

# **Claustro Académico para la Reforma del Estatuto del Personal Académico de la UNAM**

## **Grupo de Trabajo de Técnicos Académicos**

### **Primera etapa del Programa General de Trabajo**

#### ***Introducción***

La situación de los técnicos académicos en la UNAM se entiende a partir de su diversidad y riqueza que, en contrapartida, a veces llegan a reducirse a una ambigüedad, producto de su precaria definición. No obstante, la figura ha cobrado una vida y unas dimensiones que satisfacen necesidades inéditas y que enriquecen la vida universitaria. Es en este contexto donde este grupo de trabajo presenta el siguiente documento.

#### ***Los técnicos académicos de la UNAM***

La figura de técnico académico (TA) apareció en la UNAM en 1970 como la solución política a un problema de carácter laboral; en 1976 el rector Guillermo Soberón la describió de la siguiente forma:

- Apoya y complementa las actividades académicas y de servicio.
- Realiza tareas específicas y sistemáticas, resolviendo problemas determinados a él encomendados.
- Su figura constituye una terminal de la carrera académica, configurando los profesores e investigadores la terminal restante.<sup>1</sup>

Esta imprecisa definición prevalece en el Estatuto del Personal Académico. Aparentemente, su creación obedeció a la necesidad de contar con

---

<sup>1</sup> Guillermo Soberón, “Tipología del personal académico”, circular de la Oficina del Abogado General, 8 de noviembre de 1976.

personal académico de naturaleza diferente a la de profesor, investigador o ayudante, orientado hacia actividades de índole tecnológica, como la que tuvo en su origen el Centro de Instrumentos, fundado en 1971 con una planta académica formada sólo por TA —con la única excepción del director— para satisfacer la constante necesidad en la UNAM de contar con instrumentos científicos y didácticos. Treinta y cuatro años después, el personal académico del actual CCADET\* se ha especializado y superado para realizar investigación original, desarrollo tecnológico y formación de recursos humanos de alta calidad.

En 1985, el Consejo Técnico de la Investigación Científica<sup>2</sup> consignaba la presencia de TA en nueve ámbitos universitarios donde llevaban a cabo funciones independientes y creativas en tecnología. En 1986, el rector Jorge Carpizo<sup>3</sup> creó una comisión encargada de analizar y proponer reformas legislativas con el fin de precisar los derechos y las obligaciones de esa figura académica. Durante el Congreso de 1990 se retomó la necesidad de analizar su situación y se acordó reconocerla como personal académico de carrera; el Consejo Universitario asumió los acuerdos del Congreso, pero hasta la fecha no todos se han cumplido.

La figura del TA es la única que atraviesa la totalidad del sistema universitario. A partir de su creación, sus tareas se han desarrollado en función de las necesidades de la Universidad. Está presente en escuelas y facultades, en institutos y centros de investigación, y en unidades de extensión universitaria, en programas de bachillerato, licenciatura y postgrado. Hay un total de 3 659 personas con ese nombramiento.<sup>4</sup> En una considerable proporción, sus tareas están directamente relacionadas con las funciones sustantivas de la Universidad, aunque también se les

---

\* Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico.

<sup>2</sup> CTIC, *Informe sobre los técnicos académicos*, 1985.

<sup>3</sup> Jorge Carpizo, *Programa Académico*, 1986.

<sup>4</sup> Datos proporcionados directamente por la DGAPA, 1 de abril de 2005.

puede encontrar dedicados a labores administrativas, pero incluso éstas se desarrollan alrededor de la docencia, la investigación y la difusión de la ciencia, la cultura y las artes, en actividades creativas y de innovación que sustentan su perfil académico.

La aportación de los TA al desarrollo de las tareas de la UNAM abarca el conjunto de la organización universitaria. En gran medida, sobre esta figura ha recaído gran parte de la responsabilidad de afrontar los retos que ha impuesto la revolución tecnológica de las últimas décadas. Esto significa que debieron profesionalizarse en terrenos entonces desconocidos e incluso de alta especialización. De esta manera, han absorbido las técnicas y los conocimientos necesarios para el empleo de tecnologías, instrumentos y equipos de punta, así como para el manejo de sistemas en general, con sus respectivas lógicas y lenguajes nuevos.

Los campos donde se desarrollan principalmente los quehaceres de los TA incluyen: catalogación y sistematización de libros y documentos, organización y automatización de archivos; creación, desarrollo y aplicación de *software*, generación y actualización de bases de datos, administración y actualización de centros de cómputo y telecomunicaciones; edición de publicaciones académicas, diseño gráfico, fotografía artística y científica, cuidado y atención de bioterios y laboratorios, elaboración de materiales didácticos, diseño de estrategias en el proceso de enseñanza/aprendizaje, coordinación de áreas docentes y mediatecas, revisión y aprobación de proyectos de tesis; orientación, capacitación y asesoría a estudiantes y profesores; manejo de equipos en estudios y talleres, mantenimiento de instrumentos musicales, realización de mensajes audiovisuales, producción de textos para la divulgación de la ciencia y otras tantas actividades que no sólo requieren una preparación académica de nivel superior, sino también la capacidad para asumir responsabilidades en el planteamiento, dirección, funcionamiento y seguimiento de proyectos, además de una actitud abierta e innovadora.

Independientemente de su desempeño en esos campos, en tiempos recientes existe en la Universidad la tendencia a adjudicar a los TA las tareas que antes se asignaban a los ayudantes de investigador de tiempo completo;<sup>5</sup> esto significa que se consideran propias de esta figura actividades como la colaboración en proyectos de investigación, el manejo y aplicación de técnicas de investigación; la coparticipación en la elaboración de artículos, ponencias, antologías y ensayos; la organización de y participación en congresos, coloquios, exposiciones, conferencias, cursillos y seminarios; la evaluación y elaboración de planes y programas de estudio, la cuantificación y procesamiento de resultados de investigación, el análisis de datos y la elaboración de estadísticas. Sin embargo, la ayudantía representaba un proceso de formación profesional con miras a la renovación de la planta docente y de investigación, proceso que no se lleva a cabo cuando se trata de TA.

Otro ámbito de acción de esta figura es la realización directa de las funciones sustantivas de la Universidad: docencia, investigación y difusión de la cultura.

La dedicación a cada uno de estos ámbitos admite variantes locales e individuales. De esta manera, tenemos TA dedicados por completo a las tareas especializadas de un campo específico (archivo, biblioteca, cómputo, ediciones, talleres, laboratorio, etc.), mientras que otros se emplean en actividades de ayudantes para la docencia o la investigación. Un tercer grupo realiza exactamente las mismas labores que los académicos con nombramiento de profesor o de investigador. Existe un cuarto grupo que, además de cumplir con las tareas de un área especializada, desempeña actividades de docencia, investigación y/o difusión de la cultura en tiempos marginales.

---

<sup>5</sup> Según datos de la Dirección General de Personal, en 2004 había solamente nueve ayudantes de tiempo completo en investigación.

Los ejes de trabajo de los TA son las funciones sustantivas de la Universidad; se trata de una figura inclusiva que permite atender la diversidad de las tareas universitarias desde una perspectiva integradora.

Tanta flexibilidad, que desde cierto punto de vista es una fortaleza, se convierte en una debilidad cuando se contempla como una figura improvisada, subordinada y utilitaria. Un documento emitido por la DGAPA,<sup>6</sup> en donde se establece la “justificación de las actividades académicas”, revela esta extrema elasticidad: mientras que para un profesor de carrera se enumeran seis actividades y para un investigador se especifican cinco, para un TA se establecen dieciséis, más un inciso que agrega “otras actividades de apoyo académico de carácter análogo”.

El artículo 9° del EPA define a los TA como “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/o servicios técnicos de una dependencia de la UNAM”.<sup>7</sup> Aunque el estatuto reconoce al TA como parte del personal académico, lo trata por separado y le asigna derechos y obligaciones diferentes que a docentes e investigadores. Otros reglamentos aplican numerosos candados a las actividades de los TA. Como norma, se hallan excluidos de la dirección o corresponsabilidad de programas de apoyo a la investigación o a la docencia (como PAPIME o PAPIIT) y no aparecen en la mayoría de las convocatorias de premios y distinciones académicas.

Esta exclusión está relacionada con la equívoca manera en que se define la “carrera académica” en el EPA; la separación que se establece

---

<sup>6</sup> DGAPA, *Prontuario sobre trámites para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la UNAM 1998*, 1999.

<sup>7</sup> Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, *Estatuto del Personal Académico de la UNAM comentado y concordado*, 1994, p. 23.

entre profesores de asignatura y profesores de carrera, en principio, parece sólo distinguir entre una dedicación “por horas” y una dedicación “de medio tiempo” o “de tiempo completo”. No obstante, en el artículo 34 se especifica que “los investigadores serán siempre de carrera”. Por el contrario, los TA pueden ser “de medio tiempo o de tiempo completo”, pero no son considerados de carrera.

La actual estructura jerárquica y vertical establece una separación tajante entre el “personal académico de carrera” y los “TA” porque sólo a partir de esa distinción se puede justificar la existencia de dos “clases” de académicos: una dedicada a la docencia y la investigación, y otra dedicada a “apoyar” a la primera. El esquema implícito de esta separación parte de una concepción de la división académica del trabajo que no reconoce la trascendencia de las labores desempeñadas por los TA en la Universidad.

En la práctica, la frontera entre labores “técnico-académicas” y labores estrictamente “académicas” es tan permeable que no permite su separación. Las funciones sustantivas de la Universidad son una empresa colectiva y compleja que requiere la confluencia de conocimientos distintos pero complementarios e igualmente valiosos; profesores, investigadores y TA participan en la misión común de cumplir con las funciones sustantivas de la Universidad —docencia, investigación, y difusión de la ciencia y la cultura—, las cuales están en el mismo plano de importancia.

Cada vez es más difícil hablar de “apoyo” a las labores sustantivas cuando lo que se tiene es una clara colaboración, un trabajo en equipo, multidisciplinario, cuyos resultados serían imposibles sin la participación de los TA. Sin embargo, a menudo no se les da un reconocimiento explícito en las publicaciones, tesis o trabajos en congresos donde han colaborado.

En la percepción general, los TA son una suerte de comodín académico para realizar cualquier tarea,<sup>8</sup> lo cual alimenta un esquema rígido de separación de actividades. Como consecuencia de esa percepción, sus tareas y la propia figura se consideran “secundarias”; desaparece la insistencia en la superación académica —tan enfatizada para las otras figuras— y persiste la idea de que un TA se debe dedicar durante toda su permanencia en la Universidad única y exclusivamente a las mismas tareas con las que ingresó, es decir, no se espera el crecimiento intelectual de un TA. Esto implica, en particular, que según esta visión, los TA no se deben dedicar de manera directa a las funciones sustantivas y que algunos lo hagan a veces se percibe como un “problema”.

Sin embargo, por una parte, la ambigüedad en los términos de su definición estatutaria y los inexpugnables recovecos de la administración de plazas han permitido que se contrate como TA a profesores e investigadores —los cuales se van a dedicar de manera exclusiva a la docencia o a la investigación—, con la vaga (o manifiesta) promesa de que, tarde o temprano, se les otorgarán plazas de profesor o de investigador; su perfil académico es tan claro que por lo menos 126 de ellos reciben el estímulo del SNI.<sup>9</sup> Por otra parte, existe un destacado contingente de divulgadores de la ciencia y de la cultura —dedicados a la tercera y más desdeñada función sustantiva— contratados como TA. De manera paralela, contamos con dependencias cuya principal actividad es el desarrollo de nuevas tecnologías (como el CCADET) en donde trabajan investigadores de esos campos contratados como TA. Hay además 692 TA que imparten clases, en diversos niveles, en escuelas y facultades, con

---

<sup>8</sup> CTIC, “Documento emanado de la comisión de técnicos académicos”, 1986; ídem, “Lectura y adiciones al Informe de la comisión del CTIC sobre técnicos académicos (1986)”, 13 de febrero de 1990.

<sup>9</sup> Datos de la DGAPA, 1 de abril de 2005.

nombramientos de profesores de asignatura,<sup>10</sup> como labor complementaria de su trabajo profesional; esta dedicación incluye a menudo la dirección de tesis y la participación en exámenes profesionales y de grado, la elaboración de planes y programas de estudio; la publicación y dictaminación de textos de divulgación, didácticos y de investigación, y la formación de recursos humanos, actividades que no obtienen el mismo reconocimiento ni se evalúan de igual manera que cuando las realizan los profesores o los investigadores.

No obstante, la superación académica se considera un lujo cuando se refiere a los TA. Por una parte, se les exige una formación profesional y la posesión de licenciatura, maestría y doctorado o la experiencia equivalente —determinada de manera discrecional y por dictaminadores que no han ejercido la labor técnico-académica de que se trata— como requisito para optar por las categorías de Asociado y de Titular; por la otra, y a pesar de que la legislación actual establece la superación como un derecho del personal académico, los mecanismos institucionales de apoyo para que esta figura lleve a cabo estudios y obtenga grados, cuando no están sembrados de obstáculos y limitaciones, son ineficientes. Mientras que un profesor o investigador puede dedicarse de tiempo completo durante varios años a la obtención de un grado, un TA debe ingeniárselas para estudiar “fuera de sus horas de trabajo”.

Pese a que los TA constituyen más del 32% del personal académico de tiempo completo, en la actualidad carecen de representación en órganos colegiados, incluso en aquellas dependencias universitarias cuyo personal académico está integrado mayoritariamente por TA; y si acaso existe representación, no es proporcional. Esta ausencia no permite que en las unidades multidisciplinarias y en el bachillerato existan canales adecuados para tratar los problemas relativos a esta figura.

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

La inserción y la enorme variedad de actividades realizadas por los TA, junto con su ausencia en consejos y comisiones, generan varios retos, entre los cuales figuran la falta de perfiles profesionales que se ajusten a sus tareas, la inexistencia de criterios para su evaluación y una gran dificultad para establecer equivalencias en los procesos de contratación y en los concursos de oposición. No en todas las áreas se puede establecer un paralelo entre el nivel profesional y el grado académico; por ejemplo, en la Universidad no existen estudios formales para difusión, dibujo, ediciones, etc., y el nivel de experiencia profesional o especialización de un TA puede ser equivalente o superior a los conocimientos que supone un título de licenciatura o un grado superior, mismo que, en muchas ocasiones, puede no corresponder con las tareas específicas que realiza cotidianamente. Sin embargo, para obtener estímulos, y en evaluaciones anuales o promociones y definitividades se requieren dichos títulos.

En vista de que los órganos colegiados son los responsables de la evaluación del desempeño académico, resulta alarmante que no incluyan pares capaces de calificar esa labor con conocimiento de causa. Los cuerpos encargados de definir los criterios de evaluación del trabajo académico (sobre todo para la asignación de estímulos como el PRIDE y para los procesos de promoción) en ocasiones no están familiarizados con las actividades especializadas de los TA y pueden desconocer su participación en la docencia y la investigación, lo cual da lugar a que en la Universidad exista un doble estándar de evaluación donde, si las realizan TA, se omite el reconocimiento de tareas como dirección de tesis, publicación de libros y artículos o impartición de cursos y conferencias, que en ocasiones son muy valoradas por otras instituciones educativas.

A falta de criterios confiables, establecidos por sus pares, los TA están sometidos a la evaluación de sus jefes inmediatos, los cuales no cuentan necesariamente con conocimientos y experiencia en el área, puesto que son designados de manera vertical por las autoridades. Esto

genera que buena parte de la evaluación dependa de factores subjetivos o arbitrarios, cuando no de carácter “institucional”; muchas veces los criterios de evaluación de los jefes no contemplan la calidad del trabajo académico, sino el comportamiento dócil y manejable de sus TA.

Otra incongruencia se relaciona con los salarios: aunque tenemos funciones y tareas distintas a las otras dos figuras, el EPA establece requisitos similares para algunas categorías y niveles, pero los salarios son distintos.

Se puede afirmar que las tareas sustantivas de la Universidad se cumplen cabalmente en las actividades desarrolladas por los TA. Su labor se constituye *de facto* en una carrera académica, entendida como el proceso a través del cual se reconoce el desempeño, el cumplimiento y el compromiso con la misión de la Universidad. Dado que la carrera académica es un aspecto fundamental que influye directamente en la calidad de la institución, consideramos que este Claustro debe proponer el marco legal indispensable para que se promuevan y faciliten realmente la actualización, la superación o la especialización académica de los TA.

En la actualidad, la máxima especialización entre éstos ocurre después de los 40 años de edad. Para la Universidad sería más redituable y garantizaría una mayor calidad en el cumplimiento de sus funciones que se lograra antes de esa edad.

Los TA han encontrado en la UNAM la forma de desarrollarse académicamente sin dejar de cumplir con las funciones que les han sido encomendadas y continúan esforzándose; en este momento, a pesar de las políticas de exclusión de programas como PASPA, 71 han obtenido el grado de doctor y 453 tienen maestría.<sup>11</sup>

En este contexto, consideramos que debería aceptarse la movilidad horizontal para aquellos TA que cumplan con los requisitos establecidos

---

<sup>11</sup> Dirección General de Planeación UNAM, *Agenda Estadística 2004*.

por el EPA y que puedan encontrar, si así lo buscaran, otra alternativa de desarrollo profesional desde una nueva figura sin perder los derechos académicos adquiridos, pues ya demostraron su compromiso y lealtad con la Universidad a la par que desarrollan una carrera profesional muy ligada con la normatividad del EPA.

Cabe preguntarse qué jóvenes profesionales estarían interesados en ocupar plazas de TA si no se les garantiza un desarrollo profesional digno, acorde con su formación; si se les consideraría simplemente como personal de apoyo o de servicio, sin tomar en cuenta su potencial creativo, propositivo y autónomo, así como sus legítimas y constantes aspiraciones de superación académica, las cuales sin duda son el espíritu de la vida académica y redundarían en una mejor Universidad.

No podemos dejar de reconocer que las circunstancias coyunturales y de ambigüedad en la creación de la figura de TA han distorsionado la percepción que se tiene de ella, pues ha sido objeto de presión y embate por parte del sector administrativo a través de su representación gremial; no sólo debemos enfrentar el “descrédito” ante las otras figuras académicas del EPA, básicamente por el infundado temor de ver invadidas sus áreas de trabajo, sino que tenemos que resistir las supuestas rivalidades con los trabajadores administrativos, quienes argumentan que son desplazados por los TA en funciones que ellos podrían desarrollar. Sin embargo, justo es decir que más allá de la realización de un trabajo, en ocasiones un tanto “mecánico o rutinario”, se precisa de académicos con un alto nivel de preparación profesional que orienten y asesoren a la UNAM y a la sociedad en general sobre la materia de su especialidad.

Es indispensable considerar la Universidad a futuro, en la que todos los académicos deberán potenciar sus capacidades para que continúe con el cometido de proporcionar a la sociedad profesionales que coadyuven al desarrollo nacional y contribuyan a lograr una mejor calidad de vida, mediante el cumplimiento cabal de las funciones sustantivas. Para ello es

indispensable renovar los cuadros de la planta académica. Sin embargo, las condiciones actuales no permiten que los TA transmitan su acervo de conocimientos a quienes los sustituirán, sobre todo si se considera la necesidad de desarrollar nuevas tecnologías y campos de aplicación como la educación a distancia, la creación de bibliotecas y archivos digitales, la edición de publicaciones electrónicas o la elaboración de materiales didácticos que demandan los nuevos métodos de enseñanza.

Nuestro reto como universitarios es mantener la riqueza y diversidad de esta figura, sin que su definición la constriña a un papel secundario dentro de la vida universitaria. Debemos ser capaces de generar no sólo las garantías de un desempeño y un desarrollo dignos, sino la solidez, coherencia y compromiso de sus labores dentro del marco de las funciones sustantivas de nuestra Universidad. Lograrlo no sólo fortalecerá a esta figura académica, sino al conjunto de la organización universitaria.

Ciudad Universitaria, a 15 de abril de 2005.

Fuente complementaria:

SOBERÓN ACEVEDO, GUILLERMO (Cuauhtémoc Valdés y Ma. Ángeles Knochenhauer, colabs.) *La Universidad ahora: anotaciones, experiencias y reflexiones*. El Colegio Nacional, 1983.