, económico y social del país se encontraba alterado y se hacía frente a un nuevo proceso de ajuste económico, situación a la que la Universidad no era ajena. Más adelante señala que *"privaba en la Universidad un ambiente de decaimiento en la estima y en la valoración de la carrera académica; existía una situación generalizada que*

---

<sup>32</sup>Los planteles del subsistema del bachillerato son un claro ejemplo de esto, especialmente el Colegio de Ciencias y Humanidades, el cual no recibió desde su fundación, modificaciones sustanciales en su planta física, con excepción de la construcción de bibliotecas, pero el diseño de aulas, edificio de gobierno y servicios, laboratorios y áreas deportivas, se mantuvieron con el proyecto provisional de principio de los 70 en tanto se construían las instalaciones definitivas.

*de no haber sido corregida podría haber puesto en peligro la esencia de la universidad como institución académica”*

Entre los múltiples factores que influyen en esta valoración, destaca uno que el rector explica de la siguiente manera:

*“Hasta ese mismo año (1989), la UNAM había estado expuesta a presiones muy intensas en lo relativo a sus estructuras y a su desempeño; se encontraba sujeta a viejas y nuevas agresiones, provenientes de las mismas fuerzas que de manera recurrente han tendido a quebrantar el quehacer cotidiano universitario; fuerzas caracterizadas por su artificialidad, por la magnificación intencionada de cualquier falla o limitación, por su capacidad de manipular necesidades reales; motivadas, en suma, por intereses ajenos a la institución y a la academia y que se sirven de ellas para fines totalmente extrauniversitarios.”<sup>33</sup>*

Aunque en el discurso no menciona por su nombre a tales fuerzas, deja abierta la interpretación de que se trata de los grupos estudiantiles integrantes del CEU que a lo largo de su gestión actuaron como grupos de presión frente a sus iniciativas.

Como podemos observar el proceso de academización se orientó principalmente a recuperar la imagen de la universidad ante la sociedad, (léase los detractores de la universidad pública), reactivar la carrera académica a través de estímulos y la reordenación de los recursos académicos, así como acotar la participación del movimiento estudiantil a la realización del Congreso y a los ámbitos del quehacer académico en los cuerpos colegiados.

Para lograrlo fue necesario, en primer lugar, crear las condiciones necesarias para que se revitalizara la vida académica. La tarea implicaba concluir los compromisos políticos y al mismo tiempo desarrollar estrategias para que los académicos contaran con los espacios de participación, reconocimiento y desarrollo de sus actividades, los instrumentos para hacer viable el proyecto fueron los Programas de Apoyo Académico.

---

<sup>33</sup> Sarukhán, José *INFORME 1996*. UNAM.

**CLASIFICACION DE LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADEMICO**

A continuación presento un esquema general de interpretación de cómo se encuentran articulados los Programas de Apoyo Académico, de los cuales doy cuenta ampliamente en el Capítulo III. Para tal efecto, parto de una primera clasificación de los Programas, de acuerdo con las características de cada uno de ellos, quedando de la siguiente manera:

1. Programas de Estímulos al Personal Académico
2. Programas para el Desarrollo del Personal Académico
3. Programas de Apoyo a Estudiantes
4. Programas de Apoyo a las Funciones de Docencia e Investigación

**PROGRAMAS DE APOYO ACADEMICO**

Programas de Estímulos al Personal Académico	Programas para el Desarrollo del Personal Académico	Programas de Apoyo a Estudiantes	Programas de Apoyo a las Funciones de Docencia e Investigación
PRIDE PEPASIG  FOMDOC EMERITOS PEII PAIPA	BECAS – DGAPA BECAS CREDITO  PAAS	PITID ALTO DESEMPEÑO PADEP TESIS ESTANCIAS TESIS BECAS POSGRADO	PROCARE PAPIIT  PAPIME POSDOCTORALES

En el primer grupo se encuentra el Programa de Primas al Desempeño (PRIDE), el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG), el Programa de Apoyo a la

Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA), el Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII), el Programa de Estímulos al Personal Emérito (EMERITOS), y el Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC).

En el segundo se ubica el Programa de Becas y Apoyo para la Formación y Superación del Personal Académico, (Becas DGAPA), el Programa Fundación UNAM de Becas y Becas Crédito para la Actualización y Superación del Personal Docente (BECAS CREDITO), y el Programa de Actualización y Superación del Personal Docente del Bachillerato (PAAS).

En el tercer grupo se ubica el Programa Fundación UNAM, de Iniciación Temprana a la Docencia (PITID), el Programa Fundación UNAM de Apoyo Académico a los Alumnos de Alto Desempeño (ALTO DESEMPEÑO), el Programa de Apoyo a las Divisiones de Estudios de Posgrado - Tesis Doctoral (PADEP - TESIS), el Programa Fundación UNAM de Becas Reconocimiento para Estudiantes Distinguidos de la UNAM para Estancias en el Extranjero (ESTANCIAS), el Programa de Becas para Tesis de Licenciatura en Proyectos de Investigación (TESIS), y el Programa de Becas para Estudios de Posgrado en la UNAM (BECAS - POSGRADO).

En el cuarto se integra el Programa de Colaboración de Académicos Mexicanos de Alto Nivel Residentes en el Extranjero (PROCARE), el Programa de Apoyo a Estancias Posdoctorales en la UNAM (POSDOCTORALES), el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Docente (PAPIIT), y el Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME).

### **EVOLUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADÉMICO**

Apoyado en esta primera clasificación explico la evolución de estos programas y sus impactos.

### Programas de Estímulos

Los Programas de Estímulos arrancaron en primera instancia con el personal académico de carrera a través del PEPRAC, puesto en operación a mediados de 1990. El primer problema al que se enfrentó la implementación de estos programas, fue el de los criterios sobre los que se evaluaría y otorgaría un estímulo al trabajo docente, en virtud de que hasta el momento el personal académico de tiempo completo había estado sujeto únicamente a procesos similares para la promoción o permanencia dentro de los cánones establecidos por el EPA.

Trasladar mecánicamente los criterios empleados en la evaluación de los investigadores significaba ponderar en un mismo bloque actividades que dentro de la realidad académica de las instituciones no se corresponden. Esto es así, porque al suponer que un mejor docente es aquel que desarrolla investigación, se fortalece la investigación sobre la docencia. El discurso de vincular la docencia con la investigación ha sido durante mucho tiempo uno de los grandes propósitos no realizados, ya que de facto las labores de investigación y el nivel de exigencia y rigor que demandan chocan con las labores de docencia.

Por ejemplo, algunos de los criterios internacionales comúnmente empleados para la evaluación de los investigadores son: publicaciones, conferencias, patentes, recitales, consultorías, invitaciones selectivas a eventos académicos, academias, premios y distinciones, tesis dirigidas, sociedades profesionales, invitaciones a instituciones extranjeras, evaluación de parte del alumnado, estudios y grados del profesor, dictámenes de pares, entre otros.

Darle un mayor reconocimiento a las actividades extraclase como la publicación de artículos, ponencias y libros sobre las de carácter estrictamente docente supondría una exclusión inmediata de un número

importante de profesores que no habían estado en posibilidades de desarrollarse en estas tareas. Para mantener un equilibrio justo se optó, en una primera fase, por sumar a los criterios anteriores, lineamientos que tomaran en cuenta varios de los aspectos fundamentales para la docencia, tales como la formación y actualización, la producción de material de apoyo, la didáctica, la evaluación de la enseñanza, la asesoría a los alumnos, la dirección de tesis, el diseño de programas de estudio y la difusión académica<sup>34</sup>.

Las opiniones diversas surgidas en torno a este nuevo esquema de evaluación académica llevaron a la realización de eventos y foros tendientes a analizar los criterios más apropiados para la evaluación de las actividades académicas, especialmente las docentes<sup>35</sup>. También surgieron las críticas abiertas al Programa de Estímulos, por un lado, por considerarlo una respuesta parcial al problema de los ingresos del personal académico y no quedar establecidos de manera directa dentro del salario, por otra parte, porque la evaluación del trabajo académico sobre la base de la utilización de criterios empresariales como productividad y calidad en el ámbito universitario promueven la competencia individual entre los académicos, lo cual impactaría negativamente en la libertad de cátedra y en la integración de los claustros y colegios académicos<sup>36</sup>.

Los Consejos Técnicos, el Colegio de Directores y la Secretaría General fueron atendiendo las diversas situaciones planteadas, como la falta de objetividad en los criterios de cuantificación de las acciones desarrolladas por los académicos; ampliar el periodo a evaluar, ampliación de los criterios para la evaluación de la actividad docente, diferenciando la de los técnicos

---

<sup>34</sup>Programa de Estímulos al Personal Académico de Carrera (PEPRAC) DGAPA. Secretaría General UNAM, 1990

<sup>35</sup>En mayo de 1991 se llevo a cabo el Foro sobre Evaluación del Trabajo Académico convocado por el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) cuya memoria fue publicada en la revista Perfiles Educativos número doble, pp. 53-54.

<sup>36</sup>Cfr. MARTINEZ DELLA ROCA. Salvador *La UNAM. Espejo del mejor México posible*. ERA, 1993.

académicos y de los investigadores, integración de las comisiones y ampliación del esquema de estímulos.

A partir de la modalidad de Primas al Desempeño se solucionan, en buena medida, los problemas planteados con el PRIDE; se definen lineamientos de carácter cualitativo para la evaluación y se especifican para cada nivel y figura académica, se integra el estímulo al salario, incluyendo todos los beneficios existentes en el Estatuto del Personal Académico EPA (antigüedad, prima vacacional, etc.), y se garantiza una mejor participación de los órganos colegiados en la evaluación (ver PRIDE).

A lo largo de la aplicación de este programa se benefició a más del 70% del personal académico de carrera (ver cuadro PRIDE), con lo que a un profesor de reciente ingreso contratado como profesor de carrera Titular "A" con un ingreso, por ejemplo, de \$3,341.40 se le otorga un estímulo de nivel "A" del 45% de su salario obteniendo \$4,845.03. En el caso de un académico Titular "C" con un salario tabular de \$4,556.40 que hubiese sido evaluado con el nivel "D" equivalente al 105% de su salario obtendría un total de \$9,568.44, adicionalmente podemos señalar que en la mayoría de los profesores Titular "C" de tiempo completo forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con lo que sus ingresos prácticamente se duplicaban.

El programa destinado al personal académico de asignatura (PEPASIG) es lanzado en 1993 conjuntamente con el PRIDE, en lo que podría interpretarse como una ofensiva política de las autoridades para sofocar las protestas de académicos que reclamaban su derecho de ser considerados en el esquema de apoyos económicos, ya que en los años anteriores sólo habían sido contemplados los profesores de carrera, estos últimos a su vez reclamaban que sus prestaciones se consideraran en el otorgamiento de los estímulos. Para tener una visión amplia del universo laboral que pretendían atender las autoridades universitarias, *ver el cuadro 1*

El PRIDE resolvió la demanda del personal de carrera. Al personal de asignatura, el segmento más numeroso del personal académico, se le ofreció el PEPASIG, poniendo como condición el estar titulados y cumplir con los compromisos que marca el EPA, especialmente en la entrega oportuna de las actas de calificaciones de los alumnos y la asistencia puntual a sus clases. De acuerdo al número de horas contratadas recibirían una cantidad fija adicional a su salario. Como se podrá observar en el cuadro correspondiente, la mayoría de los profesores de nivel bachillerato se vieron beneficiados con un importe similar a su ingreso mensual. En las emisiones posteriores la convocatoria adicionó nuevas cantidades, las cuales serían otorgadas de acuerdo a las horas contratadas y al nivel de estudios de cada académico, obteniendo mejores estímulos aquellos que contaran con 30 horas o más y con grado de doctor.

Cabe destacar que el otorgamiento de los apoyos económicos no vino acompañado de una evaluación del desempeño académico por comités de pares, sino que se otorgaron de manera automática, de acuerdo a la observancia de la autoridad sobre el cumplimiento de sus obligaciones descritas en la convocatoria que, entre otras, son básicamente las que establece su nombramiento y lo que a este respecto marca el estatuto.

Resulta interesante que se defina como criterio, para otorgar un estímulo, cumplir con obligaciones establecidas por contrato, ya que en los hechos se reconoce que hay incumplimiento, es decir, que se carece de un compromiso del profesor contratado para cumplir con sus obligaciones

**Cuadro 1**  
**DISTRIBUCION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM**  
**POR FIGURA**

CONCEPTO	AÑO								
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<b>Profesores de Asignatura</b>	18,239	18,449	18,394	18,344	17,911	17,809	18,071	18,646	18,528
<b>Profesores de Carrera</b>	2,932	3,247	3,423	3,674	3,791	3,858	3,928	4,011	4,570
<b>Investigadores</b>	1,398	1,450	1,512	1,597	1,533	1,537	1,632	1,700	1,776
<b>Técnicos Académicos</b>	2,240	2,323	2,367	2,391	2,443	2,453	2,545	2,597	2,791
<b>Ayudantes</b>	5,055	5,096	4,798	4,532	3,990	3,836	3,786	3,504	3,438
<b>TOTAL</b>	29,864	30,565	30,494	30,538	29,668	29,493	29,962	30,458	31,103

Nota: En el rubro de profesores de carrera se incluyen los profesores asociados, titulares y profesores de carrera de educación media superior  
 En el rubro de técnico académico, se incluyen: auxiliares, asociados y titulares  
 En el rubro de investigadores se incluyen: asociados y titulares

laborales y de un carácter ético con el desempeño de su trabajo académico frente a grupo, pero también las autoridades carecen de formas de control eficaces para hacer valer las obligaciones de su personal.

No es un asunto menor reconocer que existe una grave deficiencia en el cumplimiento de la entrega de actas de calificaciones, mucho menos el problema conocido como ausentismo que, sin duda, generan impactos negativos en el desarrollo del alumno y en el cumplimiento de una de las funciones sustantivas de la Universidad, como es la docencia.

Diseñar un programa de tal envergadura, tanto por el despliegue de recursos como por sus alcances, particularmente en el bachillerato, si bien se puede interpretar que fue diseñado para dar respuesta a una demanda real con posibilidades de potenciarse en presión política, habla también de la capacidad de aprovechar la ocasión para incorporar a la reforma académica a uno de los sectores más desprotegidos de la carrera académica como son los profesores de asignatura.

La aplicación del programa de fomento a la docencia (FOMDOC), dirigido a promover la participación de investigadores de primer nivel en actividades docentes, preferentemente en el bachillerato y los primeros semestres de licenciatura, otorgándoles un emolumento, toma una direccionalidad similar al programa descrito anteriormente: es indispensable ofrecer un beneficio adicional al investigador para que cumpla con una actividad a la que está obligado estatutariamente. Si bien el EPA no indica puntualmente que debe cumplir con actividades docentes en los niveles que sugiere el FOMDOC, no existe un argumento, más allá del económico, que justifique la falta de participación de un investigador en este tipo de actividades.

Por otra parte, el Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII), diseñado para promover el ingreso al SNI del personal académico de carrera que se inicia en la investigación, pone en claro la prioridad de

hacer del personal académico de carrera, una planta docente altamente calificada, misma que al ir obteniendo mayores beneficios en su carrera académica fortalece sus vínculos con la institución. En estos rubros del **cuadro 2** permite considerar la cantidad de investigadores que al incorporarse a los Programas de Apoyo Académico, son posibles beneficiarios de estímulos

Finalmente, en el caso del Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico (PAIPA), la intención es evidente: hacer atractiva la carrera académica a destacados profesionales o académicos con estudios de posgrado que deseen integrarse a la planta docente de las escuelas y facultades, abriendo la posibilidad de contar desde un inicio, si cumplen con los méritos suficientes, con alguno de los estímulos contemplados en el PRIDE.

Como se habrá observado los programas de estímulos directos cuentan con una coherencia general en el proyecto de reforma universitaria emprendido durante el rectorado del Dr. José Sarukhán, al cual se incorpora, progresivamente, el personal docente de asignatura y de carrera a partir de su necesidad económica y de reconocimiento a su carrera académica. Sin embargo, existe un problema de fondo: el deterioro del poder adquisitivo del salario ha hecho del "estímulo" un ingreso necesario, en lugar de ser complementario. Así las cosas, al otorgar una beca al desempeño con criterios que demandan mayor esfuerzo de profesores e investigadores, la Universidad intenta cumplir con la meta de elevar la calidad de la educación a partir de una evaluación permanente del personal académico. Sin embargo, se ha iniciado un proceso en el cual la institución tiene un límite: la ausencia de recursos suficientes para mantener el estímulo como tal.

PERSONAL ACADÉMICO EN LA DEPENDENCIA DE LA UNAM  
POR CATEGORÍA Y NIVEL OCUPACIONAL SEGUN FIGURA DE INVESTIGADOR

AÑO	INVESTIGADOR ASOCIADO			INVESTIGADOR TITULAR			TOTAL INVEST.						
	MEDIO TIEMPO		TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO		TIEMPO COMPLETO							
	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"							
1987	26	17	11	99	293	340	5	1	2	235	135	234	1,398
1988	24	16	13	107	274	359	3	1	5	250	156	242	1,450
1989	16	12	11	114	269	386	3	1	3	273	167	257	1,512
1990	13	9	11	114	240	409	5	2	2	283	194	265	1,547
1991	11	9	8	106	203	427	5	2	2	272	216	272	1,533
1992	8	7	7	107	174	447	3	1	2	307	212	282	1,557
1993	6	6	7	111	163	479	3	1	1	332	229	294	1,632
1994	7	6	5	100	168	507	1	2	2	366	232	304	1,700
1995	7	5	5	85	157	556	1	1	1	369	268	321	1,776

Las medidas complementarias para dar el salto a la siguiente etapa, en donde los estímulos serán realmente eso, estímulos, consiste en otorgar los apoyos necesarios para poder exigir, en su momento, criterios más altos de calidad en el otorgamiento de incentivos económicos.

En el rubro de Programas para el Desarrollo del Personal Académico, agrupé las becas que otorga la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA); las becas crédito de la Fundación UNAM, y el Programa de Apoyo a la Actualización y Superación del Personal Docente del Bachillerato (PAAS), por ser estos los que se orientan a promover el estudio de posgrado entre el personal académico.

Las becas que otorga DGAPA no son un programa creado por la administración del Dr. Sarukhán. Por el contrario, el estímulo de becas es uno de los apoyos con mayor antigüedad y beneficios otorgados al personal académico. pero fue en su rectorado cuando sufrió ajustes indispensables para su aprovechamiento dentro del proyecto de reforma. Como se habrá observado, las becas serán promovidas por el solicitante y aprobadas en el marco del Plan de Desarrollo Institucional, presentado por el director de la unidad académica en donde el profesor esta adscrito. Asimismo, se definen criterios más estrictos, con una destacada participación de los cuerpos colegiados claramente establecidas en las Reglas de Operación para el Programa de Becas aprobadas en 1994.

El sentido de estas medidas era invertir en la formación de los recursos humanos, en el entendido de recuperar la inversión en un mediano plazo. De acuerdo a la planeación de cada escuela o facultad, no se podrá seguir ejerciendo un gasto sin la garantía de que el docente regresará de su doctorado para incorporarse a la institución con el compromiso expreso de no contratarse en otra institución pública, privada o definitivamente no retornar. El criterio, aunque con un fuerte contenido administrativo, muestra

las dificultades de responder a una demanda permanente de ejercer el derecho de participar de las prerrogativas que ofrece la Universidad a su personal académico dada la disminución en el presupuesto, pero también encierra la realidad probada de la inexistencia de oportunidades de mejores ingresos para personas con altos niveles de preparación en un país inmerso en una crisis económica prolongada.

Paralelamente, se abrió una opción para el personal académico que deseaba hacer cursos de actualización o estancias breves en el extranjero y que careciera de los apoyos institucionales para realizarlos: las llamadas becas-crédito, apoyadas con recursos de la Fundación UNAM que, sin embargo, por las propias circunstancias de volatilidad del mercado financiero han resultado poco atractivas.

El PAAS representó, en este caso, el factor novedoso al incorporar al personal académico del bachillerato a cursos de actualización dentro de la universidad y posteriormente con estancias en el extranjero. El rasgo distintivo fue la cooperación de los académicos de licenciatura del área de las ciencias experimentales y humanidades con profesores de la Escuela Nacional Preparatoria y el Colegio de Ciencias y Humanidades, ya que en muchos de los casos la mayoría de los profesores de bachillerato, una vez que concluyeron sus estudios de licenciatura y se incorporaron como personal académico dentro del subsistema del bachillerato, perdieron todo vínculo con sus facultades de origen, ocasionando asimetrías entre lo que enseñan a sus alumnos y se demanda en la licenciatura.

Un ejemplo que demuestra las deficiencias en el bachillerato, por demás aleccionador, es el hecho de que la Facultad de Ingeniería viene aplicando desde hace más de una década un examen diagnóstico del nivel de conocimiento de las matemáticas a los alumnos de primer ingreso, en su mayoría egresados de la ENP y el CCH. El resultado ha sido un promedio

de 4.5, situación por la cual se cuenta con un semestre propedéutico en matemáticas para ingresar a alguna de las Ingenierías. El instrumento aplicado en la Facultad de Ingeniería muestra que existe una formación previa deficiente en el bachillerato universitario, pero al no poder intervenir en la formación de los alumnos en ese ciclo se opta por ampliar el tiempo de formación de ingenieros para resarcir las ausencias de conocimientos.

Algo similar ocurre con las ciencias químicas, pero con una carga mayor en la responsabilidad del personal académico y la infraestructura en laboratorios y materiales. Al encontrarse limitados por sus instrumentos de trabajo y ajenos al proceso de cambio tecnológico en los procesos experimentales, los alumnos de primer ingreso tardan en incorporarse en el manejo de los instrumentos y procedimientos desarrollados en la licenciatura.

Sin duda, la respuesta a estos desfazamientos nos plantea un problema complejo: la medida de actualizar y promover el desarrollo académico del personal docente del bachillerato es una de ellas. El problema real es la capacidad de absorción en la planta académica de la ENP y del CCH de esos profesores, baste recordar que el número de profesores de carrera del nivel medio superior es una minoría respecto a la gran cantidad de profesores de asignatura. Esta situación habla de la poca movilidad en el esquema escalafonario en el subsistema, amén de la limitada capacidad existente para contar con los equipos necesarios que permitan el pleno aprovechamiento y desarrollo de los nuevos conocimientos adquiridos (equipos multimedia, microscopios electrónicos etcétera).

A partir de lo anterior abordé la clasificación relacionada con los Programas de Apoyo a las Funciones de Docencia e Investigación. En este apartado se agrupan los programas que, entre otras razones, fueron diseñados para dotar de la infraestructura y de recursos humanos que coadyuvan en el

cumplimiento de las tareas sustantivas de Escuelas, Facultades e Institutos.

Con la primera emisión de la convocatoria al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Docente (PAPIID), se abrió un proceso de participación académica de nuevo tipo en la Universidad. Las bases propiciaban la corresponsabilidad del proyecto entre un profesor con nombramiento de Titular "A" de tiempo completo con uno o varios profesores, menores de 40 años, lo que daba la posibilidad de contratar personal vía honorarios, becar estudiantes y contar con una partida presupuesta para la compra de material y equipo que pasarían a ser patrimonio de la institución.

Con esta medida se incentivó el trabajo ínter y multidisciplinario y el acercamiento entre académicos y estudiantes; se abrieron nuevas líneas de investigación y productos de los mismos, y, colateralmente, se generó una competencia por la obtención de recursos entre los distintos grupos de académicos.

En los cuatro años de aplicación del PAPIID se mejoró la infraestructura de algunas áreas de escuelas y facultades, principalmente en aquellas relacionadas con las ciencias duras, argumento que se empleó oficialmente para dividir el programa en su parte tecnológica y en su parte de docencia.

El Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT), mantuvo la esencia del programa original, pero dada su especificidad se redujo la participación a segmentos especializados de la universidad en esta materia.

El Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME) tiene características totalmente diferentes al

programa original. Si bien es cierta la explicación de que los proyectos del PAPIID se habían orientado más a la investigación que a la innovación docente por lo que se hacía necesario atender de manera diferenciada este aspecto, la convocatoria del PAPIIME indica una reorientación de estratégica. En esta ocasión los proyectos son de carácter institucional, es decir, por su forma y contenido, el programa tiene por objetivo apoyar a las dependencias académicas en la adquisición y aplicación de nuevas técnicas y formas de enseñanza, sustentados dentro de alguna de las siguientes áreas propuestas: a) Innovación y mejoramiento de la enseñanza en las distintas disciplinas y modalidades, b) impulso a nuevas técnicas de enseñanza, y c) elaboración o adaptación de programas de computo para la docencia.

Por tal motivo, los proyectos deben ser presentados por los titulares de las dependencias, justificando las repercusiones en la calidad de la práctica docente y de su respectivo Programa de Desarrollo, así como la manera en la que se fomentará la colaboración y cooperación entre facultades escuelas y dependencias de investigación, de extensión y de servicio en el desarrollo del proyecto.

La pertinencia y viabilidad de los proyectos está a cargo de los Comités de Evaluación de los Consejos Académicos de Área y el Consejo Académico del Bachillerato y una vez aprobados el financiamiento es prorrateado entre la administración central de la UNAM y la dependencia responsable del proyecto.

Entre las virtudes del programa destaca el fomento al uso y aplicación de las nuevas tecnologías en la enseñanza, así como la probabilidad de involucrar a las autoridades en la elaboración y coordinación de los proyectos, a través de su cuerpo académico. Pero al mismo tiempo, este último aspecto representó un factor no deseable en el desarrollo del

programa ya que algunos proyectos se vieron afectados por el relevo de autoridades.

Los Programas para los estudiantes, último apartado de la primera clasificación, tiene como rasgo distintivo la ampliación de la oferta y especialmente los apoyos para los estudios de posgrado en la UNAM, ejecutando programas como el PADEP-Tesis dirigido a los estudiantes próximos a obtener el grado. En el mismo sentido se abrió un programa para apoyar la elaboración de tesis de licenciatura y se contempla la participación de los estudiantes en los programas de innovación tecnológica y para el mejoramiento de la enseñanza (PAPIIT y PAPIME respectivamente). Los programas dirigidos a estudiantes se orientan a fomentar la formación disciplinaria del alumno, su participación en actividades docentes o de investigación antes de concluir sus estudios, y la posibilidad de promover su vinculación con la carrera docente, una vez concluidos sus estudios, especialmente del posgrado, como es el caso del Programa de Iniciación Temprana a la Investigación y a la Docencia (PITID).

Cabe señalar que el apoyo a los estudiantes para la obtención del grado (PADEP-Tesis), tiene una clara tendencia a estimular la formación continua de los actuales profesores de licenciatura y bachillerato que en su momento interrumpieron sus estudios de posgrado, o no los iniciaron por diversas razones. Esta línea responde al esquema señalado por la academización de contar, en un plazo medio, con una planta docente de mejor nivel académico, que redunde en mayor calidad en la enseñanza.

Paralelamente a los recursos destinados por la Institución para el apoyo a estudiantes, se impulsaron programas con recursos de la Fundación UNAM, que representan un apoyo económico mayor para los alumnos respecto a los que ofrece la Universidad en el nivel de licenciatura, como

son las becas para alumnos de Alto Desempeño Académico y las becas reconocimiento a Estudiantes Distinguidos para Estancias en el Extranjero.

Las primeras se someten al concurso de los estudiantes de altos promedios que demuestren tener necesidad de apoyo económico para continuar con sus estudios. Desde su primera convocatoria en 1994 se han venido otorgado anualmente 1000 becas con montos superiores a los mil pesos mensuales durante un año escolar con posibilidades de renovación. En la actualidad se beneficia a cerca de cinco mil estudiantes de los cuales la mayoría son jóvenes que han mantenido su promedio y regularidad escolar durante su estancia escolar.

Este Programa tiene contemplado, desde su origen, la adquisición de un compromiso moral de los estudiantes becados para que en su momento puedan becar a otro estudiante con características similares a las de ellos. Habrá que revisar la respuesta de los becarios que han egresado, en virtud de la situación del mercado laboral profesional y la capacidad de compromiso mostrada durante años, especialmente de aquellos que durante los años 80 estudiaron en el extranjero y no regresaron al país.

En el caso de las estancias, aún y cuando no existen límites en la convocatoria como tiempo y tipo de curso, la referencia a los convenios de la Universidad con Instituciones educativas de otros países significa una restricción importante para muchas de las disciplinas, ya que las estancias son consideradas sólo para actualización y su duración no supera los seis meses. Quienes hasta el momento se han beneficiado más son aquellas carreras de corte experimental, teniendo como ejemplo un grupo de trece estudiantes de veterinaria de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán que lograron hacer un curso de especialización en ovinos en la Universidad de Nueva Zelanda por espacio de tres meses.

Con base en lo anterior se puede construir una segunda clasificación complementaria que agrupa los programas de acuerdo a los beneficios que genera cada uno de ellos, tanto en las actividades académicas de docentes, investigadores y estudiantes, como de las Unidades Académicas (Escuelas Facultades Centros e Institutos). En este caso los rubros que lo integran son:

*Estímulos*, en el que se agrupan, por su mecanismo de asignación: a) evaluación integral de su actividad académica y b) directa por su trabajo docente.

*Infraestructura*, en la que se agrupan los programas que apoyan las actividades de docencia e investigación, y permiten la adquisición de materiales y equipo, así como la formación de recursos humanos para la investigación y la docencia en las dependencias académicas participantes.

*Formación y Superación*, en ellas se agrupan los programas que apoyan la formación del personal académico, en estancias, estudios de posgrado o posdoctorales y actualizaciones, y que se pueden diferenciar por el tipo de instancia que las otorga, esto es, las becas que ofrece la UNAM y las que otorga la Fundación UNAM (*ver cuadro 3*).

En el *cuadro 4* se muestra la clasificación antes descrita y su interrelación con las figuras académicas beneficiarias: profesor de carrera, técnico académico, profesor de asignatura, estudiante de licenciatura y estudiante de posgrado. En esta clasificación se pueden apreciar claramente las opciones de programas para cada figura académica, así como los periodos de renovación existentes. La figura de profesor de carrera es, sin duda, la que cuenta con mayor cobertura, seguida del técnico académico y el de asignatura. Para los estudiantes se amplía la oferta de apoyos diferenciados por su nivel de estudios.

# Cuadro 3

## PROGRAMAS ACADÉMICOS DE APOYO

Formación y Superación

Infraestructura

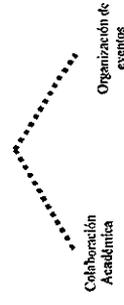
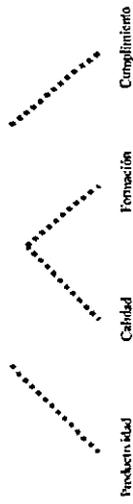
Estímulos

PRIDE PAIPA FONIDOC PEPASIG PAPIME PAPIT PADEP BECAS PADEP

Personal Académico

Facultad/Escuela

Vinculación Institucional



## Cuadro 4

### *PROGRAMAS DE APOYO ACADEMICO, UNAM*

Figura Académica	Estímulos				Infraestructura /PADEP		Formación y Superación		Intercambio
	Actividad	Integral	Docencia	Directa	Docencia	Investigación	Becas DGAPA	Becas FUNDACION UNAM	PROCAN
	PRIDE	PAIPA PEII	FOMDOC	PEPASIG	PAPIME	PAPIIT			PROCI
3 años	1 año	Anual	Anual	1-3 ANOS Institucional	1-3 ANOS Individual	Posgrado Intercambio	Intercambio		
Profesor de Carrera	○	○	○		○	○ Responsable	Sabáticas, superación, investigación actualización posdoctorales	Crédito para actualización y superación	○
Técnico Académico	○	○		○	○	○ Participante	Superación actualización	Crédito para actualización y superación	○
Profesor Asignatura				○	○	○ Participante	Superación actualización	Crédito para actualización y superación	○
Estudiante Licenciatura					○	○ Participante		PIID, tesis, alto desempeño, PBA estancias	
Estudiante Posgrado					○	○ Participante	Posgrado intercambio formación PADEP (Tesis)	PITID reconocimiento estancias	

Siguiendo este esquema, los programas de apoyo clasificados en Estímulos, Infraestructura y Formación y Superación tienen impactos diferenciados en el personal académico, en las escuelas y facultades y en la vinculación institucional.

En el siguiente cuadro se muestra en un diagrama simple la correspondencia de los objetivos del programa con los resultados que se desean obtener de manera general en cada clasificación. Así tenemos que en el rubro de estímulos las metas son elevar la productividad y calidad académica y fomentar la formación y el cumplimiento de las tareas docentes y de investigación. En el caso del rubro de infraestructura el objetivo es generar el ambiente propicio para el desarrollo de las actividades académicas, hacer corresponder los objetivos de los programas con el Plan de Desarrollo Institucional y dotar de la infraestructura necesaria para el desarrollo de los proyectos. Por último, los programas de formación y superación fortalecen la vinculación institucional, la colaboración académica y la organización de eventos interuniversitarios.

## CAPITULO III. LA LEGISLACION UNIVERSITARIA SOPORTE BASICO DE LA ACADEMIZACION

---

### ESTRUCTURA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM

#### ANTECEDENTES

Con la aprobación de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, en enero de 1945, se faculta a la institución para el establecimiento de categorías en sus relaciones de trabajo con el personal académico. El artículo 13 de dicha Ley señala:

*“Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos serán inferiores a los que conceda la Ley Federal del Trabajo”.*<sup>37</sup>

En junio de 1945 se establece el primer Reglamento del Profesorado de Carrera para diferenciar al personal académico y sus labores de las demás actividades y relaciones laborales. Al año siguiente se establece el de Investigadores de carrera y, en 1948, se reglamenta lo relativo al profesorado de tiempo completo.

Durante el rectorado del Dr. Ignacio Chávez se aprueba el Reglamento de los Investigadores al Servicio de la Universidad, que se transforma en estatuto, y posteriormente el reglamento del profesorado de carrera pasa a ser el Estatuto del Personal Docente al Servicio de la UNAM. En 1970 se aprueba el Estatuto del Personal Académico, el cual hizo las veces de contrato colectivo para los trabajadores académicos de la Universidad.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> LEGISLACION, Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, UNAM, 1987, p. 15

<sup>38</sup> *Estatuto del Personal Académico, Comentado y Concordado*, Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, UNAM, 1984

A finales de 1973, cuando avanzaban las labores de construcción de un sindicato universitario,<sup>39</sup> se abrió el debate sobre la pertinencia de tener un Estatuto o un Contrato Colectivo de Trabajo. El debate llegó a su clímax cuando las autoridades universitarias con su anteproyecto de Estatuto definían los diversos requisitos para ocupar las diferentes plazas; los procedimientos de selección, promoción y adscripción del personal académico; los derechos y obligaciones de las distintas categorías; la integración y funcionamiento de las comisiones dictaminadoras; etcétera, con lo que se conformaba un cuadro reglamentario del trabajo académico.

El 28 de junio de 1974 el Consejo Universitario aprueba el nuevo Estatuto del Personal Académico (EPA), vigente hasta hoy. No obstante que contiene artículos de carácter laboral como los derechos sobre prestaciones, remuneración, jornada máxima, días de descanso, antigüedad, etcétera, el desarrollo del movimiento sindical derivó en la celebración de un Contrato Colectivo entre la institución y sus trabajadores, estableciéndose una clara diferenciación entre los asuntos laborales y los académicos.

En la práctica el EPA es uno de los instrumentos de la relación contractual colectiva, considerado incluso en el Contrato Colectivo de Trabajo como uno de los documentos que rigen las cuestiones laborales,<sup>40</sup> aunque también especifica que el Contrato Colectivo tendrá preponderancia sobre el EPA en cuestiones laborales.

El Congreso Universitario realizado en mayo de 1990 abordó el tema de la carrera académica en la UNAM en una de sus mesas de trabajo. Entre los acuerdos generales a los que llegaron destaca la formulación de un nuevo Estatuto del

---

<sup>39</sup>Woldenberg José. *Historia Documental del SPAUNAM*. Ediciones de Cultura Popular, México. 1988. pp. 114-129.

<sup>40</sup>La cláusula N° 10 Legislación aplicable del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNAM y AAPAUNAM señala "Las cuestiones estrictamente laborales de las relaciones entre la universidad y sus trabajos académicos se rigen exclusivamente por los siguientes ordenamientos citados en forma enunciativa: el Artículo 3° Fracción VIII y el apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la UNAM, la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el presente Contrato Colectivo y las demás disposiciones que bilateralmente acuerden la UNAM y AAPAUNAM".

Personal Académico en el que se incluyeron medidas tendientes a mejorar la profesionalización de los académicos. Del conjunto de propuestas señaladas en los acuerdos, destaca el mejoramiento en las normas de ingreso; la promoción y permanencia; la consideración en la posibilidad de tránsito horizontal de una a otra figura del personal académico de carrera; evitar incompatibilidades entre las actividades reales de cada sistema y los criterios que deberán regir la evaluación de la carrera académica; hacer de los concursos de oposición abierto la regla y no la excepción en la contratación del personal académico, por lo que debe restringirse el uso de las fórmulas extraordinarias de ingreso consideradas en los artículos 46 y 51 del EPA por obra determinada y contrato de prestación de servicios respectivamente; los cuerpos colegiados deberán establecer mecanismos institucionales que permitan contar con un sistema integral de formación del personal académico, para responder y fortalecer su planta académica, y garantizar la continua actualización y superación del personal que ya forma parte de la institución.<sup>41</sup> (En el *cuadro 5* se observa la desproporción entre el personal académico por contratación definitiva y el contratado por interinato).

No obstante que los acuerdos del Congreso Universitario fueron asumidos en su totalidad por el Consejo Universitario<sup>42</sup>, el EPA no ha sufrido cambio alguno. Sin embargo, como se apreciará más adelante, algunas de las preocupaciones y propuestas vertidas en torno a la carrera académica en la UNAM fueron atendidas bajo otros mecanismos que, sin modificar el marco jurídico, transformaron la concepción tradicional de mercado de trabajo académico (*ver cuadro 6*).

---

<sup>41</sup>Acuerdos del Congreso Universitario Suplemento Especial publicado en Gaceta UNAM Número 2493. 2 de agosto de 1990

<sup>42</sup>El Consejo Universitario en su sesión del 18 de octubre de 1990 asumió en su totalidad los Acuerdos del Congreso Universitario. Gaceta UNAM, Número 2512, 22 de octubre de 1990.

## Cuadro 5.

### *PERSONAL ACADÉMICO DE LAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM POR TIPO DE NOMBRAMIENTO O CONTRATO*

<b>AÑO</b>	<b>DEFINITIVO</b>	<b>INTERINO</b>	<b>OTROS *</b>	<b>TOTAL</b>
1987	10,428	19,419	652	30,499
1988	10,505	20,059	551	31,115
1989	10,506	19,983	511	31,000
1990	10,557	19,918	621	31,096
1991	10,609	19,093	774	30,476
1992	10,408	19,134	765	30,307
1993	10,280	19,706	870	30,856
1994	10,335	20,112	937	31,384
1995	10,478	20,627	252	31,357

\* El rubro de otros incluye al personal por horarios, a contrato, extraordinario, visitante y ex becario  
La suma de otros se obtiene sumando "prestación de servicios" y "otro" que se presentan en las estadísticas  
Del personal académico, (en el cuadro de tipo de nombramiento o contrato)

## Cuadro 6.

### *ESTADÍSTICAS GLOBALES DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM*

CONCEPTO	AÑO								
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Total de Académicos en la UNAM <sup>1</sup>	28,346	28,903	28,787	28,852	28,333	28,158	28,732	29,207	29,366
Total de Académicos en las Dependencias <sup>1,3</sup>	30,499	31,115	31,000	31,096	30,476	30,307	30,856	31,384	31,357
Total de Nombramientos <sup>1</sup>	35,661	36,393	36,253	36,473	35,497	35,081	35,498	36,141	36,156
Total de horas contratadas <sup>2</sup>		5'919,290	5'992,830	6'066,375	6'040,400	6'040,975	6'183,070	6'334,415	6'613,560

<sup>1</sup> FUENTE: Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, 1987-1995, publicación basada en información obtenida de la Nómina General del Personal Académico de la UNAM, correspondiente a la 1a. quincena de julio, 1987-1995.

<sup>2</sup> FUENTE: Nómina General del Personal Académico de la UNAM, correspondiente a la 1a. quincena de julio, 1987-1995.

<sup>3</sup> El total de Académicos en las Dependencias se obtiene sumando el número de académicos con que cuenta cada dependencia de la UNAM, esto implica que si un académico labora en dos o más dependencias, entonces éste se cuenta tantas veces como el número de dependencias donde trabaje.

### **IDENTIFICACION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNAM**

El personal académico de la UNAM<sup>43</sup> está organizado por categorías y niveles, de acuerdo a las características de su trabajo, así como por los requisitos académicos y profesionales para acceder a ellos.

El personal académico está integrado por técnicos, ayudantes, profesores e investigadores; en las categorías de titulares, asociados y visitantes; estructurados por niveles A, B y C; por tiempo completo, medio tiempo y asignatura, así como por contratos por obra, prestación de servicios, interinos y definitivos.

Los técnicos académicos ordinarios son quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos de una dependencia (*ver cuadro 7*).

Podrán ocupar la categoría de auxiliar, asociado o titular y de acuerdo a sus capacidades acceder a niveles A, B y C. En el caso de los auxiliares deben contar ,en el primer nivel, con el grado de bachiller; en el segundo, con el 50% de los estudios de licenciatura, y, en el tercero, haber acreditado todos los estudios de una licenciatura.

Por su parte los asociados en el nivel "A" deben tener grado de una licenciatura y haber trabajado mínimo un año en el área de especialidad; en el nivel "B", además de los anteriores, haber colaborado en trabajos publicados, y, en el último nivel, haber trabajado mínimo dos años en el área o materia de su especialidad y participado en trabajos publicados.

---

<sup>43</sup>Legislación. Op . cit pp. 193-224

## Cuadro 7

### TOTAL DEL PERSONAL ACADEMICO EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM, SEGUN FIGURA DE TECNICO ACADEMICO

AÑO	CATEGORIA Y NIVEL OCUPACIONAL																		Total Técnico académico	
	TECNICO AUXILIAR						TECNICO ACAD. ASOCIADO						TECNICO ACAD. TITULAR							TEC.
	Medio tiempo			Tiempo completo			Medio tiempo			Tiempo completo			Medio tiempo			Tiempo completo				Contrato
	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"		
1987	34	52	35	84	221	365	59	13	19	343	314	362	7	1	3	205	81	42	5	2,245
1988	40	49	41	80	215	373	62	15	17	348	330	371	7	1	1	234	97*	42	2	2,325
1989	41	49	46	71	205	344	49	24	22	362	334	390	8	2	2	257	111	50	1	2,368
1990	56	55	39	60	183	320	47	23	21	375	382	387	11	1	2	260	116	53	0	2,391
1991	55	66	39	53	149	303	39	22	23	409	402	409	11	1	1	268	133	60	0	2,443
1992	56	58	41	45	144	286	35	15	22	402	409	434	7	1	0	278	155	65	0	2,453
1993	62	58**	40**	48**	136	282**	28	24	17	427	414	477	7	2	0	279	179	65	0	25,45**
1994	56	64	39	40	140	269	26	15	14	417	450	497	6	1	0	287	199	77	0	2,597
1995	53	46	33	37	152	321	25	15	12	448	481	554	8	0	2	314	207	83	0	2,791***

\* Nota: en la publicación de 1988, cita erróneamente la cifra de 96

\*\* En la figura de técnico académico auxiliar se presentan errores en la publicación de 1993 en los siguientes casos:

Para medio tiempo en el nivel "b", dice 57 y debe ser 58

Para medio tiempo en el nivel "c", dice 39 y debe ser 40

En tiempo completo nivel "a", dice 41 y debe ser 48

En el tiempo completo nivel "c", dice 286 y debe ser 282

\*\*\*En la publicación de 1995, cita erróneamente la cifra 2711

Para ingresar o ser promovido a técnico académico titular, se requiere tener el *grado de maestro o equivalente* y haber trabajado tres años en la materia o área de su especialidad; haber trabajado en tareas de alta especialización y grado de maestro; tener *grado de doctor* y contar con un *mínimo de cinco años en tareas de alta especialización* y contar con obra publicada, esto para los niveles A, B y C, respectivamente.

Los ayudantes son quienes auxilian a los profesores e investigadores en sus labores. Esta categoría está concebida dentro del EPA como parte de la formación de recursos humanos para la docencia y la investigación. Los nombramientos de ayudante son por un plazo máximo de un año prorrogable hasta en cuatro ocasiones y son los Consejos Técnicos de cada dependencia académica los que fijan las bases de su adscripción de acuerdo a sus necesidades, en ningún caso el ayudante podrá ser encargado responsable de una cátedra ni impartir la totalidad del curso (*ver cuadro 8*).

El estatuto establece los niveles A, B y C para los ayudantes de profesor e investigador, requiriéndose para cada uno de ellos tener cubierto el 75% de los *créditos de una licenciatura* y promedio mínimo de 8.0 para en nivel "A"; el 100% y el promedio mínimo para el "B" ,y para el nivel "C" se requiere, además de los requisitos del nivel "B", una *antigüedad cuando menos de un año como ayudante de profesor o investigador*.

El profesor de asignatura lo define el EPA, considerando aquellos que son remunerados por número de horas de clase que imparten. La figura de profesor de asignatura comprende las categorías A y B, y no tiene niveles. Estos pueden impartir una o varias materias y ser interinos o definitivos.

## Cuadro 8

### *PERSONAL ACADEMICO EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM, POR CATEGORIA Y NIVEL OCUPACIONAL SEGUN FIGURA DE AYUDANTE*

AÑO	Ayudante de profesor de asignatura		Ayudante de profesor de carrera T C		Ayudante de Investigador						Total de ayudantes
					Medio tiempo			Tiempo completo			
	"A"	"B"	"A"	"B"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	
1987	1,334	3,672	1	0	3	4	5	11	5	20	5,055
1988	1,285	3,767	1	0	2	5	5	11	4	16	5,096
1989	1,166	3,589	1	0	1	5	5	11	4	16	4,798
1990	1,158	3,343	1	0	2	3	2	10	4	9	4,532
1991	992	2,970	1	0	2	4	2	8	3	8	3,990
1992	946	2,866	1	0	2	3	3	7	3	5	3,836
1993	989	2,773	1	0	2	4	1	8	4	4	3,786
1994	1,000	2,483	1	0	1	3	1	6	5	4	3,504
1995	941	2,479	1	0	2	2	1	7	2	3	3,438

Para ingresar al nivel "A" se requiere: a) tener título superior al del bachillerato en la materia que vaya impartir, y b) demostrar aptitud para la docencia. Para profesor de asignatura "B" además se requiere: a) haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes en la categoría "A" y haber cumplido satisfactoriamente con sus labores académicas, y b) tener trabajos publicados que acrediten su competencia en la docencia y la investigación (*ver cuadro 9*)

La mesa VII del Congreso Universitario emitió el acuerdo M-VII G-3 D-4,<sup>44</sup> según el cual la figura del profesor de asignatura corresponde a la del profesionista dedicado a su actividad profesional fuera de la Universidad, y que participa en la Institución impartiendo un número limitado de clases, principalmente en áreas en que la transmisión de la experiencia profesional es importante para la formación de los alumnos.

Los profesores o investigadores de carrera son los que dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo; pueden detentar las categorías de asociado o titular en los niveles A, B y C. Los requisitos para ser Asociado "A" son: tener una licenciatura, haber realizado un año de trabajo docente o de investigación y haber producido trabajos: Para ser asociado "B" es necesario el grado de maestro, dos años de trabajo docente o de investigación y tener publicaciones; para ingresar al nivel "C"; además del grado de maestro y obra publicada, se requieren mínimo tres años de labores docentes o de investigación.

Los requisitos para ingresar a titular nivel "A" son: Tener título de doctor, haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación y haber demostrado tener capacidad para formar gente en su disciplina. Para ser titular "B" se requiere, además del grado, cinco años en labores docentes y haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.

---

<sup>44</sup>Acuerdos del Congreso Universitario. Op., Cit. Mesa VII La Carrera Académica en la UNAM. pp. 26-30.

## Cuadro 9

PERSONAL ACADEMICO EN LAS DEPENDENCIAS DE LA UNAM, POR CATEGORIA Y NIVEL OCUPACIONAL SEGUN FIGURA DE PROFESOR

AÑO	Profesor de asignatura		PCEMS		Profesor de Carrera Asociado						Profesor de Carrera Titular						Total Prof.
					Medio Tiempo			Tiempo completo			Medio tiempo			Tiempo completo			
	"A"	"B"	"A"	"B"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	
1987	14,423	3,816	7	33	89	99	61	289	668	431	126	41	49	489	276	274	21,171
1988	14,669	3,780	6	18	80	97	59	373	830	472	128	43	59	500	299	283	21,696
1989	14,728	3,666	5	14	86	101	69	410	856	562	122	47	55	481	323	292	21,817
1990	14,879	3,465	5	11	93	100	71	454	912	643	126	47	56	478	340	338	22,018
1991	14,516	3,395	4	7	84	85	64	437	925	752	117	48	47	511	343	367	21,702
1992	14,609	3,200	2	7	75	72	58	447	876	835	109	41	47	533	368	388	21,667
1993	14,985	3,086	1	6	74	72	54	411	875	871	100	37	44	581	394	408	21,999
1994	15,579	3,067	1	6	70	72	48	375	822	948	96	35	38	636	414	450	22,657
1995	15,787	2,741	2	6	61	67	46	410	1,034	1,180	86	31	40	700	431	476	23,098

Finalmente para el nivel "C" es indispensable contar con seis años de labores de docencia o de investigación, haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de las contribuciones a la docencia y a la investigación, y haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

El Estatuto del Personal Académico establece que los órganos que intervienen en el ingreso, promoción y permanencia del personal académico son: el Consejo Universitario, los Consejos Técnicos, los Directores, los Consejos Internos, las Comisiones Dictaminadoras, los Jurados Calificadores y los Consejos Asesores.

Como se puede observar, para pasar de un nivel a otro se pondera la formación académica, su experiencia laboral y sus aportes. Los académicos que desean ser promovidos de una categoría a otra o se les otorgue la definitividad en la categoría y nivel que tengan, deben presentar la documentación probatoria para el nivel correspondiente y solicitar al Consejo Técnico, Interno o Asesor de la dependencia académica a la que este adscrito para que se considere su caso y se le promueva vía concurso de oposición. La evaluación está a cargo de los Consejos Técnicos, apoyados en las Comisiones Dictaminadoras y jurados calificadores integrados para tal efecto.

Dentro del marco jurídico del EPA, se establecen también los tiempos para solicitar su promoción y definitividad en un promedio mínimo de tres años. Sin embargo, una vez obtenido el nivel correspondiente, el profesor no está obligado a solicitar su promoción o certificar su permanencia en el mismo.

Pero la carrera académica no sólo está acotada por el sistema escalafonario, sino por la disponibilidad de recursos financieros tanto en la creación de nuevas plazas como en la recuperación del nivel salarial de profesores e investigadores.

La situación anterior obligó a las autoridades universitarias a tomar medidas para resolver el problema de mantener al personal académico en las mejores

condiciones de trabajo profesional, reconociendo sus esfuerzos y otorgando apoyos directos a sus salarios.

### **LA REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA DE LA UNAM**

Al rendir protesta como rector de la Máxima Casa de Estudios, el Dr. José Sarukhán, indicaba en su discurso: "...mi tarea central en la Rectoría será contribuir al proceso de academizar a la Universidad, y entiendo por academizarla generar las medidas concretas y adoptar las actitudes que pongan al personal académico y a la vida académica de la comunidad universitaria como el objetivo central de la Institución."<sup>45</sup>

La estrategia de academización de la UNAM inició con la reestructuración de la administración central<sup>46</sup>, integrando y desapareciendo diversas instancias a efecto de orientar el conjunto de esfuerzos hacia las funciones sustantivas de la universidad; evitar duplicidades y asegurar que estén debidamente definidas y plenamente justificadas. Así las cosas, la Secretaría General absorbe a la Secretaría General Académica, denominándose Secretaría Administrativa y Secretaría Auxiliar, y desaparece la denominación de Secretaría General Administrativa y Secretaría General Auxiliar. Desaparece la Coordinación de Comunicación Universitaria. Las Direcciones Generales de Televisión Universitaria y Radio UNAM pasan a formar parte de la Coordinación de Difusión Cultural. La Dirección General de Prensa se transforma en Dirección General de Información y se incorpora a esta dependencia Gaceta UNAM.

También desaparecen las Direcciones Generales de: Proyectos Académicos; Estudios Administrativos; para la Administración de Recintos Culturales, Recreativos y Deportivos; Relaciones Laborales, y de Extensión Académica; los Centros Universitarios de Investigación, Exámenes y Certificación de

---

<sup>45</sup>Sarukhán José. *Al rendir protesta como Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Discursos Dirección General de Publicaciones. 2 de enero de 1989, UNAM. México, 1990.

<sup>46</sup>Gaceta UNAM. Numero 2354. 2 de febrero de 1989. p. 1-3

Conocimientos, y de Tecnología Educativa para la Salud. Las funciones de estas instancias, una vez determinadas cuales funciones deben subsistir, son asignadas de la siguiente manera:

La Oficina del Abogado General asume directamente las funciones jurídicas de la Dirección General de Relaciones Laborales. La Coordinación de Difusión Cultural asume las desarrolladas por la Dirección General para la Administración de Recintos Culturales, Recreativos y Deportivos, y una parte de las de la Dirección General de Extensión Académica. La Dirección General de Planeación se transforma en Dirección General de Planeación, Evaluación y Proyectos Académicos, y se le adscriben parte de las funciones de la Dirección General de Proyectos Académicos. Así mismo la Dirección General de Administración Escolar se mantiene como tal y se le adscriben funciones del Centro Universitario de Investigación, Exámenes y Certificación de Conocimientos. La Dirección General de Asuntos del Personal Académico conserva su denominación y se le adscriben las funciones de la Dirección General de Proyectos Académicos. La Dirección General de Personal mantiene su denominación y se le asignan parte de las funciones de la Dirección General de Relaciones Laborales y algunas que le correspondían a la Dirección General de Estudios Administrativos. La Dirección General de Presupuesto por Programas se transforma en Dirección General de Programación y Presupuestación y se le asignan parte de las funciones de la Dirección General de Estudios Administrativos. También la Dirección General de Obras se transforma en Dirección General de Obras y Servicios Generales y se le adscriben parte de las funciones de la Dirección de Servicios Auxiliares. La Dirección de General de Actividades Deportivas y Recreativas conserva su denominación y absorbe parte de las funciones asignadas a la Dirección General para la Administración de Recintos Culturales, Recreativos y Deportivos. La Dirección General de Apoyo y Servicios a la Comunidad conserva su denominación y se le adscribe parte de las funciones de la Dirección General de Extensión Académica. La Dirección General de Servicios Auxiliares conserva sus funciones excepto las que transfiere a la Dirección General de Obras y Servicios Generales.

Finalmente el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos mantiene su denominación y se le adscriben las funciones asignadas al Centro Universitario de Tecnología Educativa para la Salud.

Las Coordinaciones y Direcciones generales que acordarán con el Secretario General son: la Coordinación General de Estudios de Posgrado; la Coordinación del Sistema de Universidad Abierta; la Dirección General de Planeación, Evaluación y Proyectos Académicos; La Dirección General de Asuntos del Personal Académico; la Dirección de Administración Escolar; la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios; la Dirección General de Bibliotecas; la Dirección General de Orientación Vocacional; la Dirección General de Servicios de Computo Académico, y El Centro de Investigaciones y Servicios Educativos.

Acordarán con el Secretario Administrativo los titulares de la Dirección General de Personal; la Dirección General de Programación y Presupuestación; la Dirección General de Obras y Servicios Generales; la Dirección General de Proveduría; la Dirección General de Computo para la Administración; la Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas, y el Sistema de Tiendas de Autoservicio de la UNAM.

Acordarán con el Secretario Auxiliar la Dirección General de Apoyo y Servicios a la Comunidad; la Dirección General de Protección a la Comunidad; la Dirección General de Servicios Médicos; el Programa de Vinculación con los Egresados y, el Programa de Servicio Social Multidisciplinario. Los titulares de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y la Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, acordarán con el Abogado General.

Los Coordinadores de Humanidades y de la Investigación Científica mantienen su estructura y únicamente al coordinador de Difusión Cultural se le suman la Dirección General de Televisión Universitaria y la Dirección General de Radio UNAM.

Finalmente, además de los titulares de los diversos sistemas, acordaran con el Rector los titulares de la Dirección General de Información y de la Dirección General de Intercambio Académico.

El 6 de marzo de 1989 la Gaceta UNAM<sup>47</sup> publica la reorganización de la estructura administrativa de la Secretaría General de la UNAM, en la que se reitera la intención de adecuar la estructura de la universidad para que constituya un apoyo al quehacer sustantivo de la institución. En tal sentido define como sus funciones, además de las que explícitamente se señalan en la legislación y demás ordenamientos legales, las siguientes:

- I. Coordinar el sistema participativo de planeación y evaluación académicas, tanto a corto como a mediano y largo plazos.*
- II. Establecer y Coordinar el marco general de apoyo que se brinde para la superación y mejor desempeño del personal académico y de la Institución.*
- III. Coordinar el sistema de apoyo integral para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, a partir de los elementos que lo componen.<sup>48</sup>*

En el Acuerdo de Reorganización se hace referencia a las funciones de cada una de las dependencias que conforman la estructura de la Secretaría General. Es de particular interés para este trabajo las relativas a las de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA).

- I Proponer los lineamientos generales para el establecimiento de un sistema integral para la formación y el desarrollo del personal académico en las distintas dependencias, que procure su incorporación en los programas institucionales;*
- II Supervisar el funcionamiento y operación del sistema integral para la formación y desarrollo del personal académico;*
- III Coordinar, implantar y administrar los programas del Comité Técnico de Becas de la UNAM;*
- IV Mantener un sistema de información referido al proceso de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, conforme a las normas estatutarias vigentes;*

---

<sup>47</sup>Gaceta UNAM. Número 2363. 6 de marzo de 1989. p. 7-9.

<sup>48</sup>Ibid., p. 7.

- V Coordinar los programas de estímulos y reconocimientos al personal académico de la Institución, y
- VI Coordinar la integración de las comisiones dictaminadoras.<sup>49</sup>

En su segundo periodo como Rector, el Dr. Sarukhán impulsó modificaciones a la estructura institucional, manteniendo la premisa de la academización y el cumplimiento de los compromisos surgidos del Congreso Universitario, de manera particular en lo referente a la creación de los Consejos Académicos de Area.

En su Programa de Trabajo 93-96<sup>50</sup> anunció la adecuación de algunas dependencias de la administración central: Se crea la Secretaría de Servicios Académicos que se encargará de atender algunas de las tareas que concentraba la Secretaría General, quedando bajo su responsabilidad la Coordinación del Sistema de Universidad Abierta, la Dirección de Administración Escolar, la Dirección General de Bibliotecas, la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios, la Dirección de Servicios de Cómputo Académico y el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos.

A la Secretaría General se adscriben la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, la Coordinación General de Estudios de Posgrado, la Dirección General de Estadística y Sistemas de Información Institucionales que sustituye a la Dirección General de Planeación, Evaluación y Proyectos Académicos, la Coordinación de Programas Académicos y la Unidad de Apoyo a Cuerpos Colegiados, estas tres últimas dependencias de reciente creación tendrán la responsabilidad de realizar el acopio, procesamiento y difusión de la información estadística relativa al funcionamiento de la Universidad, la coordinación de los programas institucionales de fortalecimiento del bachillerato y mejoramiento de la enseñanza y de apoyo a los Consejos Académicos de Area, Consejo Universitario y Colegio de Directores de Escuelas y Facultades, respectivamente. Asimismo, se modificó la Secretaría Auxiliar por la Secretaría de Asuntos estudiantiles a la cual

---

<sup>49</sup>Ibid., p. 8.

<sup>50</sup>Gaceta UNAM, Número 2709, 11 de enero de 1993, pp. 4-7.

se le *adscribió*, además de las dependientes de la anterior Secretaría Auxiliar, la Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas.

Como se puede observar, en las funciones de DGAPA está contemplada la aplicación de programas de estímulos y reconocimientos desde el inicio del rectorado en 1989. Igualmente significativo es señalar que la planeación deja de estar al cargo de una Dirección para pasar a formar parte del cuerpo de asesores del rector<sup>51</sup>. Conviene resaltar que los Programas de Apoyo Académico han estado a cargo de la DGAPA y la *Coordinación General de Estudios de Posgrado* y la *Coordinación de Programas Académicos* dependientes de la Secretaría General.

### **EL PROGRAMA DE LIDERAZGO ACADEMICO Y APOYO A LA CARRERA DE PROFESOR E INVESTIGADOR UNIVERSITARIO**

En el Plan de Trabajo 89-93 se propuso, como parte del proceso de academización, un programa general que atendiera prioritariamente la situación económica de los profesores e investigadores. El 20 de abril de 1989 el Rector presentó ante el Presidente de la República el Programa de Liderazgo Académico y Apoyo a la Carrera de Profesor e Investigador, dentro del cual se contemplaban cuatro grandes acciones:

1. Establecer estímulos de iniciación a la investigación para los profesores e investigadores de carrera recién graduados de un posgrado, o recién incorporados a la Universidad después de concluir estudios de posgrado. Estos estímulos consisten en becas de temporalidad fija.
2. Incrementar el número de niveles en la carrera académica, a los que podrán aspirar profesores, investigadores y técnicos académicos titulares de carrera de la UNAM. Para ello el Rector someterá al Consejo Universitario la propuesta de crear los niveles D y E en la estructura académica de la UNAM.

---

<sup>51</sup>Recientemente la Coordinadora de Asesores del Rector la Dra. Rosa María Seco publicó el libro "Futuros de la universidad. UNAM 2025" una muestra del esfuerzo de planeación estratégica desde la Torre de Rectoría

3. Establecer, con la autorización del mismo Consejo, el Premio Universidad Nacional para Jóvenes Académicos, que se otorgará a diez distinguidos universitarios de carrera de tiempo completo que se *hayan distinguido por la calidad y trascendencia de sus trabajos*.
  
4. Establecer un programa especial para fomentar y apoyar la investigación y el estudio en nuevos temas y campos, a través de proyectos en los cuales participen, de manera significativa, los *jóvenes académicos de la UNAM*. Los proyectos estarán orientados al establecimiento o consolidación de nuevas líneas o campos de investigación, al desarrollo de estudios interdisciplinarios que refuercen la docencia, y a la investigación, y el desarrollo de nuevos enfoques, contenidos y procedimientos en la enseñanza.<sup>52</sup>

El programa se concibió como una primera respuesta para hacer atractiva a las nuevas generaciones la vida académica profesional, para contrarrestar la pérdida de talentos que ha sufrido la Universidad y el país, y una oferta concreta para el desarrollo profesional del personal académico.

Este Programa es la antesala de un conjunto de proyectos formulados en los primeros meses de funciones del Dr. Sarukhán al frente de la Rectoría. El compromiso del Congreso Universitario obligará esperar a su realización para resolver sobre el tema de la ampliación de nuevas categorías en el Estatuto del Personal Académico, dando paso únicamente a la iniciativa de las becas de Iniciación a la Investigación y la Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos.

---

<sup>52</sup>Gaceta UNAM, Número 2373, 24 de abril de 1989, pp. 1-2.

### CONSEJOS ACADEMICOS DE AREA

Los Consejos Académicos de Área fueron concebidos desde el Congreso Universitario<sup>53</sup> como órganos eminentemente académicos, *para servir de instancias de articulación, coordinación y enlace entre los distintos subsistemas universitarios.*

En la Exposición de Motivos de las Bases para la Creación de los Consejos Académicos de Área<sup>54</sup>, *elaborados por la Comisión Especial del Consejo Universitario se plantea la necesidad de generar una mayor capacidad de organización académica para la Universidad, dotándola de nuevos órganos y mecanismos que permitan su funcionamiento articulado, en virtud de la gran complejidad alcanzada por la institución a lo largo de su vida y que se expresa en una gran diversidad estructural y sistémica, que incluye escuelas, facultades, institutos y centros; sistemas y subsistemas que buscan coordinar las actividades de docencia, investigación y difusión que se realizan en sus múltiples disciplinas, en numerosas licenciaturas y posgrados, en dos opciones distintas de bachillerato.*

Se reconoce, además, que gran parte de las actividades de coordinación, evaluación y planeación las realiza el Consejo Universitario, y las dimensiones de estas tareas hacen indispensable la creación de órganos académicos colegiados, estructurados por afinidades disciplinarias, a los cuales el Consejo Universitario otorgue o delegue una serie de funciones académicas, para propiciar una mayor articulación del quehacer universitario.

La inclusión de los Consejos Académicos en la Legislación, se aprobó el 21 de mayo de 1992 por el Consejo Universitario como *Adición al Estatuto General de un Título Transitorio para el Establecimiento y Operación de los Consejos Académicos de Área y del Consejo Académico del Bachillerato.*

---

<sup>53</sup>Acuerdos del Congreso Universitario M-III G-1 D-1, D-2 y D-3, M-III G-3 y G-18.

<sup>54</sup>*Cuadernos de Legislación Universitaria*, Nueva época, Número 1, UNAM, 1993, pp. 65-66.

Estos cuerpos colegiados intermedios entre el Consejo Universitario y los Consejos Técnicos, tienen como misión básica atender *“las tareas de planeación, evaluación y decisión académicas, para fortalecer las funciones sustantivas de la Universidad, promover la articulación entre sus diferentes niveles, disciplinas y funciones académicas, y propiciar el óptimo aprovechamiento y desarrollo de los recursos.”*<sup>65</sup>

Las actividades de las diversas facultades, escuelas, institutos y centros de investigación de la UNAM se agruparon en cuatro áreas: ciencias físico-matemáticas y de las ingenierías, ciencias sociales, biológicas y de la salud, y humanidades y artes. Cada una de ellas contará con un Consejo Académico.

Por la importancia de la educación media superior se propuso la creación del Consejo Académico del Bachillerato con el objetivo de fortalecer las tareas sustantivas de este nivel y promover la articulación de las actividades académicas de la Escuela Nacional Preparatoria y la Unidad Académica del Ciclo de Bachillerato del Colegio de Ciencias y Humanidades.

Los Consejos Académicos de Área (CAAS) están integrados por:

- I El Coordinador.
- II. El Director de cada escuela, facultad, instituto y centro que forme parte del Consejo Académico.
- III. Un consejero representante del personal académico del área por cada escuela o facultad que forme parte del respectivo Consejo Académico.
- IV. Un consejero representante de los alumnos del área de cada escuela o facultad que forme parte del respectivo Consejo Académico.
- V. Un consejero representante del personal académico de cada instituto o centro que forme parte del Consejo Académico.
- VI. Un Consejero representante de los alumnos de los Ciclos Profesional y de Posgrado del Colegio de Ciencias y Humanidades.

---

<sup>65</sup>Ibid., p. 9.

VII. Dos profesores del área correspondiente, miembros del Consejo Académico del Bachillerato y designados por éste.<sup>56</sup>

En el caso del Consejo Académico del Bachillerato (CAB) este quedará integrado por:

- I. El Coordinador.
- II. El Director y el Secretario General de la Escuela Nacional Preparatoria.
- III. El Coordinador del Colegio de Ciencias y Humanidades y el Director de la Unidad Académica del Ciclo del Bachillerato del mismo.
- IV. Dos consejeros representante del personal académico de la Escuela Nacional Preparatoria de cada una de las siguientes áreas: ciencias físico matemáticas, ciencias biológicas, ciencias sociales, y humanidades y artes.
- V. Dos consejeros representante del personal académico de la Unidad Académica del Ciclo del Bachillerato de cada una de las siguientes áreas: ciencias físico matemáticas, ciencias biológicas, ciencias sociales, y humanidades y artes.
- VI. Cuatro alumnos de la Escuela Nacional Preparatoria.
- VII. Cuatro alumnos del Ciclo del Bachillerato del Colegio de Ciencias y Humanidades.
- VIII. Un profesor, un investigador y un alumno, miembros de cada uno de los cuatro Consejos Académicos de Área designados por cada Consejo.<sup>57</sup>

En ambos casos, el Coordinador de los CAAS y del CAB son designados por el Rector, previa consulta al Consejo en los términos de su reglamento interno. Los alumnos, profesores e investigadores representantes serán electos conforme al Reglamento para la Elección de Consejeros Académicos de Área y del Bachillerato Representantes de Profesores, Investigadores y Alumnos del Estatuto General.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup>Ibid., pp. 14-15. Art. 5.

<sup>57</sup>Ibid., pp. 20-21. Art. 23.

<sup>58</sup>Legislación. Op. Cit. Reglamento aprobado por la Comisión de Legislación Universitaria del Consejo Universitario en su sesión del 18 de marzo de 1996.

Entre las funciones de los CAAS y CAB, por su participación en los Programas de Apoyo Académico, destacan las siguientes:

- VII. Designar, a través de la Comisión Permanente de Personal Académico, a dos miembros de cada comisión dictaminadora del área correspondiente.
- XVI. Coadyuvar a la formulación de los instrumentos de evaluación necesarios para el cumplimiento de los objetivos educativos en el Bachillerato y en los estudios técnicos, profesionales y de posgrado que la UNAM ofrece.
- XVII. Coadyuvar a la definición de las características generales de la planta del personal académico requerido por el área, para lograr el equilibrio entre los diferentes tipos, categorías y niveles que la integran, de manera que se posibilite el cumplimiento de las tareas académicas programadas.
- XX. Impulsar la creación de Comisiones de Trabajo Académico para la atención de asuntos específicos.<sup>59</sup>

Como se podrá observar más adelante, la participación de los CAAS y CAB en el proyecto de *Academización* de la UNAM será de gran importancia al formar parte de los cuerpos colegiados responsables de la evaluación del trabajo académico de profesores e investigadores y de apoyo a las tareas sustantivas de la Universidad.

### **PREMIOS Y DISTINCIONES**

Un componente básico de la propuesta de *Academización* es consolidar el *liderazgo académico* de profesores e investigadores. En este marco, al inicio de su rectorado el Dr. José Sarukhán incluyó entre los reconocimientos de la universidad, para los más destacados miembros de la comunidad académica, la distinción Universidad Nacional a Jóvenes Académicos, que junto con el Premio Universidad Nacional, el Doctorado *Honoris Causa* y Profesor Emérito son los galardones más importantes de la Universidad, los cuales, por su participación en los Programas de Apoyo a través de los Comités de Evaluación, se describen a continuación:

---

<sup>59</sup>Ibid., pp 10-11. Art 2 y pp. 19-20, Art 22.

### **GRADO DE DOCTOR HONORIS CAUSA**

El grado de Doctor *Honoris Causa* se confiere a profesores e investigadores mexicanos o extranjeros que son considerados con méritos excepcionales por sus contribuciones a la humanidad, tanto en lo que concierne al saber universal, como en lo que respecta a trabajos de extraordinario valor en el mejoramiento de las condiciones de vida del bienestar humano<sup>60</sup>.

Es facultad exclusiva del rector de la Universidad proponer al Consejo Universitario el otorgamiento del grado, el cual debe ser aprobado por el Consejo Universitario reunido en sesión extraordinaria para este único propósito.

### **PROFESORES E INVESTIGADORES ÉMERITOS**

El Estatuto del Personal Académico en el título cuarto, capítulo I, artículo 33 se define: "Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional." Más adelante, en el capítulo VI, artículo 54 se describe el procedimiento de designación de profesores e investigadores eméritos, el cual se normará por el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario. La propuesta se hará por el Consejo Técnico debidamente fundada por la opinión de comisión dictaminadora y la designación deberá ser aprobada por al menos por el voto de dos terceras partes del Consejo Universitario.

### **PREMIO UNIVERSIDAD NACIONAL**

El Consejo Universitario estableció en 1985 el Premio Universidad Nacional en diez áreas de conocimiento, el cual reconoce la excelencia académica universitaria y las aportaciones que han hecho los galardonados a la investigación y a la docencia de ciencias exactas, naturales, sociales y humanidades, así como innovación

---

<sup>60</sup>Legislación. Op. Cit., Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, modificado en la sesión del

tecnológica y aportación artística y extensión de la cultura. Actualmente, también se otorga el Premio en las categorías de arquitectura, diseño, docencia en educación media superior (ciencias exactas y naturales, humanidades, ciencias sociales y económico administrativas), docencia e investigación en ciencias económicas-administrativas.

El premio consiste en un diploma y una cantidad en efectivo, se otorga a los miembros del personal académico de la UNAM con 10 años o más de antigüedad y que en su área correspondiente posean una obra sobresaliente que integre los conocimientos sobre la materia o área; o bien hayan logrado una exploración exhaustiva o desarrollado y sigan desarrollando innovaciones singulares y trascendentes; o bien, desempeñen una labor altamente significativa de docencia o formación de recursos humanos.

El Jurado del Premio Universidad Nacional está integrado por cinco miembros del personal académico ampliamente reconocidos en cada una de las cinco áreas señaladas. Son designados por los siguientes órganos:

- a) Uno, por el Consejo Técnico de la Investigación Científica o por el Consejo de Humanidades, según corresponda.
- b) Dos, por el Colegio de Directores de Facultades y Escuelas,
- c) Uno, por la Comisión del Mérito Universitario del Consejo Universitario, y
- d) Uno, por la Comisión de Trabajo Académico del Consejo Universitario.<sup>61</sup>

El informe de la DGAPA reporta durante el rectorado del Dr. Sarukhán un total de siete entregas del Premio Universidad Nacional. De 1989 a 1995 se recibieron 416 candidaturas, y el Jurado Calificador otorgó el galardón a 111 académicos. De 1985 a 1989 el premio se entregó a 39 académicos.

---

Consejo Universitario del 14 de mayo de 1996. Art. 2

<sup>61</sup>Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario Op. Cit., Art. 23.

### ***DISTINCION UNIVERSIDAD NACIONAL PARA JOVENES ACADEMICOS***

Esta distinción<sup>62</sup>, similar al Premio Universidad Nacional, fue creada como propuesta del Dr. José Sarukhán en 1989, con el propósito de estimular a los

profesores jóvenes de carrera de la Universidad por el desempeño sobresaliente de sus labores, y se otorga en las mismas áreas del Premio.

Los candidatos deberán formar parte del personal académico de carrera de tiempo completo como profesor, investigador o técnico académico, con una antigüedad mínima de tres años; no haber cumplido 40 años de edad a la fecha de expedición de la convocatoria; contar con obra publicada de alta calidad académica y haberse distinguido en el cumplimiento de sus labores docentes, de investigación o de difusión de la cultura.

Los candidatos serán propuestos por los Consejos Técnicos y el jurado será el mismo que se constituya para el Premio Universidad Nacional. De 1989 a 1995, se recibieron 446 candidaturas y 101 fueron premiados con la Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos.

### ***LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADEMICO***

Una de las principales medidas adoptadas para academizar a la universidad fue la de poner en marcha programas para la recuperación salarial, estímulos y reconocimiento al personal académico. A continuación se describen los principales programas emprendidos a lo largo de del rectorado del Dr. José Sarukhán.

---

<sup>62</sup>La primera convocatoria para la Distinción Universidad Nacional a Jóvenes Académicos se publicó en Gaceta UNAM, Numero 2387, el 12 de junio de 1989.

### **Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico (PEPRAC) 1990**

En mayo de 1990<sup>63</sup> se emite la primera convocatoria al programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico (PEPRAC), dirigida a profesores, investigadores y técnicos académicos de carrera de tiempo completo, sus principales fines son:

- Estimular la superación del personal académico.
- Fomentar la vinculación de la labor docente y de investigación del personal.
- Elevar los niveles de productividad y de calidad del desempeño académico.
- Estimular la participación del personal académico en la formación de recursos humanos.
- Propiciar la permanencia del personal académico en la institución.

En la Fracción II de las condiciones generales se destaca que el Programa estará sujeto a revisión y evaluación periódica, por lo que los criterios de evaluación podrán ser precisados.

Sus características son la de otorgar un estímulo económico en función del desempeño y productividad del personal de carrera de tiempo completo, cuyos montos serán de un salario mínimo general mensual; un salario y medio mínimo mensual; dos salarios mínimos mensuales, y dos salarios y medio mensuales.

El otorgamiento de los estímulos tendrá una vigencia anual, y el ingreso al Programa, así como su permanencia, dependerán de la evaluación anual a la que estarán sujetos los académicos que deseen participar.

La evaluación será sobre aspectos académicos y estará a cargo del Consejo Técnico, interno o asesor de la dependencia de adscripción del solicitante. La

---

<sup>63</sup>Gaceta UNAM, Número 2469, 11 de mayo de 1990, pp. 7-9.

DGAPA administrará y otorgará los recursos de los estímulos de acuerdo a las evaluaciones que les proporcionen los órganos colegiados.

El programa consideró los siguientes elementos y factores de ponderación para el sistema de evaluación:

**Formación y escolaridad (20%).** En él se incluyen todos aquellos aspectos relacionados con el nivel de estudios, experiencia profesional y las actividades en torno a la superación académica:

- a) Escolaridad: carrera técnica, licenciatura(s), especialización(es) con diploma universitario, maestría(s), doctorado(s).
- b) Superación académica: asistencia a cursos o seminarios con constancia oficial y relacionados con la actividad del académico dentro de la UNAM; dominio de idioma(s); distinciones (mención honorífica, premios, membresía en el SNI, etcétera).
- c) Experiencia profesional o técnica.

**Aportación dentro de la institución a las labores docentes y de formación de recursos humanos (40%).** Comprende todas aquellas acciones en las que de forma directa se participa en la formación de recursos humanos dentro de la UNAM. En este rubro se evalúa:

- a) Cursos impartidos, asesoría de tesis, asesoría de proyectos de investigación, asesoría en proyectos de servicio social y tutorías.
- b) La trascendencia de las aportaciones en la *formación de recursos humanos* en los campos científicos, humanístico, técnico y artístico.

**Productividad y calidad en el desempeño académico en la UNAM (40%).** En los aspectos relacionados con:

- a) Productividad de material didáctico: manuales, notas de cursos, antologías, libros de texto, material audiovisual (contenido), publicación de

traducciones de libros, artículos, elaboración o modificación de planes y programas de estudio.

b) Productividad en investigación: publicación de artículos, edición de libros, patentes, trabajos presentados en eventos especializados, desarrollo de prototipos o modelos innovadores, participación en programas y proyectos de investigación, asesorías, impartición de cursos y conferencias fuera de la UNAM, presentación de trabajos en congresos, arbitraje de artículos o libros, dirección de publicaciones, coordinación de congresos, simposios o coloquios de carácter académico.

c) Productividad artística: creación de obras propias expuestas al público, plástica arquitectónica y de diseño (fotografía, pintura, escultura, obra gráfica, etcétera.); *publicaciones artísticas y traducción literaria publicada.*

En todos los casos se emplearán factores de ponderación en virtud de que se busca no sólo incrementar la productividad, sino la calidad de lo que se produce. Los mecanismos para realizar la evaluación serán determinados por cada consejo técnico, interno o asesor, dentro de los lineamientos del programa.

Los solicitantes deberán llenar el formato correspondiente acompañado de su curriculum y del informe anual de actividades correspondiente, así como de la documentación que avale las actividades reportadas.

Los plazos se definieron de la manera siguiente: del 11 de mayo al 15 junio, recepción de solicitudes; del 18 al 22 de junio, registro ante la DGAPA de las solicitudes por los órganos colegiados; del 18 al 27 de julio, evaluación y asignación de niveles por parte de los Consejos, y del 31 de julio al 3 de agosto, envío de resultados a la DGAPA.

cargo de una comisión general de la UNAM, designada por el Rector e integrada de la siguiente manera:

- Cinco miembros del personal académico que se les haya otorgado el Premio Universidad Nacional.
- Dos miembros externos de la UNAM con reconocido prestigio académico.

La DGAPA dará a conocer a cada comisión evaluadora el presupuesto y patrón de distribución de estímulos correspondientes a su dependencia, tomando como base los resultados del ejercicio del programa en año anterior y los recursos económicos disponibles en la Institución.

En el caso del sistema de evaluación se hacen modificaciones, fundamentalmente, adoptando criterios base para cada uno de los subsistemas y categorías (profesores, investigadores y técnicos académicos), manteniendo los rubros generales de formación y escolaridad; aportaciones a las labores docentes y de formación de recursos humanos y, productividad académica.

Se indican, además, los intervalos de ponderación para cada rubro y figura académica, donde cada consejo técnico, interno o asesor correspondiente, deberá precisar el valor, de modo que el total ajuste 100%. Así, se establece que para los investigadores en la formación y escolaridad se pondere entre el 5 y 10%, en aportaciones a las labores docentes entre el 35 y 45%, y en productividad académica del 45 al 55%. A los técnicos académicos en el primer rubro del 10 al 20%, en el segundo entre el 25 y 30% y el tercero entre el 50 y 60%.

En el subsistema del bachillerato a los profesores de carrera de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio de Ciencias y Humanidades en formación y escolaridad se propone el 25%; en aportaciones a las labores docentes, el 50% y en productividad académica el 25%. Para los profesores y técnicos académicos de

escuelas y facultades se pondera el 20% en formación; 40% aportaciones a labor docente, y 40% en productividad académica.<sup>67</sup>

En la misma convocatoria se adjuntan las bases para la renovación dirigida a los académicos que en la edición anterior resultaron beneficiados con algunos de los montos de los estímulos, por primera vez se señala que la evaluación podrá variar el monto del estímulo e incluso considerar su exclusión del programa, para tal efecto las escalas de evaluación no considerarán como obligatorios los puntajes en el rubro de formación y escolaridad, aunque en caso de que se presenten avances en ese sentido, será considerado.

Son requisitos para los montos indicados en los incisos "a" al "d" entregar la solicitud por triplicado e incluir la documentación probatoria de las actividades del periodo a evaluar, entre las cuales está el informe de 1990.

Tendrán derecho a solicitar los montos "e" y "f" aquellos académicos que en la edición anterior del programa al monto más alto de los estímulos (2.5 salarios mínimos), y que en el ejercicio del programa 1991 sean evaluados nuevamente en ese nivel.

Serán los consejos técnicos los que consideren a los candidatos y los propongan a la Comisión Especial de Evaluación encargada de resolver sobre estas propuestas.

A principio de los 90, el total de académicos que reporta la DGAPA es de 28,852, de los cuales 18,344 son personal de asignatura, 3,674 de carrera, 1,597 investigadores y 2,391 técnicos académicos<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup>Ibid., p. 10.

<sup>68</sup>Estadísticas del Personal Académico de la UNAM. DGAPA, 1991.

## PEPRAC 1992

En 1992 la DGAPA emitió una convocatoria extraordinaria del PEPRAC,<sup>69</sup> bajo los considerandos de incluir a los miembros del personal académico de tiempo completo que por diversas razones no han presentado su solicitud de ingreso al programa; incorporar al personal académico de reciente ingreso, así como procurar que los fines del programa (elevar los niveles de productividad, superación académica y calidad en el desempeño del personal académico) igualen las condiciones del resto del personal académico de carrera con los que ya participan en le PEPRAC.

Se hace notar su carácter de extraordinaria en tanto que por única vez y por vigencia de una año se abre la convocatoria para los profesores, investigadores y técnicos académicos de carrera que no hayan solicitado su ingreso al programa en los dos años anteriores. Todas las condiciones son idénticas a la anterior convocatoria excepto en los montos, ya que en esta ocasión no se contemplan los de cuatro y siete salarios mínimos mensuales.

En 1991 el total de académicos se reduce a 28 333, de los cuales 17 911 son de asignatura, 3 791 son profesores de carrera, 1 533 investigadores y 2 443 técnicos académicos.<sup>70</sup>

## PEPRAC 1993

En la Gaceta UNAM, del 26 de abril de 1993,<sup>71</sup> apareció la convocatoria para ingreso y renovación al PEPRAC. Las características generales son similares a las anteriores. Sin embargo, aparecen nuevos elementos que la distinguen, estos son: los montos, las especificaciones del sistema de evaluación y la intervención de los Consejos Académicos de Área y del Bachillerato en la evaluación.

---

<sup>69</sup>Gaceta UNAM, Número 2657, 1° de junio de 1992, pp. 16-17.

<sup>70</sup>Estadística del Personal Académico de la UNAM, DGAPA, 1992.

<sup>71</sup>Gaceta UNAM, Número 2757, 26 de abril de 1993, pp. 5-10.

En el apartado V de la convocatoria se definen cuatro montos de acuerdo al salario mínimo vigente en el Distrito Federal, distribuidos de la siguiente manera:

- a) Un salario y medio mínimo mensual.
- b) Dos y medio salarios mínimos mensuales.
- c) Cuatro salarios mínimos mensuales.
- d) Siete salarios mínimos mensuales.

En esta emisión del PEPRAC los estímulos tendrán una vigencia de dos años en los niveles A, B y C, y de cuatro años para el nivel D, y se otorgarán a partir del 1º de septiembre de 1993.

El sistema de evaluación puntualiza por categoría los rubros que deben ser considerados para profesores e investigadores, así como para técnicos académicos. En ambos casos se consideran de manera idéntica los rubros de: a) formación y escolaridad y c) productividad académica. Las diferencias son señaladas en el rubro "b" el cual se denomina "Aportación a las labores docentes y de Formación de Recursos Humanos" (para profesores e investigadores), y "Actividades de Apoyo a la Docencia, a la Investigación y a la Difusión de la Cultura" (para técnicos académicos).

El primer caso comprende todas aquellas acciones en las que de manera directa el personal académico participa en la formación de recursos humanos dentro de la UNAM o a través de programas de colaboración interinstitucional. En el segundo, los técnicos académicos serán evaluados por el desempeño de las tareas técnico-académicas para las cuales fueron contratados. Adicionalmente, la convocatoria presenta una tabla de porcentajes de ponderación por clasificación de nombramiento, subsistema y rubro, como se indica a continuación:

*Profesores e Investigadores*

	<b>INVESTIGACION</b>	<b>FACULTADES Y ESCUELAS</b>	<b>BACHILLERATO</b>
Formación y escolaridad	5-10%	15-20%	
Formación de recursos humanos	35-45%	35-45%	45-55%
Productividad académica	45-55%	35-45%	20-30%

*Técnicos Académicos*

	<b>INVESTIGACION</b>	<b>FACULTADES Y ESCUELAS</b>	<b>BACHILLERATO</b>
Formación y escolaridad	10-20%	10-20%	10-20%
Actividades de apoyo	40-50%	40-50%	50-60%
Productividad académica	35-45%	35-45%	25-35%

FUENTE: Gaceta UNAM 26 de abril de 1993. p. 8

La asignación de los montos A, B y C estará a cargo del Consejo Técnico respectivo, especificándose algunas obligaciones de este órgano colegiado respecto al sistema de evaluación, las cuales son:

- Una vez definida la calificación relativa para cada actividad y los criterios que serán tomados en cuenta para evaluar la calidad de las aportaciones, deberá darlos a conocer con oportunidad a los posibles aspirantes, antes de realizar la evaluación.

- Serán los órganos evaluadores nombrados por el Consejo Técnico los que determinarán si los aspirantes reúnen los requisitos mínimos establecidos, evaluarán la calidad de los montos y elaborarán una propuesta de asignación de montos para cada caso.
  
- Si el monto total de los recursos asignados a la dependencia resultan insuficientes, el Consejo Técnico podrá presentar a la Comisión Especial de Área los casos que considere merecen se les otorgue el monto inmediato superior asignado, siempre y cuando los casos no superen el 15% del total aprobado por el Consejo Técnico.
  
- Los candidatos al monto de siete salarios mínimos mensuales (s.m.m.) deberán presentarse a las Comisiones Especiales de Área. Los candidatos propuestos por el Consejo Técnico, además de haber tenido un desempeño sobresaliente, deberán cubrir uno de los siguientes requisitos:
  - Haber sido acreedores a los montos de cuatro o siete s.m.m. en la edición 1991 del Programa.
  - Haber obtenido el monto de 2.5 s.m.m. en la evaluación anterior y ser evaluados para el monto de cuatro s.m.m. en el ejercicio de 1993.
  
- El Consejo Técnico notificará por escrito a los solicitantes el resultado de su evaluación y el monto del estímulo asignado.
  
- Se podrán interponer recursos de reconsideración de los solicitantes debidamente fundamentado, cuando se hayan presentado omisiones o errores que vulneren sus derechos.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup>Gaceta UNAM. Numero 2737. 26 de abril de 1993. p. 8.

La convocatoria define la integración de las Comisiones Especiales de Área en el apartado IX, las cuales corresponderán a cada uno de los Consejos Académicos de Área y una para el consejo Académico del Bachillerato, cuya composición queda de la siguiente forma:

- Cinco miembros del personal académico, seleccionados por el respectivo Consejo Académico de Área, preferentemente por aquellos que se les haya otorgado el Premio Universidad Nacional, hayan sido designados profesores o investigadores eméritos, o bien que hayan recibido una distinción equivalente.
- Dos miembros externos a la UNAM designados por el rector.

Asimismo, se describen las atribuciones de las Comisiones Especiales:

- Evaluar, para cualquier monto, a los Directores de las dependencias, a los miembros del Consejo Técnico que soliciten participar en el Programa.
- Las evaluaciones serán con base en los criterios que ellas mismas definan, tomando en cuenta las recomendaciones del consejo Académico de Área correspondiente y respetando los lineamientos generales de la convocatoria, los cuales deberán dar a conocer con antelación.
- Conocer y revisar las peticiones de los Consejos Técnicos sobre la ampliación de los recursos para la asignación de estímulos, así como de los casos en los que se detecten vicios de procedimiento, debidamente fundamentados.<sup>73</sup>

En 1992 se reportan un total de 28 158 académicos que se reduce a 28 333, de los cuales 17 809 son de asignatura, 3 858 son profesores de carrera, 1 537 investigadores y 2 453 técnicos académicos<sup>74</sup>. La DGAPA informó<sup>75</sup> que en la emisión 1993 del PEPRAC se recibieron 5 728 solicitudes de un total de 7 231

---

<sup>73</sup>Gaceta UNAM. Número 2737. 26 de abril de 1993, p. 9.

<sup>74</sup>Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, DGAPA, 1993.

<sup>75</sup>Informe DGAPA. Secretaría General. Documento de circulación restringida, 1993.

académicos que cumplían con los requisitos solicitados en la convocatoria. Después del proceso de evaluación de los Consejos Técnicos y las Comisiones Especiales de Área, hasta diciembre de 1993, fueron integrados un total de 5 171 académicos evaluados en alguno de los niveles del programa, estos representan más del 62% del total de académicos de carrera de la UNAM.

En el mismo informe se indica que de los 5 171 académicos vigentes en diciembre de 1993, 303 fueron evaluados para el nivel D; 980 para el nivel C; 1 757 correspondieron al nivel B, y 1 805 para el nivel A.

Durante el mes de septiembre de 1993, fueron publicados diversos cambios que modificaba el estímulo PEPRAC en una prima al desempeño (PRIDE) que a continuación se describen:

#### **Programas de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)**

En la inauguración de los cursos 1993-1994 el Dr. José Sarukhán, rector de la UNAM, anunció en su discurso la integración de los estímulos a las percepciones definitivas de los académicos de carrera<sup>76</sup>. Como parte de la justificación de estas medidas el Rector anotó que el esquema sobre el cual se había avanzado hasta ese momento, si bien habían sido beneficiosas para la Universidad y para sus integrantes, su ciclo había concluido, por lo que era indispensable dar paso a esquemas más atractivos, flexibles y prometedores que recompensen económicamente la carrera académica.

El nuevo programa<sup>77</sup> se plantea como la primera de varias etapas destinadas a restituir el ingreso del personal académico entre 1993 y 1996, por su carácter progresivo sustituye en forma automática al Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico (PEPRAC), hasta ese

---

<sup>76</sup>Gaceta UNAM. Número 2774. 23 de septiembre de 1993. P. 5.

<sup>77</sup>Ibid., p. 3.

momento vigente. Sin embargo, se mantienen los objetivos, es decir, estimular la labor del personal académico que haya realizado sus actividades de manera sobresaliente y elevar el nivel de productividad y calidad del desempeño académico.

Está dirigido al Personal académico de carrera de tiempo completo con antigüedad mínima de un año, y el ingreso y la permanencia en el Programa depende del resultado de la evaluación académica que se realice de sus antecedentes curriculares y de las actividades realizadas en los últimos tres años.

Pero la distinción fundamental entre un programa y otro es que los estímulos serán considerados una prima de desempeño directamente relacionada a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, asociado a su categoría y nivel, incluyendo su antigüedad; este estímulo directo al sueldo representa también un incremento en la prima vacacional y aguinaldo.

Los niveles fueron modificados para dar cabida, por única ocasión, a diversos académicos que no alcanzaron la puntuación mínima requerida para recibir el nivel "A" anterior de 1.5 s.m.m., pese a ser evaluados positivamente por sus Consejos Técnicos respectivos. Así, el nivel 1 correspondió a los académicos descritos anteriormente que recibirían, previo dictamen favorable de su Consejo Técnico, un aumento del 15% de su salario. Los demás niveles quedaron como lo describe la siguiente tabla

Nivel de Estímulos en el PEPRAC (salarios mínimos mensuales)	Primas al Desempeño en el Nuevo Programa (Nivel y % salario)
1.5	Nivel 2: 35%
2.5	Nivel 3: 55%
4.0	Nivel 4: 75%
7.0	Nivel 2: 95%

Fuente: Gaceta UNAM, 23 de septiembre de 1993 p 4

Así las cosas, de los 5 171 académicos beneficiados dentro del PEPRAC 326 fueron incluidos en el nivel 1, luego de la transformación del PEPRAC en PRIDE<sup>78</sup>. En 1993 el total de académicos en la UNAM asciende a 28 732, de los cuales 18 071 son de asignatura, 3 928 son profesores de carrera, 1 632 investigadores, y 2545 técnicos académicos<sup>79</sup>.

#### **Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) CONVOCATORIA 1994**

En junio de 1994<sup>80</sup> la DGAPA emite la convocatoria al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de tiempo Completo (PRIDE), en la que de manera formal se especifican los objetivos y características, las cuales mantienen los criterios generales del Programa anterior. Las adiciones son en los artículos transitorios, en los que se señala el arranque del PRIDE con el personal académico, previamente se establece un plazo a los Consejos Académicos de Área para que den a conocer los criterios generales de evaluación y los requisitos mínimos para cada rubro, así como la ponderación relativa de acuerdo a los rubros y figura académica contenidos en la base VII de la convocatoria, y por último se presentan las modificaciones en los porcentajes del salario que serán considerados en cada nivel:

PRIMERO. Todos los académicos incorporados el 1º de septiembre de 1993 al Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Carrera, quedan incorporados automáticamente.

SEGUNDO. Los criterios generales, los requisitos mínimos y la ponderación relativa para los diferentes rubros a los que se refiere la base VII serán establecidos por los Consejos Académicos y dados a conocer por medio de la Gaceta UNAM antes del 1º de septiembre de 1994

---

<sup>78</sup>Informe DGAPA 1993. Op. Cit., p. 3

<sup>79</sup>Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, DGAPA, 1994.

<sup>80</sup>Gaceta UNAM, Número 2839, 6 de junio de 1994, Suplemento de la Secretaría General pp. 4-7.

TERCERO. Los porcentajes del salario tabular que corresponden a cada uno de los niveles a los que se refiere la base IV son los siguientes:<sup>81</sup>

	Hasta el 31 de agosto de 1994	A partir del 1º de septiembre de 1994
NIVEL A	35%	45%
NIVEL B	55%	65%
NIVEL C	75%	85%
NIVEL D	95%	105%

Para el personal académico adscrito a una unidad multidisciplinaria la prima de desempeño será:

	Hasta el 31 de agosto de 1994	A partir del 1º de septiembre de 1994
NIVEL A	40%	50%
NIVEL B	60%	70%
NIVEL C	85%	95%
NIVEL D	105%	115%

#### **Lineamientos y requisitos generales de evaluación para profesores e investigadores 1994**

Los Lineamientos y requisitos generales de evaluación para profesores e investigadores aparecieron en la Gaceta UNAM el 10 de octubre de 1994, entre los elementos más importantes se destaca el siguiente tipo de evaluación:

La evaluación que lleven a cabo las Comisiones Evaluadoras deberá ser fundamentalmente cualitativa, basada en estos lineamientos y requisitos generales y en los criterios específicos que en este marco establezca el Consejo Técnico de la entidad académica. Se analizará la pertinencia de las

---

<sup>81</sup>Ibid., p. 7.

actividades desarrolladas, en relación con el nombramiento del académico, su figura académica y su categoría y su nivel.<sup>82</sup>

Más adelante se indica que los criterios de evaluación deberán ser aplicables tanto a quienes se dedican fundamentalmente a la docencia, como a quienes se han orientado, primordialmente, a la investigación, aunque también apunta que para todos los niveles de PRIDE se espera una participación mínima en los siguientes términos: de colaboración en el caso de asociados, de responsable de proyecto en el caso de titulares "A", y de coordinación de grupos de trabajo en el caso de Titulares "B" y "C".

En virtud de considerar a la evaluación principalmente cualitativa los criterios se basan en una descripción de los elementos que deben ser contemplados en cada rubro y de acuerdo a su actividad principal, docencia o investigación.

#### **Formación académica, escolaridad y reconocimiento académico**

La formación académica y la escolaridad serán fundamentales en la evaluación de profesores e investigadores asociados.

Se estimulará la consecución de posgrados, en particular de doctorado, congruentes con el programa de desarrollo de la entidad académica de adscripción del profesor o investigador.

Se evaluará la trascendencia de la trayectoria académica de los profesores e investigadores titulares mediante el reconocimiento de su obra en el medio especializado y entre sus pares. Así, se tomarán en cuenta reconocimientos tales como premios y distinciones de alto valor, invitaciones a dictar conferencias magistrales o a participar en mesas especiales en congresos y simposiums,

---

<sup>82</sup>Gaceta UNAM. Número 2868, 10 de octubre de 1994, pp. 12-13.

invitaciones a participar en comités editoriales de publicaciones de reconocimiento nacional e internacional, comités de evaluación y de arbitraje, entre otras.

### **Docencia**

Se reconocerá la labor destacada en la docencia y la formación de recursos humanos a través de la impartición de cursos y por medio de asesorías, tutorías y dirección de tesis, así como la participación en actividades y proyectos que redunden en el mejoramiento de la enseñanza. Se promoverá la evaluación de la actividad docente, y se tomarán en cuenta, en su caso, la opinión de alumnos. Se estimulará a los profesores e investigadores que indistintamente ejerzan la docencia en los niveles de licenciatura y posgrado y a quienes colaboren en el fortalecimiento de las tareas de docencia y de divulgación en el bachillerato de la UNAM.

Se reconocerá la dedicación a la formación directa de recursos humanos, mediante la dirección de tesis, tutorías, o proyectos de investigación en donde participen estudiantes de licenciatura, de posgrado y posdoctorales, así como profesores o investigadores asociados.

Se reconocerá la productividad enfocada a la docencia, relacionada con la elaboración de materiales didácticos, libros de texto o de apoyo a la enseñanza, antologías comentadas, programas innovadores de cómputo, entre otros, cuando la calidad y pertinencia de los mismos, hayan sido sometidas a una evaluación preferentemente colegiada.

### **Investigación**

Deberá reconocerse la productividad en la investigación tanto de profesores como de investigadores, mediante la evaluación del desarrollo y de los resultados de los

proyectos de investigación específicos, previamente aprobados por la autoridad académica correspondiente.

Se reconocerá la labor de investigación científica, social, humanística, artística o de desarrollo tecnológico, cuando sus resultados hayan sido publicados en medios de reconocido prestigio o cuando hayan sido plasmados en obras artísticas o tecnológicas, o de infraestructura para la investigación o la docencia.

### **Desarrollo de infraestructura académica**

Se valorará la participación de los académicos en el desarrollo de infraestructura académica, entendida como el diseño, desarrollo, puesta en marcha y operación de bibliotecas, laboratorios, talleres, plantas, clínicas, granjas, museos y similares, dentro de los planes institucionales de la UNAM, o en otras instituciones, esto por comisión académica de la UNAM, y en el marco de convenios o programas de colaboración.

### **Difusión y extensión y colaboración en programas institucionales**

Se reconocerán las labores de difusión y extensión de alta calidad, así como la participación valiosa en programas institucionales, siempre y cuando se hayan realizado de manera adicional a las fundamentales de docencia y de investigación. Sin embargo, cuando la dependencia, o alguna de sus áreas se dedique a dichas labores o cuando en casos excepcionales y en plena justificación, el Consejo Técnico haya autorizado de manera expresa que las labores de difusión y extensión sean las tareas fundamentales de algún académico, la calidad y trascendencia del trabajo desarrollado constituirán los elementos principales para evaluar la productividad académica.

Será valorado y reconocido el desempeño destacado de los académicos en los órganos colegiados de la institución, o en cargos de coordinación o dirección académica dentro de la UNAM.

### **Requisitos mínimos generales para profesores e investigadores**

En este apartado se presentan los requisitos mínimos generales que deberán ser satisfechos para acceder a los niveles "A" y "C" del PRIDE. Estos requisitos se refieren a la trayectoria académica y/o profesional, al desempeño y la obra reciente del académico, necesarios para realizar una evaluación integral de su labor académica. Toda labor académica realizada adicionalmente a los requisitos mínimos, tanto en el caso de los asociados como de los titulares, deberá ser debidamente evaluada y reconocida, de conformidad con los criterios específicos que establezcan los Consejos Técnicos.

Los académicos cuya trayectoria, obra y desempeño se encuentren entre los requisitos mínimos establecidos para los niveles "A" y "C" del PRIDE, serán asignados al nivel "B".

Para ser propuestos al nivel "D", los académicos deberán haber tenido un desempeño que en términos de productividad, calidad y trascendencia sea excepcional. En estos casos las comisiones evaluadoras deberán presentar por escrito al Consejo Técnico una recomendación fundamentada, para ser turnada, en su caso, a la comisión especial del Consejo Académico del área correspondiente.

Los Consejos Técnicos podrán establecer criterios y requisitos específicos, según las características de cada disciplina, para permitir la adecuada aplicación de los lineamientos y requisitos generales que a continuación se incluyen:

#### **A) Formación y trayectoria académica y/o profesional**

i) Nivel A del PRIDE

Para profesores e investigadores asociados "A" y "B", poseer un posgrado; para el resto de las categorías y niveles, el grado de doctor. En todos los casos deberán contar con una obra y trayectoria académica y/o profesional de buena calidad, de acuerdo con su categoría y nivel.

ii) Nivel C del PRIDE

Para profesores e investigadores asociados "A" y "B", poseer un posgrado y no tener más de cinco años en la misma categoría y nivel. Para el resto de las categorías y niveles, tener el grado de doctor. En todos los casos deberán contar con una obra y una trayectoria académica y/o profesional sobresalientes, de acuerdo con su categoría y nivel.

Para ambos niveles, cuando por las características especiales de una disciplina se justifique que de manera general se exima a los académicos del grado de maestro o doctor, el Consejo Técnico correspondiente, con la opinión favorable del Consejo Académico de Área que corresponda, especificará, en relación con dicha disciplina, los requisitos que deberán cumplirse en lugar del grado correspondiente.

Para ambos niveles, los Consejos Técnico, a propuesta debidamente fundada de la Comisión Evaluadora correspondiente, podrán eximir del requisito del grado a los académicos que cuenten con una obra y una trayectoria académica y/o profesional, que por su calidad y trascendencia sea ampliamente reconocida en su campo, o a quienes, sin demérito de sus responsabilidades académicas, estén inscritos en un programa de estudios de posgrado y hayan demostrado un avance satisfactorio.

**B) Labores docentes y de formación de recursos humanos**

**i) Nivel A del PRIDE**

Para profesores: en el periodo que se evalúa, haber impartido satisfactoriamente los cursos que, en el marco de la legislación universitaria, le hayan asignado su Consejo Técnico, de acuerdo con su categoría y nivel, y haber participado en dirección de tesis, asesorías y tutorías en la UNAM, o en otras instituciones, cuando sean realizadas en el marco de convenios de colaboración institucional.

Para investigadores: en el periodo que se evalúa, haber participado de manera satisfactoria en labores docentes, tales como la impartición de cursos, asesorías, tutorías, dirección de tesis, en la UNAM, o en otras instituciones, cuando sean realizadas en el marco de convenios de colaboración institucional, conforme a los programas anuales de trabajo aprobados por el Consejo Técnico de la dependencia de adscripción.

**ii) Nivel C del PRIDE**

Para profesores: en el periodo que se evalúa, haber impartido de manera sobresaliente los curso que, en el marco de la legislación universitaria, le haya asignado su Consejo Técnico, de acuerdo con su categoría y nivel, y haber participado de manera sobresaliente en dirección de tesis, asesorías y tutorías, en la UNAM, o en otras instituciones, cuando sean realizadas en el marco de convenios de colaboración institucional. En los casos de los titulares "B" y "C", además, haber participado de manera sobresaliente en programas de formación de profesores.

Para investigadores: en el periodo que se evalúa, haber participado de manera sobresaliente en labores docentes: impartición de cursos, asesorías, tutorías, dirección de tesis, en la UNAM, o en otras instituciones, cuando sean realizadas en

el marco de convenios de colaboración institucional, conforme a los programas anuales de trabajo aprobados por el Consejo Técnico de la dependencia de adscripción. En los casos de los titulares "B" y "C", además, haber participado de manera en la formación de investigadores.

### **C) Productividad académica**

#### **i) Nivel A del PRIDE**

Para profesores: en el periodo que se evalúa, haber mantenido una satisfactoria *productividad científica, humanística, artística o tecnológica*, en el contexto de los proyectos académicos de su programa anual de trabajo, previamente aprobado por su Consejo Técnico, reflejada en publicaciones, material didáctico, obras artísticas, productos tecnológicos o de infraestructura académica.

Para investigadores: en el periodo que se evalúa, haber mantenido una satisfactoria *productividad científica, humanística, artística o tecnológica*, en el contexto de proyectos y líneas de investigación previamente aprobados por el órgano colegiado de la entidad académica de adscripción del investigador, que sea original y de buena calidad, y que esté reflejada en publicaciones, obras artísticas o productos tecnológicos.

#### **ii) Nivel C del PRIDE**

Para profesores: en el periodo que se evalúa, haber mantenido una sobresaliente *productividad científica, humanística, artística o tecnológica*, en el contexto de los proyectos académicos de su programa anual de trabajo, previamente aprobado por su Consejo Técnico, y cuyos resultados sean comprobables mediante una obra original y de alta calidad, reflejada en publicaciones, material didáctico, obras artísticas, productos tecnológicos o de infraestructura académica.

Para investigadores: en el periodo que se evalúa, haber mantenido una alta productividad científica, humanística, artística o tecnológica de alta calidad y alto grado de originalidad, en el contexto de proyectos y líneas de investigación previamente aprobados por el órgano colegiado de la entidad académica de adscripción del investigador, y reflejada en publicaciones, obras artísticas o de desarrollo tecnológico.

#### **D) Difusión**

##### **i) Nivel A del PRIDE**

En el caso de los profesores e investigadores titulares, haber realizado de manera satisfactoria labores de difusión sobre los temas de su disciplina, mediante conferencias, libros o artículos de difusión, exposiciones, entre otras.

##### **ii) Nivel C del PRIDE**

En el caso de los profesores e investigadores titulares, haber realizado de manera sobresaliente una labor de difusión sobre los temas de su disciplina, mediante conferencias, libros, o artículos de difusión, exposiciones, entre otras.

#### **E) Colaboración en programas institucionales**

##### **Nivel C del PRIDE**

Para el caso de profesores e investigadores titulares, haber participado en forma destacada en actividades de coordinación académica institucional o en cuerpos académicos colegiados, comisiones de evaluación y comités editoriales, cuando les haya sido requerido, o haber participado de manera sobresaliente en programas institucionales de servicio o de desarrollo de infraestructura académica.

En 1994 el total de académicos en la UNAM era de 29 207, de los cuales 18 646 son de asignatura, 4 011 son profesores de carrera, 1 700 investigadores y 2 597 técnicos académicos.<sup>83</sup>

Tal y como se describe en la convocatoria de 1994, al PRIDE ingresaron la totalidad de los beneficiados con el programa anterior, por lo que los lineamientos y requisitos mínimos se aplican para los académicos que soliciten ingresar al programa por primera vez o bien que haya transcurrido el periodo para ser evaluado nuevamente, si resultó rechazado en anteriores evaluaciones.

Los estímulos serán otorgados hasta 1996, año en que todos los participantes en el programa deberán de someterse a una nueva evaluación. El 29 de abril de 1996 se emite la convocatoria al PRIDE, la cual contiene algunas modificaciones y viene acompañada de los lineamientos y requisitos mínimos para profesores, investigadores y técnicos académicos, y las bases para la evaluación del personal docente del bachillerato<sup>84</sup>.

#### **Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE). Convocatoria 1996**

Los requisitos son similares a la convocatoria anterior, esto es, contar con un año de antigüedad; presentar solicitud de ingreso al Consejo Técnico de su dependencia de adscripción, acompañada de los siguientes documentos: currículum actualizado, copia de los informes de labores presentados en los últimos tres años al Consejo Técnico, Interno o Asesor de su dependencia, y copia de los documentos probatorios, así como el resumen de las actividades más relevantes realizadas durante el periodo a evaluar.

---

<sup>83</sup> Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, DGAPA, 1994

<sup>84</sup> Gaceta UNAM, 29 de abril 1996. Suplemento Especial.

En el caso de técnicos académicos, un informe del responsable del grupo de área de adscripción, donde se describan las funciones que el técnico tiene a su cargo, se evalúe su desempeño y se analice su contribución a la productividad académica de su grupo o área

La característica básica es que deben sujetarse a una evaluación de su actividad académica durante los tres últimos años de labores, por el Consejo Técnico de su dependencia. En el caso de académicos con menos de tres años de antigüedad, se evaluará únicamente el periodo transcurrido desde la fecha de ingreso a la plaza.

Los nuevos rasgos de la convocatoria son:

A más tardar 90 días antes del vencimiento de su periodo el académico solicitará una nueva evaluación.

Los Consejos Técnicos o Internos contarán con 90 días para efectuar la evaluación. En la evaluación el académico podrá:

- Ser ratificado en el mismo nivel y recibir la prima correspondiente.
- Ser asignado a un nivel superior o a ninguno, por lo que recibirá su prima como cantidad fija y no como porcentaje equivalente al salario tabular.
- Acceder a un nivel superior y recibir la prima correspondiente.

Se abre un apartado en la convocatoria en el que se explican las características del proceso de evaluación, estableciéndose los siguientes criterios generales:

- a) Deberá ser cualitativa y global, fundada en criterios de calidad académica.

- b) Tomará en cuenta el desempeño global del candidato, la trayectoria (currículum) y los resultados alcanzados en el período en el que se evalúa (informes y documentos).
  
- c) Juzgará el desempeño académico a partir de los requisitos y exigencias de las funciones sustantivas de la UNAM, y de los requisitos mínimos establecidos en el EPA para cada nombramiento, categoría y nivel, y el plan aprobado por el Consejo Técnico de la entidad académica.

En cuanto al procedimiento de evaluación, éste se basará en el análisis de las actividades, los logros y las habilidades de los académicos en los rubros establecidos por los *Lineamientos y requisitos generales de evaluación para profesores e investigadores* y en los *Lineamientos y requisitos generales de evaluación para técnicos académicos* respectivamente, elaborados por los Consejos Académicos de Área.

Los profesores del bachillerato serán evaluados conforme a las *Bases generales para evaluar la labor academia del personal docente del bachillerato de la UNAM*, diseñadas por el Consejo Académico del Bachillerato.

Dentro de las normas de procedimiento se puntualiza que las actividades realizadas fuera de la UNAM solo serán consideradas cuando formen parte de convenios institucionales o hayan sido aprobadas por el Consejo Técnico de la entidad académica. La evaluación de los candidatos a los diferentes niveles mantiene la normatividad de la convocatoria anterior, a saber: Niveles A, B y C están a cargo de una comisión de evaluación por cada unidad académica. El nivel "D", así como la evaluación de los consejeros técnicos y directores, estará a cargo de las Comisiones especiales de cada Consejo Académico.

Una de las innovaciones en este punto es la obligación de las comisiones evaluadoras de tomar las decisiones con la presencia de al menos cuatro de sus

cinco integrantes y de al menos cinco de los siete miembros, en el caso de las comisiones especiales. La integración de las comisiones se mantiene en los términos de la primera convocatoria.

### **Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura**

El 26 de agosto de 1993 se publicó en la Gaceta UNAM la convocatoria al Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPRASIG), con los objetivos de estimular la labor de los profesores de asignatura que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente y elevar el nivel de productividad y calidad del desempeño académico.

Este programa se dirige principalmente al personal académico de asignatura sin nombramiento de investigador o profesor de carrera y técnicos académicos con actividad docente frente a grupo y consiste en estímulos económicos, por cada tres horas de clase, máximo 30 horas a la semana en bachillerato y 18 horas en licenciatura y posgrado.

El estímulo se otorga por un periodo lectivo y los pagos son mensuales, entre los requisitos se destaca: tener un año de antigüedad docente; presentar solicitud de ingreso al Consejo Técnico de la(s) dependencia(s) donde imparte clase, en las fechas establecidas en la convocatoria correspondiente; estar titulado o próximo a titularse, en este caso debe presentar compromiso por escrito; tener 90% de asistencias registradas, haber cubierto el programa del curso y entregar oportunamente las actas de examen, en el último periodo lectivo.

## LA LEGISLACION UNIVERSITARIA SOPORTE BASICO DE LA ACADEMIZACION

---

Para los técnicos académicos, los requisitos son: impartir por lo menos tres horas de clase fuera de su jornada contractual, contar con la autorización del Consejo Técnico de su dependencia de adscripción; y haber cumplido con las demás obligaciones que, con base en la Legislación Universitaria, haya establecido el respectivo Consejo Técnico

En esta primera convocatoria se definieron las cantidades del estímulo de acuerdo a la siguiente tabla:

Horas semanales frente a grupo	Estímulo mensual (N\$)
3-5	115
6-8	230
9-11	360
12-14	500
15-17	650
18-20	750*
21-23	850
24-26	950
27-29	1050
30 o más	1150**

\* Máximo para el nivel técnico, licenciatura y posgrado.

\*\* Máximo para el bachillerato.

Hasta 1995 se aplicaron las mismas condiciones del PEPRASIG, hasta la publicación de un visto en la Gaceta UNAM<sup>85</sup> respecto a la modificación de los importes del Programa, en la que se considera, además de las horas frente a grupo, el grado académico del personal, quedando de la siguiente manera:

---

<sup>85</sup>Gaceta UNAM, Número 2945, 21 de agosto de 1995, p. 25.

<b>Rango H/S/M</b>	<b>Nivel A*</b>	<b>Nivel B**</b>	<b>Nivel C***</b>
3-5	150	175	200
6-8	300	350	400
9-11	480	560	640
12-14	680	790	900
15-17	850	980	1130
18-20	950	1100	1265
21-23	1050	1210	1395
24-26	1150	1325	1525
27-29	1250	1440	1660
30 o más	1350	1555	1790

- \* Profesor de asignatura con Licenciatura
- \*\* Profesor de asignatura con Maestría
- \*\*\* Profesor de asignatura con Doctorado

La DGAPA señala en su informe que en la edición del año 1995, 9 428 académicos de asignatura disfrutaban de estímulos que van de \$150 a \$1 790 mensuales, cifra que representaba más del 50% del total de académicos de asignatura.

### **Programa de Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera**

Con el objetivo de fortalecer la docencia y propiciar la interacción académica entre los subsistemas educativos de la UNAM, en 1993 se inició el Programa de Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera (FOMDOC),<sup>86</sup> dirigido a profesores e investigadores de carrera con actividades docentes como tutorías, dirección de tesis o impartición de clase.

Sus principales características son las de otorgar un estímulo que en aquellos años era de NS\$100 a NS\$400 de acuerdo a su categoría, actividad docente y lugar de esta actividad. Su vigencia es de un año, renovable a partir de la evaluación del Consejo Técnico correspondiente. En ningún caso los profesores o investigadores podrán

---

<sup>86</sup>Gaceta UNAM. Número 2, 26 de agosto de 1993

recibir más de uno de estos estímulos y en el caso de los profesores e investigadores de medio tiempo recibirán el 50% de dicho estímulo.

El académico que desee entrar al FOMDOC debe presentar solicitud de ingreso en el área donde imparte la docencia, con el aval del Consejo Técnico de su dependencia de adscripción, en las fechas que señale la convocatoria respectiva, para lo cual deberá tener un año de antigüedad y cumplir con los límites mínimos establecidos en el Artículo 61 del Estatuto del Personal Académico<sup>67</sup>

Si el académico imparte clase, deberá tener un 90% de asistencia en el último periodo lectivo; haber cubierto en su totalidad el programa del curso; haber entregado oportunamente las actas de examen, y haber cumplido con las demás obligaciones que en relación a su labor docente haya establecido el Consejo Técnico de la dependencia donde realiza dicha actividad

La distribución de los montos se define con base en los siguientes criterios:

- |          |  |
|----------|--|
| \$100.00 | Profesores e investigadores con actividad docente.   |
| \$200.00 | Profesores e investigadores que impartan clase frente a grupo en asignaturas contempladas en los planes y programas de estudio aprobados por el Consejo Universitario.   |
| \$400.00 | Profesores de facultades y escuelas*, e investigadores de institutos y centros que impartan clases en el bachillerato en asignaturas contempladas en los planes y programas de estudio aprobados por el Consejo Universitario. |
| \$400.00 | Profesores titulares de facultades y escuelas*, e investigadores titulares de institutos y centros que impartan clases en los cuatro primeros semestres de licenciatura  |

\*El subsistema de escuelas y facultades no incluye al personal académico adscrito a la Escuela Nacional Preparatoria y al Colegio de Ciencias y Humanidades

<sup>67</sup>En el Artículo 61 del EPA se señalan las obligaciones de los investigadores de realizar labores docentes, además de sus labores de investigación y al personal docente la de realizar labores de investigación. fijándose los límites de tiempo en que los diversos casos deben dedicar a tareas de docencia y de tutoría, con base en esos límites el Consejo Técnico distribuye los tiempos de su planta académica.

La DGAPA reporta en la edición 95-96 del FOMDOC que existen 4 151 académicos que reciben el estímulo de 100 a 400 pesos mensuales. Este estímulo se puede recibir además del PRIDE.

### **Programa de Apoyo al Personal Académico Emérito**

El Rector de la UNAM, en mayo de 1990, con objeto de reconocer la obra y el pensamiento de tan destacados miembros de la comunidad, elaboró el acuerdo por el que se establecen *estímulos y reconocimiento al personal académico emérito*, que, entre otros, contempla el otorgamiento de estímulos económicos.

Esta misma clase de estímulos son otorgados al personal académico emérito, pero derivados de los diversos Programas de Primas o Estímulos al Desempeño, Productividad, Rendimiento y Fomento a la Docencia, a que la Universidad ha convocado con la finalidad de reconocer la labor de aquellos académicos de tiempo completo que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente. El acuerdo establece:

PRIMERO. La Universidad se compromete a difundir la obra y pensamiento del académico emérito a través de la realización de actos académicos tales como mesas redondas, conferencias magisteriales y seminarios, así como abrir un espacio para estos fines en Radio UNAM, Televisión UNAM y *Gaceta UNAM*.

SEGUNDO. La Universidad otorgará al Personal Académico designado emérito los siguientes estímulos de carácter económico:

- 1) A partir de septiembre de 1993 se incorporan al PRIDE los profesores e investigadores eméritos, activos de tiempo completo, en el nivel V, el más alto, equivalente a 95% de su salario, más su repercusión en su antigüedad, integrado a su sueldo y pagado quincenalmente.

2) A los profesores e investigadores eméritos de medio tiempo y horas asignatura se les otorgará un bono anual pagado semestralmente (mayo-noviembre) equivalente a cinco salarios del titular "C" Tiempo Completo.

3) A los profesores e investigadores eméritos jubilados se les dará una gratificación mensual vitalicia igual al salario del nombramiento que tenía en el momento de retirarse, la cual se actualizará de acuerdo al tabulador salarial. Esta gratificación no podrá ser menor al equivalente de 20 horas/s/m del profesor de asignatura de la categoría superior."

El 8 de septiembre de 1994 Gaceta UNAM publicó la siguiente adición al acuerdo:

El emérito que tenga asignada una percepción adicional por su participación en alguno(s) de los programas institucionales de Primas o Estímulos al Desempeño, Productividad, Rendimiento y Fomento a la Docencia, y que cause baja por incapacidad permanente total, tendrá el derecho de recibir mensualmente una gratificación equivalente al importe que percibía en la fecha de su retiro por dichos conceptos, en sustitución de la gratificación que se indica en el número 2 de este Acuerdo, siempre y cuando le resulte más benéfico.

Esta percepción se actualizará conforme a los aumentos que se acuerden para las primas y estímulos que tenía asignados el interesado y será independiente de la pensión que le otorgue el ISSSTE.

Hasta 1995-1996 se contaba con 114 eméritos vigentes en el Programa, y durante el segundo período del rectorado fueron designados 74 profesores eméritos.

### **Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII)**

Este programa surge con el objetivo de apoyar al personal académico que se inicia en la investigación, así como propiciar su ingreso al Sistema Nacional de Investigadores y su permanencia en la UNAM.

La primera convocatoria al PEII<sup>88</sup> apareció en la Gaceta UNAM el 8 de mayo de 1989, dirigida a profesores e investigadores de carrera de tiempo completo y ha mantenido sus características hasta la actualidad, entre las cuales destacan otorgar una beca económica mensual, por una sola ocasión, con duración de 18 meses, lapso en que se deberá presentar la solicitud de ingreso al Sistema Nacional de Investigadores.

Los montos de la beca serán de dos salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal y área metropolitana para los adscritos en esta circunscripción, y de tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal para los adscritos fuera del área metropolitana. La solicitud se puede presentar cualquier día del año

Los requisitos son: tener nombramiento de profesor o investigador de carrera de tiempo completo; tener grado de doctor o de maestro inscrito en un programa doctoral; contar con menos de tres años con el grado de doctor o maestro, y/o tener una antigüedad menor de tres años como personal académico de carrera en la UNAM; y no estar en cualquiera de las siguientes situaciones: recibir beca para estudios de posgrado; pertenecer o haber pertenecido al Sistema Nacional de Investigadores o a otros programas similares; desempeñar cargo académico-administrativo, y gozar de licencia sin goce de sueldo, o estar comisionado.

La solicitud de ingreso al programa deberá ir avalada por el director de su dependencia. En caso de estar comisionado, la solicitud deberá ser avalada por el titular de la dependencia donde actualmente presta sus servicios. Además, la

---

<sup>88</sup>Gaceta UNAM. Número 2377. 8 de mayo de 1989

solicitud estará acompañada de su constancia de antigüedad, copia de certificado de estudios y de una breve descripción de los proyectos de investigación contemplados en su programa anual de trabajo. El profesor o investigador que sea aceptado al PEI está obligado a presentar, al término de la beca, un informe de actividades a DGAPA.

### **Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA)**

Como parte del proceso de mantener y mejorar la planta docente, en junio de 1994 se pone en marcha el Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo (PAIPA), con la finalidad de propiciar la contratación de personal académico que se haya distinguido en la actividad académica o en la práctica profesional. Los Consejos Técnicos y los Consejos Académicos podrán autorizar el otorgamiento de una prima especial con carácter *transitorio*, al personal académico de reciente contratación que cumpla con las siguientes características:

- Haber ingresado a una plaza de tiempo completo de la UNAM en los doce meses anteriores a su postulación.
- El otorgamiento de la prima especial dependerá de los antecedentes curriculares del académico en su campo de especialidad, así como de la evaluación del programa de trabajo a desarrollar.
- De manera excepcional, cuando se trate de académicos con una amplia experiencia en su especialidad y con obra publicada o realizada de reconocida calidad, el requisito del grado podrá ser dispensado por el Consejo Académico correspondiente, a propuesta del respectivo Consejo Técnico.

- Al personal académico que haya realizado una eminente labor docente o de investigación en otra institución académica del país distinta a la UNAM, se le podrá reconocer el tiempo durante el cual haya prestado sus servicios académicos, cuando éste sea mayor a cinco años
- Al personal académico de nuevo ingreso que se incorpore a la UNAM, después de haber concluido sus estudios de posgrado mediante una beca otorgada a través del Programa de Formación y Superación del Personal Académico de Carrera de la UNAM o del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, le será reconocido el tiempo durante el cual mantuvo el carácter de becario

El estímulo consta de una prima especial transitoria determinada como un porcentaje del salario tabular, de acuerdo a cuatro niveles A, B, C y D

Para el otorgamiento de la prima a profesores e investigadores, se mantienen los criterios del PRIDE, y se plantean los requerimientos mínimos para ingresarlos a cualquiera de los cuatro niveles:

Nivel A:

- Grado de maestría.
- Haber tenido un desempeño destacado en su programa de estudios.

Nivel B:

- Grado de doctor.
- Haber tenido un desempeño destacado en su programa de estudios.
- Contar con una publicación reciente en su disciplina en medios de reconocido prestigio.

Nivel C:

- Grado de doctor.
- Amplia experiencia académica o profesional en su disciplina.

- Contar con publicaciones recientes en su disciplina, en medios de reconocido prestigio, y/o haber realizado obra significativa en su campo profesional.
- Haber sido contratado para ocupar una plaza de profesor o investigador titular.

Para el caso de técnicos académicos:

Nivel A:

- Título de licenciatura.
- *Experiencia mínima de un año en la materia o área de su especialidad.*
- Haber sido contratado para ocupar una plaza de Técnico Académico de tiempo completo en el nivel de asociado o superior.

Nivel B:

- Título de licenciatura.
- Experiencia mínima de tres años en la materia o área de su especialidad.
- Haber sido contratado para ocupar una plaza de asociado o superior.

Nivel C:

- Grado de maestría
- Experiencia mínima de cinco años en la materia o área de su especialidad.
- Haber sido contratado para ocupar una plaza de Técnico Académico titular.

Para acceder al nivel "D" se requiere ser propuesto por el respectivo Consejo Técnico y contar con la evaluación del Consejo Académico correspondiente. Así como cumplir con los siguientes requisitos:

- Grado de doctor.

## LA LEGISLACION UNIVERSITARIA SOPORTE BASICO DE LA ACADEMIZACION

- Al menos diez años de experiencia académica o profesional.
- Obra realizada y publicada, cuyo valor sea ampliamente reconocido en su campo de especialidad.
- Haber sido contratado en el nivel de titular B o C.
- Ser postulado en los doce primeros meses de haber ingresado como personal de tiempo completo.

Los porcentajes del salario tabular correspondientes a cada uno de los niveles son:

	Hasta el 31 de agosto de 1994	A partir del 1° de septiembre de 1994
Nivel A	35%	45%
Nivel B	55%	65%
Nivel C	75%	85%
Nivel D	95%	105%

Por lo que respecta al personal académico de las Unidades Multidisciplinarias, las primas para cada nivel serán las siguientes:

	A partir del 1° de junio de 1994	A partir del 1° de septiembre de 1994
Nivel A	40%	50%
Nivel B	60%	70%
Nivel C	85%	95%
Nivel D	105%	115%

Este programa, a pesar de tener similitudes con el PRIDE, en la base IX del PAIPA se señala que *“El otorgamiento de una prima especial no será considerado como antecedente para el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de tiempo Completo, ni genera derecho alguno dentro del mismo, excepto en lo que se refiere al requisito de elegibilidad para acceder al nivel D”*<sup>89</sup>

### **Programa de Becas y Apoyos para la Formación y Superación del Personal Académico de Carrera para la UNAM**

El programa de Becas es uno de los más antiguos de la Universidad. Para aprovecharlo más eficientemente y de manera acorde con la tarea de la academización, en junio de 1994, se dieron a conocer las Reglas de Operación del Programa de Becas y Apoyos para la Formación y Superación del Personal Académico de Carrera,<sup>90</sup> teniendo como objetivo principal apoyar a las dependencias universitarias en los programas de formación de candidatos a ocupar una plaza académica y en los programas de superación de su personal académico de carrera, inscritos en su Plan de Desarrollo y de acuerdo a los lineamientos generales que al respecto emitan los Consejos Académicos.

El Programa va dirigido al Personal académico de carrera y otorga becas para realizar en el país y en el extranjero estudios de posgrado, con una duración máxima de dos años para estudios de especialización (hasta cuatro años para especializaciones médicas); dos años para maestría, y cinco años para doctorado (sin estudios previos de maestría).

También proporciona apoyos para estancias sabáticas, de investigación y posdoctorados en instituciones extranjeras y para estancias sabáticas en dependencias de la propia UNAM. Los apoyos para estancias tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de doce. Las becas y los apoyos podrán incluir los

---

<sup>89</sup>Gaceta UNAM, Número 2840, 6 de junio de 1994, Suplemento Especial.

<sup>90</sup>Ibid., p. 8-15.

siguientes conceptos: manutención, inscripción y colegiaturas, seguro médico y pasajes.

Para su aplicación se proponen requisitos tanto para las dependencias académicas como para los becarios y estancias:

Para las dependencias:

- Contar con un programa de formación y superación del personal académico de carrera aprobado por su Consejo Técnico.

Dicho programa deberá identificar las necesidades de la dependencia y establecer las prioridades de la misma con relación en la formación de candidatos a ser incorporados a su planta académica y a la superación de su personal académico de carrera

Para becarios:

- Presentar solicitud al Subcomité de Becas respectivo.
- Pertenecer al personal académico de carrera y/o formar parte del programa de formación de personal académico de carrera.
- En caso de no pertenecer al personal académico de carrera, tener menos de 30 años de edad al momento de ingresar su solicitud y haber tenido un promedio mínimo de 8.5 en el último ciclo de estudios realizado.
- Tener título de licenciatura.
- Haber sido admitido a un programa de posgrado reconocido.
- Ser mexicano o extranjero inmigrado en el país.
- No haber causado baja con anterioridad en alguno de los programas de becas de la UNAM.

Para estancias:

- Presentar solicitud a la Dirección y/o Consejo Técnico de su dependencia.

- Carta de presentación del director de la dependencia, especificando el impacto del proyecto en su plan de desarrollo y/o aprobación del plan de trabajo por el Consejo Técnico.
- Constancia oficial de aceptación o invitación de la institución donde se desarrollará el proyecto.
- Curriculum vitae.

El Subcomité de Becas de la dependencia deberá presentar a la DGAPA las solicitudes de beca, dentro de los plazos previstos, y anexando la siguiente documentación:

- i) Carta de presentación del director, en donde se especifique de qué manera responde la propuesta al programa de formación y superación del personal académico de la dependencia, se manifieste el interés de la misma en incorporar o reincorporar al candidato a su planta de personal académico de carrera una vez que haya concluido satisfactoriamente sus estudios, que haya cumplido con los requisitos que señala el Estatuto del Personal Académico, y los que adicionalmente establezca el Consejo Técnico de la dependencia.
- ii) Copia del curriculum actualizado.
- iii) Programa de trabajo, en el que se establezca el compromiso de dedicar tiempo completo para las actividades académicas por las que se solicita la beca, salvo lo estipulado en el punto V.1 (ii) de este ordenamiento.
- iv) Copia del plan de estudios que cursará el candidato, donde se señalen los requisitos de ingreso y de graduación, así como la duración total esperada del mismo hasta la obtención del grado.
- v) Información oficial sobre el costo de inscripción y colegiaturas.
- vi) Constancia oficial de admisión al programa, en la que se especifique la fecha de ingreso.
- vii) Constancia, en su caso, de las percepciones o remuneraciones que serán recibidas por el candidato durante la duración de sus estudios, en adición a la beca solicitada.

viii) Carta compromiso del candidato para incorporarse o reincorporarse como miembro del personal académico de tiempo completo a la dependencia que lo postula, al menos por un período igual al que fue becado por la UNAM. Para estudios en el extranjero, deberán incluirse además:

ix) Constancia de dominio del idioma extranjero correspondiente, otorgada por el CELE, o por alguno de los Centros de Idiomas de las Unidades Multidisciplinarias, o por la instancia que la Institución donde realizará sus estudios de posgrado considere apropiada.

Los becarios tendrán las siguientes obligaciones:

i) Cumplir con el programa de trabajo aprobado, en los términos en los que le fue otorgada la beca.

ii) Dedicar tiempo completo a su programa de estudios, pudiendo comprometer hasta un máximo de ocho horas semanales para el desempeño de actividades académicas distintas a las de sus obligaciones como estudiantes, sean éstas remuneradas o no.

iii) Mantener durante la vigencia de la beca al menos un promedio de 8.5 o su equivalente.

iv) En el caso de becarios nacionales de posgrado, colaborar en actividades de apoyo a la docencia en alguno de los programas académicos de la UNAM. Las clases que impartan les serán remuneradas por la dependencia correspondiente de acuerdo al tabulador vigente.

v) Enviar anualmente al Subcomité de Becas de su dependencia un informe de las actividades realizadas, avalado por el asesor, y al concluir cada período académico, enviar la constancia oficial de las calificaciones obtenidas.

vi) Incluir en toda publicación o tesis producto de la beca, un reconocimiento explícito a la UNAM por el apoyo como becario.

vii) Asegurarse que la institución educativa envíe a la DGAPA la información relativa al pago de facturas por concepto de inscripción, colegiaturas o seguros, en caso de que el becario mismo no lo haga.

- viii) Cuando el becario hubiera solicitado beca o cualquier otro tipo de remuneración o apoyo económico de otra institución, y le fuera otorgado, comunicarlo por escrito a la DGAPA.
- ix) Entregar al Subcomité de Becas de su dependencia, al concluir la beca:
- a) Un informe de las actividades realizadas y, en su caso, una copia de sus publicaciones.
  - b) Copia del diploma de grado obtenido y dos ejemplares de la tesis para la biblioteca de la dependencia académica que lo postuló.
- x) Al término de sus estudios, incorporarse o reincorporarse a la dependencia de la UNAM que lo postuló como becario, al menos durante un período similar al que disfrutó de beca.

### **Programa Fundación UNAM de Becas y Becas Crédito para la Actualización y Superación del Personal Docente**

#### *Objetivos*

Brindar oportunidades de actualización y superación al personal docente.

Elevar los niveles de calidad y propiciar la innovación de la práctica docente.

#### *Características*

Dirigido al Personal docente del bachillerato y de la licenciatura con antigüedad mínima de 3 años

Promueve la actualización y superación del personal académico, mediante el apoyo para la capacitación disciplinaria y la formación pedagógica, en dos modalidades:

**Beca.** Para realizar cursos formales o estancias académicas en el extranjero por un año como máximo, cuando estén dentro del plan de desarrollo institucional de la dependencia y directamente relacionado con el programa docente del académico

**Beca crédito.** Para realizar cursos formales o estancias académicas en el extranjero, un año como máximo, cuya realización fortalezca el desarrollo personal

del docente. Deberán ser reintegradas, a través de descuentos quincenales, al final del curso o estancia.

### *Requisitos*

- Presentar solicitud de beca en la DGAPA.
- Tener calidad de profesor de carrera o de asignatura definitivos (10 horas mínimo).
- Tener actividad docente frente a grupo, y haberla tenido ininterrumpidamente en los dos años anteriores a su solicitud.
- Estar titulado.
- Reanudar e integrarse a sus actividades docentes al término del curso o estancia.

### **Programa de Actualización y Superación del Personal Docente del Bachillerato (PAAS)**

En el marco de la política del rector de Fortalecimiento del Bachillerato, se crea el Programa de Actualización y Superación del Personal Docente del Bachillerato (PAAS), con objeto de elevar los niveles de calidad y propiciar la innovación y el mejoramiento de la enseñanza en el bachillerato, así como apoyar la capacitación disciplinaria y la formación pedagógica de los profesores del bachillerato

El programa está dirigido a profesores de bachillerato con actividad docente frente a grupo. Las principales características de este programa son la realización de diplomados o cursos de entrenamiento pedagógico o de actualización disciplinaria especializada en la UNAM y/o en el extranjero; comisión con goce de sueldo por el tiempo que duren los diplomados o cursos que se aprueben; pago de cuotas de inscripción de los diplomados o cursos, y boletos de avión y viáticos, en su caso.

Asimismo, los solicitantes deberán estar titulados y tener un mínimo de tres años de antigüedad en la dependencia, y tener actividad docente frente a grupo en el

momento de la solicitud y en los dos años inmediatos anteriores a ella, excepto en el caso de profesores que estén disfrutando o hayan disfrutado de su periodo sabático en el lapso mencionado, o bien que hayan sido comisionados por el Consejo Técnico para realizar actividades académicas de tiempo completo.

También deberá estar incorporado a los Programas de Primas al Desempeño del Personal Académico de Carrera o de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico de Asignatura.

Requisito adicional será presentar su curriculum vitae y carta de exposición de motivos en la que solicite su ingreso al programa, y elaborar un programa personal de desarrollo académico en el que especifique los diplomados o cursos en que solicita participar, explicando la incidencia directa que tendrán en su actividad docente. También deberá incluir los mecanismos propuestos para hacer extensivos los beneficios académicos al resto de los profesores de su disciplina.

Por otra parte deberá presentar, a la consideración del Consejo Técnico respectivo, su solicitud de comisión con goce de sueldo y establecer el compromiso de cumplir con las acciones enunciadas en su programa personal de desarrollo académico.

## **FUNDACION UNAM**

La Fundación UNAM A.C. se constituye el 8 de julio de 1992, compuesta por egresados y personalidades cercanas a la Universidad, con el objetivo de apoyar económicamente a la UNAM, así como su imagen frente a la sociedad, de tal manera que la Institución mantenga sus niveles de excelencia y se difundan ampliamente.

La Fundación es un ente básicamente financiero, por lo que se nutre de los recursos que es posible recabar; nace con una aportación inicial proporcionada por el Gobierno Federal de diez mil millones de antiguos pesos, con el compromiso

adicional, expedido por acuerdo presidencial, de que por cada peso recaudado por la Fundación UNAM, el Gobierno Federal añadirá otro peso igual al del patrimonio.

El apoyo de la Fundación a la UNAM se da por medio de planes y programas específicos, pero sin pertenecer a su estructura orgánica, su función será de enlace y coordinación adicional entre la Máxima Casa de Estudios y los sectores público, social y privado. Tiene como principios rectores ser una organización establecida en favor de las causas y objetivos de la Universidad Nacional, está ajena a toda actividad política y religiosa, no diseña ni ejecuta proyectos académicos y se propone cooperar en la tarea de dar a conocer los logros, actividades y contribuciones a la sociedad de la UNAM.

La Fundación UNAM es una Asociación Civil, con domicilio en la Ciudad de México y de alcance nacional, cuenta como órganos de gobierno a la Asamblea de Socios; el Consejo Directivo integrado por 22 miembros; el Comité Administrador, compuesto por siete integrantes; la Comisión de Vigilancia, integrada por tres asociados, un presidente y dos vocales, y el director ejecutivo.

El Rector de la UNAM y el Presidente del Patronato Universitario son presidentes Honorarios del Consejo Directivo

En cuanto a su patrimonio, además de la contribución inicial de 10 millones de nuevos pesos que aporta el Gobierno Federal, la Fundación se propuso que las aportaciones adicionales que obtenga, y que por acuerdo presidencial serían duplicadas, éstas ingresarían a través de sus Asociados; Amigos y Simpatizantes, Asociaciones de Egresados; Organizaciones empresariales, industriales, comerciales; Instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales; herencias, legados, cesiones y otras aportaciones; ingresos derivados de actividades tecnológicas, culturales, deportivas, de investigación aplicada, de promoción organizadas por la Fundación en el marco de sus estatutos. Los donativos podrán ser:

- Etiquetados. Aquellos que son otorgados a la Fundación bajo la instrucción de ser utilizados para un fin específico.
- No etiquetados. Son los que recibe directamente la Fundación para responder a los programas que sean propuestos por la Rectoría o por algún miembro de la Fundación y sean aprobados por su Consejo Directivo.

El primer Consejo Directivo se integró por Donato Alarcón Segovia, Benito Bucay Fardji, José Carral Escalante, Teodoro Ceserman Vitis, Isaac Chertorivski Shkoorman, Rolando Cordera Campos, German Dehesa Violante, Clementina Díaz y de Ovando, Rene Drucker Colín, León García Soler, Alfredo Harp Helú, Javier Jiménez Espriú, Ricardo Legorreta Vilchis, María de los Ángeles Moreno, Beatriz Ramírez de De la Fuente, Francisco Rojas Gutiérrez, Ernesto Rubio Cueto, Enrique Rubio Lara, Emilio Guillermo Salas Peyró y Carlos Slim Helú; en la Presidencia, Oscar Espinosa Villarreal; en la Vicepresidencia Ángel Borja Navarrete; como Presidentes Honorarios Gilberto Borja Navarrete y José Sarukhán Kermez, y Eduardo Dosal de la Vega como Director Ejecutivo. A continuación se describen algunos de los programas apoyados por la Fundación UNAM.

#### **Programa Fundación UNAM de Iniciación Temprana a la Investigación y a la Docencia (PITID)**

Este programa tiene como principales objetivos brindar a los alumnos que cursan una licenciatura o posgrado la oportunidad de incorporarse a las tareas docentes o de investigación y ofrecer al personal académico de carrera con nombramiento de asociado "C" o titular de tiempo completo, la posibilidad de apoyar la formación de nuevos cuadros de investigación y docencia. Se creó el Programa de Iniciación temprana a la Investigación y a la Docencia, apoyada con recursos de la Fundación UNAM.

Este programa esta dirigido a alumnos de licenciatura y posgrado; su primera convocatoria apareció en Gaceta UNAM el 16 de mayo de 1994 y tiene las siguientes características:

Los programas se desarrollarán bajo la tutela y la orientación de un profesor o de un investigador de carrera. Se tenía previsto otorgar becas mensuales para alumnos de licenciatura equivalentes a N\$9.00 por cada hora comprometida y de N\$10.00 para posgrado y un apoyo adicional único a tutores de hasta N\$1,500 por ciclo escolar.

En el caso de los estudiantes, para ingresar al programa se requiere:

- Ser alumno regular con promedio mínimo de 8.5.
- Tener el 75% de créditos cubiertos en licenciatura cuando se trate de proyectos de docencia; para los proyectos de investigación, un mínimo de 40% de créditos cubiertos.
- Dedicar 10 horas promedio semanalmente al proyecto de investigación.
- Dedicar entre tres y 10 horas semanalmente al proyecto de docencia.
- No recibir ninguna remuneración adicional por su participación en los proyectos .
- Presentar un programa de trabajo con el visto bueno del tutor.

Para los Tutores los requisitos son:

- Ser investigador o profesor de carrera asociados "C" o titular de tiempo completo.
- Registrar el proyecto en su dependencia.
- Aceptar el compromiso de tutoría.

Para la operación del PITID las Facultades y Escuelas serán las que definan los proyectos institucionales de apoyo docente para utilizar este programa, y efectuarán el registro de los profesores que participarán como tutores. Los proyectos de investigación deberán ser diseñados para que puedan realizarse en

un semestre y los de docencia durante el ciclo escolar. Cada dependencia que desee participar en el programa asignará un responsable y será la Coordinación de Programas Académicos, dependiente de la Secretaría General de la UNAM, la encargada de publicar y enviar a las unidades académicas el Catálogo de Proyectos de Investigación y el Catálogo de Proyectos de Apoyo Docente para conocimiento de los alumnos. Con base en esa información los alumnos de cualquier facultad o escuela podrán participar en el programa, previa autorización de los tutores de los proyectos. Tanto alumnos como tutores están obligados a presentar un informe de actividades.

#### **Programa Fundación UNAM de Becas-reconocimiento a Estudiantes Distinguidos de la UNAM para Estancias en el Extranjero**

El 9 de Febrero de 1994 se publicó la convocatoria para el Programa Fundación UNAM de Becas-reconocimiento a Estudiantes Distinguidos de la UNAM para Estancias en el Extranjero, como el vehículo para establecer un reconocimiento al alto desempeño académico de los mejores alumnos de la UNAM y apoyar el fortalecimiento de la formación integral de los estudiantes, así como para favorecer los procesos de internacionalización de la educación superior. Dirigido a estudiantes de licenciatura y posgrado, está enfocado a reconocer el esfuerzo de los alumnos con mejores antecedentes académicos.

Su operación se apoya en los convenios, que para este propósito, la propia UNAM tiene suscritos o que suscriba más adelante con universidades y centros de educación superior de otros países, por lo que la Universidad será quien aporte el apoyo logístico para sustentar su operación y desarrollo.

Las Becas podrán ser totales o parciales y cubrirán el pasaje aéreo de ida y vuelta, el seguro médico y los gastos de hospedaje, alimentación y transportación local.

Los requisitos son: estar inscrito en el posgrado o tener cubierto el 40% de créditos del programa de licenciatura respectivo; ser alumno regular y tener un promedio de 8.5 como mínimo en las asignaturas acreditadas; presentar solicitud de ingreso al programa, indicando la actividad a realizar en su estancia; presentar dos cartas de recomendación de profesores de su dependencia de adscripción, y demostrar conocimientos básicos del idioma inglés o francés, según sea el caso.

### **Programa Fundación UNAM, de Apoyo Económico para Alumnos de Alto Desempeño Académico**

Con el objetivo de apoyar económicamente a los alumnos para continuar sus estudios, la Fundación UNAM publicó la convocatoria al Programa de Apoyo Económico para alumnos de Alto Desempeño,<sup>91</sup> dirigido a estudiantes de licenciatura de alto desempeño académico que por su situación económica requieran del apoyo correspondiente

El Programa otorga un apoyo económico reintegrable, equivalente a 10 salarios mínimos vigentes en el D. F., por año lectivo y renovable cada año

Las bases de este programa plantean que el solicitante debe ser alumno regular de licenciatura, con promedio mínimo de 8.5 y estar cursando, al menos, el segundo año o el tercer semestre del plan de estudios en que este inscrito.

La administración del Programa se le asignó a la Dirección General de Apoyo y Servicios a la Comunidad, instancia que ha sido responsable desde su inicio del Programa de Becas Alimentarias, a través de la Subdirección de Prestaciones Económicas y Sociales.

---

<sup>91</sup>Gaceta UNAM. Número 2786, 8 de noviembre de 1993, p. 8.

### **Programa de Becas para Tesis de Licenciatura en Proyectos de Investigación**

Los objetivos son los de apoyar a los alumnos de licenciatura para la realización de su tesis; fomentar la vocación de los alumnos para la investigación y ofrecer a los profesores e investigadores de carrera asociados "C" y titulares una posibilidad institucional para que, en calidad de tutores, apoyen a los alumnos para la conclusión de su tesis de licenciatura.

Se inicia en 1994 uno más de los Programas de Apoyo Académico.<sup>92</sup> Entre sus rasgos principales destaca el apoyo a los estudiantes de licenciatura con una beca equivalente, en aquel entonces, a 1.25 salarios mínimos vigentes para el Distrito Federal por seis meses, renovables una sola vez y el plazo de realización del proyecto es de un año.

Los tutores recibían un apoyo adicional único de hasta \$3,000 por ciclo escolar, para cubrir gastos complementarios del proyecto. Los requisitos para los tutores son:

- Ser investigador de carrera asociado "C" o titular de tiempo completo.
- Registrar en su dependencia los proyectos de investigación con los que deseen participar incluyendo una breve descripción y los resultados esperados en cada proyecto, así como la referencia de sus dos últimas publicaciones relacionadas con el tema.
- Orientar y supervisar de seis meses a un año las actividades académicas de los alumnos becados bajo su responsabilidad.

---

<sup>92</sup>Gaceta UNAM. Número 2824. 14 de abril de 1994. p. 29.

Para los alumnos, los requisitos para ingresar al Programa se sintetizan en:

- Ser alumno regular, con un promedio mínimo de 8.5.
- Haber cubierto el 75% de créditos de licenciatura.
- Dedicar al programa 10 horas a la semana durante el ciclo escolar y 20 horas en el periodo intersemestral o interanual.
- No tener otra remuneración adicional de la UNAM, por desempeño de las mismas tareas de investigación.
- Presentar un programa con el visto bueno del tutor.

#### **Programa de Becas para Estudios de Posgrado en la UNAM**

Con el objeto de fortalecer los programas de posgrado y fomentar la vocación de los alumnos por la investigación, así como apoyar a los mejores estudiantes de posgrado para la realización de sus estudios y la obtención del grado, el Programa se orienta a otorgar becas para maestría y doctorado, que podrán ser totales o complementarias, dichas becas comprenderán manutención, inscripción, colegiatura y seguro médico. Tendrán duración máxima de dos años para maestría y cuatro para doctorado y serán renovables anualmente.

Para obtener los beneficios descritos anteriormente, el solicitante debe estar inscrito en un programa de maestría o doctorado de la UNAM; contar con 8.5 de promedio mínimo en el último ciclo de estudios y ser propuesto por el subcomité de becas de la dependencia correspondiente.

### **Programa de Apoyo a las Divisiones de Estudios de Posgrado-Tesis Doctoral**

En un tenor similar a los programas anteriores, el PADEP-Tesis, se crea para apoyar proyectos de investigación para la obtención del grado de doctor para estudiantes de doctorado de la UNAM.

Se proporciona apoyo para la adquisición de materiales necesarios para la realización del proyecto de investigación; a asistencia a cursos cortos y congresos, así como la impresión de la tesis de grado, para lo cual es necesario estar inscrito en algún plan doctoral de la UNAM; contar con la aprobación del Consejo Interno de la división, coordinación o dirección de posgrado correspondiente y entregar la solicitud en el formato correspondiente en la coordinación o jefatura de su dependencia de adscripción.

### **Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Docente (PAPID)**

En 1989 la DGAPA emitió la convocatoria para la realización de proyectos de investigación o de innovación docente, dirigido a jóvenes académicos con el propósito de proporcionar mayores posibilidades de desarrollo profesional, y propiciar la vinculación entre jóvenes del personal académico y aquellos con mayor trayectoria y madurez.<sup>93</sup>

Los proyectos deberán estar orientados a desarrollar o consolidar una línea de investigación, original y de alta calidad, así como de nuevos enfoques, contenidos y métodos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los responsables del proyecto serán profesores o investigadores de carrera de tiempo completo con uno o más co-responsables que también sean profesores de carrera de tiempo completo, pero cuya edad máxima sea de 40 años.

---

<sup>93</sup>Gaceta UNAM, Número 2400, 27 de julio de 1989, p. 9.

El programa otorga recursos económicos para la realización del proyecto y comprende los siguientes rubros: becas para estudiantes y egresados de la Institución; equipo e instrumental, reactivos y material de consumo; libros, publicaciones y fotocopiado; contratación por servicios profesionales; contratación temporal de profesores visitantes; trabajos de campo; pasajes y viáticos para la participación en congresos nacionales y en el extranjero, así como el pago de derecho de publicaciones.

Por lo anterior, el programa plantea que dentro del proyecto se incluyan los participantes y sus tareas, para la contratación por honorarios o el otorgamiento de becas. Asimismo, se establece que todas las adquisiciones de materiales, instrumentos, libros, publicaciones, etcétera, serán propiedad de la UNAM.

La selección de proyectos se estableció a través de un Comité de Evaluación para cada una de las siguientes áreas: ciencias exactas, ciencias sociales, ciencias naturales, innovación tecnológica, humanidades y artes, y ciencias económico-administrativas. Los fondos se administrarán por la dependencia sujeta a los mecanismos y formas que establece para este efecto la Universidad.

A partir de 1993 se propuso la modificación del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Docente (PAPID), separando la parte de investigación de la docencia en virtud de haberse mostrado, en los cuatro años de aplicación del PAPID, que la mayoría de los proyectos estaban orientados a la investigación y muy pocos a la innovación docente.

De esta manera surge el Programas de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT). Un año después se da a conocer el Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME), orientado a atender los compromisos en la docencia y la enseñanza.

### **Programa de apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT)**

El PAPIIT<sup>94</sup> está dirigido a profesores e investigadores titulares de carrera de tiempo completo. Se propone los siguientes objetivos: proporcionar a los académicos mayores posibilidades de participación en proyectos de investigación, propiciar la colaboración entre jóvenes académicos y aquellos con mayor trayectoria y madurez, incidir en la formación de recursos humanos, y fomentar el desarrollo de proyectos interdisciplinarios.

Al igual que su antecesor el PAPIIT ofrece recursos económicos para el desarrollo de un proyecto, cuya selección estará a cargo de cinco comités de evaluación, uno por cada área, en ciencias biológicas y de la salud, ciencias sociales, ciencias físico-matemáticas y de la ingeniería, humanidades y artes e innovación tecnológica. La administración de los fondos estará sujeta a los mecanismos de la UNAM y todas las adquisiciones hechas con los fondos serán propiedad de la Institución.

Un rasgo distintivo es la definición de límites temporales para la realización de los proyectos. Así las cosas, cada etapa anual se inicia en el mes de julio del correspondiente año y su duración máxima es de 36 meses, divididos en periodos anuales.

Se mantienen algunos de los requisitos básicos: la solicitud debe ser presentada por un grupo de académicos, con un responsable y co-responsable del proyecto, el responsable deberá ser profesor o investigador de carrera de tiempo completo, el co-responsable deberá ser profesor titular de carrera de tiempo completo, menor de 40 años y en el proyecto deberán involucrarse estudiantes o tesisistas.

---

<sup>94</sup>Gaceta UNAM. Número 2786, 8 de noviembre de 1993, p. 10.

No obstante, aparecen nuevas disposiciones como la de presentar la solicitud de ingreso al Programa al Consejo Técnico de su dependencia y no directamente a la DGAPA, como en la versión PAPID. Los titulares no podrán separarse del proyecto por más de cuatro meses al año y presentar anualmente un informe académico y otro financiero del proyecto a la DGAPA.

### **Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME)**

A diferencia de la mayoría de los programas el PAPIME<sup>95</sup> está dirigido a Facultades, Escuelas y al Colegio de Ciencias y Humanidades, así como a los Institutos y Centros que colaboran con ellos. Su justificación consiste en que para alcanzar la transformación positiva en las distintas modalidades de la práctica docente, es menester el compromiso

Sus objetivos son: propiciar la creatividad del personal académico para la superación de la práctica docente, proponer el desarrollo y uso más amplio de nuevas técnicas y formas de enseñanza, fomentar la colaboración entre escuelas, facultades, dependencias de investigación, de extensión y de servicio, y promover la generación de programas de cómputo de apoyo a la docencia.

Los proyectos se evaluarán por Comités de Evaluación, integrados por cada Consejo Académico de Área. Se apoyará hasta con el 100% de los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto en su fase inicial y hasta con el 50% de los recursos necesarios para adquirir e instalar la infraestructura requerida para implantar las experiencias exitosas

Los requisitos del Programa son los siguientes: los proyectos deberán ser presentados por los directores de las dependencias y estar enmarcados en su plan de desarrollo. Deberán precisar sus objetivos, metas, metodología, requerimientos

---

<sup>95</sup>Gaceta UNAM, Número 288, 16 de diciembre de 1994, p. 26.

de presupuesto, así como los elementos para su evaluación cualitativa y tendrán una duración máxima de 36 meses

**Programa de Colaboración de Académicos Mexicanos de Alto Nivel, Residentes en el Extranjero (PROCARE)**

Entre las medidas para recuperar el potencial de los académicos universitarios, tanto para repatriarlos como para mantener una relación estrecha con investigadores mexicanos avocados en otros países, la Secretaría General a través de la DGAPA, dirigió a las diversas dependencias académicas el Programa de Colaboración de Académicos Mexicanos de Alto Nivel, Residentes en el Extranjero (PROCARE),<sup>96</sup> con el objetivo de reforzar el nivel académico de diversas áreas de nuestra Casa de Estudios, estableciendo vínculos de colaboración académica con profesores e investigadores mexicanos de excelencia residentes en el extranjero.

De esta manera las Escuelas Facultades, Centros e Institutos que así lo deseen podrán proponer estancias de trabajo que no podrán ser menores a 15 días ni mayores a tres meses. Para esto, los académicos invitados deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser mexicano.
- Tener grado de doctor.
- Haber trabajado en los últimos tres años en alguna institución académica o de investigación de reconocido prestigio en el extranjero.

El PROCARE otorga los siguientes apoyos: pasaje ida y vuelta para el profesor o investigador y para su acompañante; viáticos para el investigador o profesor visitantes y difusión del evento por medio de carteles y trípticos. Las solicitudes de apoyo estarán a cargo de las dependencias académicas previa consulta con los

---

<sup>96</sup>Gaceta UNAM. Numero 284", 4 de julio de 1994, p. 26.

posibles candidatos y deberán acompañarse del curriculum vitae del profesor o investigador invitado, del programa de trabajo especificando la duración de la estancia y las fechas probables de realización, y una carta al director, señalando los impactos de la visita en el plan de desarrollo de la dependencia. Para dar cumplimiento al PROCARE, se publicó en Gaceta UNAM el Instructivo correspondiente e 4 de julio de 1994.

### **Programa de Apoyo para Estancias Postdoctorales en la UNAM**

En el marco de fortalecer el Posgrado y el liderazgo académico, la Secretaría General promovió el Programa de Apoyo para Estancias Posdoctorales<sup>97</sup> en la UNAM, con la finalidad de apoyar estancias posdoctorales de académicos que colaboren en un proyecto de investigación en un área de interés para la dependencia receptora y fortalecer los programas de formación de recursos humanos de alto nivel y de investigación en las dependencias académicas.

Este Programa está dirigido a Facultades, Institutos y Centros interesados en recibir a investigadores o profesores recién doctorados para una estancia posdoctoral. Al respecto la DGAPA otorgará apoyo a las dependencias académicas para cubrir los siguientes conceptos: pasaje, seguro de gastos médicos y una beca por un año equivalente al sueldo de un investigador asociado "C" de tiempo completo.

Los requisitos para el candidato son: haber obtenido su doctorado en los tres años previos a su solicitud, cumplir con los requisitos del Estatuto de Personal Académico para los profesores o investigadores asociados "C" de tiempo completo, tener una productividad demostrada a través de obra publicada o aceptada para su publicación en medios de reconocido prestigio.

---

<sup>97</sup>Gaceta UNAM. Número 2902. 23 de febrero de 1995. p. 12.

Si el grado lo obtuvo en la UNAM, realizar su estancia posdoctoral en una dependencia diferente a la que procede.

También el aspirante tiene que comprometerse a desarrollar durante su estancia posdoctoral el programa de trabajo acordado con la dependencia receptora y presentar un informe anual, indicando los resultados de su trabajo.

El asesor, por su parte, debe ser profesor o investigador titular de tiempo completo en la dependencia; tener experiencia previa en la formación de recursos humanos a nivel posgrado, haberse distinguido en actividades de investigación y contar con experiencia demostrada en el área en que se ubica el programa de trabajo propuesto.

La dependencia deberá presentar una solicitud de apoyo a DGAPA acompañada del curriculum del candidato y del asesor, el programa de trabajo a desarrollar, y una carta del director donde exprese la contribución de la estancia posdoctoral al cumplimiento de los objetivos de la dependencia.

### **El Programa UNAM - BID**

La estrategia de *Academización* planteada por la UNAM (mejorar la calidad de sus funciones sustantivas: docencia, investigación y difusión de la cultura; incrementar la eficiencia y eficacia académica y administrativa de sus programas y resultados; mantener su nivel de liderazgo en el sistema nacional de educación superior, y contribuir al desarrollo de la ciencia y la tecnología), requería crear las condiciones para producir el ambiente propicio que generalizara la participación en el esquema de superación académica y garantizar la equidad en las circunstancias para una competencia académica de alto nivel.

Para lograr estos objetivos de largo alcance, la UNAM y el Gobierno Federal solicitaron apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), lo que

se concreto en el programa denominado Programa UNAM - BID. Este Programa contempla el otorgamiento del BID de un préstamo al Gobierno Federal, a condición de que éste aporte una suma similar para los mismos fines.

El Programa UNAM-BID consistió en una inversión de 209.7 millones de dólares para ampliar y modernizar las instalaciones y equipos de enseñanza del bachillerato, las carreras profesionales y los programas de especialización, así como las áreas de investigación.

Entre las acciones más importantes del Programa destacan el incremento de los acervos bibliográficos; la remodelación, modernización y/o construcción de bibliotecas; el incremento del equipo de computo para estudiantes y personal académico; la instalación de laboratorios de lenguas extranjeras, así como la ampliación y modernización de equipos de laboratorios experimentales en los niveles de bachillerato y licenciatura.

## CONCLUSIONES

---

En el desarrollo de este trabajo he dado cuenta de cómo la articulación de los elementos contextuales de la educación como proceso social en el periodo 1980-1994 y las condiciones internas de la vida universitaria en la UNAM, fundamentan y particularizan la Reforma Universitaria emprendida por el Dr. José Sarukhán K.

Esta propuesta de Reforma tuvo como eje sustantivo reformar las condiciones académicas, a partir del referente *Programa de Apoyo Académico (PAA)*. Así la *academización* tuvo como horizonte estratégico la *Calidad Académica*.

Este horizonte estratégico, consideró como sus sujetos prioritarios a los docentes e investigadores, quienes en este momento de reforma institucional, al involucrarse en el proceso, dinamizarían las perspectivas de solución a problemas institucionales como:

- a) *El síndrome del desprestigio*, el cual se reflejaba en el abandono de la docencia como actividad central, ante la necesidad de buscar ingresos adicionales, dado el deterioro del salario, producto de la crisis económica que vive el país.  
Entre los resultados negativos de esta situación se pueden señalar: la pérdida de continuidad en la impartición de los programas de estudio, como consecuencia parcial de la asistencia irregular del profesorado, y la desvinculación entre éste y el estudiantado en sus obligaciones y tareas académicas.
- b) *Burocratización o inadecuada asignación de los recursos existentes* que, sumado a la disminución del financiamiento estatal, evidenciaron, entre otras cosas, la desconexión de docencia e investigación; escasos vínculos entre el personal docente; *formación a académicos*, y crecimiento del individualismo

académico (llamado irónicamente neoliberalismo académico); este elemento también convergente con la caída salarial y la escasez de recursos para el cumplimiento de diversas tareas académicas.

- c) *La atención a la demanda* de educación superior de un número creciente de estudiantes; problemática compleja en sí misma, y además, con una dinámica propia, que rebasó no sólo a la UNAM, sino al conjunto de IES, las cuales por la estacionalidad de su oferta no pueden absorber la totalidad de la demanda. Este elemento general en la situación de las IES adquiere, en ese periodo, matices particulares en materia de *calidad académica*, especialmente en la UNAM, por ser ésta la Universidad con la matrícula más alta. de estudiantes.

Estos problemas, delineados de manera general, pero con articulaciones internas profundas, representaron para las autoridades universitarias una problemática que requería soluciones igualmente profundas en tiempo y magnitud.

Como ya he señalado, el contexto de la educación y los elementos que le caracterizan, son los que definen y fundamentan la *Academización*; concepto que aparece como contradicción: ¿Academizar un centro académico? Sí. Lo acertado de la propuesta fue haber articulado una problemática compleja, a la que ya me he referido en diferentes momentos, siendo el ingrediente principal los acotamientos estatales que se representan en el otorgamiento reducido de financiamiento, paradójicamente no orientado hacia el mejoramiento salarial, cuando es el 90% del presupuesto institucional.

El elemento orientador del financiamiento estatal era la "*Calidad y la Excelencia.*" La perspectiva estatal de priorizar ésta responde a problemas externos, y suponía Instituciones de Educación Superior verticales sin legislación, sin relaciones laborales, sin compromisos internos por cumplir, sin espacios de consenso, ni de disenso.

Así, la perspectiva de la Reforma Universitaria, vía la *Academización* de la UNAM, se enfrentaba al reto de reconstruir la *Calidad Académica* como norma, y su implantación como método.

El instrumento básico de este proceso reformador, fueron los *Programas de Apoyo Académico* –anteriormente, Programas de Estímulos- a través de los cuales se lograría atender al sector universitario de docentes e investigadores, otorgándoles estímulos por su participación en la reconstrucción de la *calidad académica*, que también al alcanzarse permitiría a la Institución recuperar su liderazgo académico.

La proyección de generar las condiciones laborales y salariales necesarias para que los investigadores y docentes cumplieran con las labores institucionales que se establecían en el Estatuto del Personal Académico (EPA), permitía convertir nuevamente este instrumento legal en el eje rector de la Academia.

Por ejemplo, programas como el PRIDE, PAIPA y PEII, están orientados hacia la regulación de la carrera académica y a recuperación salarial, así como a la consecución del posgrado, el fortalecimiento de la docencia y el desarrollo de la investigación, además de que sirven especialmente para asegurar el cumplimiento docente.

Resulta interesante observar que durante los años en que se avanzó paulatinamente en la incorporación del personal académico de carrera a diferentes programas, tanto de investigación, formación, apoyo a la infraestructura académica, incluso de ampliación a los estudiantes de licenciatura y posgrado, así como del personal académico de asignatura, en el horizonte de las políticas relevantes del rectorado, aparece como piedra angular en la memoria colectiva y en los medios de comunicación el tema del financiamiento, principalmente en la búsqueda de fuentes alternas como el incremento a las cuotas de inscripción y de servicios a los estudiantes, o bien en los casos de mayor asignación presupuestal a las áreas de

las ciencias exactas que a las sociales y humanísticas, sin que se perciba en el análisis de los medios o al interior de las facultades y escuelas, una visión de conjunto de los impactos de los programas.

Esto resulta ser así, en gran medida, porque los criterios de asignación de un estímulo directo al salario, un emolumento por dar clases en licenciatura, apoyo para una investigación en compra de materiales, becas para estudiantes o algunas de las diversas modalidades de los programas, representan una oportunidad para mejorar el ingreso económico o el desarrollo profesional en el ámbito de sus propias aspiraciones, es decir, atienden lo que en buena medida se ha demandado por profesores e investigadores y no representa en el mediano y largo plazo una carga mayor de trabajo.

El esquema resulta interesante por la forma en que los programas se presentan ante la comunidad. En una primera etapa se toman como base los protocolos de evaluación aceptados internacionalmente, situación que genera, por un lado, el reconocimiento a la necesidad de evaluar permanentemente el trabajo académico y la discusión se centra en los criterios. La aceptación de ser evaluado, las más de las veces tácita y silenciosa, finalmente se incorporó al lenguaje y actividad de profesores e investigadores. Éstos últimos, más acostumbrados a la mirada crítica de sus pares y al concurso de sus ideas en otras latitudes, fueron quienes más rápidamente validaron y promovieron el desarrollo de estos programas.

Cada vez con menos reclamos de profesores e investigadores, como los suscitados al inicio de la aplicación del Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento Académico (PEPRAC), sus reformas ulteriores generaron mayor aceptación, hasta la incorporación de derechos laborales como la antigüedad y la prima vacacional de cada profesor inscrito en el programa. Éstos añadidos modificaron su nombre con una nueva denominación: Primas al Desempeño (PRIDE). El advenimiento del PRIDE marca el inicio de una nueva etapa en la relación del personal académico con la institución, donde la evaluación permanente

del trabajo docente y de investigación del personal académico de carrera, se desarrollará de manera independiente de las relaciones contractuales y, especialmente, sin reformar el Estatuto del Personal Académico.

Por otra parte, encontramos que el PAPIIT estimula la libertad de la investigación, siendo este programa un referente de fomento a la iniciativa y creatividad académicas; aspectos que en la problemática universitaria han contribuido, al no ser atendidas adecuadamente, a desalentar a la planta docente en sus proyecciones de hacer y tener en la UNAM, sus referentes profesionales y de vida.

Con estos ejemplos de la proyección de los PAA, señalados anteriormente (además de que las características de todas y cada una se encuentran anotadas a detalle en el capítulo 3), muestra cómo la Reforma Universitaria, vía la Academización, se perfilaba a la solución progresiva de su problemática interna, a través de priorizar su atención del ámbito académico como sujeto y actuación.

Sobre la dimensión que adquiriría la reconstrucción de la *calidad académica* como norma, es necesario definir cómo se configura como método.

Si la academización suponía, institucionalmente, la generación de las condiciones laborales y salariales que dinamizaran la actuación de sus académicos, en consecuencia el método tenía que corresponder a sus parámetros legales, a sus estructuras orgánicas, a las necesarias formas de comunicación e interacción entre autoridades y docentes, que garantizarán resultados y modificaciones acordes a la institucionalidad de la Reforma.

Así, el método y sus diversas manifestaciones acordes al programa específico y al grupo particular al que se dirige, tenía que superar la cultura meritocrática, vinculada indisolublemente a disposiciones evaluativas, que en la comprensión de muchos se reduce a un nuevo sistema de supervisión y vigilancia, de castigo y recompensa.

El cómo operar este método en la lógica institucional, asumió el reto de dejar que fuera cada espacio orgánico el que actuara dentro del ideario y marco legal existente en la Institución, consensando lo consensable y enfrentando las dificultades propias de este proceso particular de cada espacio y en general de la UNAM.

Como ya he anotado, la búsqueda de la calidad y el mejoramiento académico no representaron la satisfacción, exclusivamente, de la orientación estatal, sino fue una respuesta a la situación institucional.

Esta articulación de demandas, de ámbitos distintos, dimensiona en los docentes e investigadores el sujeto capaz e institucionalmente responsable de asumir las tareas de la Reforma.

Indudablemente, el proceso de Reforma de la UNAM es complejo y no debe de ser, de ninguna manera, simplificado en su explicación e interpretación, por lo que los resultados de este trabajo se perfilan a ser un aporte mínimo de interpretación, recuperando desde los límites propios las articulaciones neurálgicas de este proceso, del cual he mencionado algunos aspectos relevantes que me posibilitaron dibujar las vinculaciones entre Reforma Universitaria – Academización- Programas de Apoyo Académico y Cultura de Evaluación.

Los puntos concluyentes de este trabajo son fundamentados en la aplicación de un cuestionario al que me he referido ya. Como mencioné en la introducción, se definieron tres bloques de información, por lo que se diseñó un instrumento de seis preguntas. Este número de indicadores fue reducido porque las preguntas fueron directas, al entender que a los docentes no les es muy agradable contestar grandes cuestionarios. La muestra establecida fue de 50 investigadores y profesores. Los datos generales de la población entrevistada son:

Las **Dependencias de Adscripción** fueron: 3 del CISE; 23 de Facultades; 6 de la ENP; 5 de Escuelas, y 13 de los Institutos de Investigaciones.

- ◆ La proporción por **Sexo** es: **30** del sexo masculino y **20** del femenino.
- ◆ Respecto al **Rango de Antigüedad** en la UNAM se encontró lo siguiente: **3** de 31 a 50 años; **5** de 26 a 30 años; **6** de 21 a 25 años; **7** de 16 a 20 años; **14** de 11 a 15 años; **7** de 6 a 10 años y **8** de 0 a 6 años.
- ◆ La población entrevistada tiene como **Máximo Grado de Escolaridad** el siguiente: **20** cuentan con licenciatura; **18** tienen el grado de maestros; **10** cuentan con doctorado; **2** tienen diplomado.
- ◆ Su **Categoría Laboral** es la siguiente: **4** son Técnicos Académicos Asociados "B" de tiempo completo; **2** son Investigadores Asociados "A" de tiempo completo; **2** son Investigadores Asociados "B" de tiempo completo; **3** son profesores de carrera; **6** son profesores de asignatura "A"; **2** son profesores de asignatura "B"; **12** son profesores titulares "C" de tiempo completo; **2** son Académicos; **5** son Titulares "A"; **2** Asociados "B"; **1** es Asociado "C"; y **1** Secretario Técnico. En esta pregunta **8** no contestaron.
- ◆ En cuanto a la **Actividad Principal** encontramos que: **23** se dedican a la docencia; **2** a la investigación y **25** a ambas.
- ◆ En el área de **Especialización Profesional** las respuestas son las siguientes: **1** en Evaluación; **2** en Educación; **3** en Idiomas; **8** en Filosofía; **10** en Economía; **4** en Derecho; **4** en Historia; **1** en Matemáticas; **2** en Sociología; **4** en Artes y **2** en Ingeniería.

A continuación presento los resultados generales por bloque, de los cuales partiré para hacer algunas sugerencias:

El primer bloque se refiere a la **Información sobre los PAA**, considerando el canal a través del cual la obtienen y sobre las necesidades de que esta información sea más clara o sobre qué aspectos se debe de profundizar más. Es importante

recordar que la información cumple un papel importante en todos los momentos, más aún en el proceso de la Reforma y de la Academización, sobre todo si se considera que el instrumento que vincula a las autoridades universitarias con los sujetos dinamizadores, es decir, con el sector docente, son los Programas de Apoyo Académico. En consecuencia la oportunidad y fluidez con la que los objetivos, características y requisitos de los PAA llegan a los interesados o posibles candidatos, es determinante para la futura incorporación a los programas de estímulos y, por ende, de la perspectiva de éxito de la Academización.

Es importante recordar que las instancias institucionales son las responsables de socializar la información respecto a los programas en tiempo y forma, las respuestas obtenidas son las siguientes:

**Bloque I**

**Información acerca de los Programas de Apoyo Académico**

**1. RESPECTO A LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADÉMICO QUE OFRECE LA UNAM, ¿CUÁLES SON LAS DOS FUENTES DE INFORMACIÓN MÁS IMPORTANTES?**

	importancia	
	1	2
Gaceta UNAM	34	5
Circulares de mi facultad o instituto	6	23
Comentarios de pasillo	-	7
Juntas con el director y/o secretario	3	4
Red-UNAM (Internet)	-	5
Otros (especificar)	1	-

Se pidió que se enumerara con 1 la más importante y con 2 la segunda en importancia.

**CONCLUSIONES**

Para 34 de los entrevistados, la Gaceta es el medio de información más importante, mientras que para 5 es el segundo en importancia. Para 6 el medio más importante son las Circulares de su Facultad; para 23, el segundo medio en importancia. Siete consideran a los comentarios de pasillo como la segunda fuente de información sobre los PAA, solamente 3 consideran las juntas con el director como un medio importante de información, y 4 lo consideran segundo en importancia. La Red-UNAM, un medio tan de boga, ocupa para 5 de ellos el segundo lugar de importancia respecto a la información sobre los PAA. Para ninguno, la Red UNAM, es una primera fuente de información. Uno de ellos se enteró a través de un cartel.

Como se observa, los medios de información sobre los PAA no funcionan ágilmente, como se esperaría de la Gaceta, de las circulares, entre otros.

**2. RESPECTO A LA INFORMACIÓN QUE RECIBE SOBRE LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADÉMICO ¿QUÉ TAN DE ACUERDO ESTÁ CON LAS POSIBLES NECESIDADES QUE TENGA PARA UN MEJOR ENTENDIMIENTO DE LOS MISMOS?**

	En desacuerdo			De acuerdo	
	1	2	3	4	5
Las convocatorias que salen en la Gaceta son claras tal como están	5	4	10	20	11
Se necesitan notas informativas que acompañen las convocatorias para señalar cuáles son las novedades más importantes	2	1	3	15	29
Ayudaría que existiera folletería que explique como funciona cada uno de los programas de Apoyo Académico	2	0	2	8	38
Sería útil tener en la Red-UNAM un servicio de correo dedicado a aclarar dudas que se tengan con respecto a los Programas de Apoyo Académico	2	0	4	5	39
Sería útil que periódicamente se dieran pláticas sobre el conjunto de los PAA y/o para cada uno de los Programas Académicos	3	1	6	6	34

## CONCLUSIONES

---

En este indicador, la respuesta es que hay un cierto margen de aceptación de que la información sobre los PAA, tal cual se emite, es clara, pero también es importante que se amplíe el ámbito de difusión, por lo cual los Comités de Evaluación, considero, deben poner atención a que la difusión sea más amplia y sobre todo que corresponda a los tiempos de emisión de las convocatorias, para que así se logre estimular una mayor participación de los docentes.

**Sugerencias**

Los medios institucionales, como he mencionado, si bien cumplen con el papel de informar sobre los PAA, al ser responsabilidad de las autoridades, es importante que pongan más cuidado en que *efectivamente los calendarios de las convocatorias coincidan con los calendarios escolares.*

Consideró que esto contribuirá a que más académicos se puedan incorporar a los programas de estímulos, sobre todo si aceptamos que la mayoría de los docentes e investigadores tiene conocimiento de la existencia de programas de estímulos e identifican cuales corresponden a su nivel y tipo de contratación, pues como se observa en la pregunta dos de este bloque, en general, la opinión es que las convocatorias son adecuadas tal como se presentaron.

**Bloque II**

**3. EXPERIENCIA EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE APOYO ACADÉMICO, QUE LA UNAM OFRECE. PRESENTAMOS UNA LISTA, MARQUE CON UNA X AQUELLOS QUE HA SOLICITADO Y LOS QUE LE FUERON OTORGADOS**

	Conoce		Otorgado				
	Si	No	Si	No	Si	No	
PRIDE	42	8	35	5	33	17	90-1
Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo							91-2
							92-2
							93-16
							94-2
							95-2
							96-3
PEPASIG	23	27	12	38	12	38	93-8
Programa de Estímulo a la Productividad y Rendimiento del Personal Académico de Asignatura							94-3
							95-1
							96-1

**CONCLUSIONES**

---

	Conoce		Otorgado				
	Si	No	Si	No	Si	No	
FOMDOC	22	28	15	35	16	34	92-1
Programa de Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera							93-8
							94-3
							95-2
							96-2
PEII	19	31		49	2	48	93-1
Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación							
PAIPA	13	37	1	49	1	49	75-1
Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo							
PAPIME	24	21	10	40	9	41	92-2
Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para le Mejoramiento de la enseñanza							93-3
							95-2
PITID	21	29	7	43	6	44	94-1
Programa Fundación UNAM de Iniciación Temprana a la Investigación y la docencia							95-3
							96-3
PADEP/TESIS	7	43	2	48	1	49	96-1
Programa de Apoyo a las Divisiones de Estudios de Posgrado. Tesis Doctoral							
PASS	10	40	4	46	4	46	96-3
Programa de Actualización y Superación del Personal Doc. De Bachillerato							95-1
TESIS	21	29	6	44	5	45	90-1
Programa de Becas para Tesis de Licenciatura en Proyectos de Investigación							96-4

Entre el personal entrevistado se puede concluir que sí existe conocimiento sobre los programas de apoyo académico; la orientación de solicitarla o no corresponde a la ubicación de los docentes con respecto de los programas.

De estos dos primeros bloques de información, es posible establecer que los PAA, como referente de la academización, sí están presentes en la comunidad académica, es decir, no les resulta ajeno ser una posible fuente de estímulos a sus ingresos. Cabe preguntarnos si la falta de una difusión mayor en los medios formales institucionales no obedece a la burocratización de las escuelas y facultades, y al poco interés de las autoridades para que los académicos asuman el papel que les asigna la Academización como proyecto institucional.

Si he señalado que los PAA han resultado un referente natural a la Academización, también en consecuencia deberé referirme a los posibles alcances de la promoción de una cultura de la evaluación. Al respecto se hicieron las siguientes preguntas:

Bloque III

Impacto de la cultura de Evaluación

3. NOS INTERESA SABER SI EN SU OPINION EL PROGRAMA DE APOYO LO HAN INDUCIDO A CAMBIAR ESTRATEGIAS DE TRABAJO. MARQUE SI ESTÁ DE ACUERDO O EN DESACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES:

	De Acuerdo	En desacuerdo	Ningún impacto
En vez de escribir libros, ahora me dedico a sacar muchos artículos	13	13	24
Ahora escojo temas de investigación que están de moda para poder publicar más	16	19	15
Ahora voy a congresos y conferencias que antes ignoraba	19	11	20
Ahora entiendo más, pero no mejor	10	28	12
No ha tenido ningún efecto en la manera como trabajo	10	30	10
Han generado un mejor ambiente	19	21	8

4. EN SU OPINIÓN ¿CUÁL ES EL EFECTO QUE TIENEN LOS PAA EN CUANTO A LA ACEPTACIÓN O RECHAZO DE UNA CULTURA EN LA CUAL LA LABOR ACADÉMICA ES EVALUADA CONTINUAMENTE?

	De Acuerdo	En desacuerdo	Ningún impacto
Le evaluación continua está ayudando a elevar el nivel académico de la institución	38	9	3
La experiencia ha creado divisionismo entre colegas	25	8	9
La experiencia ha castigado, en vez de estimular	15	19	8
La experiencia ha creado una mayor sensación de control	23	8	10
Estos programas han contribuido a que se acepte de manera irreversible una nueva cultura de evaluación continua	26	9	7

La *Cultura de Evaluación*, como he señalado anteriormente, no pasó inadvertida por considerar que más que contribuir a que todos participaran en los programas de estímulos bajo las mismas condiciones de acuerdo a su tipo y nivel de contratación, más que a una vieja costumbre meritocrática, según los resultados de opinión, encontré que tuvo un tránsito tranquilo sin solucionar viejos problemas, pero sin generar otros nuevos.

Al respecto, las opiniones obtenidas nos muestran que la realización de las actividades académicas de docencia e investigación no sufrieron muchas alteraciones, salvo en el aspecto de no estar de acuerdo en que han generado un mejor ambiente de trabajo, o bien en que no es más claro. De igual manera las respuestas se orientan a establecer el impacto, no tanto en resultados o en nuevas actitudes sobre el quehacer académico, sino hacia la apertura de que ciertas acciones pueden, al realizarse, contribuir a modificar la calidad de la actuación particular, pero este sentido de lo particular no ha trascendido al espacio colectivo, tal vez por el excesivo peso burocrático institucional, que más que acompañar a los participantes del programa de estímulos, asumen actitudes de vigilancia y control.

### **Sugerencias**

Las juntas de Dirección y de Comités de Evaluación deberán ser más parte que juez, si están de acuerdo con el reto de la *Calidad Académica*.

La *Calidad Académica* podría asumirse, no exclusivamente como la norma y el método de los docentes e investigadores, sino como el compromiso por parte de las autoridades de también actualizarse. El futuro de los PAA no radica en que una cantidad mayor de profesores participen en ellos, ni que se tenga mayor presupuesto, sino en que efectivamente los beneficiarios se sientan reconocidos en su función y desarrollen su sentido de pertenencia a la Institución.

Las denominaciones de Calidad y Productividad, fueron orientadas a reformar las prácticas universitarias tradicionales, mismas que se promovieron como elementos que al integrarse progresivamente en la actuación de docentes e investigadores, contribuirán de manera esencial, a través de los referentes de los PAA, a dos ámbitos necesarios para alcanzar la academización:

- a) Ser elementos permanentes de la Evaluación Educativa.
- b) Ser elementos cotidianos y gestores de la *Cultura de Evaluación* que intrínsecamente constituyen la pertenencia a la institución de docentes e investigadores.

Los resultados de la encuesta aplicada nos conducen a lo siguiente:

#### Efectos sobre la Cultura de Evaluación

Respecto a los programas de apoyo a su labor académica

1. A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA LISTA DE LOS POSIBLES EFECTOS QUE PUDIERA TENER EL PAA, AL QUE USTED PERTENECE. MARQUE EN LA CASILLA CORRESPONDIENTE SI ESTÁ DE ACUERDO, EN DESACUERDO O SI NO TIENE NINGÚN IMPACTO

	De Acuerdo	En desacuerdo	Ningún impacto
Me ayuda porque ahora no tengo que perder tiempo buscando ingresos adicionales	25	7	8
Me fuerza a publicar más seguido	22	6	10
Me obliga a preparar más mis clases	20	6	14
Me obliga a ser más regular en mi asistencia	20	8	9
Me estimula porque veo que mis esfuerzos son recompensados	25	7	7
Me convierte en una persona que continuamente lleva la cuenta de los puntos	10	16	11
Ha hecho que mi productividad sea de mayor calidad	23	10	6
Ha hecho que me titule más rápido	8	6	25

En este apartado es importante señalar que cinco no participan en ningún programa, ocho están en el PEPASIG; uno en PADEP; 14 en FOMDOC; seis en PAPIME; cinco en el de Tesis; uno en PELL; uno en el PAIPA y dos en el PAAS.

### Apartado 3

#### Efectos sobre la Cultura de Evaluación

2. EN SU OPINIÓN ¿CUÁLES HAN SIDO LOS EFECTOS DE ESTOS PROGRAMAS DE APOYO EN SU UNIDAD ACADÉMICA? MAQUE SI ESTÁ DE ACUERDO O EN DESACUERDO CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES:

	De Acuerdo	En desacuerdo	Ningún impacto
En mi unidad estos programas nos han hecho sentirnos apoyados por la institución	28	14	7
Han creado un ambiente más propicio para hacer investigaciones (+ 6 de los entrevistados no contestaron esta pregunta)	21	13	14
Han aportado una notable mejoría en la infraestructura	18	16	12
Nos han hecho sentir parte de la comunidad	20	13	15

La generación de condiciones laborales, en la que se optimizan los recursos, la infraestructura y funcionalidad de la estructura académico-administrativa, contribuyen a que el docente tenga la percepción de que las cosas funcionan como deberían, lo cual puede aparecer como una verdad simple. Pero contextualizada en el pasado inmediato, anterior a los PAA, es un logro significativo, es decir, los PAA le han dado al sector académico la dimensión real de sus funciones sustantivas, sin más pretensiones que la de su cumplimiento. Ya no se cumple con el mínimo indispensable, sino que se normaliza el ambiente académico, la seguridad laboral, las condiciones materiales que a pesar de ser preexistentes no se habían aprovechado óptimamente. Así, por ejemplo, encontramos que al preguntar si saben si han aportado mejoría en la infraestructura, la respuesta obtenida es casi

similar: no ha tenido ningún impacto y que no ha mejorado nada, mientras que la participación en programas genera la sensación de que sí hay apoyo institucional, la respuesta es mayoritaria.

Por lo anterior, puedo asegurar que en el proceso de Reforma del Dr. Sarukhán, los PAA son una referencia a la *Academización* y en consecuencia a la Reforma. La participación en los PAA reafirma en los beneficiados la validez del cumplimiento de sus actividades académicas, no sólo por el estímulo del programa, sino además porque saben que estas funciones corresponden a su relación laboral.

Las opciones sobre el cumplimiento de sus actividades en la proyección de una aceptación a ser evaluados sistemáticamente, según las opiniones recabadas, apareció como un proceso de inducción que no causó mayor problema que el asumir que su actuación académica, por la que estaban contratados y por la finalidad misma de ética profesional, pasaba por recibir estímulos adicionales al cumplir con su desempeño académico e institucional.

## BIBLIOGRAFÍA

---

1. ALONSO, Aziz y Tamayo, coords. *El nuevo Estado Mexicano, IV. México. Ed. Nueva Imagen, 1992.*
2. ANUIES. *La Planeación de la Educación superior en México. México, 1979*
3. ANUIES: PROIDES. México, 1986.
4. AGUILAR, L. "Hacia una disciplina de las políticas públicas". *Perfiles latinoamericanos*. n. 2 (3), México, 1993: 7-16.
5. ARREDONDO, V. *La Educación Superior y su relación con el Sector Productivo*. México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 1992.
6. BARQUIN, M. y Omelas C. *Superación académica y reforma universitaria*. México, UNAM, 1989.
7. BOLDÚ, J. Estrada. y O. Prieto, R. *Estadística del personal académico de la UNAM 1994*. Dirección General de Asuntos del Personal Académico, UNAM, México. 1994.
8. BOLDÚ, J. Estrada. y O. Prieto, R. *Estadística del personal académico de la UNAM 1994*. Dirección General de Asuntos del Personal Académico, UNAM, México. 1994.
9. BRUNER, José. "Para evaluar la investigación". *Universidad Futura*. n. 8 y 9, v.3, México, invierno 1991: 92-105.
10. BYARS, LLOYD.L. y Leslie W.Rue. *Personel Management*. .W.B Saunders Company, Philadelphia. 1979.
11. CEPAL. *Educación: eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile, 1991.
12. Declaraciones y aportaciones de la ANUIES para la modernización de la Educación Superior. *Revista de Educación Superior*. n. 70, México, abril - junio de 1989:24.
13. D.G.A.P.A. Fuente: *Estadística del Personal Académico de la UNAM, 1990*.

## BIBLIOGRAFIA

---

14. D.G.A.P.A. Fuente: *Programa de estímulos al personal académico de carrera (PREPAC)*, 1990.
15. CUELI, J. *Valores y metas de la educación en México*. México, Ed. SEP y ediciones de La Jornada, 1990.
16. DEL RIO. *Hacia el congreso universitario* México, Ed Universidad Nacional Autónoma de México, 1998.
17. DIDRIKSSON. *Escenarios de la educación superior en México*. UNAM, Centro de Investigación y Servicios Educativos. 1995.
18. DIDRIKSSON, A. y Ornelas, C. *Metafísica de la eficiencia*, UNAM, Centro de Investigación y Servicios Educativos. 1991.
19. *Estatuto del personal académico de la UNAM*. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria; U N A M, México, 1994.
20. *Cuadernos de legislación universitaria*, núm. 1. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, U N A M, México, 1993.
21. *Compilación de legislación universitaria, II, prontuario*. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, U N A M, México, 1993.
22. GACETA UNAM.n.2354, México, 1989; n. 2363, 1989; n. 2373, 1989; n. 2377, 1989; n. 2387, 1989; n. 2400, 1989; n. 2493 (suplemento especial), 1990; n. 2512, 1990; n. 2552, 1991; n. 2657, 1992; n. 2709, 1993; n. 2737, 1993; n. 2774, 1993; n. 2786, 1993; n. 2824, 1994; n. 2847, 1994; n. 2868, 1994; n. 2887, 1994; n. 2902, 1995
23. GAGO, A. "Algunos problemas de la educación superior en México". *Revista de la Educación Superior*. n. 2 (58), Vol. XV, México, 1986: 5-18.
24. GIL, M, *Académicos: un botón de muestra*. Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco, México, 1992.
25. GIL, M, et al: *Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos*. División de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco, México, 1994.
26. GUEVARA, G. "Masificación y profesión académica en la Universidad Nacional Autónoma de México". *Revista de la Educación Superior*. n. 2(58), Vol. XV, México, 1986: 32-44.
27. GUEVARA, G. *La catástrofe silenciosa*. México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1995.

## BIBLIOGRAFIA

---

28. HANEL DEL VALLE, Jorge. Y Taboarga Huascar. "Elementos analíticos de la evaluación del sistema de Educación Superior en México." *Revista de Educación Superior*. N. 2 (82), Vol. XXI, México, abril – julio 1992: 7-166.
29. HANSEN, R. *La política del desarrollo mexicano*. 14ª ed., México, Ed. Siglo XXI, 1984.
30. FIGUEIRAS, L. *Calidad, Productividad y evaluación académica en la UNAM*. Centro de Análisis Político Sindical, México, 1991.
31. HIERRO, G. *Naturaleza y fines de la educación superior*. México, Ed. Tierra Firme, 1990.
32. HOLLOWAY, J. "La Reforma del Estado: Capital global y estado nacional". *Perfiles latinoamericanos*. n. 1(1), Sede Académica de México de la Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales, México, 1992: 7-32.
33. Legislación. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, UNAM, México, 1987.
34. LÓPEZ OSPINA, Gustavo, comp. Reunión Internacional de reflexión sobre los nuevos roles de la Educación Superior en el ámbito mundial; el caso de América Latina y el Caribe, futuros escenarios deseables. UNESCO. Caracas, 1991.
35. MARTÍNEZ, M. Seco, R., Wriedt, K. *Futuros de la universidad: UNAM 2025*. México, Ed. Porrúa, 1996.
36. MARTÍNEZ, S. y Ordorika, I. *UNAM: espejo del mejor México posible*. México, Ed. Era, 1992.
37. MARTUSCELLI, J. y Weissbluth, M. "Las universidades y el desarrollo tecnológico del país". *Revista de la educación superior*. n. 2(58), Vol. XV, México, 1986: 19-31.
38. MELGAR, M. *Educación superior, propuesta de modernización*. México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1994.
39. MENDOZA ROJAS, Javier. *El proyecto de modernización educativa*. ANUIES, México, 1993.
40. MERTENS, L. *Crisis económica y revolución tecnológica*. México, Ed. Nueva Sociedad, 1990.
41. MOCTEZUMA, E. *La educación pública frente a las nuevas realidades*. México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1993.

## BIBLIOGRAFIA

---

42. MORALES, A. El proceso de la modernización de la Universidad Nacional Autónoma de México, Reforma Dirigida, 1980-1992. México, 1993. Tesina de especialidad inédita (Administración en Instituciones de Educación Media Superior y Superior) Universidad Nacional Autónoma de México.
43. PALLAN FIGUEROA, Carlos. La planeación de la Educación Superior en México. *Revista de Educación Superior*. México, 1979: 23.
44. PODER EJECUTIVO FEDERAL. *Programa para la modernización educativa 1989-1994*. Encuadernación Progreso. México, 1989.
45. REYES, Heróles J. "La Reforma del estado en México". *Perfiles latinoamericanos*, n. 1(1), Sede Académica de México de la Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales, México, 1992: 171-194.
46. RIVAS, R. y Sánchez, H. *UNAM: de la rebelión silenciosa al congreso*. El día en libros. México, 1990.
47. RODRIGUEZ, R. y Casanova, H. *Universidad Contemporánea; Racionalidad política y vinculación social*. México, Ed. Porrúa, 1994.
48. ROSALES, C. *Criterios para una evaluación formativa*. 3 ed., Madrid, Ed. Narcea, 1988.
49. RUBIO, L. "Tres años de reforma del estado en México". *Perfiles latinoamericanos* n. 1(1), Sede académica de México de la Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales, México, 1992: 195-218.
50. SÁNCHEZ, A. "El proceso de diagnóstico en la elaboración de políticas públicas". *Perfiles latinoamericanos*; n. 2 (3), Sede académica de México de la Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales. México, 1993: 17-36.
51. SARUKHÁN, J. *Discursos 1992*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1993: 89-96.
52. SARUKHÁN, J. *Informe 1996*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1996.
53. SARUKHÁN, J. *Plan de Trabajo 1989-1992*, UNAM, 1989.
54. TORRIJOS, M. *Para organizar a nuestra juventud*. Panamá, (s.e), 1996.
55. WOLDENBERG, J., *Historia documental del SPAUNAM*. México, Ed. Cultura Popular, 1988.
56. ZERMEÑO, S. *Universidad Nacional y Democracia*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades. UNAM, México, Ed. Porrúa, 1990.