

## “LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO”

Ponencia que se presenta al XXXII Congreso General Ordinario del STUNAM que se lleva a cabo los días 6, 7 y 8 de septiembre de 2013 en Ciudad de México D. F.

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

### INTRODUCCIÓN

En esta ponencia damos algunos elementos que sustentan los objetivos y fines académicos de la evaluación y su utilidad, también aportamos algunas opiniones totalmente validas con respecto a la autonomía y funciones del Instituto Nacional de la Evaluación; Así como las críticas a la Prueba Enlace, su mal uso y perversión; así mismo hacemos referencia al otro antecedente de evaluación docente, como el que se aplica en la Universidad Nacional Autónoma de México, también pervertido por la administración universitaria, que lo ha utilizado como instrumento de hostigamiento y represión y académica laboral.

También se describen los argumentos contra las iniciativas de reformas a las leyes secundarias derivadas de la Reforma Educativa, donde **se demuestra** que es falso que la reforma persiga el “mejoramiento de la educación”, y que el trasfondo político es atentar contra los derechos laborales de los maestros como en la estabilidad en el empleo, al grado de dejar a los profesores en un estado de indefensión y para que éstos no puedan apelar a ninguna instancia jurídica laboral del Estado. Se presume de fuentes fidedignas que la Reforma Educativa y sus Leyes secundarias fueron elaboradas por un grupo de empresarios como Claudio X González en la OCDE. (Ver el artículo de Luis Hernández Navarro, titulado “Reforma Educativa Menú Empresarial” del periódico La Jornada del 20 de agosto de 2013 Pagina 17).

Se demuestra que la evaluación como parte de la Reforma Educativa, es un instrumento que no mejora la calidad de la educación, ya que no toca los aspectos didácticos y pedagógicos que son la base de una educación científica, más bien es una forma **de justificar** el despido de profesores, creando una situación de inestabilidad e incertidumbre laboral.

Cabe mencionar que lo aprobado por la Cámara de Diputados de la Ley General de Servicio Profesional Docente, se fijaron las siguientes reglas: “Para que un maestro continúe dando clase tendrá que realizar tres evaluaciones antes de que se considere no apto para continuar frente a un grupo de alumnos. Si reprueba pasará a la capacitación, y si a la tercera no logra aprobar los mínimos de calidad dejará de dar clases. No pierden el empleo. En este sentido si los profesores con plaza no superan la evaluación serán removidos del cargo <para continuar en otras tareas> del servicio o la autoridad educativa les ofrecerá el retiro voluntario. Los nuevos profesores sí entran bajo condiciones distintas “pero los actuales no deben tener temor a que se violenten sus derechos laborales adquiridos”, esto es falso.

Se elimina la definitividad del nombramiento, la relación bilateral y se plantea como elemento central el despido injustificado a partir de la evaluación. Ello se justifica en lo mencionado en el artículo 53 de la LEY que a la letra dice: “Al personal que no alcance un resultado suficiente se dará por terminado el efecto del nombramiento correspondiente, sin responsabilidad para la autoridad o el organismo descentralizado. Al eliminarse el carácter bilateral de los trabajadores agremiados al SNTE y el patrón, por lo que si la norma establece que se debe despedir al trabajador la agrupación sindical no podrá hacer nada. Por otra parte, aunque la Ley determine que el ingreso dará un lugar a la base después de seis meses de servicio, es “mentira”, porque la realidad es que el Gobierno Federal da contratos por tres o seis meses, lo cual ha impedido la basificación.

Aunado a lo anterior, el bajo crecimiento económico y con las demás reformas estructurales afectación a la soberanía nacional. Cabe mencionar: “que el índice de desempleo aumentó, así como los despidos laborales se incrementaron a 4 millones en un lapso de 9 meses de haber sido aprobada la Reforma Laboral por el Congreso de la Unión”. Por otra parte los bajos salarios e inequidad social, como efecto de la globalización mundial. Situación que se ha recrudecido con la legalización de los outsourcing o tercerización del mercado laboral, afectando también la seguridad social al proponer la universalización de la misma.

Por lo que concluimos que la Reforma Educativa y sus leyes secundarias son en los hechos una Reforma laboral y punitiva.

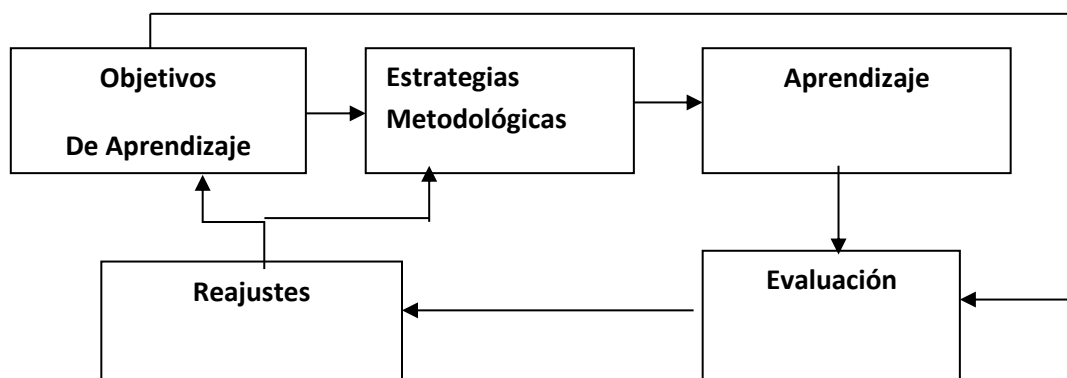
## DESARROLLO

La Reforma a la Educación Pública y la aprobación de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE y la Reforma a la Ley General de Educación aprobadas por el Congreso de la Unión en la madrugada del 23 de agosto de 2013, no resuelven el problema de la calidad educativa, ya que no se toca el tema académico –pedagógico y si en cambio con la evaluación a los docentes de los niveles básico y medio superior por intermedio del Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (INEE), que por cierto **de autónomo no tiene nada**, ya que depende de lo que señala la Secretaría de Educación Pública. Y cuyo efecto de ésta evaluación establecido en la Ley del Servicio Profesional Docente **tendrá como consecuencia, despidos e inestabilidad laboral de los profesores** o sea es una Ley que atenta contra los derechos laborales, académicos y humanos del Magisterio Nacional.

Debemos señalar que en las reformas no se toca lo pedagógico, es decir porque en el proceso de enseñanza-aprendizaje está implícita y explícita la evaluación, la cual es integral y no una herramienta con carácter punitivo. Por ello respondemos las siguientes interrogantes:

¿Qué es la evaluación y cuando evaluar?, ¿cuáles son las diferencia entre la relación evaluación y medición. ¿De qué manera se relaciona la evaluación con los demás elementos del proceso de enseñanza – aprendizaje?

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



La Evaluación la entendemos como la etapa del proceso de la Enseñanza-Aprendizaje que tiene como fin, comprobar de modo sistemático, en qué medida se han logrado los objetivos especificados planteados con antelación, de tal manera que obtengamos información que permita tomar decisiones encaminadas a

mejorar el aprendizaje en el sentido esperado. Por lo que el concepto de evaluación es más amplio que el de medición.

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

Las múltiples observaciones (descriptivas cualitativas) son sujetas a una interpretación dada la comparación con los patrones escritos o no, determinados por las características de las acciones y reiteraciones de las conductas, cuando se puede hablar de que alguien es responsable, han generado un juicio de valor (ya que ser responsables es mejor que no serlo).

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

#### **Al Maestro.**

- Le permite Saber cuáles objetivos fueron cumplidos en el ciclo escolar.
- Conocer y analizar las causas que influyeron en las deficiencias y los no logros de metas.
- Adoptar una decisión en relación a las causas que incidieron en el logro parcial de los objetivos.
- Aprender de la experiencia para no incurrir en los mismos errores.

#### **Al Alumno.**

- Le permite contar con una fuente de información en la que se reafirmen los aciertos y se corrijan los errores. (Revisión de los exámenes con el grupo).
- Dirigir su atención hacia los aspectos centrales del material de estudio.
- Mantenerlo consciente de su grado de avance.
- Reforzar las áreas de estudio en que el aprendizaje haya sido insuficiente.

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

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

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

contenidos; Dirige el aprendizaje por vía eficaz; informa a cada estudiante de su nivel de logro; Determina la naturaleza y modalidades; de los subsiguientes pasos.

El momento es durante el hecho educativo del proceso de E-A. Instrumentos como las pruebas informales, exámenes prácticos, cuestionarios y resolución de problemas etc. Manejo de resultados condicionado por las características del rendimiento constatado (corrección y repaso).

## II

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

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

En la UNAM el desempeño académico se mide al final de cada semestre o ciclo escolar, pero se ha pervertido y convertido en una evaluación punitiva utilizada por parte de la administración universitaria para no recontratar a profesores de Asignatura y Ayudantes de Profesor interinos; se les bloquea el concurso de oposición para el ingreso, promoción y definitividad. **No existiendo la equidad y la transparencia en los procesos de promoción.**

Lo mismo ocurre en los programas de estímulos para el personal académico, donde a los Profesores de Asignatura y a los Ayudantes de Profesor y de Investigados que laboran en la UNAM con carácter de "interinos", son prácticamente marginados de los programas de estímulos académicos. Se tienen 70% de los profesores que son interinos, contratados por hora/semana/mes con salarios bajos y condiciones laborales precarias y sin solución en el corto o mediano plazo.

## III

### La Autonomía del INEE

Hugo Aboites afirma que el primer problema que tiene el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) es su funcionamiento como organismo público autónomo", a pesar de que su carácter Autónomo está definido constitucionalmente, la Junta Directiva del Instituto de Evaluación, jamás defendió su autonomía, ni antes ni después de la aprobación de su Ley reglamentaria, en donde se sujeta al instituto a disposiciones y normas que limitan severamente su autonomía.

La junta directiva ha declarado que el INEE se mantuvo en el "limbo" durante la discusión y aprobación de su Ley Reglamentaria por parte del Congreso de la Unión. No ha existido nunca la determinación por parte de la Junta Directiva de defender la autonomía del INEE respecto de la SEP. Pero tampoco lo han hecho los maestros, en principio porque ellos están en contra de la Reforma Educativa y porque no han sido tomadas en cuenta sus opiniones, ni siquiera fueron contemplados los profesores para integrar la junta.

## **Las Tareas del INEE.**

La junta directiva del INEE y su presidencia tienen ya la facultad y responsabilidad legales de emitir directrices que sean relevantes, es decir empezar a ejercer su autonomía, a pesar de que la junta directiva emitió un documento en el que anuncia, de manera general, algunos “principios” y líneas de trabajo, esto no es suficiente se requería que el INEE emitiera una “directriz” para reorientar algunos elementos de la reforma, de tal manera que puedan beneficiarse a la educación, sin atentar contra las conquistas laborales del magisterio nacional, por ejemplo el asunto de la “evaluación para la permanencia de los maestros en servicio”, estos elementos pudieron haber contribuido para elaborar un marco jurídico que respete los derechos laborales de los maestros y que mejore “la calidad y equidad de la educación”.

El INEE debió haber emitido “directrices” relativas a las evaluaciones que ya se han venido aplicando a los maestros y plantear una nueva alternativa y de inmediato anular la Evaluación Universal de los maestros y la Prueba Enlace.

Como lo ha mostrado Luis Hernández Navarro, en sus críticas que fueron expresadas a los 15 candidatos considerados por la Cámara de Senadores para dirigir el INEE. La imposición autoritaria, violenta, los derechos de los maestros. La imposición de la reforma ha sido una de las causas que han detonado el conflicto magisterial expresándose en marchas, mítines, bloqueos y otras formas de resistencia.

Otra tarea inmediata del INEE que debería de abordar es una propuesta que eleve ya, la “calidad” de la educación Pública en General: Así como la “evaluación” de los acuerdos 648 y 685 de la SEP, referentes a la evaluación del “desempeño” de los estudiantes.

## **IV**

### **Enlace:**

Enlace es una Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares, una prueba estandar de opción múltiple de 120 preguntas. Según Información oficial de la SEP. Enlace es una herramienta de medición que etiqueta a estudiantes y maestros, y los pone a competir por recursos, estímulos salariales e insumos.

Enlace se ha convertido en el plan de estudios real de la educación básica, los resultados Enlace han transformado el objetivo principal de la política educativa mexicana.

En los hechos, Enlace promueve la simulación educativa. Como la labor de los profesores es medida y en parte gratificada económicamente a partir de este examen, muchos dedican sus clases no a que sus estudiantes aprendan los conocimientos que requieren para enfrentar los retos de la vida y del mundo del trabajo, sino a prepararlos para que respondan satisfactoriamente la prueba.

### **Perversión de Enlace**

Sucede que hay maestros que animan a los alumnos menos aventajados a que no asistan a la escuela el día del examen para que no bajen el promedio del grupo. Otros proporcionan a sus estudiantes la respuesta correcta a las preguntas. Como demostró la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), están a la venta de manera ilegal copias de la prueba que pueden ser adquiridas en Internet.

Alrededor de Enlace ha surgido un próspero negocio privado. Existen compañías que elaboran y editan la prueba, o que producen guías para preparar a estudiantes y docentes. Por otro lado está la red de funcionarios educativos y líderes sindicales corruptos que las venden de manera fraudulenta.

En 2012, la elaboración de la prueba Enlace y Evaluación Universal tuvieron un costo de 277 millones de pesos. Para 2014-2015, se entregarán 240 mil laptops a alumnos de quinto y sexto grado de primaria con un costo de 756.6 millones de pesos. Otras concesiones se otorgaron a empresas privadas como Mexicanos Primero, de Claudio X. González.

Muchos expertos han hecho notar que Enlace es un instrumento de medición que no comprende las distintas realidades educativas que existen en el país. El lenguaje que utiliza para formular las preguntas de la prueba es, con mucha frecuencia, inadecuado, confuso y carente de sentido. Usualmente, muchas de las preguntas son meras ocurrencias o tienen varias respuestas posibles.

**Enlace discrimina a los pueblos y comunidades indígenas.** El 21 de junio de 2008, profesores de la escuela primaria bilingüe El Porvenir, de la comunidad de Nichteel en el municipio de San Juan Cancun en Chiapas cansados de esta situación, las sociedades de padres de familia de la comunidad tzotzil de Jocosic, en Huixtán, y de Jerusalén, en Las Margaritas, presentaron dos nuevas solicitudes de amparo contra Enlace, presentaron una demanda ante el CONAPRED, contra la Secretaría de Educación Pública (SEP) por discriminación lingüística y cultural en la aplicación de ésta prueba.

El 28 de febrero de 2011, el CONAPRED hizo una Resolución, en la que estableció que la SEP cometió un acto de discriminación indirecta, al ser responsable de diseñar e implementar la primera versión de la prueba Enlace como un medio de evaluación estandarizado en todo el país. Ello, en razón de que se omitió adecuar esta evaluación a las necesidades, características propias y a la diversidad cultural de los pueblos y comunidades indígenas del país.

A pesar de que formalmente la SEP aceptó la resolución de CONAPRED, la misma prueba, con distintos cambios, se siguió aplicando a escuelas y alumnos indígenas. La comisión resolvió que la secretaría junto al Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), y el Instituto Nacional de Geografía y Estadística realizaran un estudio documental y de facto, respecto de las lenguas maternas que predominan por ubicación geográfica del país. Este estudio no se ha efectuado.

La Comisión General de Educación Intercultural Bilingüe (CGEIB) fue designada por el secretario de Educación para atender la resolución. Sin embargo, el Congreso Nacional de Educación Indígena e Intercultural, y una amplia convergencia de organismos indios, escuelas y asociaciones civiles sostiene que la CGEIB mantiene con ellos “una relación poco receptiva e irrespetuosa respecto de las propuestas que se discuten, obstaculizando la participación social, decidiendo unilateralmente sobre asuntos no discutidos, e interpretando de manera unilineal y poco documentada de las acciones gubernamentales (...) que vulneran el derecho de los pueblos indígenas a una educación con pertinencia cultural”.

Karina Avilés informó, que “en el mes de junio se comenzó a aplicar en el país la prueba, a 16 millones 135 mil 723 estudiantes, de 130 mil 668 primarias y secundarias públicas y privadas de las 32 entidades.

Las iniciativas de leyes secundarias para la reforma educativa, establecen un cambio en el régimen jurídico y laboral de maestros, directores y supervisores, desde preescolar hasta bachillerato, quienes podrán ser despedidos de no aprobar las evaluaciones de desempeño, sin responsabilidad para el Estado.

Para el caso de profesores activos, se establecen nuevos mecanismos de evaluación para su desempeño y en caso de no aprobarlos en tres oportunidades serán reasignados o podrán solicitar el retiro.

Con la creación de la Ley General del Servicio Profesional Docente, dice el Legislador Barbosa que, esta Ley está en contra de lo establecido en la Constitución, se está obligando a los maestros de reciente ingreso a que se mantengan por dos años a prueba con apoyo de tutores y puedan ser despedidos. El Senador Demediceis, denunció las violaciones a la Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Se plantea desaparecer el Escalafón, y sujetar a los profesores a tres exámenes, se violan los derechos fundamentales para la estabilidad laboral.

Además, habrá nuevas sanciones para quienes incumplan con la obligatoriedad de participar en los procesos de evaluación, en los periodos de inducción y programas de regularización y formación docente, que lleguen a la pérdida de la plaza de base, sin responsabilidad para la autoridad y sin necesidad de que exista resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades.

En la Ley General de Educación y Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, los maestros en servicio sólo podrán garantizar su permanencia siempre y cuando se sujeten a los procesos de evaluación de desempeño, que se aplicarán por lo menos una vez cada cuatro años. (Periódico La Jornada, Jueves 15 y 16 de agosto de 2013, p. 32).

En conclusión esta Reforma Educativa y Leyes secundarias no elevarán la calidad de la educación de los educandos.

#### **PROPUESTAS:**

1. Abrogación de la Reforma Educativa, incluyendo las leyes secundarias derivadas de la reforma, por lo que se exige la no aplicación de dichas Leyes.
2. Exigimos la elaboración de una reforma democrática, donde participen todos los actores, Gobierno, Maestros Docentes, Académicos especialistas en el tema de educación, Universidades Públicas y Padres de Familia. (Donde se respeten los derechos laborales, la libertad Sindical y los derechos humanos de los maestros)
3. Estamos de Acuerdo en la Evaluación, que sirva para la retroalimentación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje y eleva la calidad de la educación en todos los niveles.
4. Implementación de Programas de Actualización y capacitación de los maestros docentes, todo ello conforme a los resultados de la evaluación educativa.
5. Defendemos a la Educación Pública laica, gratuita y de calidad. Por lo que exigimos se asigne a la educación mayores recursos económicos, por lo menos el 8% del PIB como lo recomienda la UNESCO.
6. Se exige que la UNAM implemente un Programa de Regularización, para promover la definitividad a los académicos que se encuentran en la situación de interino. Con el objetivo de que estos académicos tengan las condiciones para que puedan jubilarse dignamente.

#### **HEMEROGRAFIA CONSULTADA:**

- "Evaluación del Aprovechamiento Escolar" (Curso) Ejemplar número 4 del Paquete Didáctico, Compilación por: MARIA SANTOS ROCHIN, ROSIO NAVARRO ISLAS y MARIA ELENA STEVAN, Coordinadoras del Curso. (Secretaría de Planeación de la Coordinación del CCH UNAM, México 1979).
- Hugo Aboites Profesor-investigador, UAM-XOCHIMILCO, "Los problemas de un INEE sin maestros" la Jornada del 12 DE MAYO DEL 2013
- Luis Hernández Navarro Prueba Enlace: simulación y discriminación, la Jornada del  
Manuel Pérez Rocha, "Las Tareas del INEE la Jornada del 16 de mayo de 2013
- Tatiana Coll "Evaluación y Poder" la Jornada del 5 de mayo de 2013
- KARINA AVILÉS "La Jornada del Martes 4 de junio de 2013, p. 10
- Julián Antonio victoria Libreros. Análisis del Ensayo elaborado a partir del artículo de Martín Granovsky "La evaluación como fetiche", (marzo 2008).
- "Evaluar las evaluaciones". Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa". Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, IIPE – UNESCO. Sede Regional Buenos Aires, 2003.

**SI SE APRUEBA LA REFORMA AL EPA TENDRÁ EFECTOS LABORALES LESIVOS  
PARA LOS ACADÉMICOS DE LA UNAM**

Ponencia que se presenta al XXXII Congreso General Ordinario del STUNAM los días 6, 7 y 8 de agosto de 2013 que se celebra en México D. F.

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

En esta ponencia presentamos algunos elementos que sustentan el título de la misma. Cabe señalar que dicha propuesta de reforma al Estatuto del Personal Académico (EPA), se encuentra pendiente su aprobación por parte del Consejo Universitario. Motivo por el cual vemos conveniente y pertinente que a partir de ésta información relevante para su análisis y discusión, permitiendo con ello elaborar una estrategia y presentar una propuesta ante una eventual o repentina aprobación de dicha reforma, que tendría efectos laborales lesivos para los académicos de la UNAM.

Habiendo realizado un balance de la propuesta de reforma al Estatuto del Personal Académico (EPA) de la UNAM, que redactó la junta de coordinación del CAEPA y que fue presentada y recibida por el Pleno del Consejo Universitario el 9 de diciembre de 2010, turnada a las comisiones de Trabajo Académico y de Legislación Universitaria para su revisión, con el compromiso de presentar al pleno del Consejo un mecanismo para su análisis y en su caso la aprobación de la misma.

El análisis realizado a dicha propuesta de reforma por parte del STUNAM, condujo a la conclusión de que los cambios propuestos, atentan contra los derechos académico-laborales del Personal Académico al servicio de la UNAM. Estos cambios que se ubican con la desaparición de la figura académica de Ayudante de Investigador contenidas en el Capítulo I, Artículo 4 del EPA vigente. Así mismo el Ayudante de Profesor se le degrada aún más, al establecer la modalidad de capacitación para la docencia y se le contrata por un máximo de dos años y una jornada de 8 horas, (véase el Título V artículos 52, 53, 54 y 55 de la propuesta de reforma).

Cabe señalar que en el EPA vigente la figura de Ayudante de Profesor se le contrata por horas, medio tiempo y tiempo completo, (ver los Artículos 24 y 25 del actual EPA). En la propuesta de reforma, **prácticamente desaparece el Artículo 25 del actual EPA**. Curiosamente éste artículo del EPA vigente, señala el derecho de los Ayudantes de Profesor contratados por medio tiempo y tiempo completo para que se les promueva académicamente; pero en la propuesta de reforma **éste derecho desaparece**, aunque los ayudantes contratados por tiempo completo tienen en el EPA vigente los niveles A, B y C, **en la propuesta de reforma éstos niveles desaparecen**.

En la propuesta de reforma en el **Título Segundo**: se definen las Figuras Académicas, Categorías y Niveles de la propia "Carrera Académica", con los requisitos de ingreso, promoción y permanencia de cada una de las figuras, pero además **se les asignan funciones y actividades adicionales a las que ya venían realizando, así como mayores requisitos para ocupar las plazas definitivas**. En la propuesta de reforma la Figura de Técnico Académico, solo contará con dos categorías, la de Asociado y Titular, **desapareciendo la categoría de Auxiliar**.

La propuesta de reforma al EPA mantiene **la figura de Profesor de Asignatura**, pero **la contratación será no mayor de 19 horas** (para impedir que se configure el medio tiempo y se adquieran los consecuentes derechos laborales). Los requisitos para ocupar el nivel A son la Licenciatura, para el nivel B la Maestría y para el C el Doctorado. (Ver criterios desglosados en los Artículos 39 y 40 con sus respectivas fracciones).

Prevalece el carácter de definitivo e interino. Cabe recordar que en la actualidad existen en la UNAM más del 70% de profesores de asignatura contratados como interinos, con antigüedades muy variadas.

Por ello se propone que el STUNAM demande y promueva la instrumentación en el corto y mediano plazo un **programa de regularización para el otorgamiento de la definitividad al mayor número de académicos**, considerando para tal efecto el concurso de oposición, que deberá ser en el Área y no solo en la materia, ya que al reformarse los planes y programas de estudio de Facultades, Escuelas y Subsistemas de Bachillerato (CCH y ENP), entre otros, los profesores frecuentemente son presionados por la administración universitaria para concursar nuevamente por haber desaparecido la asignatura en la que son definitivos.

## **SOBRE EL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA**

Actualmente la Universidad Nacional Autónoma de México establece en el EPA vigente, que los órganos facultados para determinar el ingreso, promoción y permanencia son: El Director de la entidad ó dependencia y el Consejo Técnico, los cuales funcionan de manera estrictamente vertical, presididos por los directores de las entidades académicas. Estos organismos académicos tienen una estructura de funcionamiento burocrático, en razón directa de que se han creado intereses económicos y políticos que desvirtúan el carácter académico de los mismos, creándose en consecuencia vicios, prácticas autoritarias y nepotistas.

Cabe señalar que en el EPA vigente, existe el derecho de los académicos para solicitar el concurso de oposición para su promoción académica. *(Ver Título V Capítulo II artículo 67 inciso d)*, compatible este derecho con lo establecido en la Cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, correlativo a **la obligación de la UNAM de abrir el Concurso de Oposición para promoción**. Sin embargo nos preocupa que **en la propuesta de reforma, se esté planteando eliminar el derecho de los profesores que ingresaron por contrato, por tiempo y obra determinada, en la reforma se propone denominados de ingreso extraordinario no pudiendo solicitar “Concurso de Oposición” para su promoción académica**, *(véase TÍTULO SEXTO Capítulo II, Artículos 71 y 72, fracciones VI y VII del ingreso promoción y definitividad)* en donde se propone que: **“en ningún caso podrá mantenerse a una persona contratada por más de dos años”**.

En la propuesta de reforma al EPA, se suprime el capítulo sobre las “Reglas Comunes para los Concursos de Oposición” del actual EPA, sustituyéndose por uno completamente nuevo, reestructurándose el TÍTULO SEXTO, Capítulo I y el Artículo 55 de la propuesta del Nuevo EPA, éste artículo claramente perjudica a los académicos, porque establece que el procedimiento ordinario de ingreso para todo el personal académico será: “El Concurso de Oposición Abierto, que en todos los casos lleva a la contratación del académico **en calidad de no definitivo**, impidiéndole la posibilidad de ser contratado en forma definitiva.

Con la propuesta de reforma al EPA se está oficializando la inestabilidad laboral de los académicos, ya que no aparece el inciso d) del Artículo 67 del Actual EPA, en donde se establece el derecho de los académicos a solicitar el concurso de oposición para su promoción académica.

En la propuesta de reforma se eliminan todos los criterios de valoración del actual EPA y se le otorga al Consejo Técnico la atribución de valorar si procede o no el concurso de oposición, de ser aprobada la convocatoria, el académico pasará a ser evaluado con los criterios establecidos en el TÍTULO SEXTO, Artículo 60, Fracción IV de la propuesta de reforma, que corresponde al Ingreso, Promoción y Definitividad, destacándose en la misma la fracción que corresponde a: **La Entrevista** con la instancia encargada de la

evaluación. Cabe hacer notar que **este mecanismo es improcedente, por ser subjetivo y condicionado a la libre interpretación del evaluador.**

Es necesario mencionar que de ser aprobada esta reforma al EPA, **sin el consenso** de la Comunidad Académica, se estará dejando en estado de indefensión a las figuras académicas afectadas. Incurriéndose una vez más, en acciones impositivas como la recientemente aprobada Reforma Laboral contra los trabajadores mexicanos, que es regresiva y atentatoria de los derechos laborales y humanos del hombre en beneficio del capital.

**Por lo que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México retoma la promesa que hizo el Rector José Narro Robles, Rector de la UNAM al Comité Ejecutivo del STUNAM, en diciembre del 2012, en la cual aseguró que “la Reforma al EPA, solo se aprobará, si se cuenta con el consenso de todos los involucrados en dicho proceso de reforma”, por lo que estaremos pendientes para participar con la posición del STUNAM y que la UNAM deberá considerar para salvaguardar los derechos académico-laborales del personal académico quien es el que desarrolla las funciones sustantivas de nuestra Máxima Casa de Estudios.**

STUNAM Sindicato de Institución  
Ponencia que se presenta al XXXII Congreso General Ordinario del STUNAM que se desarrolla los días 6, 7 y 8 de agosto de 2013

## **ES FUNDAMENTAL GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y EQUIDAD EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN**

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

### **INTRODUCCIÓN**

Ésta ponencia tiene dos objetivos, el analizar y acordar la **exigencia y garantía de equidad y transparencia en los concursos de oposición para el ingreso, promoción y definitividad**, que se implementan en la UNAM, para todo el personal académico.

La iniciativa de Reforma al Estatuto del Personal Académico, en su TITULO NOVENO Capítulo I y en los Artículos del 176 al 255 define los Criterios Generales

y específicos de Evaluación. Donde se desglosan los conceptos de **pertinencia, calidad y trascendencia**

**La pertinencia:** La conciben haciendo alusión a todo lo concerniente a los propósitos u objetivos de la institución y los aportes que se hacen al campo disciplinario y profesional de la entidad académica.

**La calidad:** Se consideran los atributos que permiten juzgar su valor, conforme a la calidad de las normas y parámetros establecidos en la institución y comunidad académica

**La trascendencia:** Se hace alusión a los resultados y aportaciones académicas de las funciones sustantivas de las entidades universitarias y de la propia Universidad o de otras instituciones.

También en la evaluación se determinan los órganos que intervienen en dicho proceso, como son: Los consejos técnicos, los consejos internos asesores y los directores, así como las comisiones dictaminadoras.

Con relación a la evaluación académica a ésta la define como un juicio de valor sobre **la pertinencia, la calidad y la trascendencia** o el impacto de las actividades y procesos del trabajo académico, así como de sus resultados, con referencia a las funciones sustantivas de la Universidad.

Para “agilizar” los procesos de evaluación, se propone la Creación de Comisiones Auxiliares, aumentando el número de integrantes de cada comisión a un número de seis, por cada comisión, es decir que dichas comisiones crecen en un porcentaje del 100%, incrementándose el aparato burocrático de estos órganos colegiados, lo que implica aumentar los recursos económicos para asignar estímulos económicos a cada uno de los integrantes de dichas comisiones.

A pesar de que se definen los criterios generales y específicos de la evaluación, y que estos deban ser publicados para conocimiento de la comunidad académica, para determinar que los dictámenes deban ser fundados, motivados y razonados, por parte de las Comisiones Dictaminadoras y los demás órganos colegiados de evaluación que intervienen, en los concurso de oposición, a pesar de ello, **no se garantiza la transparencia y equidad** en la evaluación ni en el procedimiento. Ya que la reforma no toca el funcionamiento vertical y burocrático de esos organismos académicos, los cuales continúan siendo controlados por los directores de las Escuelas, Facultades, Centros e Institutos.(*VÉASE LA REVISTA FORO UNIVERSITARIO NÚMERO 13 ÉPOCA IV FEBRERO DE 2008, ARTÍCULO TITULADO “SOBRE LA ABIERTA OPOSICIÓN A LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN”*).

En lugar de crear nuevos organismos de evaluación y funcionamiento autónomos e independientes del control de los directores, que funcionen de forma colegiada,

horizontal y democrática. Para ello proponemos crear cuatro nuevas Comisiones Centrales Dictaminadoras por Área y con sus respectivas comisiones locales, auxiliares, es decir, por escuelas, facultades e institutos, que sean electos por los académicos mediante el voto Universal Secreto y Directo.

Se propone elaborar un Reglamento de las Nuevas Comisiones Dictaminadoras, donde se definan los criterios de evaluación y el proceso de ingreso, promoción y permanencia. los recursos de revisión serán, del conocimiento de una Comisión Autónoma Central de Vigilancia, con su propio Reglamento de funcionamiento, (*VÉASE EL ÁGORA ACADÉMICA NUMERO 5, DEL 20 DE JUNIO DE 2012, SUPLEMENTO ACADÉMICO DEL PERIÓDICO UNION*).

Cabe mencionar, que la Comisión Especial para el Congreso Universitario(**CECU**), en su libro titulado “Una Visión Sobre la UNAM” aportaciones sobre el proceso de reforma. (México, UNAM, 2006). Que a la letra dice: “Es preciso revisar la situación general de los profesores de asignatura y **establecer estrategias que permitan mejorar sus condiciones laborales en términos de remuneración y estabilidad laboral, ampliar la cobertura de los programas de estímulos y facilitar la participación en los concursos de oposición de promoción y definitividad**”. (Página 16).La iniciativa de reforma al EPA no hace caso a la estrategia y recomendación que sugiere la CECU para la reforma al Estatuto del Personal Académico.

#### **Por lo que el STUNAM tiene las siguientes propuestas:**

1. Creación de nuevos organismos de evaluación, independientes y autónomos del control de los directores y de los propios consejos técnicos. Que tendrán La atribución de promover y organizar los concursos de oposición para el ingreso, promoción y definitividad del personal académicos. (Creación de cuatro Nuevas Comisiones Centrales Dictaminadoras por Área y cuatro Comisiones Locales Dictaminadoras por Área, por cada unidad académica, Escuela, Facultad, Instituto y Centro de Investigación. (Las Comisiones Dictaminadoras serán elegidas por el personal académico mediante el Voto Universal, Directo, Secreto y en urna). Estas comisiones contarán con un reglamento de funcionamiento y operatividad de los concursos de oposición. El número de integrantes de esta Comisión estará conformada por nueve destacados académicos, que en su momento de elección deberán no estar ocupando cargos de representación, en ningún órgano de gobierno externo e interno de la UNAM, (Consejo Universitario, Consejo Técnico, Consejo Asesor, Funcionario de la Universidad, ni personal de confianza.
2. Crear una Comisión Central Autónoma de Vigilancia y Fiscalización, de los Concursos de Oposición (CCAFCO), la cual tendrá la atribución de conocer los recursos de revisión y de inconformidad, que hagan los académicos que consideren violentados sus derechos o los procedimientos

establecidos en la Legislación Universitaria. Esta Comisión de Vigilancia y Fiscalización contará con un Reglamento de Funcionamiento y operatividad acorde al Reglamentación General de los Concursos de Oposición. El número de integrantes de esta Comisión estará conformada por nueve destacados académicos, que en su momento de elección deberán de no estar ocupando cargos de representación, en ningún órgano de gobierno de la UNAM, (Consejo Universitario, Consejo Técnico, Consejo Asesor, Funcionario de la Universidad, así como tampoco serán personal de confianza.

Por lo anterior concluimos que, **solo la Equidad y Transparencia en los concursos de oposición en el ingreso, promoción y definitividad; garantizaran la permanencia y estabilidad laboral de los académicos en la UNAM.**

## **LA CONTRATACIÓN POR HONORARIOS EN LA UNAM**

Ponencia que se presenta al XXXII Congreso General Ordinario del STUNAM los días 6, 7 y 8 de septiembre de 2013.

La Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

### **Introducción**

El objetivo de esta ponencia es abrir la discusión sobre el tema de la contratación por honorarios, que se viene implementado por parte de la Administración de la UNAM y que en varias dependencias se viene abusando de este tipo de contratación, la cual tiene repercusión en la plantilla académica que actualmente laborando en la Universidad, así como su futura jubilación. Así mismo empezar a diseñar una estrategia para enfrentar esta problemática.

Los Trabajadores por honorarios provienen de la antigua relación de aquellos profesionistas que ejercían tareas como médico o abogado de forma gratuita, solo por el honor de desempeñar sus actividades y profesión en la institución, pero posteriormente estas actividades comenzaron a ser pagadas.

La característica principal del personal contratado por honorarios, es aquella donde los profesionistas brindan servicios a la UNAM, desempeñando tareas y actividades para la

Institución, a cambio de ello el profesionista recibe una retribución económica equivalente a los servicios que brinda a la Universidad, pero en contraposición al salario que le corresponde a un trabajador académico que labore en la misma, por contrato individual.

La contratación por honorarios es una modalidad que viene utilizando la Administración Universitaria para evitar registrarlo como empleado, y no tener que abonarle vacaciones, licencias, aguinaldo, indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades, protección a la maternidad, aportes por jubilación de seguridad social, ni pagarle finiquito alguno por despido.

Actualmente en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), sus administradores vienen implementando despidos injustificados de académicos que se encuentran en calidad de interinos, sobre todo Profesores de Asignatura, Ayudantes de Profesor y de Investigador, así como Técnicos Académicos, o simplemente deciden ya no asignarles su contrato o prórroga del mismo, o si bien les va los recontractan por “**honorarios**” por servicios profesionales, violentando el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, con los mismos recursos y las mismas plazas vacantes. La administración, violenta la Legislación Universitaria y la propia Ley Federal del Trabajo.

La contratación por honorarios es todo un fraude, en lo social y en lo laboral, es por ésta vía, como se despoja al trabajador de su derecho al salario digno, a una jornada de trabajo y a condiciones laborales decorosas, ahorrándose la Universidad las prestaciones contractuales, también se les niega a los trabajadores el derecho a la estabilidad laboral, en fin de ésta manera se define el futuro personal y familiar de todo trabajador académico contratado por honorarios.

Esta práctica de contratación por honorarios se realiza en todas las dependencias de la UNAM, pero en especial en el Sistema de Educación Abierta y a Distancia y por supuesto en las Escuelas, Facultades donde existe el sistema de educación a Distancia.

Se ha llegado a descubrir que en el Sistema de educación Abierta y a distancia se practica el trabajo académico a domicilio, donde se le otorga al académico un recurso o apoyo económico por proyecto que entregue a la administración Universitaria y en cualquier momento los funcionarios y administradores universitarios pueden prescindir de dichos profesionistas, sin ningún compromiso de indemnización, o sin temor a que sean demandados. Esta es una forma de explotación inhumana e inmoral, que no tiene nombre y no tiene forma de reclamarse en la instancia jurídica laboral, ni siquiera se puede acudir a demandar una inspección laboral por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que se propone:

1. **Que la contratación por honorarios se suspenda y se contrate por concurso abierto de oposición** y de ser ganadores del concurso, la contratación deberá de ser por tres años consecutivos y después promover su definitividad, como lo establece el Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

2. Deberá de dársele preferencia de ingreso a la UNAM, a los académicos que ya se encuentran laborando en la Universidad y que vienen realizando las funciones sustantivas, de docencia, investigación y extensión o difusión de la cultura.
- Véase GOOLE CONTRATOS POR HONORARIOS
  - [www.dgelu.unam.mx/.../prsrsevporthonorario.doc](http://www.dgelu.unam.mx/.../prsrsevporthonorario.doc)
  - Véase la Información referente al pago de remuneración por servicios profesionales independientes a similares a salarios, de la Universidad Autónoma de Yucatán. A aquellos que desempeñan actividades liberales, en contraposición al salario o sueldo que es la remuneración que le corresponde al trabajador en relación de dependencia. Honorario proviene de la antigua situación de aquellos que ejercían tareas como médico o abogado en forma gratuita, solo por el honor de desempeñarlas. Cuando se transformaron en actividades pagadas.

## **LOS SALARIOS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM, ESTAN MUY POR DEBAJO DE LOS SALARIOS DE OTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

Ponencia que se presenta al XXXII Congreso General Ordinario del STUNAM que se desarrolla los días 6, 7 Y 8 de agosto del 2013 en México D. F.

Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos

En esta ponencia, presentamos algunos aspectos de causa y efecto para realizar el análisis y discusión con relación a los salarios del personal académico de la UNAM y otras Universidades Públicas e Instituciones de Educación Superior, que no corresponden al esfuerzo y compromiso que los académicos desarrollan al cumplir con las Funciones Sustantivas de nuestra Alma Mater en beneficio de la sociedad.

A más de 30 años se viene implementando en México, la Política Neoliberal definida por los organismos financieros internacionales como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), quienes han condicionado a México, como a los demás países sus apoyo financieros, a la aplicación de planes de austeridad, consistentes en: Reducción del Presupuesto Gubernamental en los programas sociales de Salud, Educación, Vivienda, Salarios y la imposición de las Reformas

Estructurales, como la Reforma Laboral y la Reforma Educativa entre otras, todas ellas lesivas a los derechos laborales y humanos de los trabajadores de todo el País.

Han regulado la Educación Pública, conforme al tipo y número de estudiantes que demanda este modelo, el cual excluye la obligatoriedad del Estado para financiar la educación pública; por lo cual resulta obvio que los gobiernos proclives a esta política se desentiendan del desarrollo educativo como factor básico de inversión social y no de gasto como hoy se concibe, a la educación como si fuera una mercancía, negando el derecho del desarrollo potencial del individuo y de la sociedad mexicana.

Consideramos que la educación debe servir para el desarrollo económico, social, cultural, científico y tecnológico del país, a la vez que permita la superación y formación integral de los mexicanos con el objetivo de tener condiciones de trabajo adecuadas y alcanzar el bienestar y mejores niveles de vida de la población.

Por otra parte el déficit fiscal que ya se vislumbraba desde hace varios años, es ya una realidad que amenaza con abrir nuevamente otra crisis en México, la cual se conjugará con el problema estructural de la economía nacional que desde 1982 a la fecha, ha crecido a tasas promedio del 2.5% por lo que como ya se señaló, el país ha tenido el peor desempeño económico de América Latina, lo que ha provocado una pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos del 71%, y contractuales más del 50% de su poder de compra.

La educación Pública en sus niveles medio-superior y superior en México, tienen alternativas de desarrollo pero están sujetas a las condiciones presupuestales que el Estado asigna a la educación pública.

Pero además de la situación presupuestal deficiente que tiene la Educación Media Superior y Superior del país, que hoy demanda un presupuesto de por lo menos 50 mil millones de pesos adicionales para el año de 2014. (Rectores agrupados en la ANUIES lo demandan

Cabe mencionar que hemos realizado un comparativo con varias universidades e instituciones de Educación Superior, ubicando a la UNAM como la última en el nivel salarial, lo cual se torna injusto e inequitativo. Igualmente sumado al deterioro salarial está la inestabilidad laboral del Personal Académico.

De lo anteriormente expuesto y de acuerdo a las estadísticas basadas en fuentes de Transparencia y acceso a la información ubicamos el siguiente comparativo de las siguientes instituciones educativas como: La Universidad Autónoma de la Ciudad de México, (UACM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

entre otras, en las cuales se puede constatar esa diferenciación de las percepciones salariales y a la vez la información de percepción salarial de los profesores del nivel básico de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Por otra parte los programas de estímulos que perciben los académicos deberán formar parte integrante del salario tabular con sus repercusiones contractuales y su efecto en la pensión por jubilación.

La UNAM dió inicio a un programa de Renovación de su Planta Académica Sin duda que ésta decisión era esperada desde tiempo atrás, ya que la falta de la misma, motivó entre otros el envejecimiento de la plantilla, problema que aqueja a la mayoría de las instituciones públicas de educación superior del país.

De acuerdo con la convocatoria, se beneficia solo a 200 académicos, los que tienen que contar con los siguientes requisitos: un mínimo de 25 años de antigüedad, de los cuales, los últimos siete, deberán haberse desempeñado como profesor de tiempo completo, además de ser mayor de 70 años.

Se asegura que la finalidad del programa es: ofrecer “una mejor opción de jubilación. Pero los académicos que perciben emolumentos por contar con PRIDE, no buscan jubilarse y pensionarse, en el corto mediano plazo, debido a que solo perciben el salario tabular.

Por lo anterior concluimos que:

1. No existe justicia ni equidad en los salarios de los académicos de la UNAM y de otras instituciones de Educación Superior.
2. Los Académicos de la UNAM, no contamos con un programa de jubilación digno y justo.

**Por lo antes señalado se propone:**

- a) a). Que se instrumente un Programa de Recuperación Salarial para el Personal Académico de las Instituciones de Educación Media Superior y Superior Públicas, incluida la UNAM, nivelando los salarios de los académicos de acuerdo a las percepciones que cuentan con los salarios más altos buscando la equidad para todas las instituciones. Así mismo que los estímulos económicos de los académicos se incorporen al salario tabular para sus respectivas repercusiones contractuales lo que permitirá mejorar las condiciones para la pensión al jubilarse.
- b) Para lograr la estabilidad laboral del personal académico de las instituciones antes mencionadas se deberá Impulsar un programa

general de Regularización para la definitividad del Personal Académico de la UNAM.

- c) Defender a la educación pública, laica y gratuita en todos sus niveles como un derecho constitucional de todos los mexicanos y que ese derecho se entienda como una inversión y no como un gasto por parte del gobierno federal. Así mismo exigimos la asignación efectiva de por lo menos el 8% del PIB para la educación y el 1.5% para la investigación tal como lo recomienda la UNESCO.
- d) Integrar un Frente Nacional de Sindicatos de la Educación Básica, Media Superior y Superior del país.