**DOCUMENTO DEL GRUPO DE TRABAJO DE PROFESORES DE ASIGNATURA
CLAUSTRO ACADÉMICO PARA LA REFORMA DEL EPA**

Al Claustro Académico para la Reforma del
Estatuto del Personal Académico de la UNAM

De conformidad con lo dispuesto en la primera fase del Programa General de Trabajo del Claustro Académico para la Reforma del EPA, los representantes de los profesores de asignatura ante este cuerpo colegiado nos hemos constituido en Grupo de Trabajo, a fin de desahogar el temario previsto para esta etapa por el pleno del Claustro.

Con este propósito hemos llevado a cabo 6 reuniones, en las que han participado 26 miembros de nuestro sector. A continuación presentamos un recuento de lo discutido, para intentar dar respuesta a las interrogantes del pleno. No está de más manifestar que las diferencias que se pudieran hallar en este documento provienen precisamente de la diversidad de las áreas y de las actividades de los profesores de asignatura y/o de las necesidades de las escuelas y facultades.

I. La participación de los profesores de asignatura en el desarrollo de las funciones sustantivas de la UNAM y en su estructura organizativa.

La UNAM ha definido la figura del profesor de asignatura como aquél contratado por horas para el ejercicio de la docencia, a fin de aportar su experiencia profesional a los estudiantes y garantizar así una estrecha vinculación entre la formación teórica y el ejercicio práctico.

Desde esa perspectiva, la actividad central de los profesores de asignatura en la Universidad sería aportar a la enseñanza los aspectos prácticos de las profesiones. A diferencia de otros docentes, ejercerían su profesión fundamentalmente fuera de la Universidad, por lo que estarían en condiciones de

incorporar a la formación de los estudiantes, conocimientos prácticos actualizados en el continuo ejercicio de las profesiones en diversos campos de trabajo.

En este sentido, las funciones de los profesores de carrera y los de asignatura resultarían complementarias, en cuanto a la labor docente. Mientras que los primeros aportarían a la formación de los estudiantes elementos teóricos de sus respectivas disciplinas, la ventaja comparativa de los segundos sería su posibilidad de vincular dichos conocimientos con la práctica derivada de su ejercicio profesional.

Es claro que una figura académica como la arriba esbozada tiene sentido para nuestra Universidad; se ha preservado sin incentivarla, lo que requiere, entre otros aspectos, una revaloración urgente de la función docente.

No cabe duda que en la actualidad el profesor de asignatura es la parte fundamental de la planta docente, ya que representa el 61.9%¹ de la comunidad académica de la UNAM. Sin embargo, enfrenta y se compromete a una realidad distinta a la planteada por la institución como se sustenta en el resto del documento.

Más allá de que los profesores universitarios deben obtener una remuneración competitiva por sus actividades, la revaloración de la actividad docente implica, también, que autoridades, académicos y alumnos reconozcan la importancia de la labor que realizan los profesores de asignatura y el alto grado de complejidad de su tarea. La formación de los estudiantes no puede ser una actividad improvisada; por el contrario, el profesor requiere de un importante conjunto de cualidades y características que sólo pueden adquirirse a través de un riguroso proceso formativo, por lo que, en sí misma, la docencia es una profesión.

Cabe subrayar a este respecto el esfuerzo que realizan los profesores, si se toma en cuenta que son muy pocas las opciones e incentivos que tienen para prepararse en cuanto a su actividad magisterial en las áreas de pedagogía y

¹ Universidad Nacional Autónoma de México, Agenda estadística 2004

didáctica, no contempladas en la mayoría de los programas de estudios de postgrado.

Paralelamente a este ejercicio de revaloración, aquellos profesores que ocasionalmente incumplen sus tareas deberían asumirlas con mayor responsabilidad. Sería necesario definir un nuevo perfil de profesor de asignatura que, además de cumplir con sus obligaciones estatutarias, asuma la importancia y la dignidad de su trabajo. Debe ser un profesional que enseñe lo que practica y transmita conocimientos y habilidades para superar en forma adecuada su propia práctica profesional; capaz de propiciar el aprendizaje como un proceso creador, individual, colectivo y sugerente, mediante el cual el alumno se formule preguntas, busque respuestas, realice argumentaciones, elabore conclusiones y, en definitiva, piense y actúe.

Esta revaloración implicaría también hacer una caracterización particular del docente en cada dependencia, toda vez que el imaginario universitario tiende a pensar la actividad del profesor de asignatura como circunscrita a las facultades y escuelas de Ciudad Universitaria, sin tomar en cuenta las especificidades de la labor que realizan en entidades tan variadas como los centros de extensión, la Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas, el bachillerato, las escuelas nacionales y centros de artes, así como las unidades multidisciplinarias.

En la UNAM, la experiencia de los profesores de asignatura contribuye de manera significativa al cumplimiento de todas las funciones sustantivas. Las tareas desempeñadas en investigación y difusión de la cultura, así como su participación en los cuerpos colegiados de la UNAM, deberían ser ampliamente valorados, toda vez que denotan un esfuerzo y contribución que enriquecen y van más allá de la docencia que, de acuerdo al Estatuto del Personal Académico, es la tarea central de los profesores de asignatura.

II. La problemática de la participación de los profesores de asignatura en las funciones sustantivas de la UNAM.

El profesor de asignatura representa la figura más numerosa (19 917) dentro del personal académico de la UNAM. Según datos de la Agenda Estadística de la UNAM 2004², esta figura corresponde al 61.9% de la planta académica (32 498 personas) y al 68.4% de su planta docente (29 100), además de ser la figura que recibe la mayor carga de trabajo en docencia (34.48% de las horas asignadas)³, por lo que puede afirmarse que representa la columna vertebral de la enseñanza.

Existe gran heterogeneidad en este amplio universo que integran los profesores de asignatura. Mientras que el 31.57% de éstos tienen hasta 4 horas asignadas, al 56.58% se le asignan menos de 9 horas y el 26.86% tiene asignadas 20 horas o más⁴. Es entonces relativa la idea de que los profesores de asignatura dedican la mayor parte de su tiempo hábil al mercado de trabajo profesional fuera de la Universidad y sólo acuden a ésta para impartir unas pocas horas de clase a la semana.

De las cifras anteriores se puede inferir que buena parte de los profesores de asignatura, efectivamente, encuentran su principal actividad en el sector productivo, fuera de la UNAM, o bien imparten un número reducido de horas en virtud de que no se les ha asignado la cantidad requerida. En contraste, existe otro grupo que tiene su actividad principal dentro de la misma Universidad, con lo cual se asemejan más al perfil de profesor de carrera, toda vez que es en esta institución donde tienen planteadas sus expectativas de desarrollo profesional. Se trata de una situación irregular en los profesores de asignatura que no ha sido analizada, para discernir la forma más conveniente de regularización.

² Ver ANEXO 1: Personal académico por tipo de nombramiento. El cálculo de la planta docente de la UNAM se realizó incorporando a 3,574 ayudantes de profesor, 19,917 profesores de asignatura, 5,318 profesores de carrera y 291 docentes jubilados.

³ Ver ANEXO 2: Horas académicas asignadas del personal académico por figura académica 2003.

⁴ Ver ANEXO 3: Profesores de asignatura en las subdependencias por número de horas académicas asignadas.

Actualmente, el 17.85% (3 520) de los profesores de asignatura posee, dentro de la propia Universidad, dos, tres o hasta cuatro o más nombramientos⁵. Esta situación refuerza la idea de que un grupo importante de estos profesores tienen en la UNAM su actividad principal, aún cuando no se ha revisado la pertinencia de regularizarlos como profesores de carrera, o bien de definir un perfil específico para estos casos.

Si se considera que son cada vez menos las horas disponibles, el profesor de asignatura está poco motivado a involucrarse en la vida académica (pertenencia a cuerpos colegiados de su escuela, conocimiento de las estructuras de la UNAM, espacios de comunicación con otros docentes, etc.). Por otra parte, el sector de profesionistas que pudieran tener cualidades para ser docentes se reduce, ante la perspectiva económica que la UNAM ofrece y la exigencia académica que demanda.

Si bien la problemática específica de los profesores de asignatura en cuanto a su ingreso, promoción y evaluación será tratada en el apartado III de este documento, en lo referente a los problemas que enfrentan en el cumplimiento de las funciones sustantivas de la UNAM, es prioritario destacar algunos puntos:

1. La falta de valoración de la actividad docente.
2. La carencia de remuneraciones competitivas.
3. La ausencia de un sistema nacional de estímulos a la docencia.
4. La percepción, que muchos tienen, de que la docencia es una actividad que desempeñan los que no encontraron mejor opción en su respectivo campo de trabajo profesional.

⁵ Ver ANEXO 4: Total del personal académico en las subdependencias por figura, categoría y número de nombramientos académicos por persona.

5. La falta de renovación de la planta de los profesores de asignatura, lo cual se refleja en que hoy día el 33.46% de los profesores tienen más de 50 años de edad⁶, sin perspectivas dignas de jubilación.

Este envejecimiento de la planta docente puede obedecer a los cambios recientes que el país ha registrado en torno a su política educativa, a la insuficiencia del sistema de retiro vigente, a la carencia de programas de formación docente o a un creciente desinterés de los jóvenes por dedicarse a la docencia.

6. La falta de infraestructura (cubículos, computadoras, entre otros) y carencia de apoyos materiales y de personal para su actividad académica cotidiana.
7. La posibilidad de acceder a cursos de formación, capacitación o actualización es limitada, al tiempo que son escasos los cursos para la formación pedagógica de los docentes.
8. Las actividades de los profesores de asignatura en investigación y difusión no aparecen adecuadamente expresadas en el modelo propuesto por el EPA, ni en el imaginario universitario, aun cuando buena parte de los profesores destinan una proporción significativa de su carga académica al cumplimiento de estas funciones.

En efecto, los profesores de asignatura contribuyen a la investigación y a la difusión de la cultura. No se trata sólo de la dirección y tutorías a los estudiantes que preparan sus proyectos de investigación o de la contribución de esta figura en cuanto a la elaboración y revisión de planes y programas de estudio, sino que también se refiere a la elaboración de un importante número de publicaciones, ponencias, exposiciones, la atención a pacientes, servicios de diagnóstico, consultorías, organización de congresos, etc., que están a cargo de los profesores de asignatura, aunque no les son reconocidos adecuadamente.

9. La generación de ingresos extraordinarios por los profesores de asignatura no es reconocida ni se les hace partícipes de ellos

⁶ Ver ANEXO 5: Profesores de asignatura en las subdependencias por categoría y edad.

III. Percepción sobre la problemática específica que enfrentan los profesores de asignatura.

La rápida expansión de la matrícula en los años 70 y 80 se acompañó de un crecimiento de la planta docente sin planeación y sin programas de formación e incorporación del personal académico adecuado. Fue un crecimiento improvisado. El ingreso, permanencia o promoción docente no deberían ser posibles sin la suficiente programación o sin los requisitos de calidad que corresponden a la Universidad

En cuanto a la problemática específica de los profesores de asignatura, pueden distinguirse dos grupos de factores. Por un lado, existen los que derivan de lagunas o imprecisiones en la legislación, mientras que del otro se tienen problemas que provienen más bien de su aplicación cotidiana.

A) Lagunas o imprecisiones en la legislación

En relación con el primer grupo de problemas, conviene destacar que la definición del perfil de profesor de asignatura que ofrece la legislación es inadecuada e insuficiente. Inadecuada, en tanto que sólo perfila esta figura en función de su contratación por número de horas, sin precisar una definición más acorde con su manera de contribuir a la realización de las funciones sustantivas de la UNAM; insuficiente, a la luz de la diversidad de campos, actividades y funciones que hoy día cubren los profesores de asignatura y que no están adecuadamente reconocidos en la legislación.

Un problema adicional está referido al tránsito de los profesores de asignatura a profesores de carrera, ya que la trayectoria desarrollada por los primeros no se reconoce en las evaluaciones correspondientes a dicha promoción. Si la actividad de los profesores de asignatura se centra en la docencia, en función de la misma es que deberían articularse los requisitos que dictan las normas estatutarias. El

cumplimiento adecuado de las obligaciones reglamentarias, el mejoramiento de sus aptitudes metodológicas y didácticas y la continua actualización de sus conocimientos deberían ser suficientes para su ingreso, promoción y permanencia.

El perfil de ayudante de profesor debe ser revalorado como una categoría transitoria a profesor de asignatura o de carrera, de manera que es menester discutir los criterios para su ingreso y promoción, así como los límites a su permanencia en esta categoría, toda vez que el EPA actual sólo lo define como personal en capacitación (Art. 20).

Por otra parte, merecen particular atención los casos de la docencia en los centros de extensión y en las dependencias administrativas. La norma estatutaria debe considerar las particularidades de la docencia en este tipo de dependencias, generando mecanismos de ingreso, promoción y evaluación acordes a las mismas.

No existen licenciaturas que permitan a los maestros de la Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas contar con un título universitario como sería deseable. Además, por la extensión del Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras, no hay suficientes maestros con título a los que se pueda contratar, por lo tanto, se ha recurrido a los egresados de los cursos de formación de profesores.

En el caso de algunas dependencias administrativas, como la DGADyR, es menester tomar en cuenta la labor docente no formal que se realiza, de manera que se reconozcan los estudios obtenidos en el ámbito de la cultura física y deporte y que se elabore un programa interno de estímulos de acuerdo con las funciones y logros del personal académico (profesores y entrenadores), de manera análoga a las promociones que ocurren en el caso de la educación formal. Las dependencias, programas y centros de índole administrativa que cuentan con personal académico, no se consideran como dependencias académico-administrativas, en igualdad de condiciones laborales que los académicos de las entidades académicas tradicionales. Dichas dependencias no cuentan con comités

técnicos que aprueben, difundan y promuevan la actividad académica de su personal.

Es necesario puntualizar que los tiempos y calendarios para la aplicación y decisión de los concursos de oposición no están normados, afectando la continuidad del desarrollo académico de los profesores.

B) Problemas en la aplicación de la legislación

En cuanto al segundo grupo de problemas, se debe destacar la insuficiencia de proyectos administrativos en las entidades académicas que consideren de manera integral la selección, contratación, permanencia y promoción de su personal académico.

En relación con el ingreso, un problema fundamental está dado por la magnitud de las contrataciones por artículos 46 y 51, lo cual se aleja sensiblemente del sentido de la norma, toda vez que este tipo de contrataciones deberían ser únicamente un caso de excepción y hoy día se ha generalizado su aplicación.

Así, en el tema del ingreso, habría que plantear si es suficiente la normatividad que prevé para esta figura el concurso de oposición abierto o bien si se requiere normar de manera más adecuada el ingreso por nombramiento del director de la facultad o escuela correspondiente. Una tercera opción sería la de empezar previamente por la figura de ayudante de profesor, lo que requeriría ajustar de manera importante las funciones, requisitos y responsabilidades de esta figura.

En lo que respecta a las evaluaciones de los profesores de asignatura, éstas deben simplificarse y utilizar criterios más claros. Las evaluaciones deberían dar mayor importancia a la trayectoria docente, en virtud de que es ahí donde los profesores adquieren buena parte de las habilidades necesarias para ejercer la docencia. De igual forma, las evaluaciones deberían estimular a los profesores para acceder a programas de postgrado, toda vez que actualmente se da mayor

peso a los cursos de actualización docente de unas pocas horas que a estar inscrito en un programa formal de educación superior.

Por otra parte, los profesores de asignatura enfrentan esquemas de inestabilidad laboral, ya que en no pocas ocasiones quedan sin abrirse en tiempo y forma los concursos de oposición, cuyas convocatorias además, no siempre están sustentadas presupuestalmente. Pero, aún cuando se abran estos concursos, suelen ser poco claras sus bases, criterios de evaluación y veredictos, por lo que debe revisarse la pertinencia de que los consejos técnicos continúen siendo las instancias decisorias o bien las disposiciones normativas que se requieren para que las autoridades competentes se ajusten a la normatividad vigente. Cabe también la posibilidad de estudiar la conveniencia de constituir comisiones específicas, en las cuales participen los propios profesores de asignatura, con la autoridad necesaria para la evaluación de sus pares.

Se debe señalar que, en la actualidad, sólo el 25.63% de los profesores de asignatura cuentan con nombramientos definitivos.⁷ y que, en algunos casos, los recursos de las horas de profesor de asignatura se emplean para remunerar funciones administrativas.

Un problema evidente es el extendido incumplimiento de la normatividad en lo referente al límite máximo de horas que puede ser contratado un profesor de asignatura. Como se ha señalado, cerca del 27% de los profesores de esta categoría, labora más de 20 horas a la semana frente a grupo, lo cual los coloca más como profesores de medio tiempo o, en ocasiones hasta de tiempo completo, que como de asignatura. La alteración, de facto, de la norma, lesiona la calidad del trabajo universitario.

Es clara la necesidad de establecer puntualmente las sanciones a las que deben ser acreedores, tanto autoridades como docentes, en caso de incumplimiento de las normas establecidas en el EPA.

⁷ Ver ANEXO 6: Total de personal académico en las subdependencias por figura, categoría y tipo de nombramiento.

Finalmente, vale la pena recalcar la discontinuidad en el sistema de promoción de los profesores de asignatura, con lo cual se desincentiva la obtención de grados académicos, publicaciones, actualización, investigación, etc. dando por resultado deterioros en la labor docente. Debe discutirse la posibilidad de que el EPA considere una estructura de apoyos e incentivos que apunte hacia el desarrollo académico y profesional de los profesores de asignatura, para lo cual podrían existir categorías adicionales como profesor de asignatura C o profesor de “tiempo parcial” u otra categoría que incluya las actividades reales de los profesores de asignatura y sirva de puente a las categorías de profesor de carrera.

ANEXO 1

Personal académico por tipo de nombramiento

SUBSISTEMA	PERSONAS FÍSICAS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ayudantes de profesor	1,873	1,701	3,574
Profesores de asignatura	12,358	7,559	19,917
Profesores de carrera	3,117	2,201	5,318
Investigadores	1,463	777	2,240
Técnicos académicos en docencia	775	930	1,705
Técnicos académicos en investigación	961	915	1,876
Posdoctorales	55	42	97
Docentes jubilados	205	86	291
Profesores e investigadores visitantes y eméritos.	95	22	117
TOTAL ^{1/}	19,410	13,088	32,498

FUENTE: Universidad Nacional Autónoma de México, Agenda Estadística 2004, p. 33

^{1/} Esta cifra se refiere al total de personas sin duplicidad alguna y no se obtiene de la suma de los diferentes rubros.

ANEXO 2

Horas académicas asignadas del personal académico por figura académica 2003.

FIGURA	HORAS
Investigadores	86,680
Profesores de carrera	207,040
Profesores de asignatura	248,529
Técnicos académicos	135,780
Ayudantes	35,246
Otros ^{1/}	7,450
TOTAL	720,724

FUENTE: Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, 2003, UNAM. CD-ROM, Cuadro E-5

^{1/} Incluye profesores e investigadores visitantes o eméritos, jubilados docentes y prestadores de servicios.

ANEXO 3

Profesores de asignatura en las subdependencias por número de horas académicas asignadas.

RANGO DE HORAS ASIGNADAS	CANTIDAD DE PROFESORES DE ASIGNATURA	PORCENTAJE DE PROFESORES DE ASIGNATURA
Hasta 4	6,226	31.57%
5 a 9	4,933	25.01%
10 a 14	2,017	10.23%
15 a 19	1,246	6.32%
20 a 24	1,362	6.91%
25 a 29	674	3.42%
30 a 34	1,390	7.05%
35 a 39	294	1.49%
40 a 44	728	3.69%
45 o más	847	4.29%
No especificado	4	0.02%
TOTAL	19,721	100.00%

FUENTE: Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, 2003, UNAM. CD-ROM, Cuadro D-12

ANEXO 4

Total del personal académico en las subdependencias por figura, categoría y número de nombramientos académicos por persona.

FIGURA Y CATEGORÍA	TOTAL	NÚMERO DE NOMBRAMIENTOS POR PERSONA			
		UNO	DOS	TRES	CUATRO O MÁS
Investigador titular	1,445	1,444	1		
Investigador asociado	727	726	1		
Prof. Carrera titular	2,727	2,533	190	4	
Prof. Carrera Asociado	2,541	2,371	159	11	
Prof. Ens. Media Superior	2	2			
Prof. Asignatura	19,721	16,201	3,076	377	67
Técnico Acad. Titular	1,124	1,022	92	10	
Técnico Acad. Asociado	1,960	1,727	211	22	
Técnico Acad. Auxiliar	365	297	61	6	1
Ayud. prof. Carrera e invest.	11	11			
Ayud. Prof. De asig.	3,041	2,602	366	64	9
Otras categorías ^{1/}	514	508	6		
TOTAL	34,178	29,444	4,163	494	77

FUENTE: Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, 2003, UNAM. CD-ROM, Cuadro D-15

^{1/} Incluye al personal académico no ordinario y prestadores de servicios.

ANEXO 5

Profesores de asignatura en las subdependencias por categoría y edad.

RANGO DE EDAD	CATEGORÍA		SUMA	PORCENTAJE
	A	B		
Hasta 24	58	0	58	0.29%
25 a 29	1,056	3	1,059	5.37%
30 a 34	2,302	49	2,351	11.92%
35 a 39	2,581	175	2,756	13.97%
40 a 44	3,086	276	3,362	17.05%
45 a 49	3,001	534	3,535	17.93%
50 a 54	2,112	597	2,709	13.74%
55 a 59	1,398	484	1,882	9.54%
60 a 64	702	324	1,026	5.20%
65 a 69	321	215	536	2.72%
70 o más	216	231	447	2.27%
TOTAL	16,833	2,888	19,721	100.00%

FUENTE: Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, 2003, UNAM. CD-ROM, Cuadro D-16

ANEXO 6

Total de personal académico en las subdependencias por figura, categoría y tipo de nombramiento.

FIGURA Y CATEGORÍA	TOTAL	TIPO DE NOMBRAMIENTO		
		DEFINITIVO	INTERINO O CONTRATO	OTRO ^{1/}
Investigador titular	1,445	1,245	197	3
Investigador asociado	727	328	389	10
Prof. Carrera titular	2,727	2,438	289	
Prof. Carrera Asociado	2,541	1,507	1,030	4
Prof. Ens. Media Superior	2	1	1	
Prof. Asignatura	19,721	5,054	14,667	
Técnico Acad. Titular	1,124	849	275	
Técnico Acad. Asociado	1,960	813	1,147	
Técnico Acad. Auxiliar	365	72	293	
Ayud. prof. Carrera e invest.	11		11	
Ayud. Prof. De asig.	3,041		3,041	
Otras categorías ^{2/}	514	101		413
TOTAL	34,178	12,408	21,340	430

FUENTE: Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Estadísticas del Personal Académico de la UNAM, 2003, UNAM. CD-ROM, Cuadro D-13

^{1/} Incluye profesores e investigadores visitantes, académicos inscritos al programa de incorporación de exbecarios de DGAPA y prestadores de servicios.

^{2/} Incluye al personal académico no ordinario y prestadores de servicios.