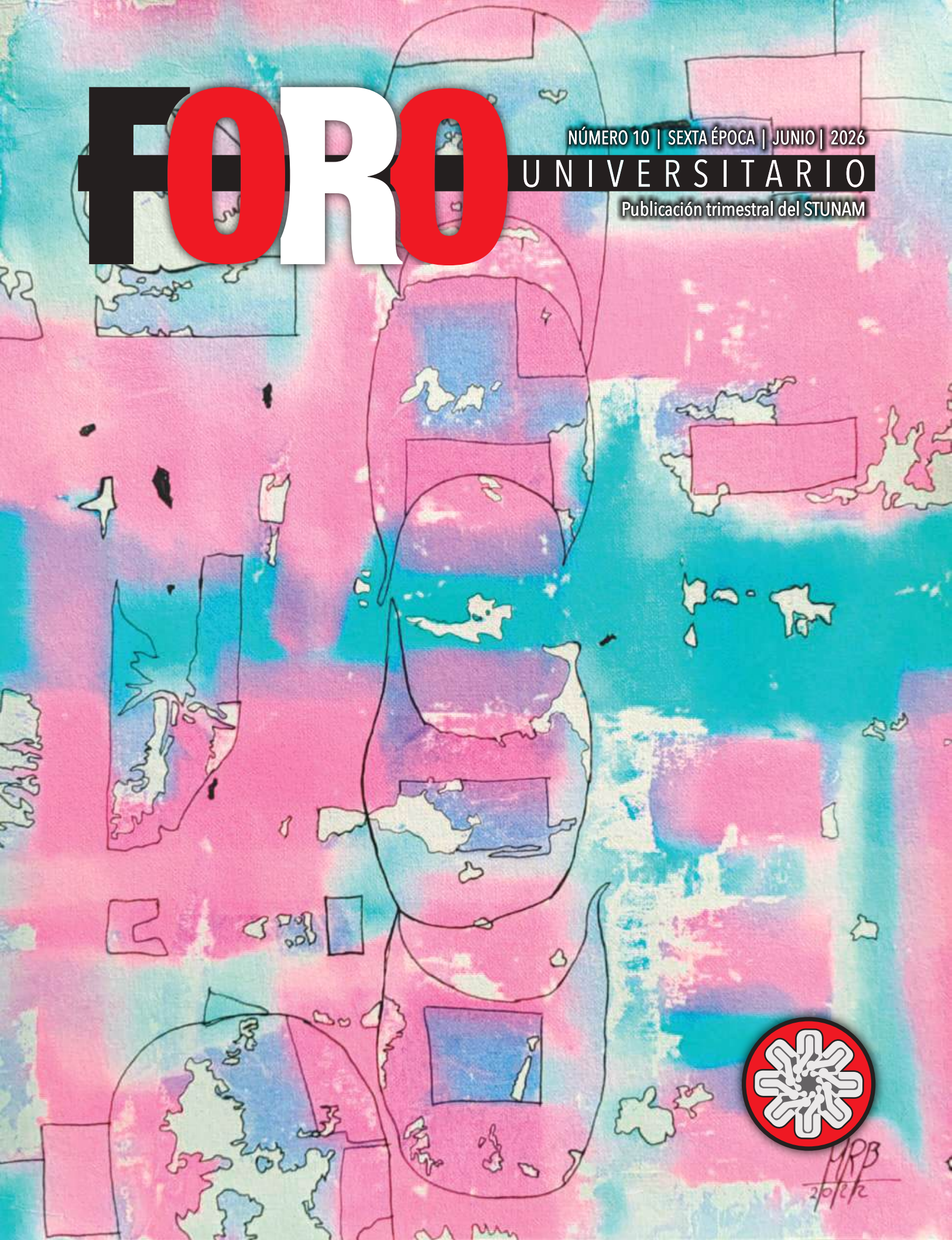
NÚMERO 10 | SEXTA ÉPOCA | JUNIO | 2026

FORO UNIVERSITARIO

Publicación trimestral del STUNAM



DIRECTORIO

Carlos Hugo Morales Morales

Secretario General

Agustín Lazcano Bravo

Secretaria de Organización Académica

Bruno Luna Gómez

Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

Alberto Pulido Aranda

Secretario de Prensa y Propaganda

Lisandro Soto Romero

Secretario de Finanzas

María de la Luz Contreras Hernández

Secretaria de Cultura y Educación

Patricia Gutiérrez Medina

Secretaria de Carrera Académica

Carlos Octavio Solís Jiménez

Secretario de Asuntos Universitarios

Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Secretaria de Divulgación y Desarrollo Académico

Comité editorial

Alberto Pulido Aranda

Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Esteban Marino Guerrero Santos

Editor responsable

Esteban Marino Guerrero Santos

Editor gráfico

Adán Raymundo Orta Trujillo

Responsables de contenido por secciones

Esteban Marino Guerrero Santos

Política y derecho | grosantenedin@hotmail.com

José Eduardo Amador Gordillo

Economía | eduardo.amador@economia.unam.mx

Raquel del Socorro Guillén Riebeling

Academia y universidad | raquelguillen2010@gmail.com

Rosa Puntos Campuzano

Internacionales | relacionesstunam@hotmail.com

Wendy Valeria Reyes Zamorano

Sindicalismo | valeria.reyes@gmail.com

Elizabeth Pérez Tecanhuey

Legado Sindical | elizalethia@hotmail.com

Julio César Domínguez Galván

Ciencia Compartida | fdex2000@yahoo.com

Yenni Alejandra Cureño García

La Galera | aleale5655@hotmail.com

Adán Raymundo Orta Trujillo

Contracultura | craneocopio@hotmail.com

Armando Gámez Padrón

Cartones | gapaar@prodigy.net.mx

Imagen de portada

"Cats" (2022)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

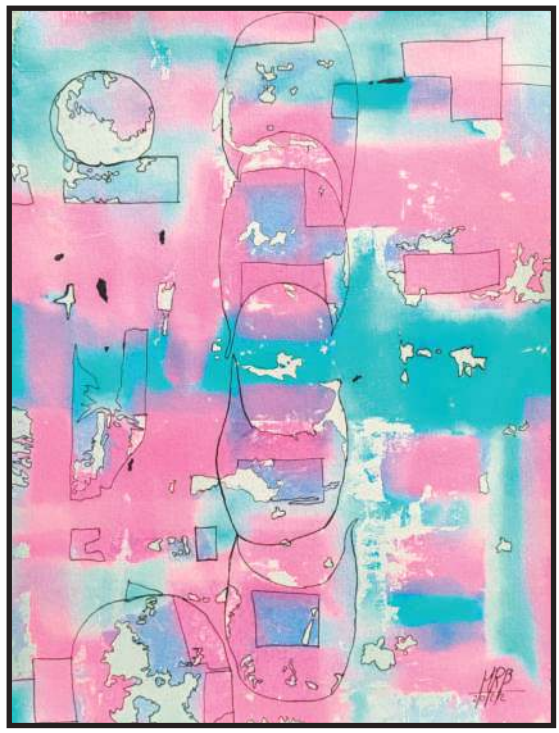
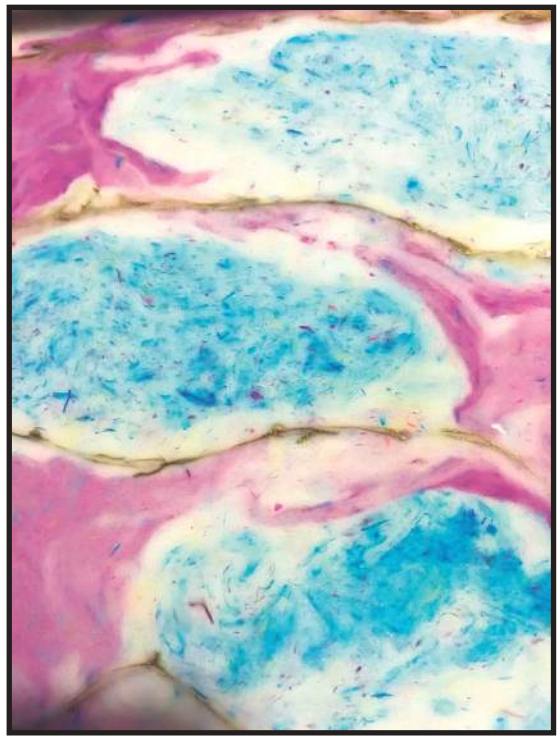


Imagen de contraportada

"Tres playas" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Marmoleado con
caucho y esmaltes



STUNAM
Sindicato de Institución

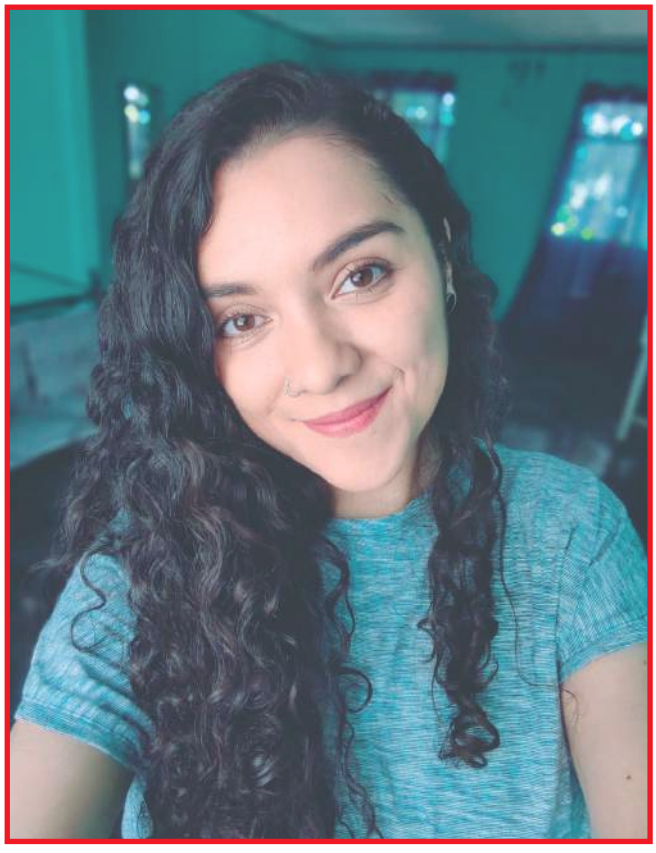
Foro Universitario, sexta época, año 4, número 10, junio de 2026, es una publicación impresa trimestral editada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Editor responsable: Carlos Hugo Morales Morales. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2023-050417431800-102; ISSN: 0185-9080; ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de Título y Contenido: en trámite. Dirección del editor responsable y lugar de impresión: Edificio "Agustín Rodríguez Fuentes", calle Centeno 145, colonia Granjas Esmeralda, alcaldía Iztapalapa, C.P. 09810, Ciudad de México. Este número se terminó de imprimir el 31 de octubre de 2026 con un tiraje de 1,000 ejemplares. Administración de la imprenta: Yenni Alejandra Cureño García; distribución: Elizabeth Pérez Tecanhuey. Las opiniones expresadas por los autores no reflejan la postura de los editores de la revista. Esta publicación es elaborada sin fines comerciales para favorecer la información que aquí se difunde. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados. Publicación de acceso abierto, se permite la impresión y descarga de la revista o sus artículos, sin fines de lucro, señalando siempre la fuente de descarga y sus autores.

Sitio web: https://www.stunam.org.mx/8prensa/forouniversitario/8indforouniversitario.html

Mónica Rivera Brenes

(San José, Costa Rica, 1986)

Artista visual multidisciplinaria y andrágoga –especialidad que complementa con las artes plásticas, para formar adultos en este ámbito–, es egresada de la Universidad de las Ciencias y el Arte de Costa Rica. Además, obtuvo un técnico superior en dibujo arquitectónico y estudios en Arquitectura, en la Universidad Creativa de Costa Rica. También, realizó la especialidad en escultura y grabado en el programa académico que ofrece el Museo de Arte Costarricense, por medio de la Escuela Casa del Artista Olga Espinach perteneciente al Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica. En 2023 fue galardonada con el premio "Donald Jiménez" al talento joven, de la Asociación Nacional de Escultores de Costa Rica, de la cual también es miembro.



En su obra trata diversos temas, principalmente la naturaleza y la salud mental; se inspira y toma como base sus propias vivencias; utiliza la abstracción y juega con la pareidolia, para que el espectador encuentre su propia interpretación y la obra se vuelva personal. Mezcla variedad de técnicas y materiales, siempre en busca de propuestas novedosas que tomen en cuenta el compromiso que ejerce con el cuidado al medio ambiente. En su obra escultórica mezcla la madera y tejido textil, para darle vida a sus creaciones con un sentido abstracto y sensitivo.

Ha participado en distintas actividades artísticas y culturales de suma importancia en su país: en el 2019, en el marco de la actividad "La Fuerza y la Universalidad de la Esfera", del Escultor Jorge Jiménez Deredia, fue la encargada de impartir talleres de escultura en el museo de Jade, junto con la Municipalidad de San José; participó en el Festival Nacional de las Artes, 2023; Transitarte, 2023- 2026; MAYINCA, 2022; Festival Estudiantil de las Artes en el Centro Nacional de Educación Helen Keller, como jueza invitada en el 2019 al 2025; salones anuales de la ANESCO, 2022-2024, entre otros.

Su trabajo se ha expuesto en sitos como la reconocida Galería Talentum, 2016; en la emblemática Botica Solera, 2022; en el Museo de San Ramon de Alajuela, 2022; en el Colegio Universitario de Cartago, 2022; en la Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2022-2024; en el Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural, 2023- 2024; en la Escuela Casa del Artista Olga Espinach ,2020-2025; en el Centro de la Cultura de Grecia, 2026, entre otros sitios.

Actualmente ejerce como profesora de artes plásticas y sigue en constante investigación y aprendizaje para generar obra innovadora.

Contactos de la artista
Mónica Rivera Brenes:
E-mail: arquidimo@gmail.com
FB: Monica Rivera
IG: Mokart24

CONTENIDO

Presentación

La prensa
en la violencia del silencio
Raymundo Orta 5

Política y Derecho

La pluralidad como conquista
José Luis Camacho Vargas 7

Revisión contractual entre la UNAM y el STUNAM
Marino Santi 10

Economía

Servicio de salud mental en México y su impacto en la clase trabajadora
Segunda parte: Depresión laboral
Iván Erik Chávez Peña 19

Inflación climática
Christian Lagunes Ceja y Agustín R. Vázquez García 26

Academia y Universidad

El vuelo de cuatro generaciones: El misterio geográfico que mueve a la Monarca
Luis Gerardo Parra Casanova y Maricela Reyes Parra 31

El quehacer de la palabra
Raquel del Socorro Guillén Riebeling 36

Internacionales

El STUNAM lleva la voz de las y los trabajadores a Naciones Unidas
Ana Cecilia Santana Topete 41

El STUNAM fortalece su incidencia internacional en Naciones Unidas en favor del trabajo decente
Valeria Reyes Zamorano 46

Sindicalismo

UNAM. Autonomía, participación y estabilidad: claves para la reforma universitaria
Arnoldo Rodríguez Hernández 49

Narrativa sobre el 49 aniversario del STUNAM
Esteban M. Guerrero Santos 56

Legado Sindical

LX aniversario de la ATAUNAM. La Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (1966-1973)
José Enrique Pérez Cruz 65

Toda una gran epopeya social los 49 años de existencia del STUNAM
Alberto Pulido Aranda 74

Ciencia Compartida

Fronteras de la ciencia. Especialistas piden monitorios climáticos mas dinámicos
Fernando Fuentes 77

Devaluación educativa en México: Resultados del Programa Internacional para la Evaluación de estudiantes (PISA) y Planes Sectoriales de Educación (PSE) 2013-2022
Sandra Altamirano Hernández, Ivonne Arely Cardoso Cosío y Mauricio Aguilar Flores 78



"Mis pilares" (2018)
Mónica Rivera Brenes
Cerámica

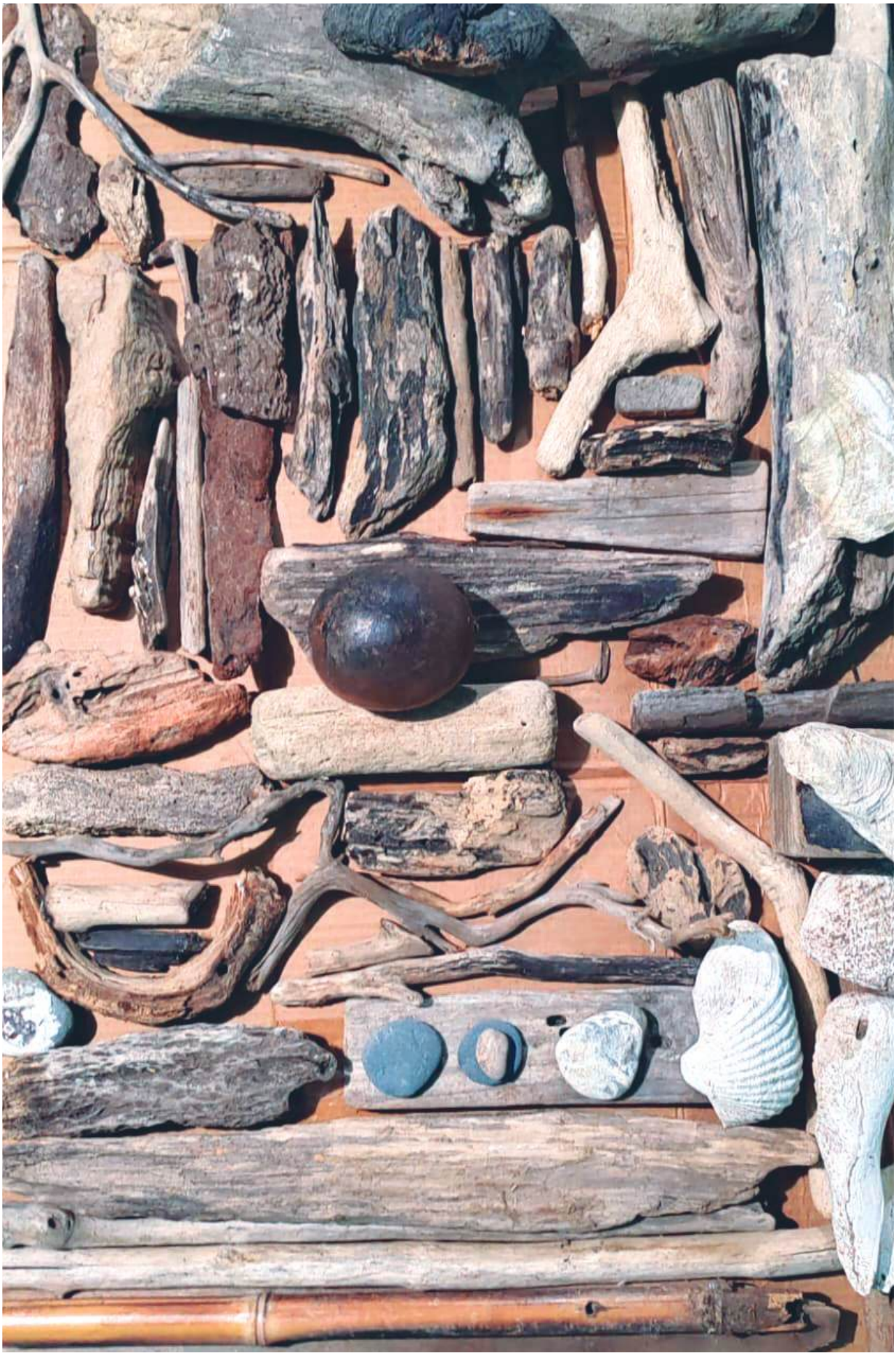
ContraCultura

La Malita
Ricardo Hech Rivas Olivo ____ 91

"No pelees"
Quetzalcóatl Tepo ____ 98

Cartones

Víctor Hugo
Armando Gámez ____ 3a de forros



PRESENTACIÓN

La prensa en la violencia del silencio

Raymundo Orta

La dignidad muere con la violencia del silencio. La indiferencia lastima más cuando se trata de herir profundamente. En el argot del siglo XXI, le dicen *ghosting* a la manera en que alguien desaparece de la vida de otra persona sin dar explicación alguna; también, llámese violencia ejercida adrede para regresar el madrazo de algo que quizás nunca se sabrá. La intimidación a partir de la omisión, hasta por "error" del subconsciente, es violencia y vaya que el silencio duele.

Bajo ese contexto, seguramente el general creía que yo no lo apoyaba debido a mi silencio, pero yo quería que ese mutismo le ayudara a tener menos voces incómodas dentro de su cabeza. No niego que me hubiera gustado beber un buen café con él para preguntarle por sus mejores anécdotas pero, la verdad, no quería adularlo o impresionarlo con palabras, así como le hacen algunas personas que estudian para eso y así trazan una ruta. No, mi política siempre fue y será muy distinta: que el trabajo sea preciso y de calidad, con el respeto de dar el crédito a quien lo merece por su compromiso con los distintos proyectos. Por que seamos honestos, no hay mejor apoyo para un dirigente que su equipo haga las cosas bien y sin robar, cosa que tanto le cuesta lograr a la gente arribista y sin escrúpulos, broza que normalmente se recarga en el trabajo ajeno.

De manera que no es "ahogarse en un vaso de agua" si hay reclamos por la omisión pública de un reconocimiento laboral –y no se trata solo de dar absurdas palmaditas en la espalda ahí en lo virtual para que nadie se entere–. Ese silencio es violento y más cuando viene de una prensa infectada por la peste negra de la desinformación a cambio de promociones políticas. Porque, digámoslo de otra manera, esa prensa de piel amarilla sumergida en la violencia del silencio, es la misma que utiliza el fascismo derechista, siempre oportunista y en busca de dónde sacar más recursos económicos para su prole: que cada quién agarre lo que pueda y se rasque con sus propias uñas.

Dicho esto, permanecer callado sería como dijo Dante Alighieri: "Los lugares más oscuros del infierno están reservados para aquellos que mantienen su neutralidad en tiempos de crisis moral"; es decir, el infierno también es la corrupción disfrazada de silencio, como pasa con el genocidio en Palestina. Es indigno no dar la cara y quedarse callado, tanto como no reconocer la verdad en cualquiera de sus niveles. Por eso muere la dignidad con el silencio.

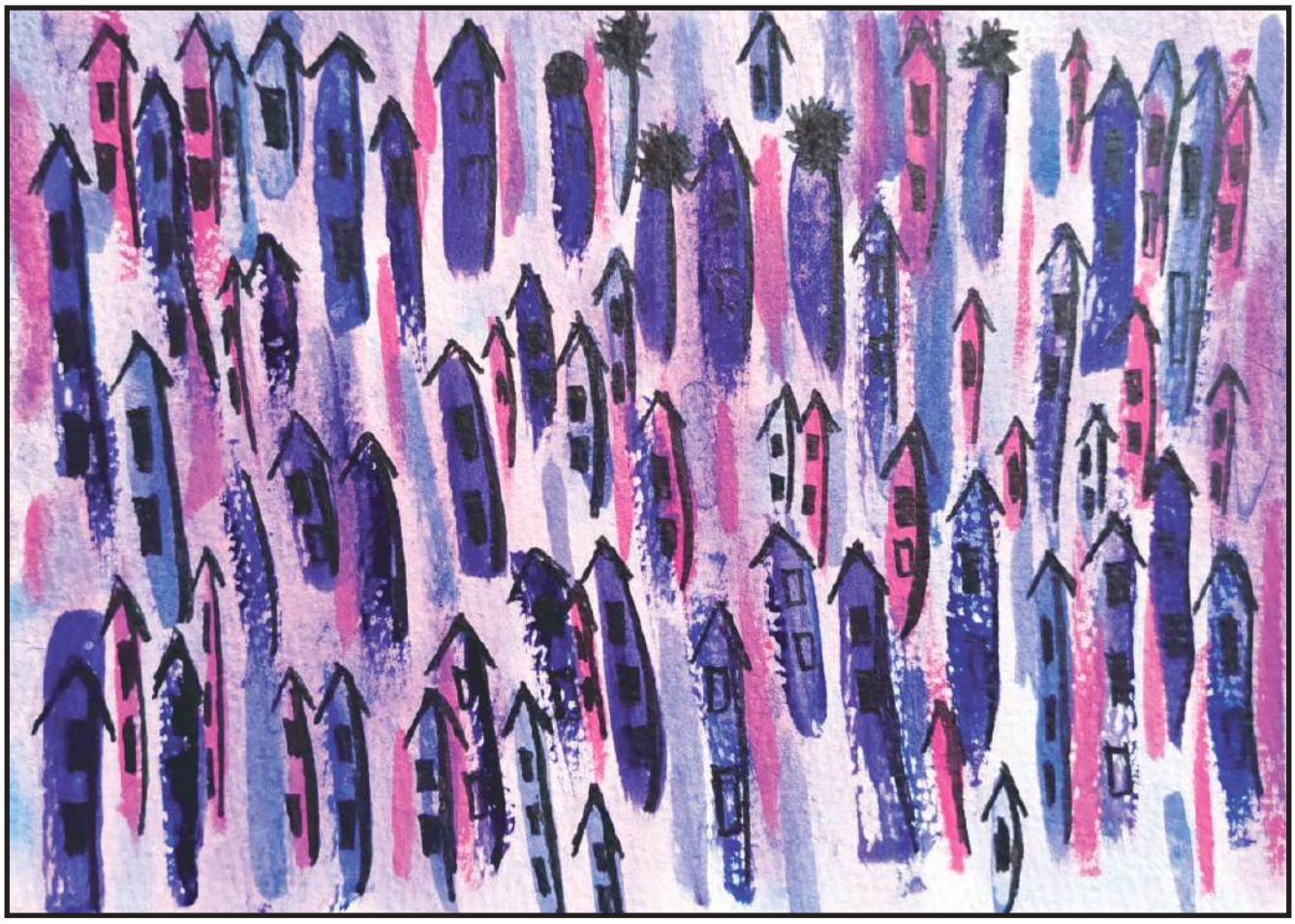
Creo que el general entendió mi silencio a partir de la última entrevista que tuvimos, pero fue demasiado tarde para mí. Por eso, esta revista nos sirve para honrar la memoria de los que creyeron honestamente en nuestro trabajo, sin el descaro de "omitir" nuestro crédito. En época de guerras y a diez números de *Foro Universitario* en su sexta época, no podemos darnos el desvergonzado lujo fascista de tener una prensa en la violencia del silencio.

"Composición de playa" (2024)
Mónica Rivera Brenes
Ensamble

POLÍTICA Y DERECHO

La pluralidad como conquista

José Luis Camacho Vargas*



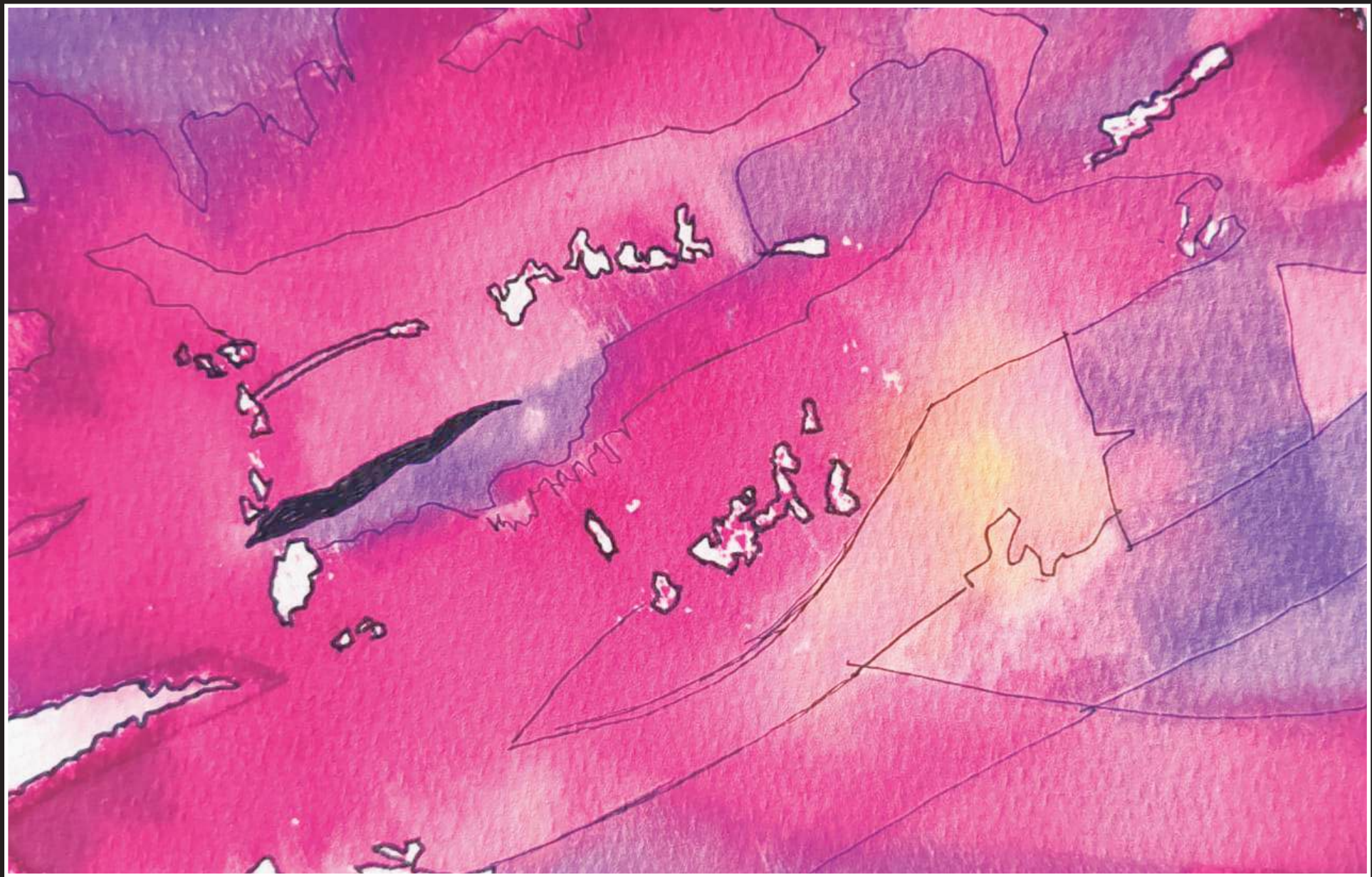
La historia electoral mexicana puede entenderse como el tránsito de un sistema de partido hegemónico hacia un régimen competitivo y plural. Giovanni Sartori sostiene que una democracia requiere algo más que la existencia formal de partidos, necesita competencia efectiva entre ellos. Por su parte, Robert Dahl, desde la teoría de la poliarquía, colocó también a la participación y a la oposición organizada entre las condiciones esenciales de un orden democrático. México tardó décadas en construir ambas.

La Ley Federal Electoral de 1946 representó uno de los primeros pasos de institucionalización nacional de la competencia política. Años después, en 1963, la incorporación constitucional de los diputados de partido permitió reconocer que la representación nacional no podía descansar exclusivamente en el principio mayoritario y que las minorías políticas debían tener presencia en el Congreso.

El momento decisivo llegó en 1977; Jesús Reyes Heroles, como Secretario de Gobernación, comprendió que la estabilidad del sistema no podía asegurarse

"El Barrio" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela, acrílico y rapidógrafo

*Académico e investigador de la Facultad de Derecho de la UNAM.
X: @jlcamachov



excluyendo las diferencias, sino incorporándolas institucionalmente. México atravesaba una etapa marcada por conflictos sociales, disidencias y organizaciones políticas fuera de la representación formal. Frente a ello, Reyes Heroles optó por la apertura.

En su discurso de Chilpancingo del 1 de abril de ese año, Reyes Heroles planteó la necesidad de ampliar la representación para recoger el "complicado mosaico ideológico nacional". Su visión partía de una idea fundamental: mayorías y minorías debían coexistir dentro de la legalidad, de ahí también su principio de "renovar el derecho por la vía del derecho".

La reforma constitucional del 6 de diciembre de 1977 y la posterior emisión de la Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales, dieron forma a esa concepción. Los partidos fueron reconocidos como entidades de interés público, se facilitaron nuevas vías de participación y la Cámara adoptó un sistema mixto con 300 diputados de mayoría relativa y 100 de representación proporcional.

En 1986 los diputados de representación proporcional aumentaron a 200. Posteriormente, la reforma de 1996 estableció límites relevantes a la sobrerrepresentación, entre ellos el máximo de 300 diputados por partido y la regla general de ocho puntos porcentuales.

El efecto político se hizo evidente en 1997, cuando el PRI perdió por primera vez la mayoría absoluta en la Cámara de Diputados. A partir de entonces se abrió una etapa de mayor negociación parlamentaria. Ninguna fuerza podía modificar por sí sola la Constitución y el acuerdo entre partidos adquirió una importancia central. En términos de Lijphart, el sistema mexicano incorporó rasgos de una democracia consensual, donde gobernar supone reconocer la legitimidad del adversario y construir acuerdos.

Así sucedió hasta 2018, cuando reapareció una fuerza política dominante con MORENA y sus aliados en el Congreso mexicano. Sin embargo, el punto más controvertido llegó en 2024, cuando MORENA, PVEM y PT alcanzaron 364 diputaciones, equivalentes al 72.8 por ciento de la Cámara, frente a una votación conjunta cercana al 58 por ciento. El INE aplicó el límite constitucional de sobrerrepresentación por partido y el TEPJF confirmó ese criterio. Cabe destacar que más allá de su interpretación jurídica, el resultado evidenció una insuficiencia del diseño constitucional, toda vez que una regla concebida para limitar distorsiones terminó permitiendo una diferencia considerable entre votos y curules. Ante ello, la respuesta no debe ser eliminar la representación proporcional. Debe ser perfeccionarla, fortalecer los límites de sobrerrepresentación y evitar mecanismos que distorsionen la voluntad expresada en las urnas.

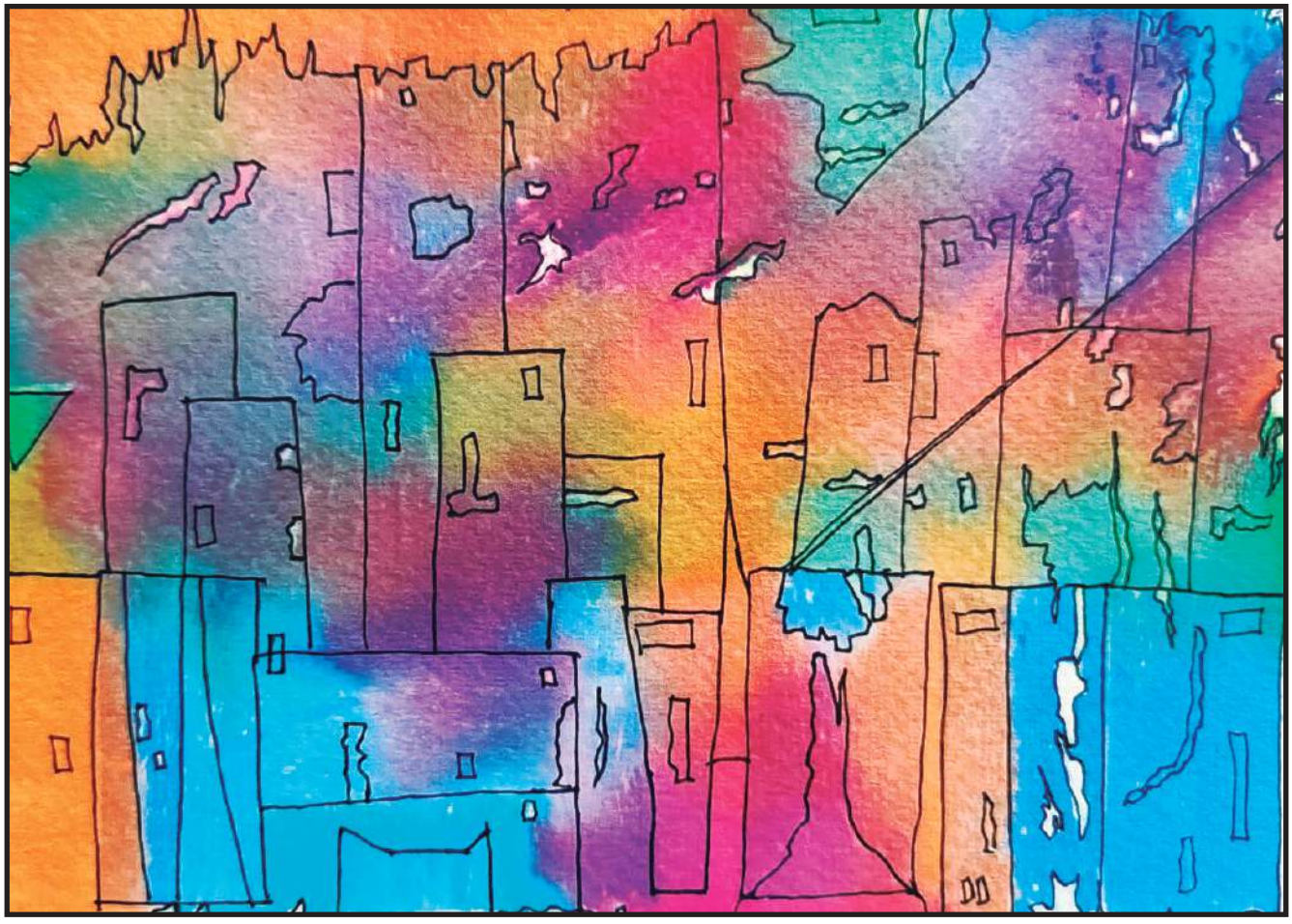
La experiencia comparada demuestra que pluralidad y gobernabilidad son compatibles. Alemania combina representación territorial y proporcional, mientras Israel utiliza un sistema predominantemente proporcional que obliga de manera recurrente a construir gobiernos de coalición.

México construyó su pluralidad mediante apertura, negociación y reformas sucesivas. Desmontarla significaría desconocer una de las principales lecciones de Reyes Heroles, que las diferencias políticas no debilitan al Estado cuando encuentran cauces institucionales. Sin duda alguna, la representación proporcional puede y debe perfeccionarse, pero su razón democrática permanece intacta, impedir que una mayoría circunstancial pueda confundirse con la totalidad de la nación.

"Intenciones" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

Revisión contractual entre la UNAM y el STUNAM

Marino Santi



"Artectónico" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

En días recientes, la UNAM y el STUNAM instalaron formalmente la mesa de negociación para la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y las Prestaciones correspondientes al Bienio 2026-2028, así como la revisión salarial con vigencia del 1 de noviembre de 2026 al 31 de octubre de 2027.

El STUNAM entregó una solicitud de aumento salarial del 20 %, directo al salario. La UNAM, por su parte, ha ofrecido en revisiones anteriores aumentos menores (por ejemplo, 4 % + 2 % en prestaciones en 2022-2024). Ambas partes manifestaron disposición para el diálogo, pero también dejamos patente, firmeza en nuestras posiciones.

- Mejorar el Contrato Colectivo de Trabajo
- Respeto a los derechos laborales
- Dignificación del trabajo universitario
- Resolución de conflictos laborales
- Pago de horas extras y bonos de calidad y eficiencia (histórico rezago)

La Universidad Nacional Autónoma de México (la casa de estudios más importante del país) mantiene una relación laboral compleja, históricamente tensa y profundamente orgánica con el STUNAM (Sindicato de Trabaja-



"Bosque colorido" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

dores de la UNAM). En agosto de 2026, esta relación alcanzó un punto de inflexión cuando miles de trabajadores salimos a las calles, y exigimos al Gobierno Federal, a la Cámara de Diputados y a la administración universitaria sentarse a negociar. El corazón de la controversia no es solo dinero. Es dignidad. Es reconocimiento.

Nuestra demanda central, es el reordenamiento del tabulador salarial. La tabla donde se establece cuánto gana cada trabajador según su categoría, nivel y funciones, es la hoja de ruta que define cuánto presupuesto debe tener la administración para aplicar y cumplir con la contratación colectiva. Desde 1994, el tabulador ha sido negociado; sin embargo, han pasado décadas, han cambiado gobiernos, rectores y sus representantes, pero el tabulador (aunque ha sido actualizado con parches varias veces) sigue siendo un tema pendiente de fondo. Muchos trabajadores señalan que el actual ya no refleja la realidad de sus funciones, ni el costo de vida que enfrentan.

Esa escala, que define las funciones y el salario de los trabajadores ya es anacrónico, sin tabulador equitativo, no hay justicia laboral. Sin tabulador actualizado, no hay reconocimiento. El reordenamiento no es un capricho. Es una demanda histórica del STUNAM, que busca que los salarios y las categorías estén alineados con las funciones reales que desempeña cada trabajador. ¿Qué implica exactamente?

Alinear puestos con responsabilidades: Que el salario corresponda a lo que realmente haces, no a lo que dice un papel de hace 30 años.

Considerar las funciones sustantivas de la UNAM: La universidad tiene misiones claras (docencia,





"Pueblo" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

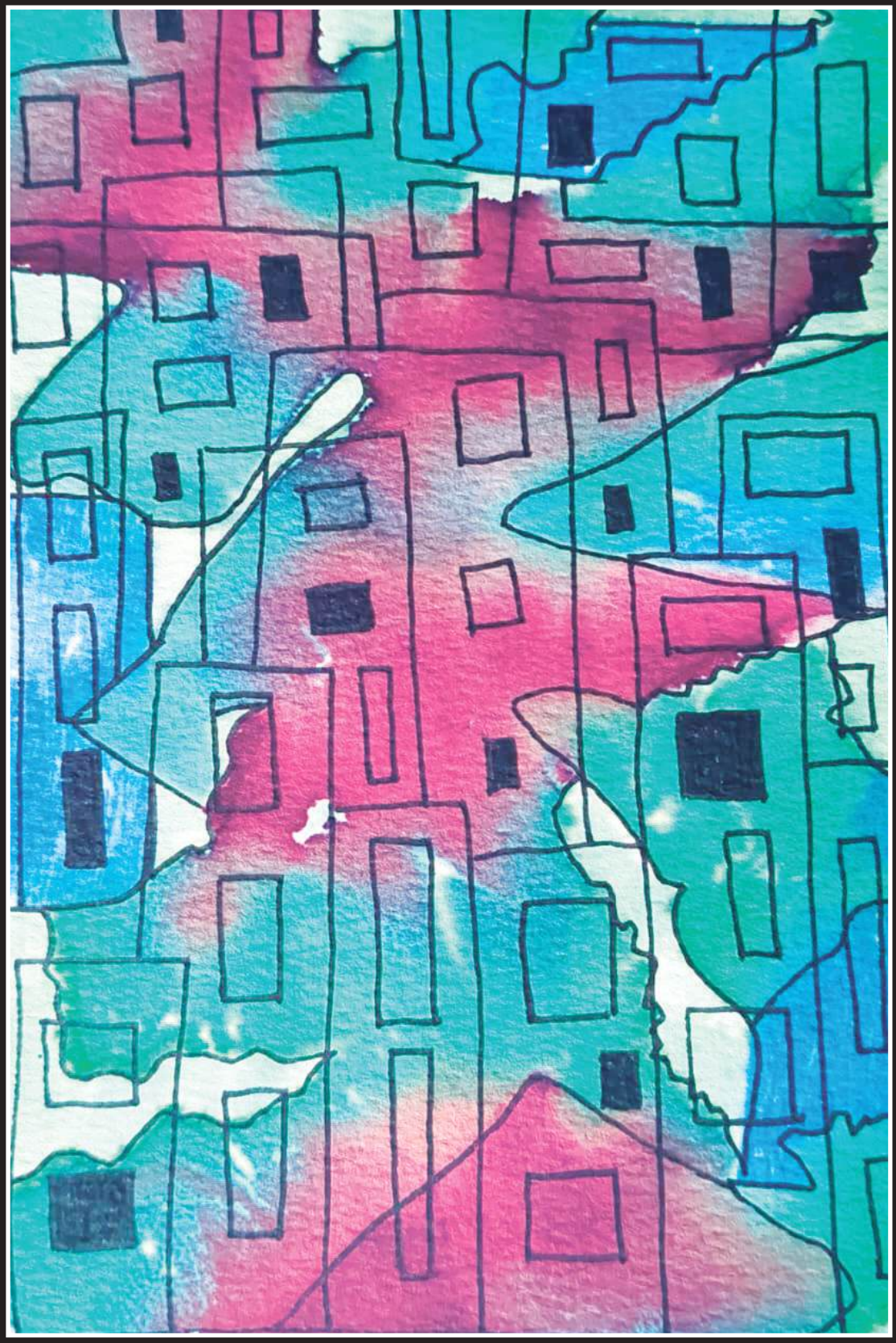
investigación, extensión cultural) y el trabajo administrativo de base es lo que permite que esos objetivos se ejecuten. Si tú eres el que mantiene funcionando todo, tu salario debería reflejarlo.

Incorporar la tecnología: Con la llegada de nuevas herramientas digitales, muchos trabajadores han tenido que adaptarse, aprender, reciclarse. El reordenamiento debe reconocer eso.

Crear movilidad real: Que quien se capacita, quien mejora, quien cumple con excelencia pueda subir en el tabulador. Eso requiere estructura, sí, pero también voluntad, porque se evidencía que el problema no es solo del lado sindical o del lado universitario: es un problema estructural nacional, que involucra a todos. Incluso a la financiación suficiente a la educación superior pública.

Ubicación de puestos: Esta demanda parece simple, pero es profunda. Significa que un trabajador no debería estar clasificado en un puesto que no corresponde a lo que hace, simplemente porque "siempre estuvo ahí". Significa también que las categorías existen para servir a las personas, no al revés. Ejemplo, alguien que lleva 15 años haciendo trabajo multitareas, sin definir actividad especifica, pero cuyo puesto sigue clasificado como técnico genérico, "milusos" o alguien que maneja sistemas digitales avanzados, pero su categoría salarial no lo refleja. Eso no es solo injusto, es absurdo. Y los trabajadores lo saben. Lo argumentan en asambleas, en redes, en las puertas de la Rectoría. Su voz es clara, el puesto debe estar ubicado según sus responsabilidades reales y su idoneidad demostrada.

"Faro" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo



"Arquistico" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

Capacitación y movilidad: Uno de los puntos más importantes que se han planteado es el rol de la capacitación y el adiestramiento. Tradicionalmente, muchas instituciones ven la capacitación como un gasto. El STUNAM se respalda con estudios de expertos en gestión del talento, quienes sostienen que la capacitación es una inversión.

¿Por qué? Porque un trabajador capacitado es un trabajador más eficiente. Porque la tecnología avanza rápido y si no te actualizas, te quedas atrás. Porque la movilidad vertical (subir de categoría) y horizontal (cambiar de área con igual o mayor rango) depende de que existan programas reales de formación, adiestramiento y capacitación.

En la UNAM, se ha hablado de programas como PRIDE (Programa de Reconocimiento e Incentivos al Desempeño) y de convocatorias de movilidad internacional, pero los trabajadores no aplican a estos pues son insuficientes, irregulares o inaccesibles para quienes más los necesitan.

Nuestra propuesta en el STUNAM es clara, reiteramos, la capacitación debe ser parte estructurante del nuevo tabulador y del Programa de Calidad y Eficiencia. Quien se capacita, quien obtiene certificaciones, quien demuestra competencia adicional, debe verse reflectado en su ingreso salarial.

Racionalización Administrativa: Aquí entramos en terreno burocrático, pero también en un terreno políticamente sensible. El concepto de "racionalización administrativa" apareció en la discusión de las mesas y generó preguntas legítimas: ¿Cómo se vincula la racionalización con el reordenamiento tabular? La definición desde nuestro sindicato es "el uso óptimo de los recursos económicos, financieros, técnicos, útiles y humanos de la Universidad Nacional". Desde esta perspectiva, reordenar el tabulador NO es innecesario, es una forma de organizar mejor los recursos humanos, asegurando que cada peso invertido en salarios a académicos y administrativos generen valor real para beneficio de la institución.

Para la administración universitaria, su interpretación alternativa es que la racionalización también implica reducción, eficiencia, metas claras y programas de trabajo definidos. En ese sentido, la UNAM argumenta que el reordenamiento debe ir acompañado de indicadores de desempeño, evaluación de resultados y mecanismos que aseguren que los incrementos salariales se traduzcan en productividad real.

El punto de fricción: No partimos de la productividad, ya que no somos una fábrica para hablar de trabajo a destajo, sino de eficiencia en el trabajo (programa que suscribimos bilateralmente en el 94 y que debemos fortalecer) tanto el sindicato, que conoce el día a día de los trabajadores, como la administración, que maneja los presupuestos podemos aportar soluciones. Ambos, en pie de igualdad nos hemos convencido de que este acuerdo beneficia tanto a la institución, como a los trabajadores.

No obstante, en el STUNAM insistimos en que lo fundamental son los resultados colectivos, no los individuales, es preciso garantizar que todo el equipo funcione mejor. Esa es una postura claramente arraigada en la tradición sindical mexicana.

La administración, por su parte, suele argumentar que necesita herramientas de gestión moderna para tomar decisiones presupuestales, ya que La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ha establecido y recomendado una "Política Integral de Austeridad y Ahorro", a la que nos hemos opuesto. Estas estrategias para la optimización de Recursos son: 1) Congelamiento de vacantes: detener nuevas contrataciones de personal de confianza y administrativo que no impacten directamente las funciones sustantivas, y 2) Reacomodo de personal: reubicar al capital humano existente revisando la plantilla actual para cubrir vacantes sin generar nuevos costos. Ambas posturas aparentemente confrontadas, están en discusión. El desafío es encontrar el punto medio que no afecte principalmente los derechos de los trabajadores.

Si hacemos un balance crítico, los pros del reordenamiento del tabulador son:

Obtendremos justicia salarial: Un tabulador actualizado garantiza que los trabajadores sean pagados de acuerdo con sus funciones reales.

Motivación y clima laboral: Cuando los trabajadores se sienten reconocidos, su compromiso con la institución aumenta. Esto se traduce en un mejor servicio a la comunidad universitaria.

Retención de talento: Salarios justos reducen la rotación y atraen a mejores profesionales al sector público educativo.

Equidad de género: Un tabulador bien diseñado puede ayudar a cerrar brechas salariales históricas entre hombres y mujeres en mismas funciones.



Alineación con la misión institucional: Si el trabajo de base permite que la universidad funcione, remunerarlo adecuadamente es coherente con los valores de la UNAM.

Inversión en capacitación como política de Estado: Fortalecer los programas de formación beneficia a toda la sociedad, no solo a los trabajadores universitarios.

Los riesgos latentes del Reordenamiento son:

Costo presupuestal: Un reordenamiento integral implica incremento en la masa salarial. En una universidad que ya enfrenta restricciones financieras, esto genera preocupación legítima. Debemos luchar juntos Sindicatos universitarios y administraciones de Educación Superior, ambos en su ámbito correspondiente, pero con el mismo objetivo: mayor presupuesto para nuestras instituciones.

Resistencia administrativa: Algunos sectores de la administración ven el reordenamiento como una concesión peligrosa que abre la puerta a otras demandas similares.

Complejidad técnica: Definir funciones, categorías y niveles requiere estudios exhaustivos. Si se hacen mal, pueden generarse nuevas inequidades.

Polarización sindical: Hay expresiones dentro del movimiento obrero universitario que están esperando como revisa nuestra organización pues es altamente factible que les ofrezcan lo mismo que al STUNAM. Un proceso mal manejado podría profundizar discriminaciones en el sector de educación superior de algunos estados.

Riesgo de politización: Las negociaciones contractuales en la UNAM han estado históricamente vinculadas a la política interna universitaria. Y a la apolítica de topes del gobierno y recientemente a los incrementos al salario mínimo, que cada que aumentan rebasan nuestro contrato colectivo.

Sin embargo existe el riesgo de que este proceso sea instrumentalizado y usado en agendas políticas (a quien le beneficiaría que la UNAN esté cerrada) para obtener poder,al margen del interés de la base trabajadora y de nuestra " Alma Mater"

Por otro lado: Desigualdad entre sectores: Los trabajadores académicos (AAPAUNAM) y los trabajadores de base (STUNAM) tenemos dinámicas diferentes. Es un asunto pendiente que si no se tratan estas diferencias podría beneficiar a unos y perjudicar a otros.

Más allá de los números, parte de las consideraciones son que, detrás de cada fila en el tabulador hay una persona. Hay madres solteras que trabajan doble turno. Hay jóvenes que eligieron servir a la universidad y hoy se preguntan si vale la pena seguir intentándolo. Hay veteranos que dieron décadas de su vida a esta casa y al sindicato y ahora tienen que batallar con una perenne crisis económica, que los está dejando °atrás.

Advertimos a toda la membresía que la revisión contractual no es solo un trámite burocrático. Es un momento histórico para decidir qué tipo de universidad queremos. Una donde los trabajadores seamos vistos como un gasto que hay que contener, o una donde los trabajadores seamos reconocidos como el pilar sobre el cual se sostiene todo el proyecto académico cultural y social de los mexicanos.

El STUNAM no pide favores. Exige lo que el contrato ya debería garantizarnos: dignidad, equidad, reconocimiento y mejores prestaciones.

Mientras tanto, cada asamblea, cada marcha, cada palabra dicha frente a la Torre de Rectoría y el gobierno, es un recordatorio de que la universidad no es solo de quienes enseñan e investigan, o la administran, sino también de quienes limpiamos, organizamos, atendemos, construimos, y hacemos posible que todo esto exista y funcione.

Exhortamos a respaldar nuestras demandas con la participación activa de la base y el aparato sindical. El diálogo, aunque difícil, sigue siendo la única vía para construir una universidad verdaderamente justa.F

"Siete mares" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

ECONOMÍA

Servicio de salud mental en México y su impacto en la clase trabajadora

Segunda parte: Depresión laboral

Iván Erik Chávez Peña

LUNES

Volvió el noble trabajo
pucha qué triste
que nos brinda el pan nuestro
pucha qué triste
me meto en el atraso
hasta cuando dios mío
como un vicio tornillo
como cualquier gusano
me meto en el atraso
y el atraso me asfixia,
dos veinte, cinco quince,
me aplasta, me golpea,
once setenta, mil
trescientos veintiuno,
se me perdió una cifra
estaba aquí y ahora
tres falsos contrasientos
gotean de mi bolsillo
alguien llama alguien manda
pucha qué triste
alguien
se metió en el atraso
desordenó las pistas
y en cada diferencia
añadió tres centésimos.

Volvió el noble trabajo
aleluya
qué peste
faltan para el domingo
como siete semanas.

–Mario Benedetti,
***Poemas de la oficina* (1956).**



"Familia" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

En un contexto donde el estrés laboral crónico afecta al 75 % de la población ocupada en México, según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y encuestas especializadas, la depresión emerge no sólo como un trastorno de salud mental, sino como una crisis económica y social que impacta la eficiencia del capital humano y el desempeño agregado de la economía. Con una informalidad laboral que ronda el 54.8–55.4 % de los empleos, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de



"Fuego" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

Ocupación y Empleo del 2º trimestre de 2025, la falta de políticas efectivas para abordar riesgos psicosociales genera entornos laborales adversos que agravan la salud mental de los trabajadores, perpetuando ciclos de pobreza y desigualdad en la clase trabajadora.

Este artículo analiza los factores agravantes, las consecuencias económicas directas e indirectas, y las implicaciones macroeconómicas y sociales de la depresión laboral, demostrando que ignorar la salud mental no es sólo inhumano, sino una decisión económicamente irracional tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto. Incorporamos herramientas como la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 y destacamos el rol transformador de los sindicatos como agentes clave para romper el círculo vicioso de precariedad, depresión y bajo crecimiento económico.

Los factores laborales que intensifican la depresión incluyen la inestabilidad contractual, el acoso, la discriminación y la deficiente conciliación trabajo-familia. Estos actúan como distorsiones en el entorno de trabajo, elevando los costos de transacción, reduciendo la productividad marginal del trabajo y generando externalidades negativas para individuos, empresas y el sistema de seguridad social.

La inestabilidad laboral se caracterizada por contratos temporales y alta rotación, crea incertidumbre persistente que activa mecanismos de estrés crónico, con elevación sostenida de cortisol y desregulación neuroquímica, predisponiendo a síntomas depresivos. En México, esto se agrava por la precariedad en sectores informales, limitando el acceso a programas asistenciales, que para fines políticos pueden ser utilizadas para coaccionar a los votantes e influir en sus decisiones.

El acoso laboral y discriminación refuerzan la exclusión e injusticia percibida, limitando oportunidades y acumulando estrés que deriva en depresión clínica. Según la CONAPRED, las mujeres concentran una proporción significativa de casos, exacerbados por desigualdades estructurales de género.

La falta de conciliación trabajo-familia, con jornadas promedio de 48 horas semanales, genera conflictos de rol que provocan agotamiento emocional y transición a depresión, afectando especialmente a padres y madres trabajadoras.

La NOM-035-STPS-2018 obliga a los centros de trabajo a identificar y mitigar estos riesgos psicosociales, reconociendo que entornos deficientes incrementan el riesgo de depresión. Sin embargo su implementación limitada deja a muchos trabajadores expuestos, destacando la necesidad de una intervención sindical más robusta.

Distorsiones y externalidades propias del ambiente laboral

La depresión, como una condición mental, genera impactos económicos profundos en los individuos de la clase trabajadora, exacerbando vulnerabilidades financieras y perpetuando ciclos de desigualdad. Pérdidas de Ingresos por Ausentismo, bajas laborales o abandono del empleo.

La depresión reduce la capacidad productiva, generando ausencias no planificadas, presencia ineficiente (presentismo) o abandono total del empleo. Globalmente, en Estados Unidos los costos laborales por depresión mayor alcanzaron 198.6 mil millones de dólares en 2018 (ajustados a 2020), con 60 mil millones por ausentismo y 138.6 mil millones por presentismo. Los afectados pierden en promedio 23 días laborales al año. En México, el estrés crónico genera más de 100 mil millones de pesos anuales en costos indirectos; los trabajadores con alto estrés tienen 63 % más probabilidades de ausentarse, lo que implica pérdidas salariales directas y riesgo de despido en sectores informales.

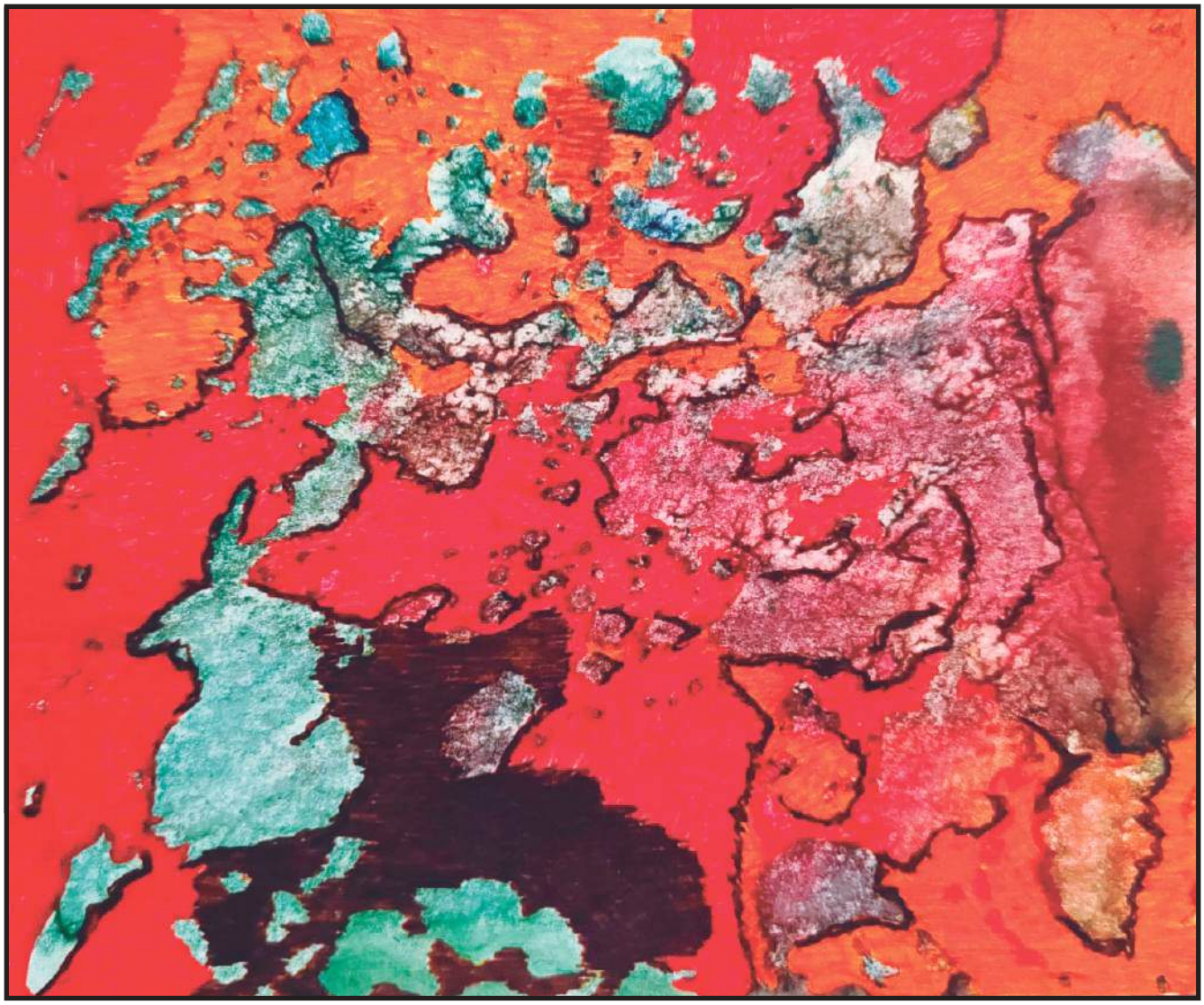
Los tratamientos continuos representan una carga pesada en países de ingresos medios. En México contribuyen a un gasto que puede alcanzar hasta el 4 % del PIB nacional, forzando endeudamiento o renuncia al tratamiento en la clase baja.

Desempleo crónico o dependencia de prestaciones sociales, en una perspectiva a largo plazo

Existe una relación causal bidireccional: la depresión reduce el empleo y los ingresos (hasta 50 % post-diagnóstico), mientras que el desempleo aumenta el riesgo de depresión. En México, con una pobreza laboral del 34.3 % en 2025, esto agrava la exclusión en el sector informal y la dependencia de prestaciones limitadas. Estos impactos crean una "trampa de pobreza": la depresión reduce ingresos y aumenta gastos, limitando la movilidad social y transmitiéndose intergeneracionalmente. México, con alta informalidad, confina a los trabajadores en empleos precarios o desempleo, reduciendo el PIB en hasta un 4 %.

Costos indirectos para las empresas y el sector privado

Ignorar la Salud Mental resulta ser muy caro, las empresas pagan un



"Adrenalina" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros

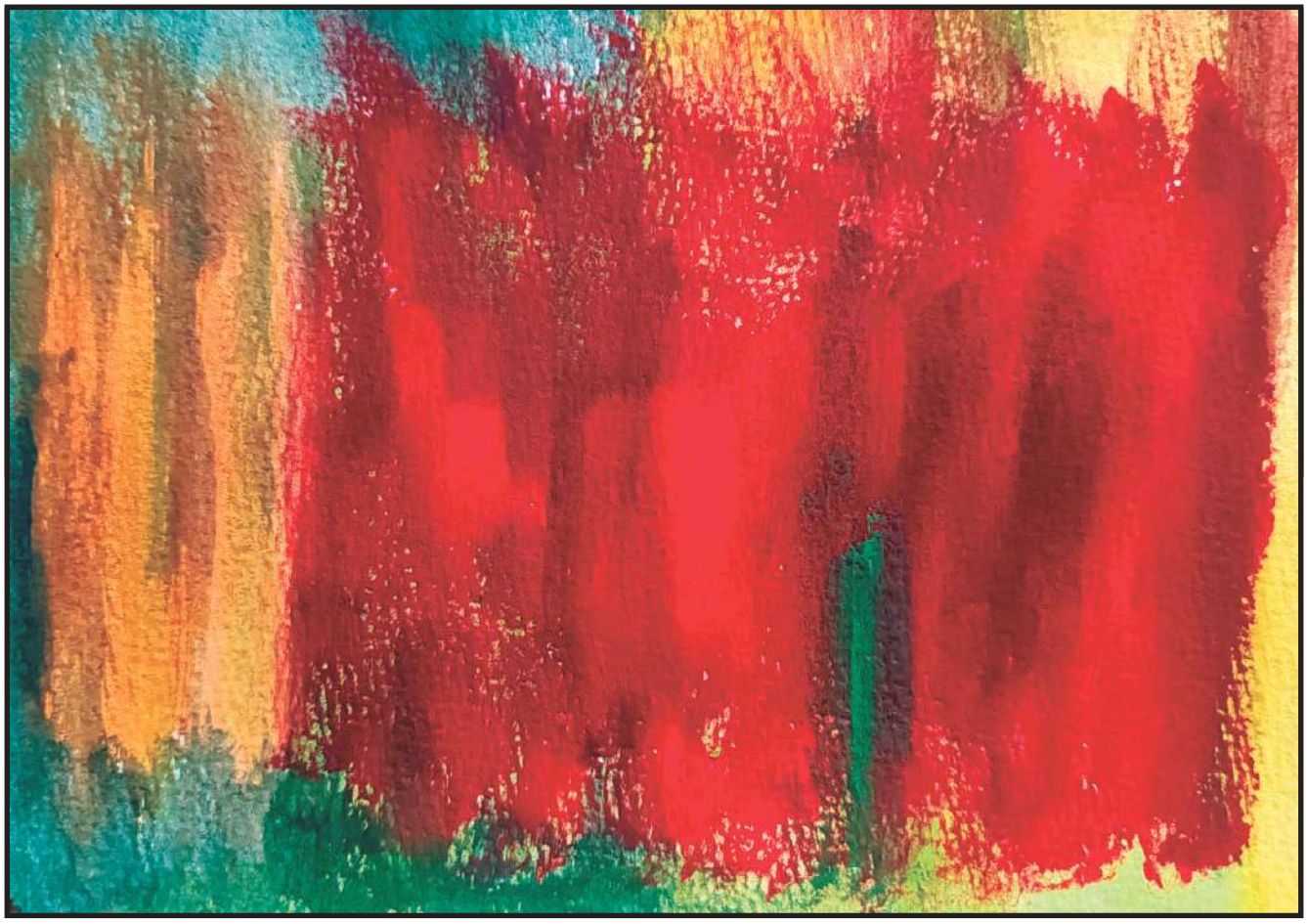
precio elevado cuando no abordan la depresión de sus trabajadores. Estos costos indirectos son cuantiosos y evitables con políticas preventivas.

Alta rotación de personal (turnover): La depresión aumenta renuncias y despidos por bajo rendimiento. El costo promedio por reemplazo es de aproximadamente 5,733 dólares por empleado, pudiendo llegar al 50–200 % del salario anual según el rol. Globalmente, el turnover relacionado con salud mental cuesta a las empresas estadounidenses alrededor de 1 billón de dólares al año.

Costos de capacitación de nuevos empleados: Reemplazar a un trabajador implica gastos en reclutamiento, formación y período de adaptación (3–6 meses para plena productividad). Estos costos pueden ascender a miles de dólares por persona, agravados por interrupciones operativas y necesidad de horas extras o contratistas temporales.

Disminución sostenida de la producción: El presentismo (productividad reducida hasta 35 % mientras se está presente) y los errores causan pérdidas significativas. Empleados con depresión no tratada pierden hasta 31.4 días laborales al año y operan con 20.1 % menos eficiencia cuando están presentes.

Por trabajador con depresión no tratada, las empresas enfrentan pérdidas promedio de 9,450 dólares anuales (principalmente por



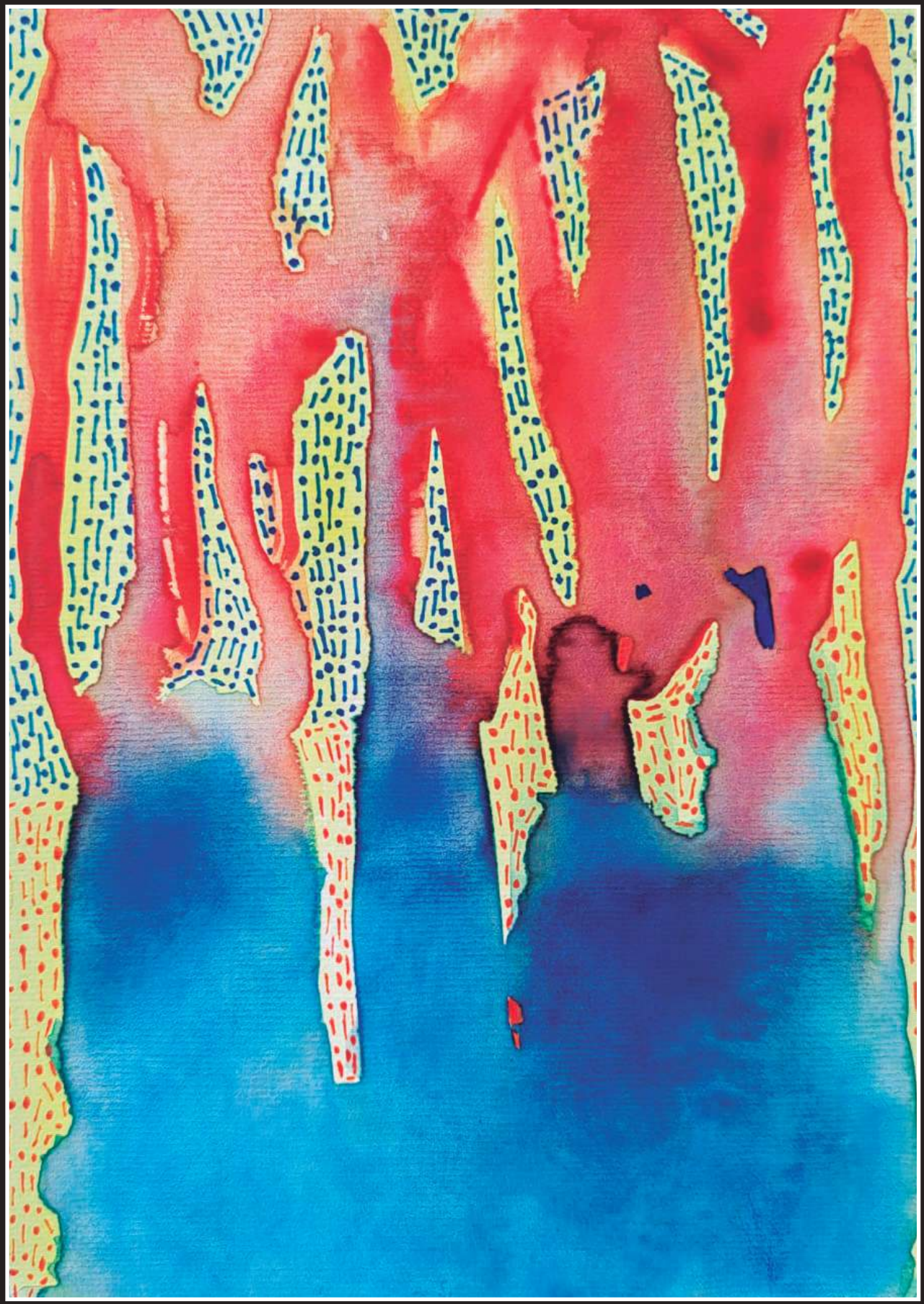
"Ardiendo" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acrílico

productividad perdida y ausentismo). Incluyendo costos médicos (tratamientos y medicamentos) y compensaciones por discapacidad. El gasto total por empleado puede superar los 17,000 dólares anuales, con costos de atención médica promediando 10,836 dólares por trabajador deprimido. Estos números demuestran que ignorar la salud mental no es sólo inhumano: es una decisión económicamente irracional para los empleadores.

Implicaciones económicas a nivel social y macroeconómico

Las repercusiones de la depresión laboral trascienden el ámbito individual y empresarial para convertirse en una carga macroeconómica y social que frena el desarrollo sostenible. A escala global la depresión y la ansiedad causan la pérdida de aproximadamente 12 mil millones de días laborales al año, lo que equivale a unos 50 millones de años de trabajo perdidos anualmente hasta 2030. Este ausentismo y presentismo generan un costo económico de cerca de 1 billón de dólares al año en productividad perdida, con proyecciones que alcanzan los 6 billones de dólares para 2030 si no se invierte en tratamientos.

La depresión contribuye a una reducción equivalente al 15 % del PIB anual cuando se considera la mala salud en general, incluyendo más de 44 millones de años de vida ajustados por discapacidad atribuidos a la depresión. Los costos directos (atención médica y tratamientos) representan sólo una fracción (4-5 % del total), mientras que los indirectos (pérdida de productividad) dominan, agravados por el aumento del 25 % en casos de depresión y ansiedad tras la pandemia de COVID-19. En México la depresión laboral agrava una crisis de salud mental ya existente, con un 19.8 % de la población adulta, presentando síntomas de depresión y uno de cada tres trabajadores reportando altos niveles de estrés.



Según la OMS, OPS y OCDE, el estrés, la depresión y el ausentismo por causas mentales representan hasta el 4 % del PIB nacional, una cifra que incluye pérdidas por enfermedades crónicas relacionadas (como la diabetes tipo 2, que sola cuesta el 2.1 % del PIB y coexiste frecuentemente con depresión). El costo indirecto del estrés crónico relacionado con la depresión supera los 100 mil millones de pesos anuales en productividad perdida, con trastornos emocionales representando más del 12 % de las incapacidades laborales registradas ante el IMSS.

La carga en los sistemas de salud pública y seguridad social es crítica: en 2023, el 14.9 % de la población mostró sintomatología depresiva moderada o severa, y en 2024 se atendieron cerca de 400 mil casos, pero el presupuesto para salud en 2025 se reduce al 2.5 % del PIB (un recorte del 11 % real respecto a 2024), muy por debajo del 6 % recomendado internacionalmente. Esto limita la cobertura universal, agravando brechas en atención mental y aumentando el gasto de bolsillo (que representa el 31.4 % de los ingresos familiares en salud).

Un círculo vicioso de pobreza y bajo crecimiento

La depresión laboral no es un problema igualitario: afecta desproporcionadamente a la clase trabajadora, donde la precariedad (informalidad del 54-55 %) y bajos ingresos (pobreza laboral del 34.3 % en 2025) amplifican el estrés y limitan el acceso a tratamientos. Globalmente las personas de bajos ingresos son 1.5-3 veces más propensas a la depresión, creando un círculo vicioso: la pobreza genera estrés y depresión, que a su vez reducen la productividad (hasta 35 % por trabajador afectado), perpetúan el desempleo crónico y transmiten desigualdades intergeneracionales (hijos de padres deprimidos enfrentan peores resultados educativos y económicos). En México esto frena el crecimiento: con un PIB proyectado en desaceleración (crecimiento de solo 0.5 % al 3er Trimestres de 2025 y estimado en 0.7 % para 2025), la depresión contribuye a un estancamiento estructural, agravado por la baja inversión en salud mental (sólo 3 de cada 10 empresas la gestionan).

Este ciclo vicioso (pobreza → depresión → menor productividad → menor crecimiento) refuerza desigualdades de clase y nos confina en un modelo económico vulnerable. Invertir en salud mental, como propone la NOM-035, podría romper este ciclo, generando un retorno de inversión de hasta 4 dólares por dólar invertido en productividad recuperada.

Intervención de los sindicatos para mitigar los impactos

Los sindicatos juegan un rol primordial para reducir estos costos, al abogar por intervenciones preventivas y de gestión de la depresión: integración de servicios de salud mental en contratos colectivos de trabajo, programas de apoyo emocional, horarios flexibles y modificaciones en el entorno laboral. Globalmente estas estrategias disminuyen cargas, ansiedad y depresión, ahorrando miles de millones en productividad perdida. Casos exitosos en el sector público de salud, como el caso de Reino Unido que ha permitido a más de un millón de personas acceder a tratamiento y apoyo, muestran reducciones en síntomas depresivos, mejor retención de personal y ganancias reales en productividad.

En México los sindicatos pueden negociar cláusulas que mitiguen riesgos psicosociales y presionar por el cumplimiento riguroso de la NOM-035-STPS-2018, exigiendo encuestas bianuales, protocolos de prevención y acceso a tratamientos. Al reducir ausentismo, desempleo crónico y rotación, se cortan ciclos de pobreza y se ahorran cientos de millones de pesos anuales en costos indirectos.

La respuesta estatal presenta ineficiencias explicadas por teorías del siglo pasado, los tomadores de decisiones priorizan el corto plazo. Se requieren intervenciones focalizadas: cumplimiento estricto de la NOM-035, negociación colectiva proactiva y presión por formalización para ampliar coberturas de seguridad social.

Como sindicalistas llamamos a la acción colectiva: organicémonos para exigir entornos laborales dignos y saludables. La depresión no es un destino inevitable; es un desafío que, con unidad, podemos superar.

¡La lucha por la salud mental laboral es también la lucha por salarios dignos, estabilidad, crecimiento económico inclusivo y justicia social!

"Plasma" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros

Inflación climática

Christian Lagunes Ceja y Agustín R. Vázquez García



La inflación, entendida como el aumento generalizado y sostenido de los precios en una economía, ha sido históricamente uno de los principales retos en América Latina. Si bien los países desarrollados también enfrentan presiones inflacionarias, las condiciones estructurales, sociales y políticas propias de América Latina configuran un panorama particular que dificulta su manejo y control.

En el tiempo presente, donde ya es clara la manifestación de la transformación de las condiciones biofísicas en las que se reproduce el ser humano, destacando el cambio climático, se traduce en la evidente interrelación entre la inflación y la sustentabilidad.

La presencia de la inflación tiene implicaciones significativas en el comportamiento del consumo y en las decisiones de producción y oferta, lo cual afectan el uso del medio ambiente. Por un lado, la inflación puede inducir a continuar la sobreexplotación de recursos naturales en un intento por generar ingresos inmediatos que compensen la pérdida de valor monetario, incentivando prácticas insostenibles como la deforestación acelerada, la minería sin regulación adecuada, o la expansión agrícola no planificada, que afectan la biodiversidad y los ecosistemas, comprometiendo así la capacidad de respuesta futura.

Es por ello que la inflación conlleva a un círculo vicioso: al deteriorar las condiciones económicas y

"Bosque cálido" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela



"Explosión" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acrílico

sociales, se incrementa la degradación ambiental, al tiempo que se limitan las actividades productivas y el bienestar social.

Por otro lado, en un contexto donde los precios de los productos básicos se elevan, los consumidores de manera inintencional, priorizan el costo sobre la calidad y la sostenibilidad, lo cual genera el incremento relativo del consumo insostenible y una mayor generación de residuos, al tiempo que también influye en las políticas públicas y en la inversión en infraestructura sostenible, ya que, los gobiernos al enfrentar presiones inflacionarias pueden reducir sus presupuestos destinados a iniciativas ambientales.

La relación entre inflación y sostenibilidad de manera estructural resulta directa en el desempeño del sector agrícola. El aumento de precios provenientes de este sector puede afectar tanto la producción como el acceso a alimentos saludables. Ello vuelve prioritario construir un sistema económico con estructuras productivas pensadas desde la sustentabilidad. Sin embargo la escala intrínseca del capitalismo, a nivel temporal y espacial, está generando un tipo de inflación verde, o "greenflation" que se explica por el incremento de los precios de los materiales y procesos necesarios para fabricar tecnologías limpias y renovables; es decir, a medida que el mundo impulsa la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, la demanda de minerales y materias primas esenciales para estos avances crece, aumentando los precios que influyen en presiones inflacionarias.

Tal escenario crea una paradoja porque la sustitución de fuentes de energía fósil por la conformación de un sector de energía renovable, incrementa el precio de



materiales necesarios para la fabricación de la oferta de ese sector. Isabel Schnabel, miembro del Comité Ejecutivo del Banco Central Europeo, ha destacado que la inflación verde se manifiesta por "el alza de los precios de los materiales y los procesos necesarios para fabricar las tecnologías renovables" (Schnabel, 2022, citado en Cubero, 2023), y representa un desafío estructural vinculado a la transición energética que no solo afecta a la producción, sino también los "mercados energéticos están ganando en volatilidad y vulnerabilidad" (Cubero, 2023).

Este incremento en costos genera un efecto en la oferta que asocia la formación de una economía sustentable con el fenómeno inflacionario. Se requieren políticas específicas para el corto y mediano plazo, porque las economías de escala en la transición hacia las energías verdes operan en el largo plazo, aunque subyace la realidad física donde la escala de reemplazamiento requerida para mantener la escala de producción y consumo vigente, demanda minerales como el litio y tierras raras que resultan insuficientes, generando una disputa entre los principales países por la hegemonía geopolítica en una era post-petróleo, como lo explica Klare (2021).

En el caso de América Latina, este aspecto conduce a escenarios de inestabilidad política, fragmentación social, y notable influencia de actores externos, en la medida que algunos países de la región cuentan con dotación de esos recursos formadores del sector de recursos renovables, dificultando la implementación de políticas económicas sostenibles. En otras palabras, el contexto geopolítico global redefine la pérdida de soberanía de los países de la región a partir de la dotación de esos recursos, ya que, América Latina, ubicada en una posición estratégica, por su proximidad al hegemón Estados Unidos, que se encuentra en disputa con China y Rusia.

Este hecho profundizará las dificultades para consolidar la cooperación regional, caracterizada por aquello que Pasquariello, Nitsch, y Theodoro (2025) identifican con la prevalencia de la lógica de "regionalismo líquido". Es decir, no se materializan relaciones cooperativas en infraestructura conjunta, aumento de intercambios comerciales, nuevas relaciones financieras que desplacen al dólar y, sobre todo, ofrezcan la producción regional de bienes públicos globales, entre los que destacan medidas para mitigar el cambio climático; es una cooperación que además de estar definida por el ciclo político interno, resulta predominante solo en lo discursivo.

Reconocer entonces que la inflación tiene uno de sus orígenes en el cambio climático, así como el reemplazamiento de la escala productiva y de consumo vigente por energías renovables resultará un objetivo irrealizable por la escasez de materias primas, expresan que la tasa de interés interbancaria, instrumento privilegiado en el tratamiento de la inflación contemporánea, resulta limitado y contra producente, ya que mantener ese instrumento denota pensar que el alza generalizada de los precios se debe a la pura expansión de la demanda de bienes y servicios, y no así por la escasez de la oferta y, sobre todo a negar que existen nuevas condiciones estructurales del desenvolvimiento de la economía.

Entonces es fundamental actualizar aquellas condiciones en las que destaca el cambio climático como la principal restricción de la acción económica, para generar una nueva jerarquía entre los subsistemas sociales, donde la esfera económica ahora resulte acoplada a las condiciones de reproducción de la esfera ambiental, si el objetivo es la calidad de vida.

"Bambú rojo" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Monotipia

Referencias

Cubero, Julián. (2023). ¿Qué es la 'green inflation' o inflación verde y por qué se caracteriza? BBVA.

Klare, M. T. (2021). Litio, cobalto y tierras raras. La carrera por los recursos pospetróleo. *Viento sur: Por una izquierda alternativa*, (176), 36-42.

Pasquariello Mariano, K. L., Nitsch Bressan, R., & Theodoro Luciano, B. (2025). Liquid Regionalism: A Conceptualisation. In *Liquid Regionalism in the Americas: An Analysis of Contemporary Regional Developments* (pp. 35-62). Cham: Springer Nature Switzerland.

ACADEMIA Y UNIVERSIDAD

El vuelo de cuatro generaciones: El misterio geográfico que mueve a la Monarca

M. en C. Luis Gerardo Parra Casanova y Mtra. Maricela Reyes Parra

Lo que la oruga
llama el final del mundo,
el maestro lo llama mariposa.
– Richard Bach

La subespecie más conocida, de la mariposa monarca la que realiza la larga migración entre Norteamérica y México, es la *Danaus plexippus plexippus*.

La mariposa monarca recorre una distancia impresionante de entre 4,000 y 4,500 kilómetros (o incluso más) durante su migración anual desde Canadá y Estados Unidos hasta los bosques de hibernación en el centro de México.

Algunos datos clave sobre este viaje épico incluyen:

- *Distancia total:* La ruta migratoria abarca aproximadamente de 4,000 a 4,500 km, aunque algunas fuentes mencionan hasta 5,000 km.
- *Distancia diaria:* Pueden volar entre 80 y 160 kilómetros en un solo día, y el viaje completo puede durar hasta dos meses.
- *Generaciones:* Es un fenómeno multigeneracional, ya que ninguna mariposa individual completa el viaje de ida y vuelta; la "generación Matusalén" es la que realiza el viaje largo hacia el sur para invernar.

Este fascinante fenómeno migratorio las lleva a los bosques de oyamel y pino en los estados de Michoacán y México, donde pasan el invierno hasta la primavera. Puedes encontrar más información sobre este increíble viaje en fuentes como la CONANP o el Servicio Forestal de EEUU.

El viaje migratorio de la mariposa monarca no es simplemente un cambio de ubicación, es una de las epopeyas biológicas más asombrosas y conmovedoras del planeta.



"Sellos precolombinos" (2018)
Mónica Rivera Brenes
Móvil de alambre, aluminio y cartón

*Luis Parra Casanova:
Escuela Nacional Preparatoria 3.
Plantel "Justo Sierra"
Correo: latiflores@gmail.com

Es una historia de resistencia, navegación instintiva y la magia de la naturaleza, que se desarrolla anualmente a lo largo de miles de kilómetros a través de Norteamérica.

Para el pueblo purépecha (que habita principalmente en Michoacán), la llegada de la mariposa monarca a los santuarios de oyamel coincide con las fechas del Día de Muertos (principios de noviembre).

Ellos interpretan esta llegada como la señal del regreso de las almas de sus antepasados, que vienen a visitar a sus seres queridos. Por lo tanto, consideran que las mariposas son los espíritus o las almas de los muertos que han vuelto.

Esta creencia ancestral es parte fundamental de su celebración del Día de Muertos. ¡Así es! Es una creencia muy arraigada y hermosa de la cosmovisión purépecha.

Una odisea aérea incomparable

La migración es un espectáculo visual y un milagro de la biología. Cada otoño, millones de estas delicadas criaturas aladas, con sus distintivas alas naranjas y negras, inician un viaje monumental desde Canadá y el norte de Estados Unidos hacia los santuarios de hibernación en las montañas del centro de México.

La reseña de la "generación Matusalén" en este viaje es fundamental: una generación especial de monarcas nacidas a finales del verano que viven mucho más tiempo que sus predecesoras (hasta 8 meses en lugar de 4 semanas) con el propósito exclusivo de completar esta travesía.

El Reto y la Travesía

El viaje es arduo. Afrontan vientos cambiantes, la amenaza de depredadores y la necesidad constante de encontrar parches de algodoncillo (*milkweed*), la única planta hospedera para sus larvas. Recorren entre 4,000 y 4,500 kilómetros, demostrando una fuerza y una determinación que desafían su frágil apariencia.



Página 36 y 37:
"Árbol del desierto" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Tallado en madera cedro y tejido textil

Lo más impresionante es su capacidad de navegación. Sin un mapa o una guía previa, las monarcas encuentran cada año los mismos bosques de oyamel en Michoacán y el Estado de México, lugares que nunca antes han visitado. Es un instinto colectivo y heredado que deja a los científicos maravillados.



El Clímax: Los Santuarios Mexicanos

La recompensa de este viaje es la llegada a los bosques de hibernación. La vista es hipnotizante: árboles enteros cubiertos por racimos de mariposas, que parecen teñir el bosque de naranja. El sonido del aleteo de millones de alas es una experiencia sensorial única. Estos santuarios, como la Reserva de la Biosfera Santuario Mariposa Monarca, ofrecen el microclima perfecto para que las mariposas pasen el invierno en un estado de semi letargo.

Veredicto de la Reseña

En resumen, el viaje de la mariposa monarca recibe una calificación de cinco estrellas por su pura maravilla natural. Es un recordatorio poderoso de la interconexión de los ecosistemas del continente y de la increíble resiliencia de la vida salvaje.

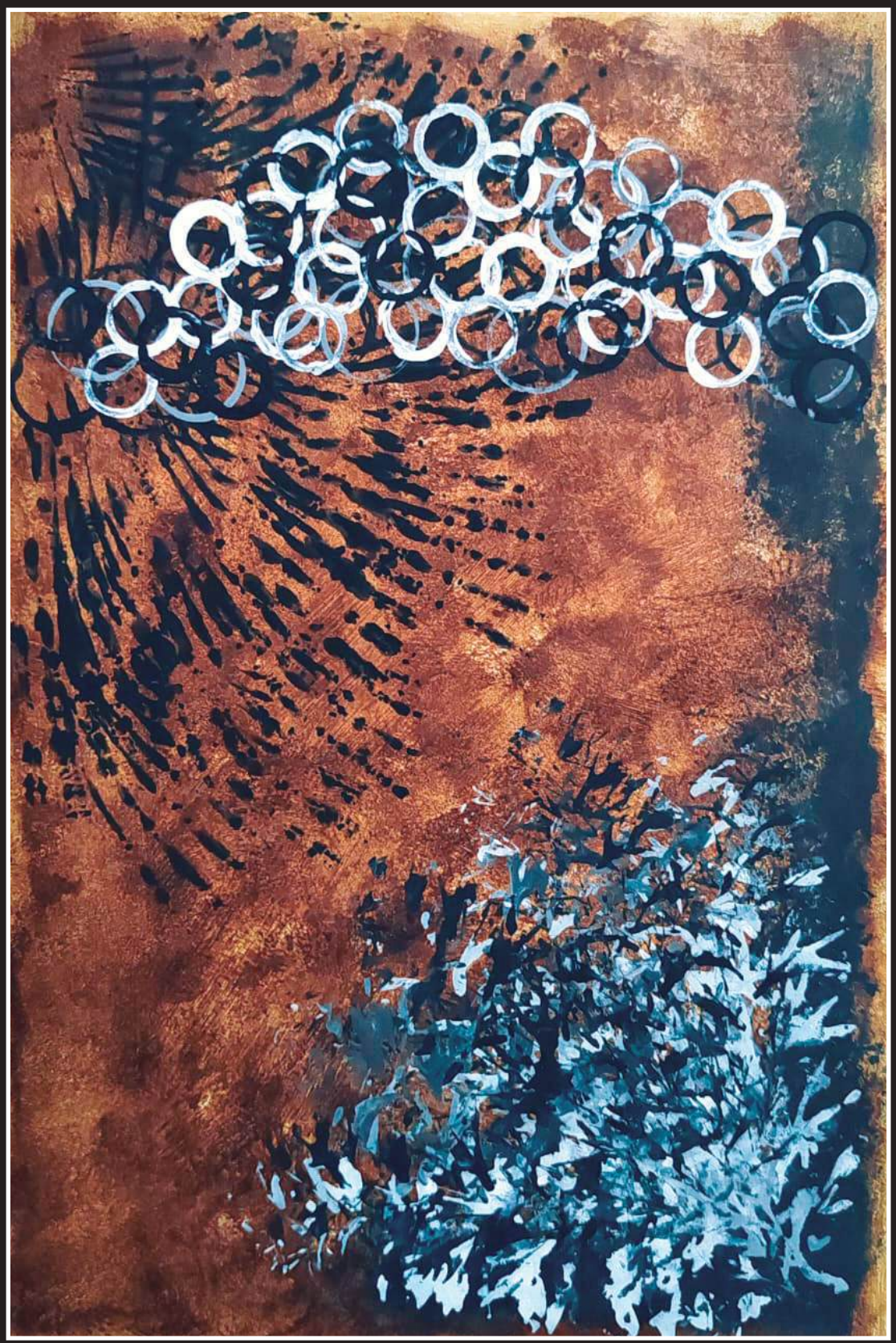
Es una historia que nos inspira a cuidar la ruta migratoria y a plantar algodoncillo en nuestros jardines. Es un viaje que, si tienes la oportunidad de presenciar la llegada o la hibernación en México, te dejará sin aliento. Un espectáculo que la naturaleza nos regala anualmente y que merece toda nuestra protección y admiración.

Para más detalles sobre cómo visitarlas o cómo ayudar a su conservación, puedes consultar recursos oficiales como los de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México o el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) México. El viaje migratorio de la mariposa monarca desde Canadá y Estados Unidos hasta los bosques de hibernación en México tarda aproximadamente de dos a tres meses.

A continuación, se detalla el tiempo y el proceso:

- Inicio del viaje: La migración comienza a finales de agosto y se extiende durante septiembre y octubre.
- Duración: El viaje completo puede durar entre 2 y 3 meses, dependiendo del punto de partida y las condiciones climáticas.
- Llegada a México: Las mariposas monarca llegan a los santuarios de Michoacán y el Estado de México a principios de noviembre, donde permanecen agrupadas hasta.
- El viaje migratorio de la mariposa monarca desde Canadá y Estados Unidos hasta los bosques de hibernación en México tarda aproximadamente de dos a tres meses.
- Inicio del viaje: La migración comienza a finales de agosto y se extiende durante septiembre y octubre.
- Duración: El viaje completo puede durar entre 2 y 3 meses, dependiendo del punto de partida y las condiciones climáticas.
- Llegada a México: Las mariposas monarca llegan a los santuarios de Michoacán y el Estado de México a principios de noviembre, donde permanecen agrupadas hasta marzo del año siguiente.
- Distancia diaria: En promedio, las monarcas vuelan entre 80 y 160 kilómetros por día, aunque se ha registrado un máximo de 425 kilómetros en un solo día.

Es importante destacar que ninguna mariposa individual completa el viaje de ida y vuelta, sino que es la "generación Matusalén" la que realiza el viaje de otoño hacia el sur para hibernar y luego comenzar el viaje de regreso en primavera, poniendo huevos en el camino que darán lugar a las siguientes generaciones.



"Nube y planta" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

Conoce los seis santuarios donde puedes visitar a la mariposa monarca. Millones de estos insectos lepidópteros realizan un asombroso viaje de tres meses a lo largo de 2,000 y hasta 4,500 km. Las monarcas pueden viajar entre 80 y 160 kilómetros al día; completar su viaje puede tardar hasta dos meses. El ciclo anual de la monarca comienza a fines de agosto y continúa hasta septiembre y octubre, las monarcas individuales vuelan hasta 2,000 millas.

Además, el ciclo de vida de la mariposa monarca (*Danaus plexippus*) es un proceso fascinante y bien documentado de metamorfosis completa, que pasa por cuatro etapas distintas. Este ciclo dura aproximadamente de 4 a 6 semanas para las generaciones de verano, pero se extiende mucho más para la generación migratoria (la "Matusalén").

Aquí están las cuatro etapas clave:

1. Etapa de Huevo (3-5 días)

Descripción: La mariposa monarca hembra deposita sus diminutos huevos (del tamaño de la cabeza de un alfiler), de color blanco cremoso o amarillo pálido, individualmente en el envés de las hojas de la planta de algodoncillo (*Asclepias* spp.).

Importancia: El algodoncillo es crucial, ya que es la *única* planta que las larvas de monarca pueden comer. Las toxinas de la planta, que son inofensivas para la monarca, la hacen venenosa para los depredadores.

2. Etapa de Larva / Oruga (9-14 días)

Descripción: Una vez que el huevo eclosiona, emerge una oruga, que es el estadio de alimentación del ciclo de vida.

Características: Es muy reconocible por sus bandas de rayas negras, amarillas y blancas. Se alimenta vorazmente de las hojas de algodoncillo, aumentando su tamaño original hasta 2700 veces en solo dos semanas.

Proceso: Durante este período, la oruga muda su piel cinco veces (estadios larvales), y en su etapa final, se prepara para la siguiente transformación.

3. Etapa de Pupa / Crisálida (10-14 días)

Descripción: La oruga se cuelga boca abajo en forma de "J" y forma una crisálida. Esta crisálida es una obra de arte natural: una estructura dura, suave, de color verde jade brillante con puntos dorados metálicos.

Proceso: Dentro de esta cubierta protectora ocurre la metamorfosis. Los tejidos de la oruga se reorganizan completamente en la estructura de una mariposa adulta.

Emergencia: Justo antes de que emerja la mariposa, la crisálida se vuelve transparente, revelando las alas naranjas y negras en su interior.

4. Etapa de Adulto / Mariposa (2-6 semanas; hasta 8 meses para la generación migratoria)

Descripción: La mariposa adulta emerge de la crisálida. Al principio, sus alas están húmedas y arrugadas, pero bombea hemolinfa (sangre de insecto) en ellas para expandirlas y endurecerlas.

Función: La función principal del adulto es reproducirse y dispersarse. A diferencia de la oruga, la mariposa adulta se alimenta del néctar de una amplia variedad de flores.

Diferencia generacional: Las generaciones de verano viven solo unas pocas semanas, ponen huevos y mueren. La generación nacida a finales de verano/otoño entra en un estado reproductivo suspendido (diapausa), vive durante meses y migra a México, completando el ciclo de vida en primavera.

Puedes encontrar gráficos visuales y más información detallada sobre este proceso visitando recursos educativos como el Servicio Forestal de EE. UU. (US Forest Service) o Monarch Watch.

Publicaciones científicas e informes técnicos

Estas fuentes son la base del conocimiento académico sobre la monarca y su conservación:

Galindo-Leal, C. y E. Rendón-Salinas. (2005). *Danaidas: Las Maravillosas Mariposas Monarca*. WWF/Telcel. Esta es una publicación fundamental que describe la biología y la conservación de la especie, disponible para consulta en línea a través del sitio web de WWF.

Comisión para la Cooperación Ambiental (CCA/CEC). (2017). *Monitoreo de la mariposa monarca y su hábitat en América del Norte: un inventario de iniciativas y recomendaciones*. Montreal, Canadá. Informe que detalla los esfuerzos trinacionales de monitoreo. F

El quehacer de la palabra

Raquel del Socorro Guillén Riebeling*

La actividad profesional que puede desarrollar el locutor, cronista y/o comentarista, cubre una gama muy amplia de posibilidades, las cuales pueden ser sintetizadas en una sola: la comunicación humana. De entré las infinitas posibilidades de interacción humana, la comunicación entre los individuos como entre las sociedades constituye la parte medular de la sobrevivencia y adaptación de toda la especie humana. Pues si bien, la característica primordial que nos permite una diferenciación como especie animal de las demás otras, es el lenguaje; particularmente el oral bajo la expresión de verbal y no verbal. La expresión por el lenguaje verbal se extiende hasta el infinito; el ser humano ha sido el único ser vivo que ha podido mantener la acumulación de conocimientos a través de artificios elaborados por él mismo, exentos de antecedentes biológicos localizados en él medio natural y que se le han denominado como signos[1] y con ellos en su conjunto, la escritura.

El ser humano, tan indefenso, frágil e inútil consigo mismo en los primeros años de su desarrollo, posee la potencialidad y cualidad que le hacen proclamar su supremacía ante las demás especies: Soberano de la flora y de la fauna, gobernador plenipotenciario de los mares, los desiertos, del espacio; tan sublime en sus actos individuales y grupales; tan aniquilador y violento que no tiene comparación con otras especies que habite en la superficie terrestre o que surque los mares. Ser que enfrenta su indefensión con algo que le es propio: la palabra –en sus tipos oral o escrita–.

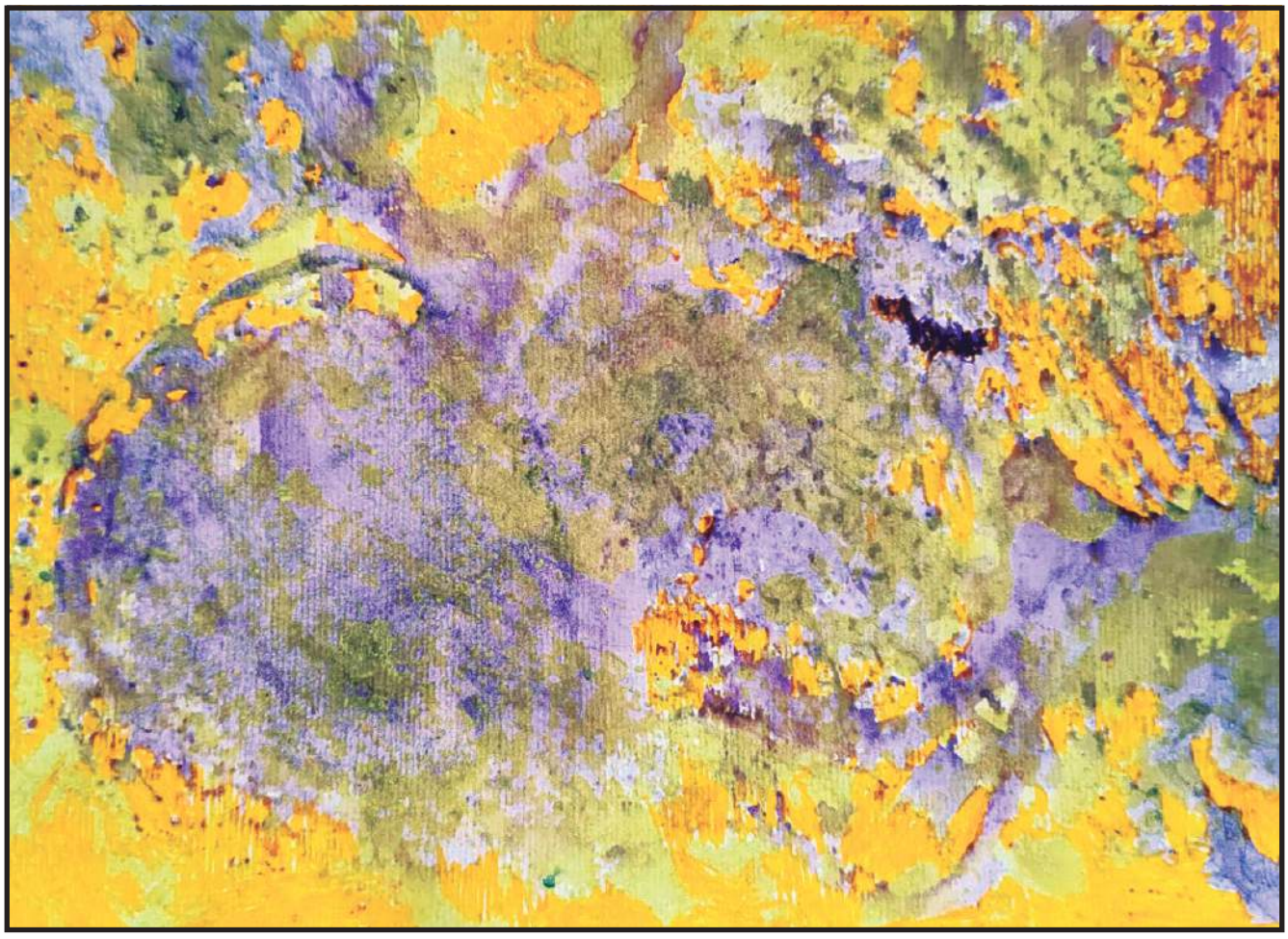
La palabra está compuesta de varios movimientos con características propias. Se le ha honrado desde varios ángulos:



"Resiliente" (2022)
Mónica Rivera Brenes
Tallado en madera de guanacaste y tejido textil

[1] En sus tipos lingüístico, no lingüístico y símbolo, un signo es una entidad mental, que consiste en la unión de dos partes: Un significante, que es una forma, un objeto o un evento, concretos e identificables en el mundo real. Por ejemplo: el dibujo de una flecha negra curvando hacia la izquierda en un letrero blanco; Un significado, que es la conclusión o la información que recuperamos a partir de la interpretación del significante, o sea, que está contenida en él. Por ejemplo: se aproxima en la vía una curva hacia la izquierda. Dependiendo del caso, un mismo significante puede tener varios significados, o viceversa. Todo depende del modo en que se lleve a cabo esa asociación entre uno y otro. (https://concepto.de/signo/)[2] Es importante mencionar que distitas centrales y sindicatos con dirigencias *charras* como la CTM y el CT, también emplazaron a huelga por aumento salarial, pero fiel a su estilo oficialista y patronal, raidamente cancelaron sus dichos.

*Secretaria de Divulgación y Desarrollo Académico del STUNAM



"Fluye" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros de color

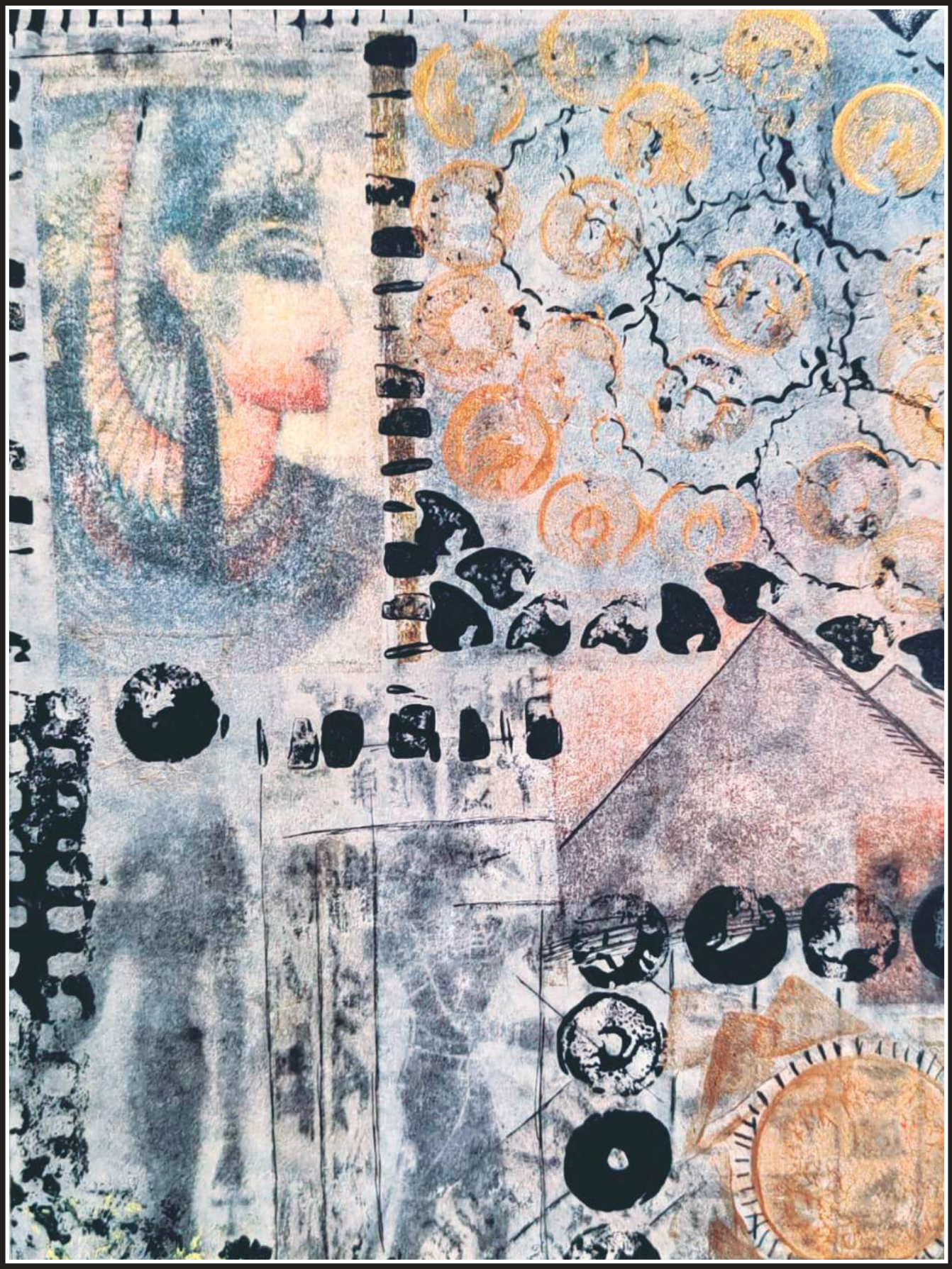
Palabra de honor
Doy mi palabra
Esta dicho

Relacionada con los orígenes divinos:

En el principio era ya el verbo, y el Verbo estaba con Dios, y el Verbo era Dios.
Él estaba en el principio con Dios.
Biblia, Eval. S. San Juan, 1:1-2

De esencia metafísica y de concreción objetiva, la palabra posee la cualidad distintiva a los demás objetos y conceptos subjetivos, de viajar a través del tiempo y del espacio. Desde regiones tan distantes y profundas como lo es la estructura del inconsciente individual, pasando por lo subliminal hasta las superficies objetivas de la sociedad en su conjunto. La palabra carece de fronteras. Si bien nace en una región particular de la geografía social, se desarrolla y crece, difundiéndose por todo el mundo, sin que para ello le cueste algún esfuerzo adicional o desgaste que merme sus fuerzas y debilite su decir. Esta es la palabra que pasa a formar parte de una nueva estructura que, al lado de otras palabras, pasan a formar parte de un lenguaje; cimentación que engloba a todas aquellas palabras que, por convención social, dan al ser humano la *única opción viable* de sobrevivencia armónica y de sentido real a su existencia: el acceso al conocimiento.

El lenguaje, compuesto por las palabras, permite el acceso al ser humano a relacionarse con otros contemporáneos o situacionales, donde se establece el vínculo de los conocimientos a través de los tiempos. Se perpetúan en la historia de la humanidad dejando su huella indeleble. Si bien, los usos del lenguaje a través de los



tiempos conservan sus objetivos, los eslabones o bloques que lo conforman y que son las palabras, son tan dinámicas y versátiles que pueden cambiar en el trascurso del tiempo en la designación de los objetos, en su propia forma de constitución de sus elementos componentes y principalmente pueden generar unas a otras.

Uno de los elementos adicionales de la palabra es su plasticidad en cuanto a los sonidos donde interviene la dinámica de la fonética, formada con sus propios componentes: Las "Otras Palabras" que se componen por otros fonemas, otros signos lingüísticos, que sorprendentemente designan a LOS MISMOS OBJETOS, LAS MISMAS PERSONAS, LAS MISMAS CIRCUNSTANCIAS, pero con "otras formas" que incluso en ocasiones se atreven a asignar otros contenidos del mismo objeto. A esas "otras palabras" se les incorpora a la estructura, como se podría decir: "el edificio de los vecinos de al lado", a la lengua extranjera. Esta dueña y señora de su propio territorio se relaciona con las demás, se platican y se entienden, hablan el mismo idioma, la misma lengua: la del conocimiento universal que hace de los seres humanos tanto únicos como fraternales. Este conocimiento que no conoce fronteras ni discriminaciones le permite al ser humano mantener la concepción de trascender fronteras de la individualidad en equilibrio con la comunicación interpersonal y social.

De manera particular, el ejercicio de la locución es soltar palabras. Palabras que, en boca de una persona, recrean toda la existencia del ser humano por el planeta, muchas generaciones caen sobre sus espaladas, así como la filogenia contemplada en sus genes, la profesión de locución asume la responsabilidad de la humanidad en la transmisión de los conocimientos, la comunicación humana, la grupal, social, interpersonal cualesquiera que sean sus escuchas. El soltar palabras se consolida en un marco de referencia histórico, social, además del individual al tener la responsabilidad de sí mismo, de sí misma y del cuidado de los demás. Emitir sonidos guturales es una acción que es compartida por varias especies animales: hablar es una cualidad humana.

En la práctica docente, los programas académicos, las áreas de estudio contienen ese conocimiento básico que se requiere abordar. Tanto la teoría como la práctica requieren ser revisados en una interacción social cuyo centro es la palabra la cual, se conduce de acuerdo a la dirección de los participantes, que recrean la extensión de los contenidos a la condición donde se encuentra el conocimiento. La palabra "docente" lo engloba:

> Participio de presente del verbo latino docĕre 'enseñar'… que significaba hacer que alguien aprenda → 'enseñar', derivada del verbo defectivo decet 'es conveniente/apropiado'… docente es el que hace a alguien apropiado o conveniente (www.delcastellano.com/etimologia-docente-maestro-profesor/)

La docencia y la academia van de la mano para enseñar y a seguir aprendiendo con nuevas palabras, nuevos sonidos y mayores conocimientos.



"Lo que quedó" (2024)
Mónica Rivera Brenes
Acrílico

"Dioses" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Transfer y estampa

INTER
NACIONALES

El STUNAM lleva la voz de las y los trabajadores a Naciones Unidas

Ana Cecilia Santana Topete



Ciudad de México, septiembre 17 de 2026

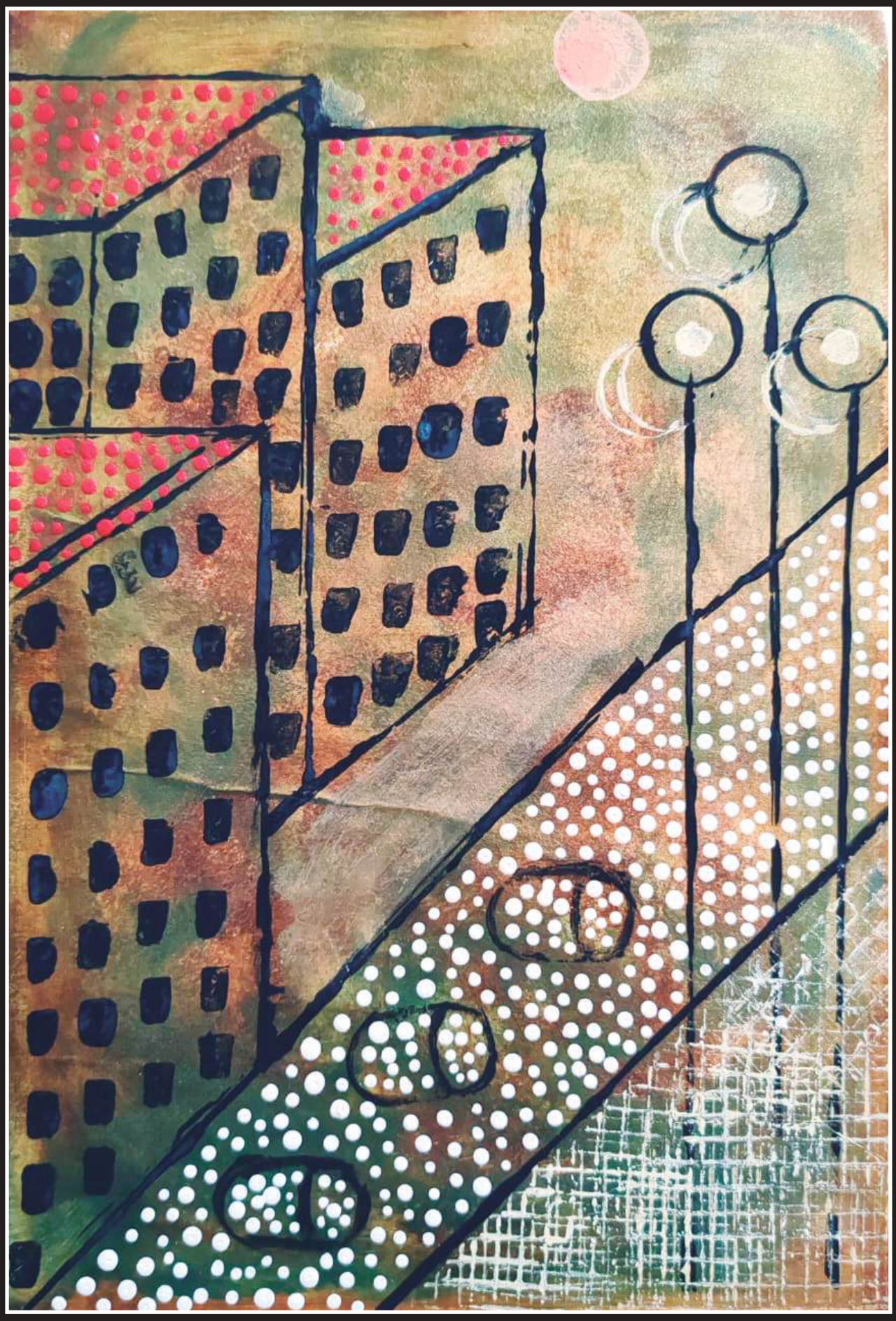
Hablar de Naciones Unidas puede parecer algo lejano a nuestra vida cotidiana. Sin embargo, muchas de las decisiones, acuerdos y debates que se desarrollan en los espacios internacionales terminan teniendo impacto en nuestras condiciones de trabajo, en los derechos laborales y en las políticas que adoptan los gobiernos.

Por eso es importante que el sindicalismo esté presente en estos espacios.

En abril de 2026, el STUNAM participó en el ECOSOC Youth Forum de Naciones Unidas, como parte de una articulación con organizaciones sindicales nacionales e internacionales. La participación tuvo como propósito llevar al debate internacional la voz de las personas trabajadoras y plantear la importancia de fortalecer el trabajo decente, los derechos laborales, la organización colectiva y la justicia social.

Pero, ¿Qué significa participar en Naciones Unidas? No se trata solamente de acudir a una reunión internacional. Significa que las organizaciones de trabajadores podemos estar presentes en espacios donde se discuten los

"Bosque verde" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo





"Ciudad boreal" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

grandes problemas que enfrenta el mundo y aportar nuestra experiencia para que las políticas que se construyan también tomen en cuenta la realidad de quienes trabajan.

Uno de los principales marcos de estas discusiones son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS forman parte de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y son 17 objetivos que buscan orientar a los países hacia un desarrollo que permita combatir la pobreza y las desigualdades, proteger el medio ambiente y mejorar las condiciones de vida de las personas.

Aquí hay dos objetivos que tienen una relación directa con la lucha sindical: el ODS 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, y el ODS 17, Alianzas para lograr los objetivos.

"City" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

El ODS 8 habla de algo que para las organizaciones sindicales es fundamental: la construcción de directrices para que las personas tengan acceso a empleos dignos, productivos y con derechos laborales, además de condiciones de trabajo seguras y la posibilidad de avanzar hacia la formalización del empleo.

Para el sindicalismo, el trabajo decente no significa solamente tener un empleo. Significa contar con derechos, salario digno, seguridad social, estabilidad, igualdad, condiciones seguras y la posibilidad de organizarnos colectivamente para defender nuestros intereses.

Por eso, hablar del ODS 8 es hablar también de la importancia de los sindicatos y de la representación de las personas trabajadoras.

Pero alcanzar estos objetivos no es responsabilidad de un solo actor. Aquí entra el ODS 17, que plantea la necesidad de construir alianzas y fortalecer la cooperación entre gobiernos, organismos internacionales, organizaciones sociales, sindicatos y otros actores.



¿Por qué es tan importante para los trabajadores?

Porque los grandes problemas del mundo del trabajo ya no pueden resolverse de manera aislada. La informalidad, la precarización laboral, los cambios tecnológicos, las nuevas formas de empleo, las desigualdades y las transformaciones económicas tienen dimensiones que rebasan las fronteras de cada país.

Frente a estos retos necesitamos también una acción colectiva más coordinada.

El ODS 17 nos permite entender que las alianzas no son solamente acuerdos entre gobiernos. También significa que las organizaciones sindicales tenemos que fortalecer nuestros vínculos, compartir experiencias, construir propuestas comunes y participar en los espacios donde se discuten las políticas internacionales.

Eso es precisamente parte de lo que significa que el STUNAM tenga presencia en Naciones Unidas: llevar la voz de las y los trabajadores a los debates multilaterales y construir alianzas que permitan que esa voz tenga mayor alcance.

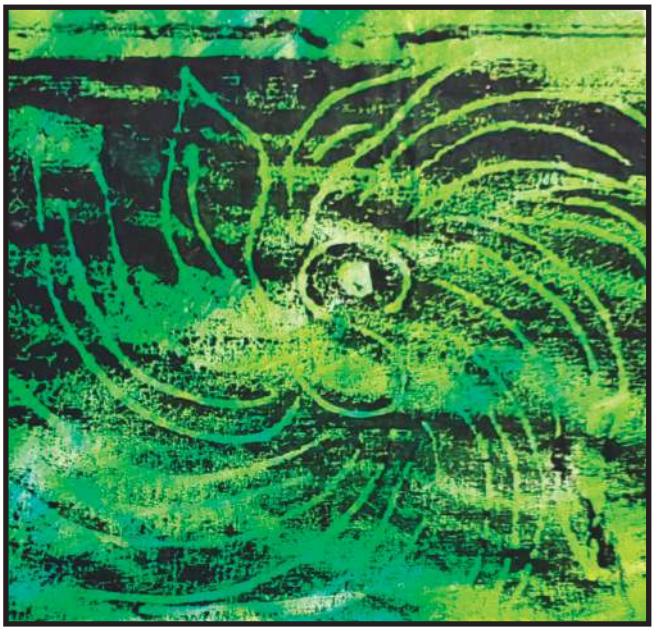
El multilateralismo puede parecer un concepto complicado, pero en términos sencillos significa que los países y distintos sectores de la sociedad buscan sentarse a dialogar y encontrar respuestas conjuntas frente a problemas que afectan a todos.

En un mundo donde existen profundas desigualdades, crisis económicas, transformaciones en el empleo y nuevos desafíos para los derechos laborales, mantener abiertos estos espacios de diálogo es fundamental.

Y los sindicatos tenemos mucho que aportar.

La experiencia de las organizaciones de trabajadores permite poner sobre la mesa una pregunta fundamental: ¿Cómo hacemos para que el desarrollo económico y las transformaciones sociales se traduzcan realmente en mejores condiciones de vida y de trabajo para las personas?

Por eso, el STUNAM participa en estos espacios. No para dejar de lado las demandas nacionales, sino para fortalecerlas desde una perspectiva internacional; para conocer otras experiencias sindicales, construir alianzas y llevar nuestras preocupaciones a espacios donde se discuten las políticas que pueden influir en el futuro del trabajo.



"Girando" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

La relación entre los ODS 8 y 17 resulta entonces fundamental: el ODS 8 nos marca la necesidad de avanzar hacia el trabajo decente; el ODS 17 nos recuerda que para lograrlo necesitamos organizarnos, cooperar y construir alianzas.

La participación sindical en Naciones Unidas es, por ello, una forma de fortalecer la acción colectiva. Se trata de que las personas trabajadoras no seamos solamente receptoras de las decisiones que otros toman, sino actores que participan, proponen y contribuyen a construir las políticas que definirán el futuro del trabajo.

Para el STUNAM, ocupar estos espacios significa seguir llevando la voz de las y los trabajadores más allá de nuestras fronteras, fortalecer la solidaridad sindical internacional y contribuir a una agenda mundial que coloque en el centro el trabajo formal, los derechos laborales, la justicia social y la dignidad de quienes trabajan.

Porque frente a los desafíos globales, también necesitamos una respuesta colectiva: más organización, más alianzas y mayor participación e incidencia de las y los trabajadores en los espacios donde se toman las decisiones.

"Pixel" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

El STUNAM fortalece su incidencia internacional en Naciones Unidas en favor del trabajo decente

Valeria Reyes Zamorano

La participación del STUNAM en el ECOSOC Youth Forum 2026, convocado por la Organización de las Naciones Unidas, representa un paso significativo en la consolidación del sindicalismo mexicano como un actor con incidencia en los espacios multilaterales de toma de decisiones. Más allá de una presencia simbólica, la intervención del sindicato se inscribe en una estrategia política orientada a posicionar la agenda laboral en el debate global, particularmente en un contexto de crisis económica, desigualdad creciente y debilitamiento del multilateralismo.



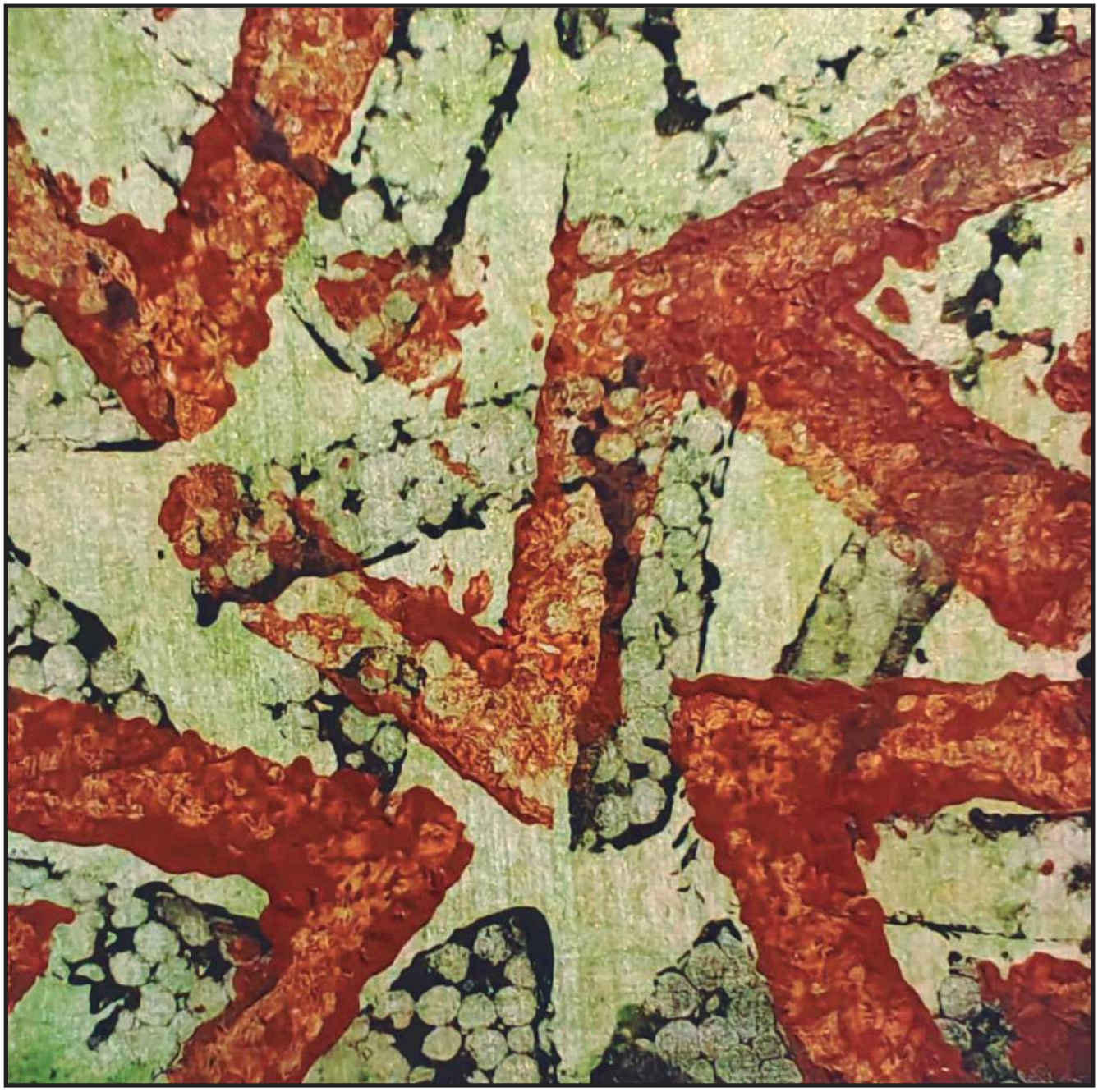
"Paisaje" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

Durante el foro, el STUNAM, en articulación con organizaciones sindicales nacionales e internacionales, llevó a la discusión internacional la necesidad de fortalecer el papel del sindicalismo como garante de derechos laborales y como interlocutor legítimo en la construcción de políticas públicas a nivel global. En este sentido, se enfatizó que la precarización del empleo y la expansión de la informalidad no son fenómenos aislados, sino problemáticas estructurales que requieren respuestas coordinadas desde el ámbito internacional.

Uno de los aportes centrales de esta participación fue la vinculación estratégica entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 8 y el ODS 17. El STUNAM subrayó que la promoción del trabajo decente no puede entenderse sin la construcción de alianzas sólidas entre actores sociales, gobiernos y organismos internacionales. Así, el ODS 17 se posiciona como la base operativa que permite avanzar en el cumplimiento del ODS 8, al facilitar mecanismos de cooperación que hagan posible la implementación de políticas laborales más justas y efectivas.

En este marco, el sindicato destacó la importancia de fortalecer los espacios de diálogo multilateral como herramientas indispensables para enfrentar los desafíos globales. La participación en la ONU no solo permite visibilizar las problemáticas laborales desde una perspectiva local, sino también incidir en la definición de agendas internacionales, promoviendo un enfoque centrado en el trabajo formal, la inclusión y la justicia social.

Asimismo, se planteó que el fortalecimiento de alianzas estratégicas no es únicamente un componente técnico de la Agenda 2030, sino una apuesta política para transformar las condiciones estructurales que generan desigualdad. Desde esta perspectiva, el sindicalismo adquiere un papel protagónico como articulador de



"Triada" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

intereses colectivos y como puente entre las demandas de las y los trabajadores y los espacios de gobernanza global.

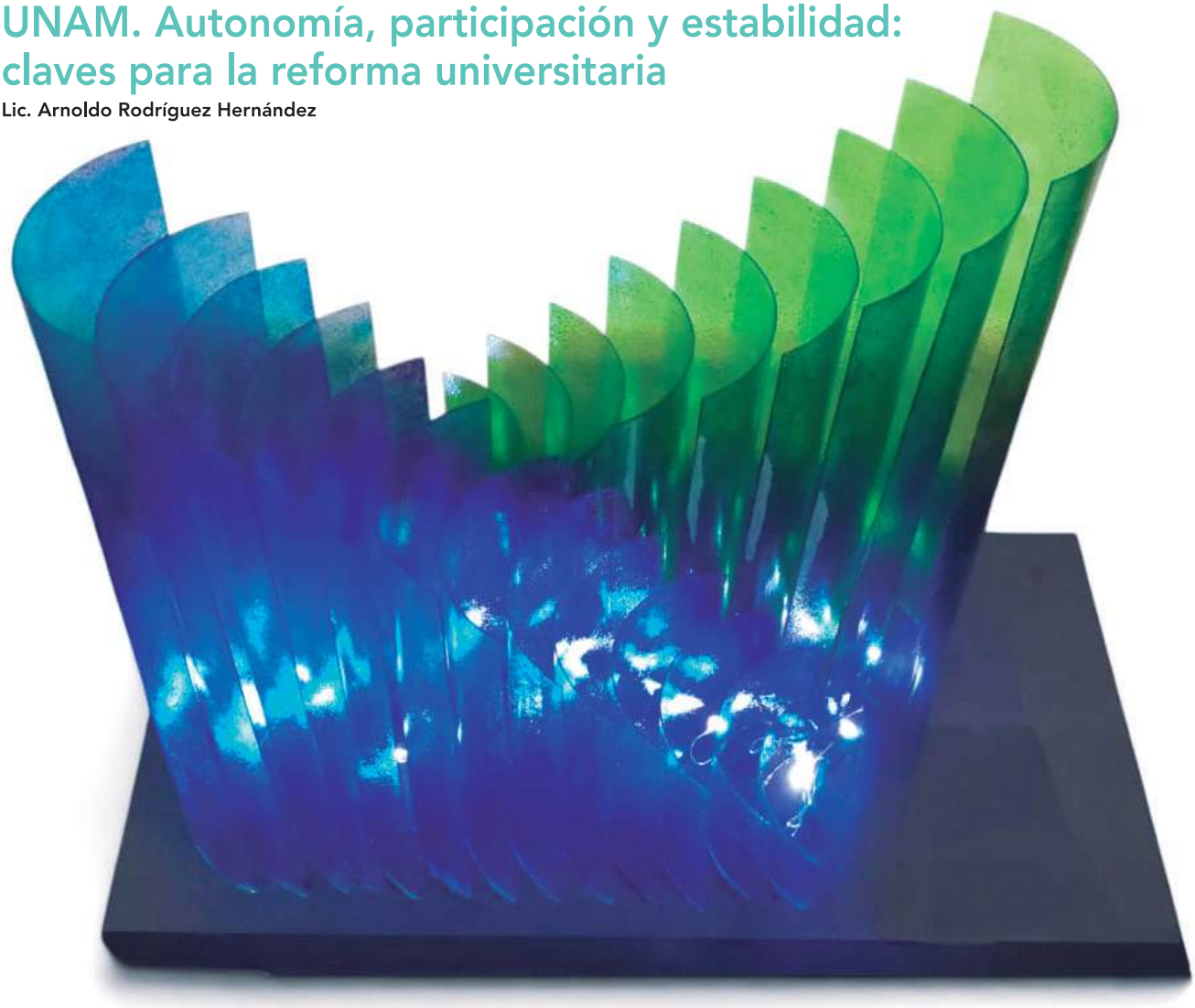
La presencia del STUNAM en este foro internacional reafirma su compromiso con la construcción de un modelo de desarrollo más equitativo y sostenible, pero también evidencia la capacidad del sindicalismo mexicano para incidir en escenarios de alcance global. En un momento en el que los retos laborales requieren soluciones coordinadas más allá de las fronteras nacionales, la participación en organismos como la ONU se convierte en un elemento clave para impulsar transformaciones profundas en favor del trabajo decente.

De esta manera, el STUNAM no solo fortalece su papel en el ámbito nacional, sino que se consolida como un actor relevante en la agenda internacional, contribuyendo a la construcción de consensos y alianzas que permitan avanzar hacia un futuro con mayores garantías de justicia social y dignidad laboral.

SINDICALISMO

UNAM. Autonomía, participación y estabilidad: claves para la reforma universitaria

Lic. Arnoldo Rodríguez Hernández



Aurora boreal (2018)
Mónica Rivera Brenes
Acrílico y pintura para vitral

Hablar de la UNAM es hablar de una de las instituciones públicas más importantes del país, no sólo por su tamaño o su prestigio académico, sino por su papel en la formación de generaciones, en la producción de conocimiento y en la construcción de la vida democrática de México, pues ha sido un ejemplo claro de la viabilidad de una universidad pública, gratuita, laica y de calidad frente a las tendencias de mercantilización de la educación.

Pero es importante decirlo, la UNAM no es únicamente una institución académica definida por su Ley Orgánica, es también una fuente de empleo y una institución con una profunda responsabilidad social; es ante todo, una comunidad integrada por estudiantes, académicos y trabajadores, cuyo esfuerzo conjunto hace posible su funcionamiento cotidiano y cumplimiento de sus fines legales.

Desde esta perspectiva, es necesario reflexionar sobre la reforma universitaria poniendo atención en un sector que con frecuencia queda fuera del debate; los trabajadores administrativos quienes constituyen, en muchos sentidos, el sistema nervioso de la universidad, pues representan la continuidad, la permanencia, la memoria institucional y la estabilidad; son quienes, a lo largde vida laboral, hacen posible su funcionamiento cotidiano.



"Lugar feliz" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Esmaltes y rapidógrafo

En la UNAM existe una demanda real de democratización, y no reconocerla sería un error político e institucional, pero no toda propuesta de cambio fortalece a la universidad; aquellas que puedan ser planteadas y ejecutadas sin escuchar a la comunidad universitaria pueden debilitarla.

Por ello, el debate no debe centrarse en si la UNAM debe democratizarse, sino en cómo hacerlo de manera responsable, fortaleciendo sus estructuras sin poner en riesgo su estabilidad. Más aún si se considera que, desde 1945, con la expedición de su Ley Orgánica, la universidad se ha regido esencialmente por los mismos lineamientos académicos, programáticos, estructurales y de definición política, lo que evidencia la necesidad de una transformación. Sin embargo, este proceso no puede darse de forma abrupta; por ello, propuestas como la eliminación de la Junta de Gobierno o la sustitución inmediata del modelo actual no resultan viables en las condiciones presentes.

Debemos trazar una ruta clara, poner las bases y hacerlo paulatinamente, con responsabilidad institu-

cional, considerando el entorno político y social del país, estamos hablando de la máxima casa de estudios, responsable de una gran cantidad de investigación que beneficia a México, un patrimonio social y cultural de los mexicanos.

En el contexto actual, marcado por cambios tecnológicos, sociales y económicos cada vez más profundos, la universidad pública enfrenta nuevos retos que obligan a repensar su futuro. Este proceso no debe entenderse como una ruptura con su historia, sino como una actualización necesaria de su proyecto institucional para responder a las exigencias sociales del siglo XXI.

La universidad pública con responsabilidad social

La universidad pública existe para servir a la sociedad, no se trata sólo de una idea normativa, sino de un principio ampliamente respaldado por la teoría de la educación superior y por organismos internacionales, para la UNESCO: la educación superior es un bien público y un derecho social que debe contribuir al desarrollo sostenible, a la cohesión social y a la reducción de desigualdades.

En este sentido, la UNAM no sólo forma profesionistas; también genera conocimiento estratégico, impulsa la innovación y contribuye al desarrollo y fortalecimiento de la capacidad del país para enfrentar sus desafíos y en un contexto como el mexicano, donde persisten profundas desigualdades, la universidad pública sigue siendo uno de los principales mecanismos de movilidad social, pues el acceso a la educación superior, está directamente relacionado con mejores condiciones de vida, mayor participación social y mejores oportunidades, por ello, fortalecer la universidad pública no es sólo una política educativa, sino una decisión estratégica para el desarrollo político, económico y social de la Nación.

El papel de los trabajadores administrativos

En este contexto, es fundamental reconocer que la universidad no funciona únicamente a partir del trabajo académico, los trabajadores administrativos son parte esencial de su operación y diversos estudios y análisis han demostrado que las universidades modernas son organizaciones complejas, donde los procesos académicos dependen de estructuras administrativas sólidas. En una institución del tamaño de la UNAM, la gestión de recursos, los servicios escolares, la infraestructura y el apoyo a la investigación, así como el propio

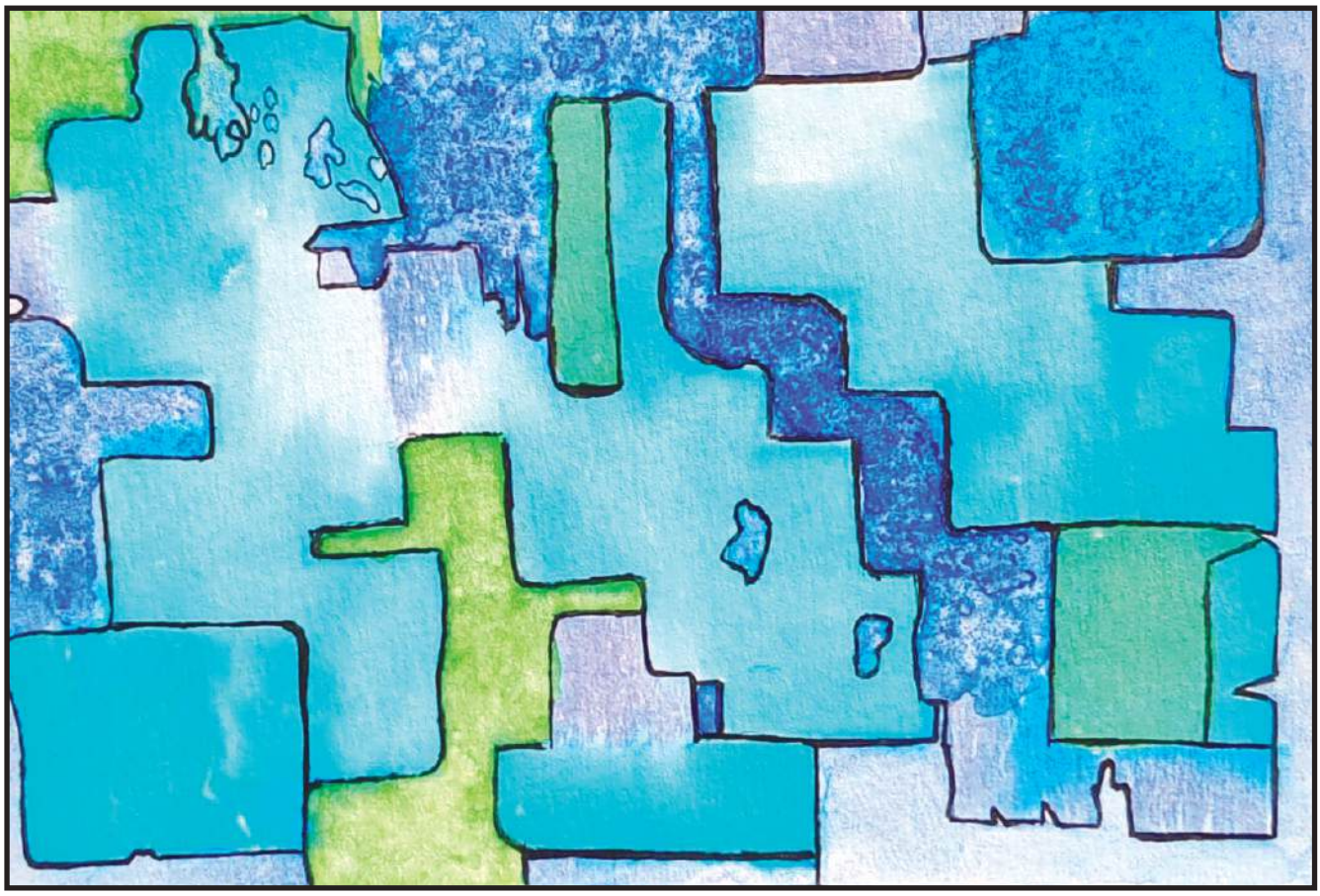


"Ramas rojas" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y acrílico

mantenimiento de los espacios, que son patrimonio de los mexicanos, descansan en gran medida en el trabajador administrativo.

Cuando estas funciones no son reconocidas o fortalecidas, surgen problemas que afectan directamente la calidad académica. No es casualidad que organismos como la OIT y la UNESCO hayan señalado que el personal no docente (administrativo) es clave para el buen funcionamiento de los sistemas educativos.

Por ello, la reforma universitaria no puede centrarse únicamente en lo académico o en la estructura de gobierno, deben reconocer al trabajo administrativo como un componente estratégico y garantizar condiciones laborales dignas, formación continua y participación institucional no es sólo una cuestión de derechos: es una condición para el fortalecimiento de la universidad.



"Block" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

Autonomía universitaria: apertura y responsabilidad

La autonomía universitaria es una conquista histórica. Permite a la universidad gobernarse a sí misma, definir sus planes académicos y preservar la libertad de pensamiento. Sin embargo, la autonomía no significa aislamiento, hoy más que nunca, su vigencia depende de su capacidad de vincularse con la sociedad y con su propia comunidad y la experiencia demuestra que la autonomía se fortalece cuando hay apertura, participación y legitimidad social.

Una universidad autónoma fuerte no es una universidad cerrada, sino una que dialoga, escucha y rinde cuentas. La participación de estudiantes, académicos y administrativos fortalece las decisiones internas, mientras que la vinculación con la sociedad refuerza su legitimidad. En este sentido, la mejor defensa de la autonomía no es el cierre institucional, sino una universidad abierta, participativa, transparente y socialmente útil.

Democratización con responsabilidad

La democratización de la vida universitaria es una demanda legítima, sin embargo, debe abordarse con responsabilidad. Hoy existen debilidades claras: percepciones de opacidad en algunos procesos, limitada participación real de ciertos sectores, especialmente de los trabajadores administrativos, y una distancia entre los órganos de gobierno y la vida cotidiana universitaria.

Pero estas debilidades no significan que el modelo haya fracasado, sino que requiere actualizarse a las necesidades actuales de la UNAM y de la sociedad. La experiencia comparada muestra que las reformas más exitosas son aquellas que fortalecen las instituciones existentes en lugar de sustituirlas abruptamente. En el caso de la UNAM, esto supone consolidar el papel del Consejo Universitario, ampliar los mecanismos de consulta, mejorar la transparencia y generar espacios reales de participación.

Democratizar no significa generar conflicto permanente, significa construir mecanismos que permitan una participación efectiva sin comprometer la estabilidad.

La autonomía universitaria debe entenderse como un patrimonio público que se sostiene en la participación de su comunidad, por ello, es necesario avanzar hacia un modelo de gobernanza más democrático, pero también más responsable.

Más que eliminar estructuras existentes, la reforma debe buscar un mejor equilibrio entre la Junta de Gobierno y el Consejo Universitario, fortaleciendo este último como el principal espacio de deliberación. Se trata de avanzar gradualmente hacia una participación más amplia, donde estudiantes, académicos y trabajadores tengan un papel real en las decisiones estratégicas, esto permitiría, consolidar un modelo de gobierno universitario aún más legítimo, participativo y estable.

La UNAM no necesita desmontar sus instituciones para democratizarse; necesita fortalecerlas para que representen verdaderamente a su comunidad. Como institución fundamental para el desarrollo del país, su carácter público, su autonomía y su compromiso social deben preservarse y fortalecerse en cualquier proceso de reforma.Hoy existe una demanda legítima de mayor participación, transparencia y democratización en la vida universitaria. Esta demanda no debe ser ignorada, pero tampoco puede ser atendida mediante propuestas que generen inestabilidad o fragmentación institucional.

Democratizar para fortalecer, no para debilitar

En este sentido, la propuesta es avanzar en una ruta de reforma institucional basada en los siguientes ejes:

1. Fortalecer el Consejo Universitario como espacio central de decisión

El Consejo Universitario (CU) es, por definición, el órgano más representativo de la comunidad universitaria, sin embargo, en la práctica su papel ha sido más normativo que estratégico, esto genera una brecha entre representación formal y capacidad real de incidencia, esto, no implica crear una nueva estructura, sino potenciar una institución ya existente, lo cual lo hace altamente viable.

Desde la teoría de gobernanza universitaria, los sistemas más estables son aquellos que fortalecen sus órganos colegiados en lugar de sustituirlos abruptamente (Clark, 1998). En universidades de gran escala, estos órganos permiten equilibrar participación con la gobernabilidad.



"Suerte de ave" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Madera de playa y tejido textil

Lo anterior se traduciría en una mayor capacidad deliberativa sobre políticas institucionales, tener un seguimiento real de las decisiones estratégicas y dotarlo de facultades para comparecencias periódicas de autoridades, esto no implica una reforma constitucional y mucho menos romper con la institucionalidad pues se podría realizar mediante reformas reglamentarias y legitima el histórico Universitario.

2. Ampliar la participación de estudiantes, académicos y trabajadores administrativos

La demanda de participación no es ideológica, sino estructural. Es evidente que las universidades contemporáneas enfrentan presiones hacia una mayor apertura, transparencia y corresponsabilidad. En el caso de la UNAM, uno de los problemas actuales es que la participación existe, pero no siempre incide de manera efectiva. Ampliarla no significa promover el asambleísmo,



sino institucionalizar la voz de la comunidad, con mayor participación equilibrada de los órganos colegiados y espacios de deliberación por sector. Lo anterior puede implementarse de manera gradual, sin necesidad de eliminar estructuras existentes, y responde a una demanda real de la comunidad universitaria

3. Transparentar los procesos de designación de Autoridades Universitarias

Uno de los principales cuestionamientos actuales no se centra tanto en el modelo, sino la opacidad percibida en los procesos. La evidencia en gobernanza pública muestra que la transparencia fortalece la legitimidad sin necesidad de cambiar completamente los mecanismos de designación, es decir, el problema no es sólo quién decide, sino cómo decide y qué justifica.

En este sentido, se requieren comparecencias públicas de las personas aspirantes, la presentación abierta de proyectos, criterios claros de evaluación y la publicación de las razones que sustentan las decisiones. Organismos como la OCDE y la UNESCO han señalado que la transparencia en la toma de decisiones es clave para la confianza institucional, y estos ajustes pueden implementarse sin eliminar la Junta de Gobierno ni requerir una reforma estructural profunda.

4. Mejorar la rendición de cuentas de la Junta de Gobierno

La Junta de Gobierno ha sido clave para la estabilidad de la UNAM, pero enfrenta un problema claro, su legitimidad depende cada vez más de su transparencia. En sistemas contemporáneos, ningún órgano con alto poder puede operar sin mecanismos de rendición de cuentas.



"Lluvia" (2022)
Mónica Rivera Brenes
Móvil de madera y cuentas

5. Institucionalizar mecanismos de consulta

Actualmente, la consulta existe de forma dispersa, informal o sin efectos claros, lo que genera frustración y una percepción de simulación. La solución no es la consulta permanente, sino la consulta basada en el diálogo real, bien diseñada y vinculante en temas estratégicos.

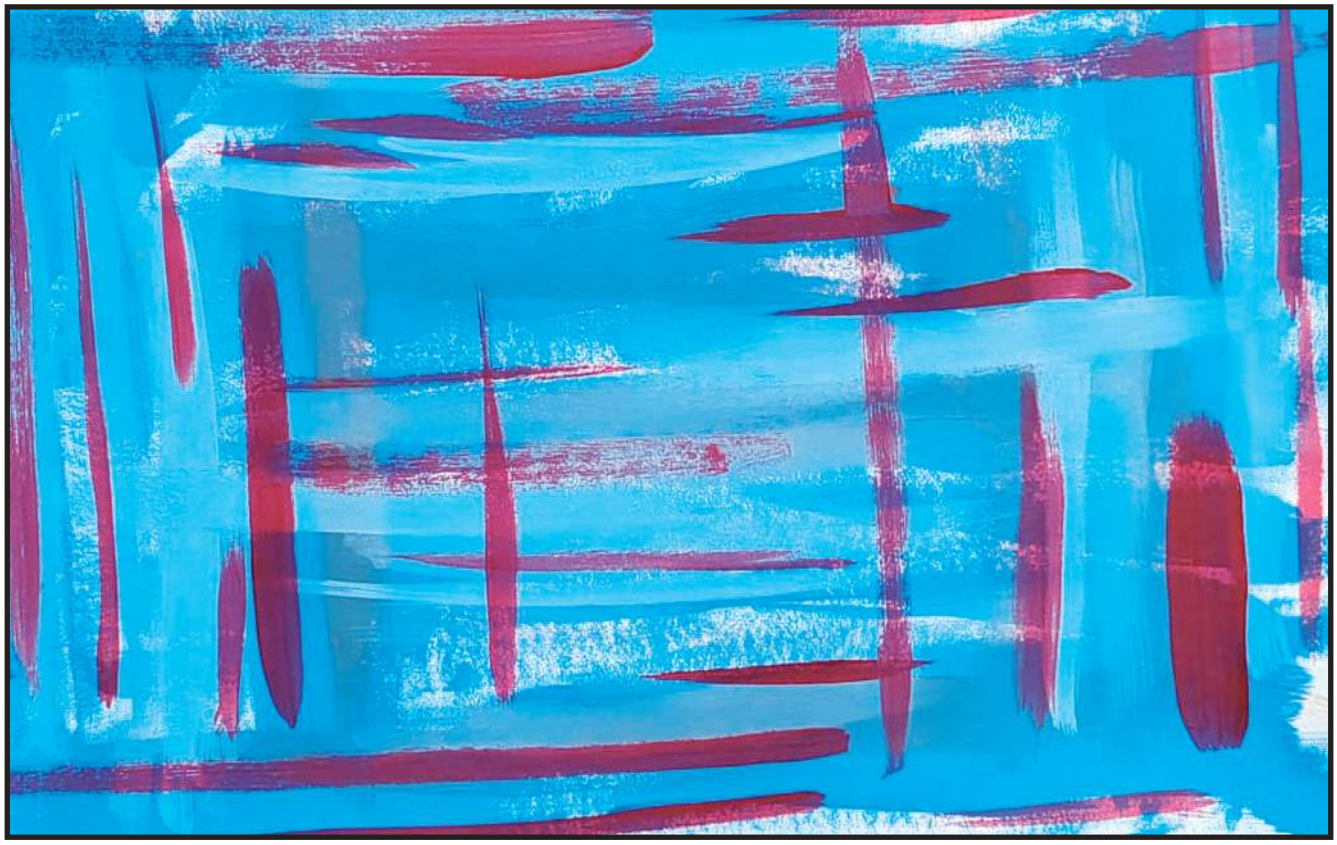
Este análisis no busca sustituir abruptamente el modelo institucional de la UNAM, sino evolucionarlo de manera responsable, reconociendo su historia y fortaleciendo su legitimidad democrática sin comprometer su estabilidad. La mejor defensa de la autonomía universitaria no es el aislamiento, sino una universidad abierta, participativa y socialmente comprometida. La UNAM no necesita una ruptura, sino una reforma institucional que fortalezca la educación pública y la haga más democrática, legítima y sólida frente a las tendencias de mercantilización del derecho a la educación.

Defender la universidad pública es, ante todo, defender el derecho a una educación pública, laica, gratuita y de calidad.F

"Café" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

Narrativa sobre el 49 aniversario del STUNAM

Esteban M. Guerrero Santos



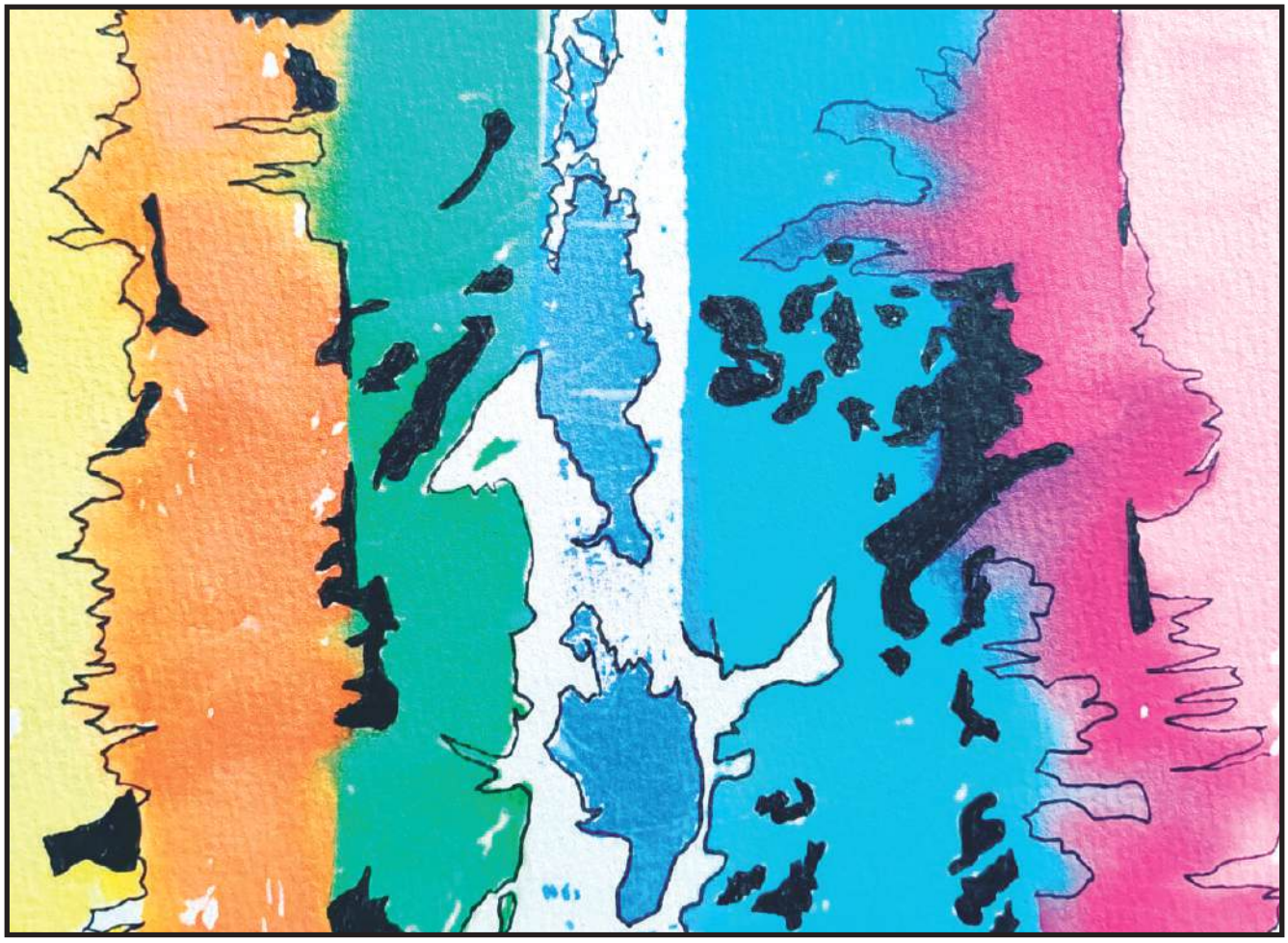
"Sin ubicación" (2024)
Mónica Rivera Brenes
Acrílico

Personalidades que fueron actores en la génesis de nuestra organización fueron convocadas y reunidas por la Secretaría de Prensa y Propaganda, a través de la Coordinadora del Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo, el pasado 19 de junio.

Con ese telón de fondo, el objetivo del conversatorio quedó claro: recuperar opiniones y anécdotas a partir del emplazamiento a huelga del 1 de abril de 1977 y del estallido ocurrido el 20 de junio del mismo año. El énfasis de los ponentes se desplazó hacia la memoria. Se insistió en recuperar y difundir anécdotas, no por nostalgia, sino porque allí se entendía cómo se habían conseguido los derechos y qué costo tuvieron. Se habló de honrar a quienes habían luchado y de no dar por garantizadas las conquistas. Se exhortó a un ejercicio persistente: preservar la historia para sostener el presente y seguir buscando mejores condiciones sin olvidar el camino ya recorrido.

La fecha fue descrita con precisión de horario y escenario, como si hubiera sido ayer. A saber: el lunes 20 de junio de 1977 estalló la huelga del STUNAM; por la mañana hubo un mitin a las 10:00 horas en la explanada de la Torre de Rectoría. Intervinieron dirigentes como Evaristo Pérez Arriola, Nicolás Olivos Cuéllar, Eliezer Morales Aragón, José Luis Sustaita (de la Universidad de Nuevo León), Pablo Sandoval Ramírez (de la Universidad de Guerrero) y otros. La paralización de actividades fue total.

Hubo intentos de desalojo por grupos de porros en las preparatorias 1 y 9; el rector Guillermo Soberón Acevedo abandonó la Rectoría y ofreció conferencia desde el exilio (Instituto Nacional de Nutrición), profi-



"Siete tierras" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

riendo amenazas y declaraciones que negaban la legitimidad de la huelga. El miedo se intentó administrar como parte del control: ocupación de instalaciones, llamados a firmar, presión para aislar a unos de otros, una sensación extendida de que cualquiera podía ser el siguiente. En ese ambiente, la fragmentación se volvió táctica y consecuencia: dividir para debilitar, confundir para desgastar. El cansancio empezaba ya a confundirse con costumbre; no obstante, se tuvo la entereza suficiente para no claudicar.

En el transcurso del encuentro, la historia del movimiento se ordenó alrededor de dos momentos. Se recordó que la primera huelga había sido la del SPAUNAM y que, después, el proyecto de un contrato único (con prestaciones para administrativos y académicos) se convirtió en el eje que llevó a emplazar de manera directa.

La huelga de 1977 con duración de 19 días terminó empujando una fusión institucional que ya se venía gestando en la práctica: dos sectores que aprendieron, a veces a golpes, que separados eran más vulnerables y juntos eran más difíciles de ignorar. Lo que quedó de aquellos años no fue sólo un expediente de detenciones o una lista de acuerdos. Fue la imagen de una comunidad que se descubrió en movimiento: gente que aprendió a organizarse mientras la perseguían, que negoció mientras la presionaban y que entendió que la solidaridad (cuando de verdad se volvía nacional) podía ser la diferencia entre el silencio y la memoria.

La mañana de 49 años después, se volvió a hablar de aquellas huelgas. El recuerdo no llegó como consigna, sino como escena: guardias largas, propaganda doblada en los morrales y bolsillos, el cansancio pegado a la ropa y la certeza de que, aun con miedo,



"Serotonina" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros

había que sostener la puerta con las banderas rojinegras.

En este evento se rescataron también episodios que rara vez se contaban completos.

Se habló de repartos del dinero obtenido en colectas por boteo de un intento frustrado por sacar un desplegado cuando se buscaba romper el cerco, de detenciones masivas que alcanzaron a miles (se mencionaron más de 3 mil compañeros hacinados en un huerto convertido en encierro durante operativos) Hubo maniobras para ocultar a dirigentes en momentos críticos; uno de ellos, Evaristo, fue ubicado en una manifestación pero disfrazado se les escapó a los agentes, en una secuencia que dejó claro el alcance de la persecución. Se recordaron presencias intimidantes del gobierno y la policía (entre ellas, la del Negro Durazo), agresiones físicas contra compañeros, ocupaciones de instalaciones y marchas multitudinarias que terminaron topándose con violencia policial.

En medio de ese entramado, la participación de las mujeres había sido decisiva y, a la vez, poco proclamada por quienes preferían contar la historia en tonos generales. Ellas organizaron piquetes y guardias, coordinaron el cuidado de los hijos en el mismo campo de lucha, participaron en el boteo y sostuvieron tareas que, por repetidas, a veces se volvían invisibles. Estuvieron al frente cuando hizo falta y también detrás, donde se sostenía lo indispensable. Los nombres que quedaron en la memoria fueron muchos: María Teresa O'Connor Rocha, Ingrid Coster, Josefina Vázquez Torres, Marcela de Neimer, Lucinda Nava Alegría, Hortensia Santiago, Julia Carabias, y otras más que trabajaron sin reflectores.

Algunas escenas se quedaron grabadas por su fuerza cotidiana. Hubo mujeres que llevaron a sus hijos a las guardias. En ocasiones amarraron a los bebés para poder moverse, para no abandonar el turno, para resistir bajo la lluvia o frente a amenazas. No se trataba de gestos heroicos buscados, sino de decisiones tomadas en el borde de lo posible. Esa presencia infantil, entre mantas y consignas, recordaba a todos que la huelga también se vivía en casa, en el cuerpo y en el tiempo de criar. Sostener una huelga, se concluyó, era también aprender a sostener la vida en común mientras todo parecía estar en disputa.

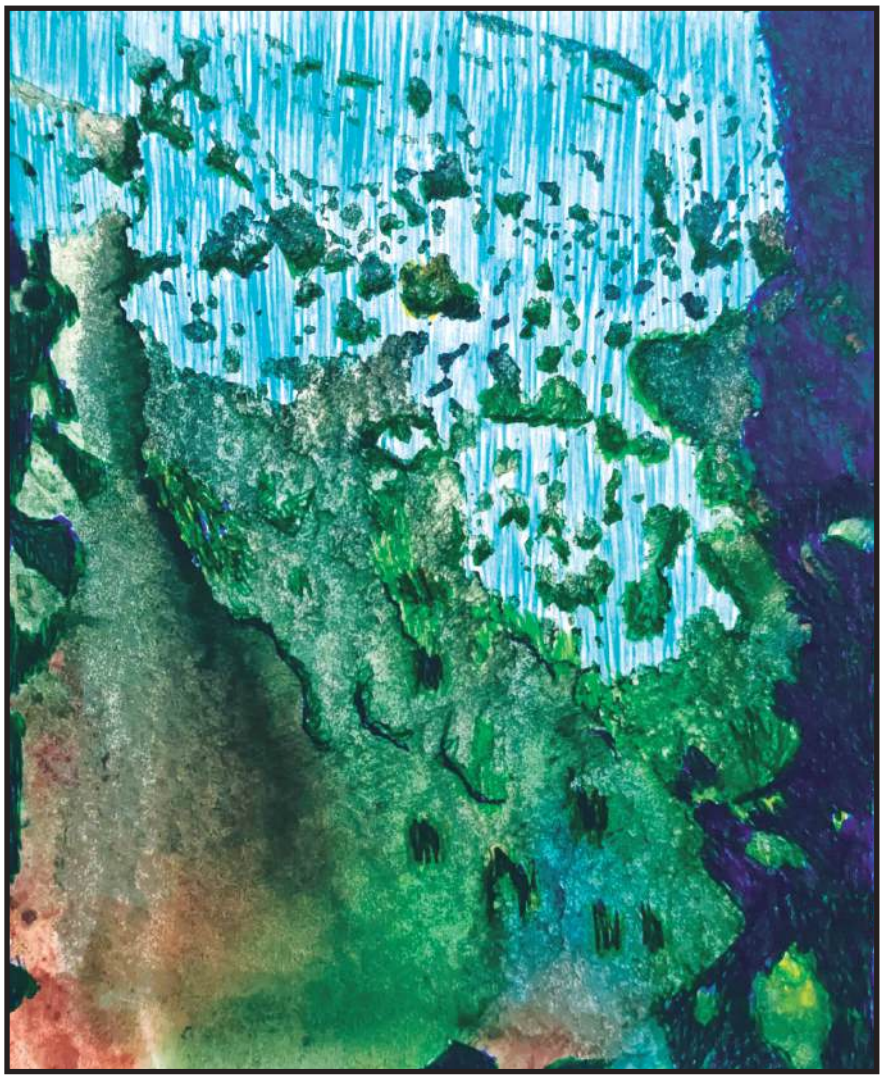
Se evocó que también había que resolver la comida. Ahí aparecía el boteo, práctica descrita sin romanticismo: salir con un morral, pedir cooperación, llegar incluso hasta Pachuca, boteo en el Sindicato de Ciudad Sahagún y Mercado Central de Tlaxcala, para juntar lo necesario para el traslado y para el rancho. Se movían por zonas industriales aledañas, buscando respal-

do y monedas, acumulando solidaridad por tramos.

Aun así, las marchas se efectuaron y sostuvieron con apoyo estudiantil, con profesores, con sindicatos agrupados en una federación, con guardias que se relevaban y cocinas improvisadas que hacían rendir lo poco. La logística fue parte de la resistencia, igual que el ánimo.

La ciudad había seguido su rutina, pero en los alrededores de la universidad, el pulso era otro. Se notaba en los camiones que llegaban más cargados de lo habitual, en las filas improvisadas para repartir despensas y en los rostros de quienes, sin portar credenciales ni pertenecer a ningún comité, aparecían para ofrecer una mano. La solidaridad nacional se había vuelto un puente visible: profesores de otras universidades se acercaron a cubrir ausencias, estudiantes se sumaron a la organización cotidiana y, en mercados y en la central de abasto, la gente había aportado monedas y billetes en colectas que se repetían una y otra vez, como si el conflicto hubiese tocado una fibra común.

El dinero, sin embargo, nunca había sido una simple cifra. Había circulado de forma concreta, casi doméstica: préstamos que llegaron en monedas de plata por montos que se recordaban con precisión (hasta $40,000 pesos), cheques pequeños que se juntaron con paciencia, pagos modestos por días de guardia remunerada que, sumados, terminaron sosteniendo movilizaciones enteras. A la par, la logística se había armado con lo que se tenía y con lo que otros prestaron: bodegas para almacenar víveres, aulas cedidas por el Politécnico, espacios donde dormir unas horas y volver a empezar.

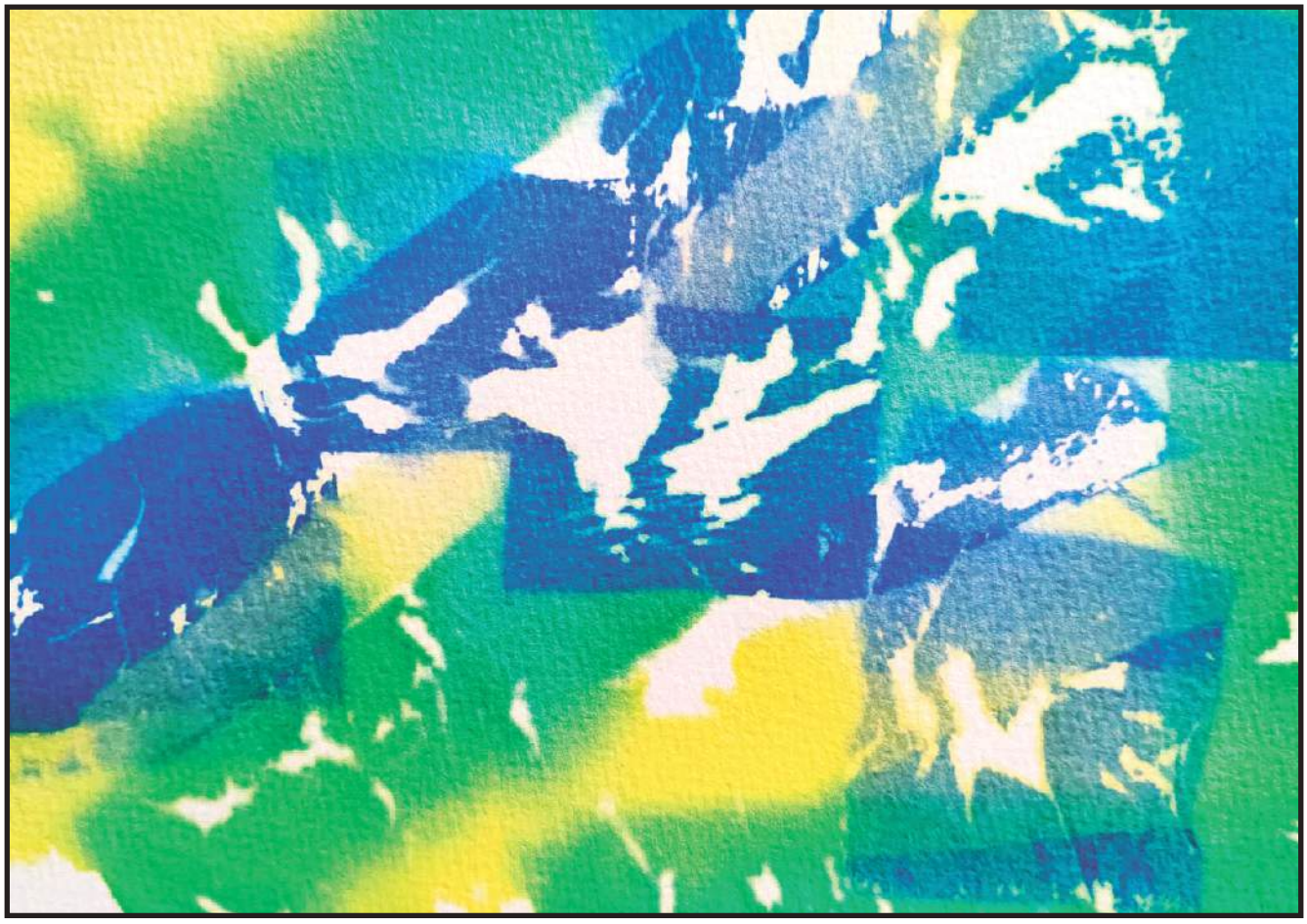


"Endorfina" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros

Todo aquello había permitido que la huelga respirara, se alimentara y permaneciera.

La huelga de 1977 tuvo otro tono. Las Autoridades represivas de la universidad y gobierno en turno, rescindieron contratos a integrantes del Comité Ejecutivo, comisiones contractuales y delegados sindicales. Para reprimir, confundir y controlar a los trabajadores, instalaron mesas de contratación y circuló una consigna que retrataba el momento: "vayan, firmen y regresen". Muchas trabajadoras fueron a firmar por miedo o por indicación; luego volvían a la guardia, como si el cuerpo se partiera entre la necesidad y la lealtad al movimiento. La presión se volvió cotidiana y el riesgo de perder el empleo dejó de ser posibilidad para convertirse en amenaza concreta.

Hubo días en que el desgaste llegó disfrazado de rumor. Se contó que desde el rancho Cuatro Milpas llegaba leche para sostener la huelga, hasta que se dijo que



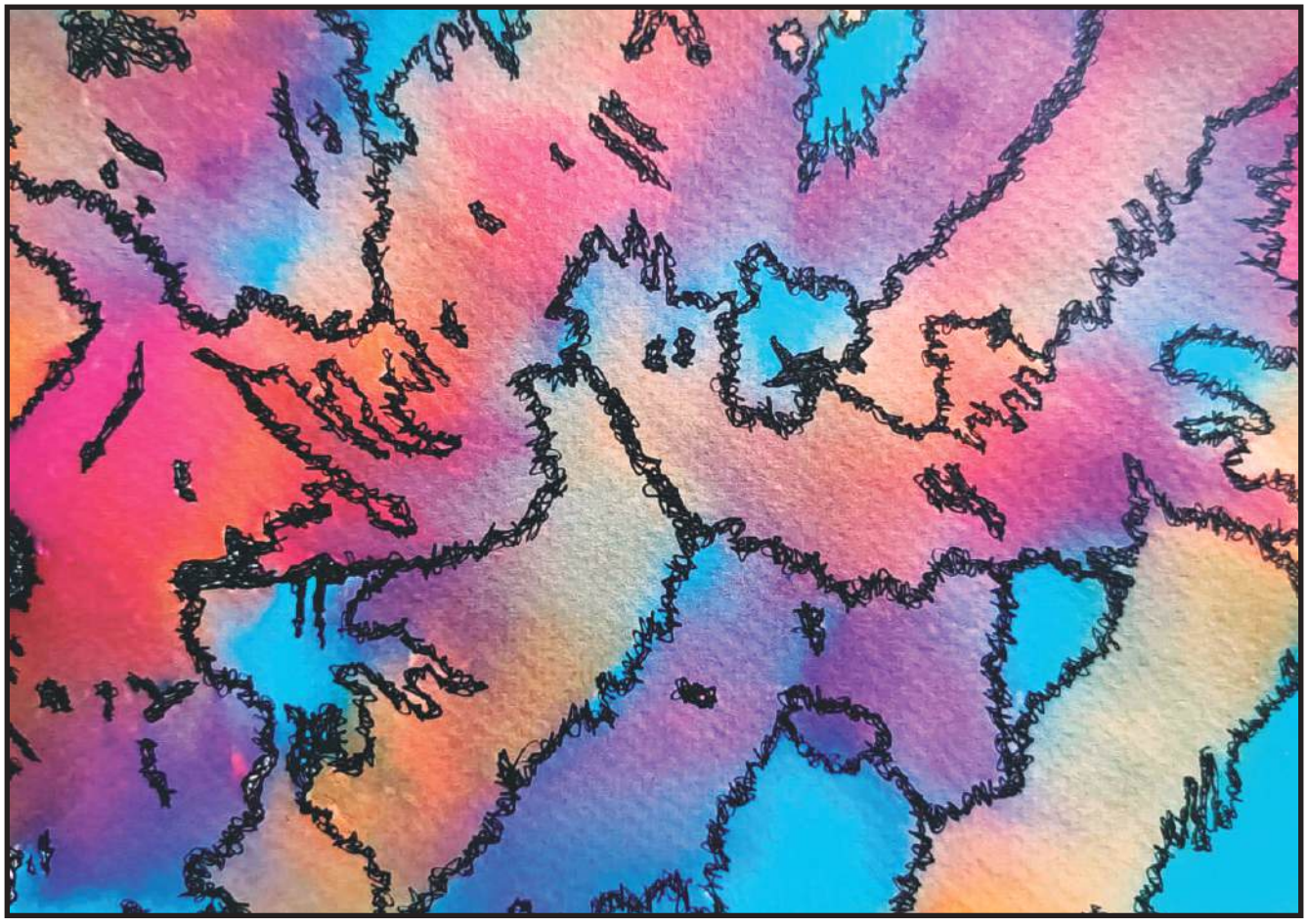
"Río" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela

estaba contaminada con tuberculosis y nadie quiso ya tomarla. También aparecieron acusaciones de haber matado a un toro semental y señalamientos de sabotaje que apuntaron a dirigentes (Nicolás, entre otros). Estas patrañas no sólo golpearon la imagen del movimiento: también abrieron la puerta a procesos legales y a un clima de sospecha que minó fuerzas.

La represión tuvo momentos que quedaron tatuados. Tras la entrada de la policía al campus universitario y el sabotaje de una subestación, se quedaron sin luz y sin agua. La dirección sindical fue denunciada por sabotaje ante la procuraduría, con Diego Valadés como abogado denunciante, y el riesgo de detenciones se volvió real. Se destacaron nombres (Evaristo, Nicolás y otros) en un recuento que sonó menos a lista y más a trance fatal compartido; miles de sindicalistas que se escabullían entre cercos, patrullas y la latente posibilidad de no volver a casa desde esa noche.

Las marchas tuvieron un sinnúmero de obstáculos. En distintos momentos se intentó cortar el impulso que las mantenía vivas. Hubo esfuerzos por impedir que circulara información, por frenar la salida de publicaciones y desplegados, como si nombrar lo que pasaba fuera ya una amenaza. También llegaron las satanizaciones por la prensa escrita, la televisiva y los cortes de comunicación: los teléfonos en la ciudad universitaria dejaron de ser un recurso confiable y el rumor, el recado en mano y la visita directa recuperaron importancia. En ese clima, cada mensaje transmitido parecía un acto de resistencia mínima.

Dentro del movimiento también hubo fracturas. Se subrayó una división interna que confundió a la base y que terminó por bautizar a ese grupo con el apellido del traidor, Álvaro Lechuga Wences: los "Lechugos" eran trabajadores esquiroles que aceptaron ofertas de Soberón para encargarse de administrar el contrato



"Conexiones" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

colectivo. Con el tiempo fueron expulsados. En medio de esa tensión, se evocó otra anécdota: Reyes Heroles, secretario de Gobernación, preguntó qué se hacía con quienes se pasaban al otro lado. No era una broma, sino un reflejo de una época donde el poder también tentaba con salidas radicales.

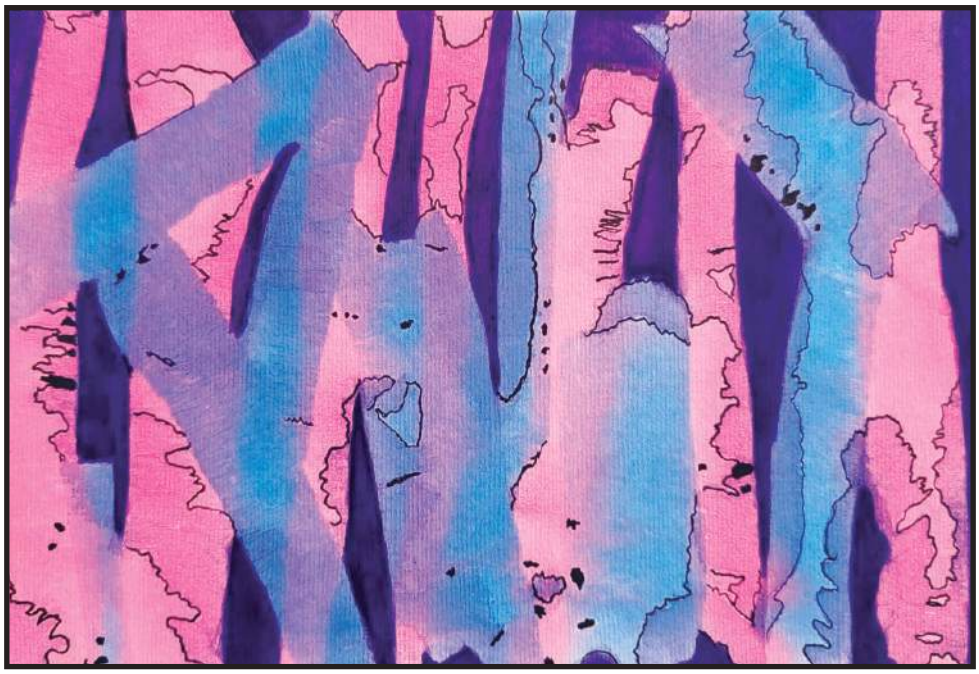
Se destacó que aquella generación ingresó como supernumeraria (interina) y pasó años sin base, en una interinidad que para algunas personas se prolongó durante décadas.

El movimiento no se constituyó como una suma de grupos aislados. La verdadera fusión ocurrió durante el proceso de huelga, cuando administrativos y profesores comenzaron a reconocerse en una misma ruta. En los CCH esa mezcla se vivió como experiencia cotidiana: la organización se construyó con estudiantes, trabajadores y planteles que aprendieron a moverse al mismo ritmo. Fue en ese ambiente donde el sindicato quedó constituido el 27 de marzo de 1977, fecha que para muchos marcó un antes y un después.

No todos habían llegado por el mismo camino. Coexistieron dos formas de hacer sindicalismo que convivieron con tensiones y aprendizajes. Por un lado, el método nacido en el CCH, más apegado a la vida del plantel y a la dinámica estudiantil-administrativa.

Por el otro, el de profesores con trayectorias marcadas por los comités de lucha y por la memoria de 1968 y 1971; experiencias previas que pesaron en la forma de debatir, desconfiar o negociar.

La estructura de delegados sindicales se volvió una pequeña maquinaria interna: propietario, suplente y auxiliar. Pero no todos partían del mismo punto; algunos contaban con ventaja por su pertenencia al partido



"Bosque rosa" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

comunista mexicano, dato que explicaba el control de la información y la manera en que ciertas decisiones se inclinaban con más facilidad hacia un lado.

También se habló de los orígenes de quienes llenaron asambleas y guardias. Muchos venían de la migración del campo a la ciudad. Ese desplazamiento influyó en la manera de mirar la injusticia y en la urgencia por conseguir algo tan básico como la certeza laboral.

Cabe señalar que en 1972 esa certeza todavía no existía, sin embargo, con la huelga de 89 días y la consecución del Convenio Colectivo de Trabajo, como el Sindicato de Trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), no solo fue el reconocimiento a la definitividad en el empleo, se logró reducir la jornada de 48 a 40 horas a la semana para las Categorías no calificadas y de 40 a 32 y 30 horas para el turno mixto para las Categorías calificadas y el reconocimiento de la antigüedad por medio de quinquenios y fundamentalmente el derecho a huelga por revisión Contractual, salarial y solidaridad.

La huelga del 77 terminó empujando la creación de una comisión mixta de regularización impulsada desde el Comité Ejecutivo, en una universidad que crecía a toda velocidad: nuevos planteles, ENEPs, aumento de matrícula y de personal. En la vida diaria, aquel resultado se tradujo en algo menos abstracto: dejar de sentir que el empleo podía evaporarse de un día para otro.

Aun así, el cierre del conflicto no llegó como una rendición simple, sino como una cadena de decisiones tomadas bajo presión. Ante la falta de reconocimiento formal, la subrogación de derechos se usó como puente para que el movimiento encontrara una salida sin desaparecer. Hubo recuentos, acuerdos posteriores y compromisos que, aunque incompletos, marcaron un antes y un después en la forma de negociar.

En paralelo, se discutía y proponía la estructuración de lo que después sería el CCT: tabuladores, cláusulas, la idea de un contrato único que sentara la base del Convenio Colectivo conquistado en 1972. Ese Convenio empezó con 48 cláusulas y transitorias; con el tiempo, esa estructura creció hasta 129 cláusulas. El número, más que un dato, fue presentado como evidencia de una historia que no se cerró en una sola lucha.

Con el paso de los días, el conflicto desembocó en negociaciones y, después, en consecuencias que se midieron en reinstalaciones y regularizaciones. Se formaron comisiones mixtas de regularización y el número terminó por hablar de la dimensión del problema: más

de 5,000 trabajadores regularizados, aunque no sin tensiones. Algunos llevaban cinco años fuera; otros cargaban historias de hasta veinte años.

En ese proceso se consolidó una fusión que, para muchos, fue uno de los cambios centrales: académicos activos y personal administrativo se encontraron en un mismo esfuerzo y, por etapas, se fue construyendo un contrato colectivo de institución que no había caído del cielo, sino que se había arrancado con fricción y constancia.

El tiempo trajo otra batalla, ya en los años ochenta. A partir de 1980 se reformó la Ley Federal del Trabajo y el sindicato registró de inmediato el convenio y los estatutos. La Secretaría del Trabajo se resistió a reconocerlos en el apartado "A", ya que la autonomía de la universidad impedía ubicarnos en el "B", donde se encuentran todos los servidores públicos. Ante esto, Soberón trató de imponernos un apartado "C" que combatimos y derrotamos. Ya en el apartado "A", se obligó a la bilateralidad con comisiones mixtas, asambleas y reglamentos aprobados a mano alzada, incluso con plazas definidas por decisión colectiva.

La ruta fue lenta, pero terminó consolidando un piso legal para lo que antes se defendía únicamente en la calle.

Al hablar de logros, se regresó a lo concreto: el convenio como base, el crecimiento de cláusulas, la bolsa de trabajo que abrió paso a generaciones siguientes y, sobre todo, la seguridad en el empleo conseguida mediante contratación colectiva. Todo ello se presentó como triunfo colectivo, un legado que no debería perderse.

En la preocupación por el futuro, se dijo que las nuevas generaciones ya llegaban como profesionistas y que los problemas habían cambiado: nuevos tabuladores, tecnologías que podían sustituir mano de obra, formas distintas de enseñar y trabajar. Se recordó cómo, en aquel tiempo, aparecieron clases por televisión y programas universitarios en canales concesionados, con una pantalla que maquillaba la normalidad mientras el conflicto seguía. Se advirtió aquello como antecedente de un dilema más amplio: la tecnología como promesa y como amenaza, según quién la controlara.

En esa misma lógica de preservar, se mencionó el resguardo de la memoria en el Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo Universitario, que guarda más de 5,000 documentos originales. Se propuso que encuentros como este funcionaran como educación permanente: no para repetir consignas, sino para transmitir experiencia viva.

Se rememoró que el sindicalismo universitario no había sido una isla, que existieron vínculos y aprendizajes con experiencias de otros países (Brasil, Chile, Argentina). Y se habló de una red de solidaridad que, en su momento, ayudó a sostener el pulso de la huelga: el papel del STUNAM como polo de atracción, el trabajo en la fundación de sindicatos en distintas regiones, el respaldo de organizaciones como La Campana y Nissan, y la asesoría legal de Juan Manuel Gómez Gutiérrez, que enlazó esfuerzos y preparó estallidos solidarios.

La narrativa de los fundadores del STUNAM no se concentró solo en una fase heroica perdida en la memoria; se revivió en detalles de zozobra, de temores y de logros que ahora están consolidados en nuestro contrato colectivo, que los nuevos afiliados deben conocer, honrar, preservar y cuya lucha deben continuar, porque da cuenta de dónde provenimos.

Se reiteraron imágenes que resumen una época: un morral para el boteo, una mesa de contratación de la UNAM para sustituir a los rebeldes, la presión de firmar por miedo a quedarse sin empleo, una subestación que dejó a oscuras a los planteles, una leche que nadie se atrevió a beber, el desalojo brutal de nuestras instalaciones resguardadas y un archivo y fotografías que se guardaron como quien atesora pruebas de vida. Y la idea, repetida sin estridencia, de que lo conquistado no se heredaba sin propósito ni condición: había que conocerlo, valorarlo y defenderlo, porque estaba hecho de sangre, represión e incertidumbre, pero también de lucha, sueños y solidaridad del pueblo y de organizaciones fraternas, así como de quienes nos antecedieron en la construcción de este grandioso sindicato.

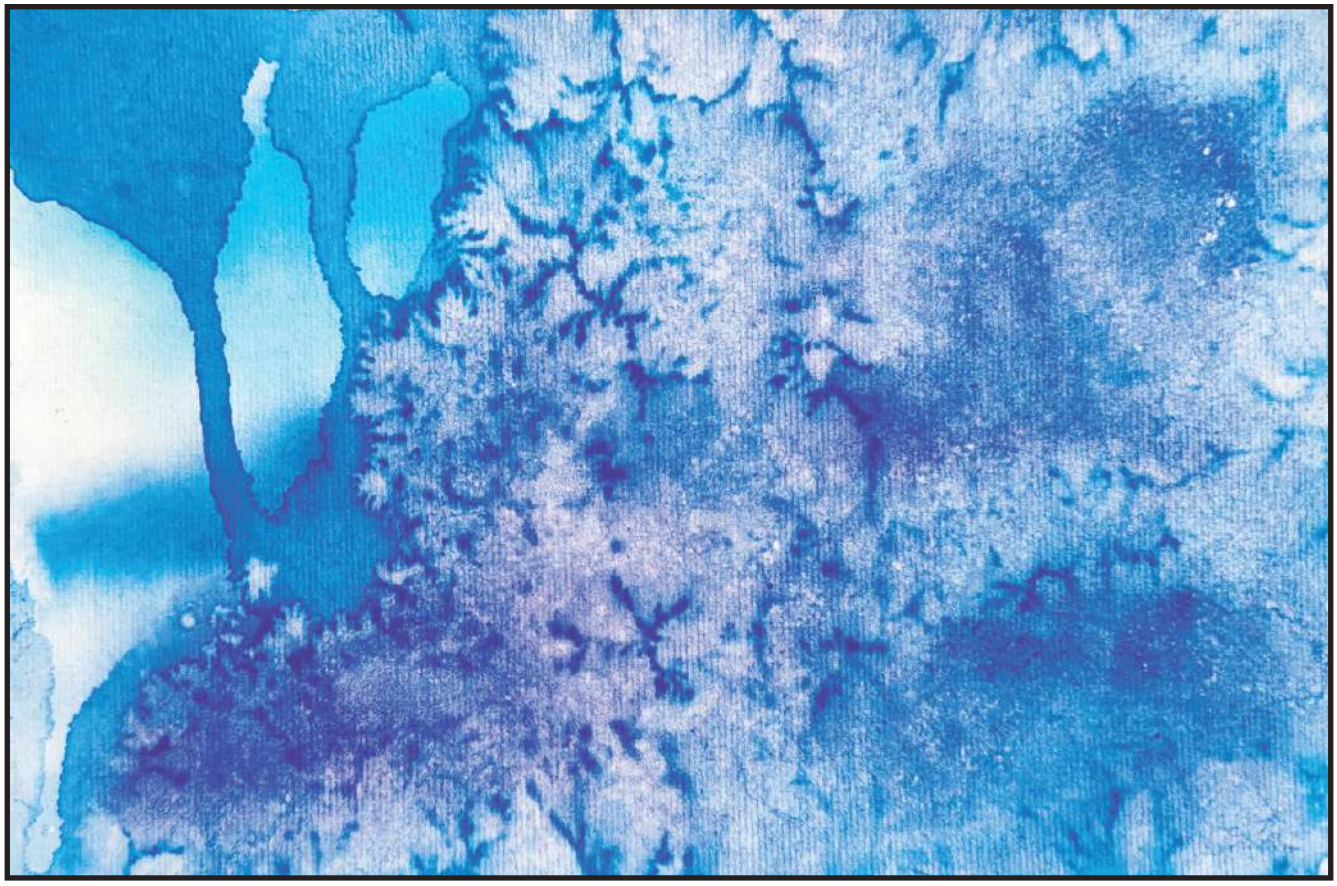
El cierre y la clausura tuvieron el tono formal de los actos públicos: entrega de reconocimientos y constancias a los participantes (Benito Cristóbal Ortiz, Freddy Godoy Magaña, Fabián López Pineda, Ervin Stefan Otto Parrodi, Patricia Gutiérrez Medina, Alberto Pulido Aranda y Elizabeth Pérez Tecanhuey), agradecimientos a la iniciativa sindical. Pero lo que quedó flotando no fue el protocolo, sino una insistencia: la unidad e institucionalidad como condición; la memoria como herramienta; la preparación como defensa ante los desafíos globales y tecnológicos que cotidianamente enfrentamos.

¡Larga vida al STUNAM! "Unidos venceremos".

LEGADO SINDICAL

LX aniversario de la ATAUNAM
La Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (1966-1973)

Lic. José Enrique Pérez Cruz



"Elefantes" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela

La constitución de la asociación

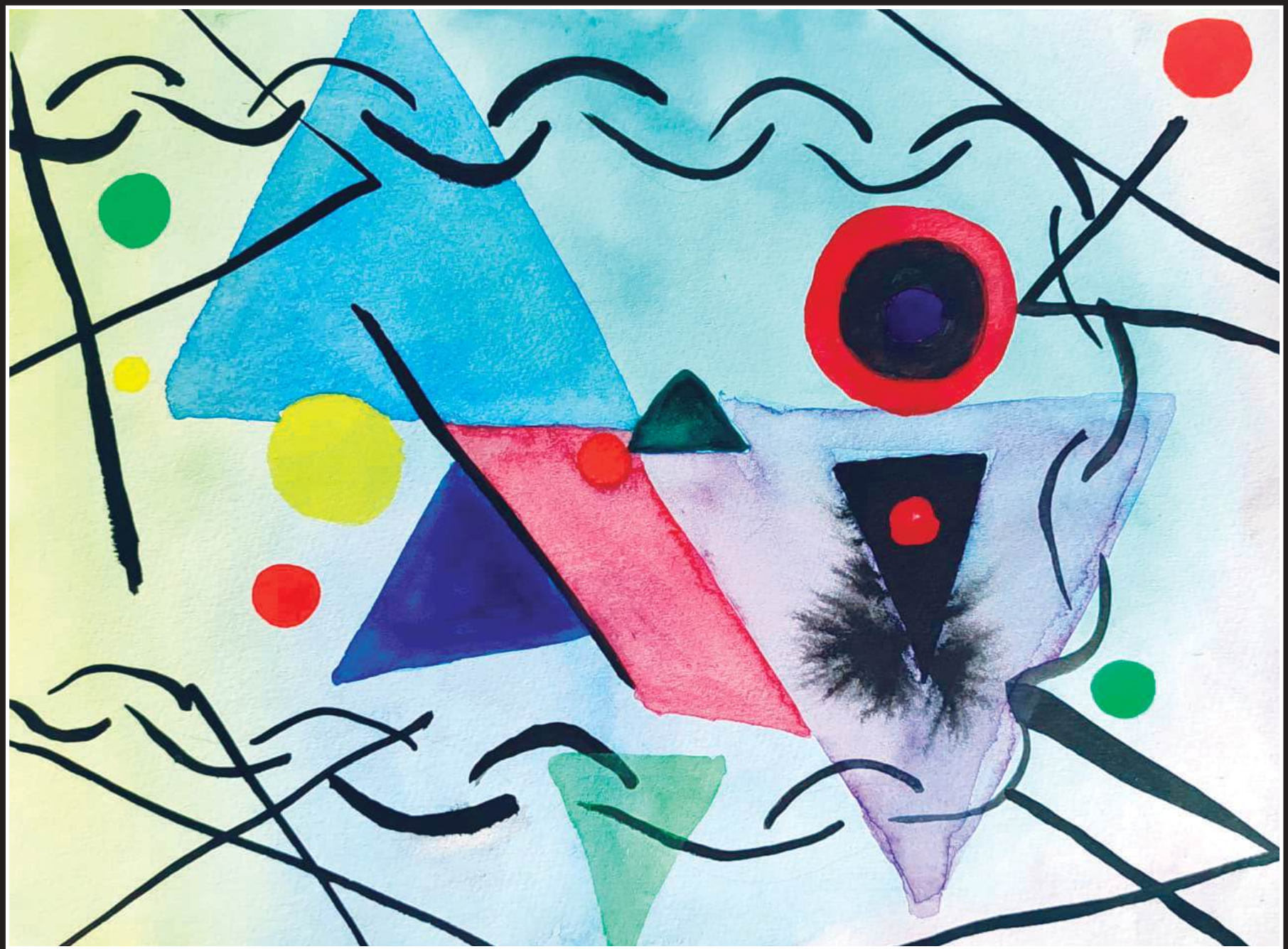
La historia de nuestra organización sindical ha atravesado por varias etapas, por la defensa del reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores administrativos y académicos de la institución. Una de ellas fue la que se desarrolló entre diciembre de 1965 y abril de 1966.

La aprobación del Estatuto del Personal Administrativo

Alfonso Bravo Chávez –en una entrevista que le realicé, en junio de 1985– indicó que en una reunión que tuvo con el rector Dr. Ignacio Chávez el dirigente sindical, le planteó que había descontento entre los trabajadores porque aún no se expedía el Estatuto antes señalado. El rector le indicó al secretario general de la Universidad, que convocara al Consejo Universitario, aún cuando ya estaban de vacaciones, para que se aprobara dicho Estatuto[1].

Por lo que en la sesión del Consejo Universitario del 20 de diciembre de 1965, el rector Ignacio Chávez presentó el Proyecto del Estatuto del Personal Administrativo que no contemplaban los acuerdos a los que se

[1] José Enrique Pérez Cruz. Entrevista con Alfonso Bravo Chávez en junio de 1985.



había llegado con el Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM) y, por el contrario, sí estipulaba que el tipo de organización de los trabajadores administrativos tendría el carácter de Asociación, según se establecía en el artículo 55:

> Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM... Los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores e investigadores de la Universidad... La asociación no podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general ni pertenecer a partidos políticos; podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social o cultural, pero nunca de solidaridad[2].

Lo anterior se suscitó porque el SEOUNAM recurrió a la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) y posteriormente a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) en busca de apoyo para la regulación de las relaciones laborales en la institución, que estaba pendiente desde la promulgación de la Ley Orgánica de 1945.

El representante de los empleados ante el Consejo Universitario, Méd. Cir. Jorge Torres Estrada, se oponía a que el Estatuto quedara de esa manera; pero la dirigencia del SEOUNAM estaba consciente de que si no se aceptaba como estaba el Estatuto, de nuevo quedaría pendiente este instrumento que regularía en principio las relaciones laborales entre la Universidad Nacional y su personal administrativo. Así, apoyaron al rector para que se aprobara[3].

Disolución del SEOUNAM

Como consecuencia de la aceptación de las disposiciones de las autoridades universitarias el Consejo Sindical acordó disolver al Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM) el siete de enero de 1966, y se organizó una Comisión Redactora del Proyecto de Estatutos (de la ATAUNAM), la cual estaba integrada por Alfonso Bravo Chávez, del Instituto de Geología, C.U.; Gildardo García Falcón, del Departamento Central de Máquinas; Gonzalo N. Vázquez Montaño, de la Escuela Preparatoria N° 3; Martín Hernández Granados, de la Escuela Preparatoria N° 2; Pedro Armas Rojas, de la Preparatoria N° 6; Nicolás Olivos Cuéllar y Miguel Núñez Alvarado de la Escuela Preparatoria N° 5[4].

El conflicto estudiantil de 1966

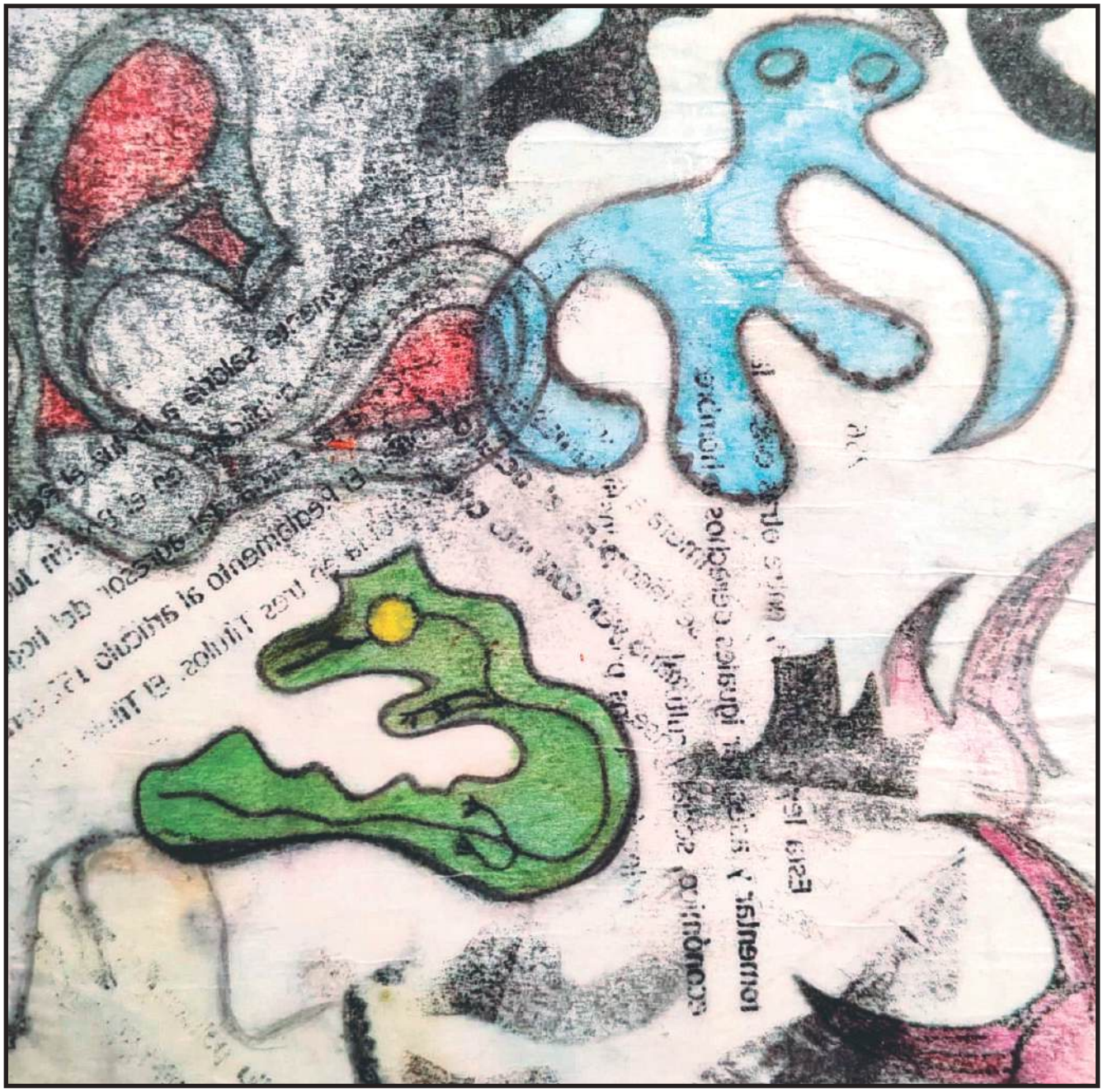
El 8 de marzo de 1966, en la Universidad Nacional se suscitó un importante conflicto: el director de la Facultad de Derecho, el Lic. Cesar Sepúlveda, expulsó a los estudiantes Espiridión Payán y Leopoldo Sánchez Duarte (hijo del gobernador Sánchez Celis) quienes se oponían a su reelección, con base en el artículo 82 del Estatuto General de la UNAM. La Asociación Nacional de Estudiantes de Derecho decidió apoyarlos.

El día 14 de marzo, la Sociedad de Alumnos de Derecho inició una huelga en demanda de la dimisión del licenciado Cesar Sepúlveda, director de la facultad, la derogación del artículo 82 de la Estatuto General de la UNAM, así como la desaparición del Cuerpo de Vigilancia de la institución[5].

Ese mismo día, se llevó a cabo la inauguración de una exposición de maquetas sobre la construcción de la Unidad Habitacional para empleados universitarios. En el acto estuvieron presentes el rector de la UNAM, Dr. Ignacio Chávez; el Lic. Rómulo Sánchez Mireles, director general del ISSSTE; y Alfonso Bravo Chávez, que había sido secretario general del SEOUNAM, en representación de los trabajadores de la UNAM. Ahí se informó que la construcción se iniciaría en dos o tres meses más y probablemente se terminaría a fin de año, tendría una capacidad para 4,000 personas y estaría ubicada en avenida Universidad y Copilco, así como que era el primero de ocho que se tenían en proyecto con el fin de satisfacer en su totalidad la demanda de los 7000 empleados de la Universidad. Así mismo, se estaba estudiando la construcción de otro centro habitacional cerca de las Fuentes Brotantes en Tlalpan[6]. Por desgracia esto ya no se realizó en ese momento y no fue sino hasta los años setentas cuando se construyeron esas otras unidades habitacionales, pero

"Autokandinsky" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y acrílico

[2] Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM, Fondo José Enrique Pérez Cruz del AHUNAM-IISUE.
[3] José Enrique Pérez Cruz. "Setenta y Cinco Años de Sindicalismo Universitario". En *Legado Sindical* N° 3 de mayo de 2004; P. 9.
[4] Fabián López Pineda. *Historia del STEUNAM: Luchas y conquistas (1971-1977)*; P. 22.
[5] José Enrique Pérez Cruz. "Las luchas estudiantiles en México, 1901-1980". En *Revista Magíster* del STUNAM, N° 110, septiembre de 2003; P. 24.
[6] "Casas para los trabajadores universitarios". En *Gaceta de la Universidad* del 4 de abril de 1966; P. 1.



"Bichis" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Tranfer y lápiz

estuvieron contempladas para todos los trabajadores al servicio del Estado y solo se otorgaron algunos departamentos a los trabajadores universitarios.

El 26 de marzo, se inició una huelga estudiantil en contra del director de la Facultad de Derecho por la expulsión de varios estudiantes y en contra de algunas reformas al plan de estudios.

Entre el 17 y el 29 de marzo, se sumaron a la huelga las escuelas de Economía, Ciencias Políticas, Comercio y Odontología. El 25 de marzo la Federación Universitaria de Sociedades de Alumnos (FUSA, que había sido creada y apoyada por el rector Chávez) intentó romper la huelga.

A principios del mes de abril, se expidió una convocatoria para la realización de una Asamblea Constitutiva de la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM.

La constitución de la ATAUNAM

En la Asamblea General del 25 de abril de 1966, realizada en el teatro "29 de Diciembre" de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), cerca del Monumento a la Revolución, se constituyó la Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM), y fue aprobado el Proyecto de Estatutos que había sido elaborado por una Comisión Redactora designada desde el siete de enero[8].

A sugerencia de Alfonso Bravo Chávez –que había sido el secretario general del SEOUNAM– se decidió la formación de una Junta Provisional de Gobierno de la ATAUNAM para que fuera ella la encargada de convocar a elecciones en donde se designara al nuevo Comité Ejecutivo de la organización para el periodo de 1966-1970, a realizarse hasta el 28 de octubre siguiente. La Junta Provisional de Gobierno se integró con los siguientes trabajadores: Alfonso Bravo Chávez, Miguel Núñez Alvarado, Nicolás Olivos Cuéllar, Joaquín Romero Olivares y Gustavo Moctezuma[9].

La asamblea se llevo a cabo durante los días 25 al 30 de abril de 1966 y el último día se publicó la siguiente declaración:

> De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional, en su artículo 13, y en lo dispuesto 55 del Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la misma Universidad que norman las relaciones laborales del trabajador administrativo y las autoridades de la institución; fue realizada la Asamblea General Constituyente de la "ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO".

Habiendo quedado legalmente constituida de acuerdo con el acta notarial levantada por el señor notario público, Lic. Eduardo Perea Castillo.

Durante el desarrollo de los trabajos iniciados el 25 de abril y clausurados el sábado 30 de abril de ese año, se aprobaron los Estatutos de la misma y fue electa una Junta Provisional de Gobierno integrada por los Compañeros: Alfonso Bravo Chávez, Dr. Joaquín Romero Olivares, Lic. Gustavo Moctezuma Hernández, Miguel Núñez Alvarado y Nicolás Olivos Cuéllar.



"Escarabajo" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

Los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, tienen plena identificación con la esencia y espíritu de la máxima Institución de educación universitaria del país, sus esfuerzos y propósitos reconocen como objetivo el desarrollo y progreso de la vida universitaria de México; porque consideran que a través de ella contribuyen como ciudadanos y universitarios al adelanto del país.

La Junta Provisional de Gobierno de la "Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México", único organismo de gobierno de esta asociación facultado para emitir declaraciones a nombre de la misma, con respecto al problema universitario, emite la siguiente:

[1] Fabián López Pineda Op. Cit.; P.22.
[2] Ibid.



"Dragón" (2020)
Mónica Rivera brenes
Acuarela, acrílico y rapidógrafo

1. Por representar el interés profesional mayoritario de los trabajadores administrativos, esta Junta Provisional de Gobierno desautoriza toda declaración que a nombre de los trabajadores en general haya hecha con anterioridad.

2. Que el problema existente en la Universidad, es totalmente ajeno al personal administrativo, por lo que el sector laborante, con fundamento en el artículo 55 del Estatuto que lo rige, se encuentra colocado al margen del mismo ya que en la disposición aludida se establece: "Los trabajadores administrativos de la Universidad constituirán una asociación denominada 'Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México', con el propósito de promover y coordinar con la Universidad las acciones de mejoramiento económico, cultural y físico, la que se regirá por los términos de su acta constitutiva y por el Estatuto que ella misma se dicte. Los trabajadores no podrán formar parte de las organizaciones propias de estudiantes, profesores o investigadores de la Universidad. [...]

Los trabajadores de base al servicio de la Universidad tendrán, además, el derecho de formar asociaciones civiles, de carácter social, cultural, etc. etc., así como cajas de ahorro, mutualidades, seguros colectivos, cooperativas y sociedades similares. A nadie podrá obligarse a participar o a no tomar parte en cualquiera de dichas asociaciones.

La asociación tendrá prohibición expresa de hacer propaganda de carácter religioso o político de intervenir en la designación de autoridades y funcionarios universitarios y personal de confianza y de intervenir o participar en los problemas y movimientos estudiantiles o del personal docente y de investigación.

3. Que cualquier declaración hecha por algún trabajador universitario o grupo de ellos, solo debe interpretarse como manifestación hecha a título personal y nunca como el sentir general de los trabajadores organizados.

4. La Asociación luchará siempre, consecuente con su finalidad, por conservar las fuentes de trabajo existentes dentro de la institución, por lo que en el caso concreto del Departamento de Vigilancia, estima que las partes en conflicto deberán establecer y aclarar las funciones de su competencia sin lesionar los derechos de los trabajadores que integran dicho Departamento.

Los trabajadores administrativos exhortan a todos los sectores que integran la comunidad universitaria a unir sus esfuerzos para:

I.- Defender la autonomía de nuestra máxima casa de estudios.

II.- Restablecer su vida institucional.

III.- Fortalecer la armonía y concordia de todos los universitarios.

IV.- Continuar a la mayor brevedad posible en la trascendental tarea de forjar para México las generaciones de profesionistas necesarios para su adelanto y bienestar.

POR LA UNIDAD, SUPERACIÓN Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.

México, D.F., a 30 de abril de 1966.

LA JUNTA PROVISIONAL DE GOBIERNO

Alfonso Bravo Chávez
Joaquín Romero Olivares
Lic. Gustavo Moctezuma Hernández
Miguel Núñez Alvarado
Nicolás Olivos Cuéllar

Tres días más tarde, al intentar reanudar las clases en el centro de la ciudad, se dio un enfrentamiento entre estudiantes y bomberos en el que hubo explosiones de bombas molotov. La policía anunció que no intervendría. El rector de la UNAM declaró que el movimiento era extrauniversitario. Los huelguistas declararon a la prensa que le daban veinticuatro horas al rector para que presentara su renuncia y de esa forma se resolvería el conflicto.

En el aspecto sindical, se había convocado la realización de una Asamblea General con el objeto de llevar a cabo la constitución de la nueva organización del personal administrativo.

El 26 de abril, luego de un mitin al que asistieron aproximadamente dos mil estudiantes, se suscitó un enfrentamiento con el cuerpo de vigilancia en el que



"Autorretrato" (2024)
Mónica Rivera brenes
Acrílico

resultaron lesionados algunos alumnos. Los dirigentes tomaron las instalaciones de la Rectoría y obligaron al rector a firmar su renuncia; junto con él renunciaron veinticinco directores de escuelas y facultades. Por la noche los estudiantes decidieron la formación del Consejo Estudiantil Universitario (CEU), que agrupó a todos los sectores de la UNAM, superándose así las irregularidades que hasta entonces habían existido en el sentido de que solo cinco alumnos de la Facultad Derecho habían aparecido como dirigentes del movimiento. El CEU aprobó un programa con siete puntos que incluían demandas académico-administrativas[10].

El 30 de abril, esa Junta Provisional de Gobierno de la ATAUNAM se declaró con respecto al movimiento en contra del rector:

> ...estar al margen del mismo y manifiesta: 1.- Por representar el interés profesional mayoritario de los trabajadores administrativos, esta Junta Provisional de gobierno desautoriza toda declaración que, a nombre de los trabajadores en general, haya sido hecha con anterioridad. 2.- Que el problema existente en la Universidad es totalmente ajeno al personal administrativo, por lo cual el sector laborante, con fundamento al artículo 55 del Estatuto que lo siempre consecuente con su finalidad, por conservar las fuentes de trabajo existentes dentro de la Institución, por lo que en el caso concreto del Departamento de Vigilancia, estima que las partes en conflicto deberán establecer y aclarar las funciones de su competencia sin lesionar los derechos de los trabajadores que integran dicho Departamento[11].

Entre las demandas que enarbolaba el Consejo Estudiantil Universitario (CEU) estaba la que propuso el día 29: "6.- Mayores prestaciones sociales a los estudiantes mediante: e). Ocupación de los empleos administrativos dentro de la UNAM por estudiantes, con derogación del artículo 77 del Estatuto de la misma".[12]

El 13 se abril de 1973, luego de hacer un balance de la huelga, Nicolás Olivos Cuéllar que había sido el secretario general da la ATAUNAM declaró la disolución de la misma.



"Árbol brillante" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

[10] Ibid.
[11] Alberto Pulido Aranda. *50 años de Sindicalismo Universitario*. STUNAM, 1980.
[12] Tarsicio Ocampo, Compilador. *México. Huelga de la UNAM marzo-mayo, 1966. Documentos y reacciones de la prensa*. CIDOC DOSSIER Nos. 4-5. México, 1967.

Toda una gran epopeya social los 49 años de existencia del STUNAM

Alberto Pulido Aranda

Estamos a un año de que nuestra organización sindical cumpla medio siglo de existencia. Cabe recordar en este texto un buen trozo de historia del STUNAM.

El 26 de marzo de 1977, la Tercera Asamblea General Ordinaria del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM), no sin una fuerte discusión, pues existió una posición que se negaba a que se decretara la disolución de la organización, decidió disolver al sindicato y fusionarlo con el SPAUNAM, para emplazar a huelga a la UNAM por el reconocimiento del STUNAM como sindicato de institución y exigir de la Rectoría la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo Único.

Lo mismo hizo el SPAUNAM, después de desistirse de su huelga programada, la organización magisterial también acordó su disolución y su fusión con el STEUNAM para darle paso al STUNAM.



"Bajo las profundidades" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

Previo a esta actividad, cabe recordar, que la idea de crear el STUNAM, se dio tras un acuerdo político, que tomaron el Partido Comunista Mexicano que, con Nicolás Olivos, Rito Terán y Pablo Gómez Álvarez, entre otros, tuvo influencia en el STEUNAM, con una corriente de corte nacionalista revolucionaria, agrupada en el SPAUNAM y su Movimiento de Acción Popular, influenciado por el dirigente electricista Rafael Galván y por Eliezer Morales Aragón y Pablo Pascual Moncayo, entre otros.

El 27 de marzo de 1977, en el Cine Internacional y con la asistencia de 3500 personas, quedó constituido formalmente el STUNAM. En este evento se acordó emplazar a huelga a la UNAM para el día 20 de junio de 1977 por el reconocimiento del sindicato y por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo Único para administrativos y académicos. Asimismo, se aprobaró el Estatuto que regularía el funcionamiento de la organización. Finalmente, se nombró a los integrantes del Comité Ejecutivo Provisional, integrado por las siguientes personas: Evaristo Pérez Arreola, secretario general; Eliezer Morales Aragón, de Organización; Álvaro Lechuga Wences, del Interior; Nicolás Olivos Cuéllar, de Trabajo; Horacio Zacarías Andrade, de Conflictos; Rosalío Wences Reza, de Asuntos Académicos; Erwin Stephan Otto Parrodi, de Prensa y Propaganda; Pablo Pascual Moncayo, de Relaciones; José Luis Gutiérrez Calzadilla, de Análisis y Estudios; Raúl Méndez Spindola, de Previsión Social; Joel Ortega Juárez, de Relaciones Universitarias; Pedro Gante Leonides, de Fomento de la Vivienda; Ma. Teresa O´Connor Rocha, de Trabajo Femenil; Josefina Vázquez Torres, de Finanzas; Cirilo Peñalosa, de Deportes; José Woldenberg Kara-

kowski, de Educación y Miguel Mendoza Padilla, de Actas y Acuerdos.

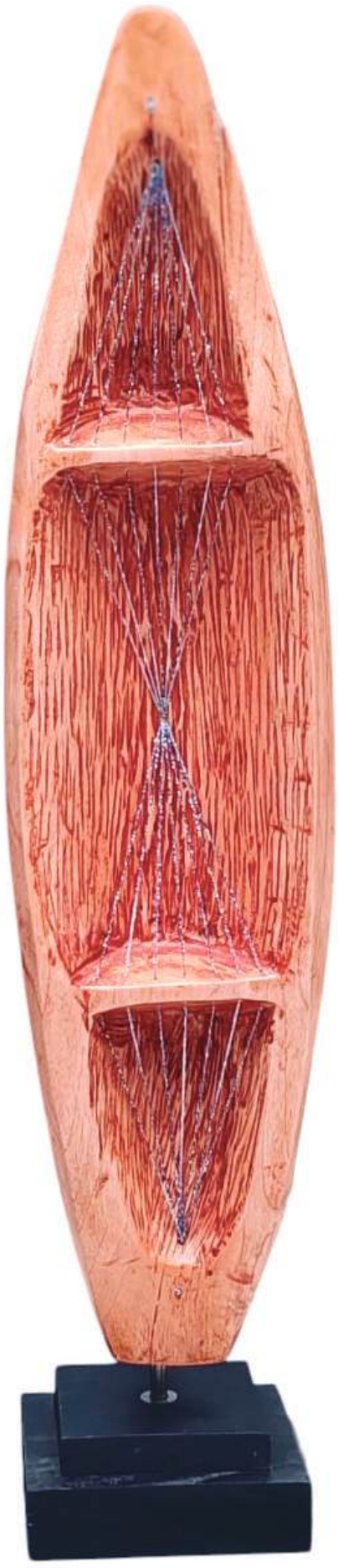
En su discurso de toma de posesión, Evaristo Pérez Arreola manifestó: "Desde 1945 se pretende establecer en la UNAM que los trabajadores sean empleados de excepción. Tuvimos que soportar esa situación durante 20 años, pero en 1972, el 25 de octubre, los trabajadores nos vimos obligados a ir a la huelga por la firma de un Convenio de Trabajo. Y ahora, en 1977, nos levantaremos con el triunfo y el Contrato Colectivo Único de Trabajo en nuestras manos" (*Venceremos* del STEUNAM, No. 24, abril de 1977).

La sola noticia de la creación del STUNAM causó fuerte indignación entre la derecha universitaria y del país, lo cual se reflejó en una campaña de medios informativos, contraria a esa pretensión de los profesores y trabajadores de la UNAM, encabezada por el rector Guillermo Soberón Acevedo.

Ante lo cual, el STUNAM, en un desplegado de prensa, tuvo que aclarar de manera enfática lo siguiente:

> La opinión pública tiene derecho a conocer que hay tras los cuestionamientos al STUNAM y los verdaderos planteamientos de nuestro sindicato. No pretendemos, como falsamente se dice, lograr prerrotivas ni prebendas al margen de la ley. Deseamos, precisamente, que las disposiciones contenidas actualmente en dos documentos separados se integren en uno solo –el contrato único–, exigimos que se respete un derecho que la Constitución Política del país garantiza a todos los mexicanos: el derecho de asociarse como a estos les parezca.
>
> Decimos que no nos extraña, porque quienes cuestionan al STUNAM se hallan ligados a la reacción militante del país y pretenden que la universidad este supeditada a los intereses foráneos y antinacionales a quienes ellos sirven.
>
> En los próximos días, a partir de la entrega de nuestro proyecto de contrato debemos constatar cuales son los intereses que prevalecen en el criterio de las autoridades universitarias: si son los intereses de facción, que buscan conservar sus privilegios, o los intereses de la Universidad en su conjunto. (*Excelsior,* 2 de abril de 1977)

Como se puede observar, la lucha por el reconocimiento del STUNAM no fue tarea fácil, se trató de una gran epopeya que concluyo en el triunfo y conquistas que el día de hoy tienen los trabajadores en la UNAM.



"Semilla de agua" (2023)
Mónica Rivera Brenes
Tallado en madera de cedro y tejido textil

Referencia

Alberto Pulido Aranda. *El Sindicalismo Universitario de Vanguardia. La Crónica de 50 Años del Sindicalismo Universitario (1929-1979)*, STUNAM, México, segunda edición, octubre de 1995.

CIENCIA COMPARTIDA

Fronteras de la ciencia
Especialistas piden monitorios climáticos mas dinámicos

Fernando Fuentes*

El fenómeno de El Niño es considerado la principal variabilidad climática a nivel global. A nivel mundial, la temperatura promedio ha aumentado 1.5 grados, pero en el caso de México el incremento es mayor: 1.9 grados.

Para este año, los pronósticos advierten que El Niño será un evento intenso, uno de los más significativos de los últimos años, con creciente actividad ciclónica y temperaturas anómalas —tanto más bajas como más altas de lo normal—, señalaron especialistas en Meteorología y Clima durante un conversatorio en El Colegio de la Frontera Norte.

El efecto es planetario. En el Atlántico se observan disminuciones de actividad tropical; sin embargo, en el Pacífico se prevé mayor intensidad de huracanes y la presencia de ríos atmosféricos, fenómenos que provocan lluvias extraordinarias.

Por ello, los especialistas solicitan un monitoreo climático más dinámico, con pronósticos de una semana, máximo dos, y no como lo hace actualmente el Servicio Meteorológico Nacional (SMN) de la Conagua, que presenta su información cada trimestre en un boletín técnico poco accesible para la población.

Se preguntan, además, si el SMN cuenta con las capacidades suficientes para transitar hacia estos modelos dinámicos. México tiene programas contra la sequía y medidas de mitigación, pero nos preguntamos si esas acciones realmente tienen correspondencia con los fenómenos que estamos enfrentando.



"Bosque" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

*ferfuentesmty@hotmail.com

Hay muchos programas nacionales dispersos que ofrecen una fotografía dislocada de la realidad. La pregunta de fondo es: con el conocimiento que hoy tenemos, ¿qué tan en serio se está abordando este problema desde las políticas públicas?

México se calienta más rápido que el mundo –1.9 frente a 1.5 grados del promedio global– y eso no se puede quedar como un dato anecdótico. Tiene que abrirse una investigación científica seria para explicar porque está sucediendo, necesitamos saber qué factores lo están acelerando.F

Devaluación educativa en México (primera parte): Resultados del Programa Internacional para la Evaluación de estudiantes (PISA) y Planes Sectoriales de Educación (PSE) 2013-2022

Sandra Altamirano Hernández, Ivonne Arely Cardoso Cosío y Mauricio Aguilar Flores

Introducción

La educación, como proceso de transmisión de los valores propios de una época y lugar hacia las generaciones jóvenes, cumple esencialmente una función socializadora sobre estas. La administración de este proceso en su consolidación institucional está a cargo del Estado quien diseña los modelos educativos, los procesos burocráticos y las pedagogías más convenientes para que la población de un país pueda cumplir el ciclo de reproducción societal. Sin embargo, cuando en la práctica educativa se pierde la racionalidad de los objetivos planteados, las consecuencias se evidencian en la juventud, primero en rubros como: rezago educativo, bajo aprovechamiento o abandono escolar; a largo plazo, un país puede reflejar estas deficiencias en la falta de desarrollo social, terciarización de la economía e inclusive en altos índices de violencia.

La administración burocrática, nacional e internacional, utiliza diversos instrumentos que proporcionen información pertinente para continuar con la actividad para la que fue creada. En el caso de la educación, existen pruebas para evaluar la competencia académica en rubros como comprensión lectora, pensamiento matemático y saberes científicos. En México, este tipo de pruebas se han comenzado a emplear desde el año 2000 con la aplicación del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA por sus siglas en inglés) diseñado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). A nivel nacional también comenzaron a aplicarse evaluaciones desde 2005 como los Exámenes de la Calidad y el Logro Educativos (EXCALE 2005-2014), la prueba de Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares (ENLACE 2006-2013), el Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA 2015-2019) y finalmente la evaluación aplicada por la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (Mejoredu 2020-2025). Analizar los indicadores que estas pruebas exponen permite conocer el estado actual de la institución educativa a nivel de la homologación internacional de conocimientos necesarios para la inserción al mercado laboral y en términos nacionales para conocer la situación educativa particular y los problemas que impiden la consecución de los objetivos de desarrollo.



"Conspiracion" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Cartón y cuentas

En este sentido, y debido a la variación metodológica que han presentado las pruebas nacionales revisaremos los resultados históricos que México ha registrado en la prueba PISA desde el año 2000. En la siguiente figura podemos observar las diferentes puntuaciones obtenidas en los rubros de lectura, matemáticas y ciencias a través cuatro sexenios diferentes. Estos resultados permiten ver la eficiencia de los Programas Sectoriales de Educación implementados en México a la mitad y al final de cada sexenio.

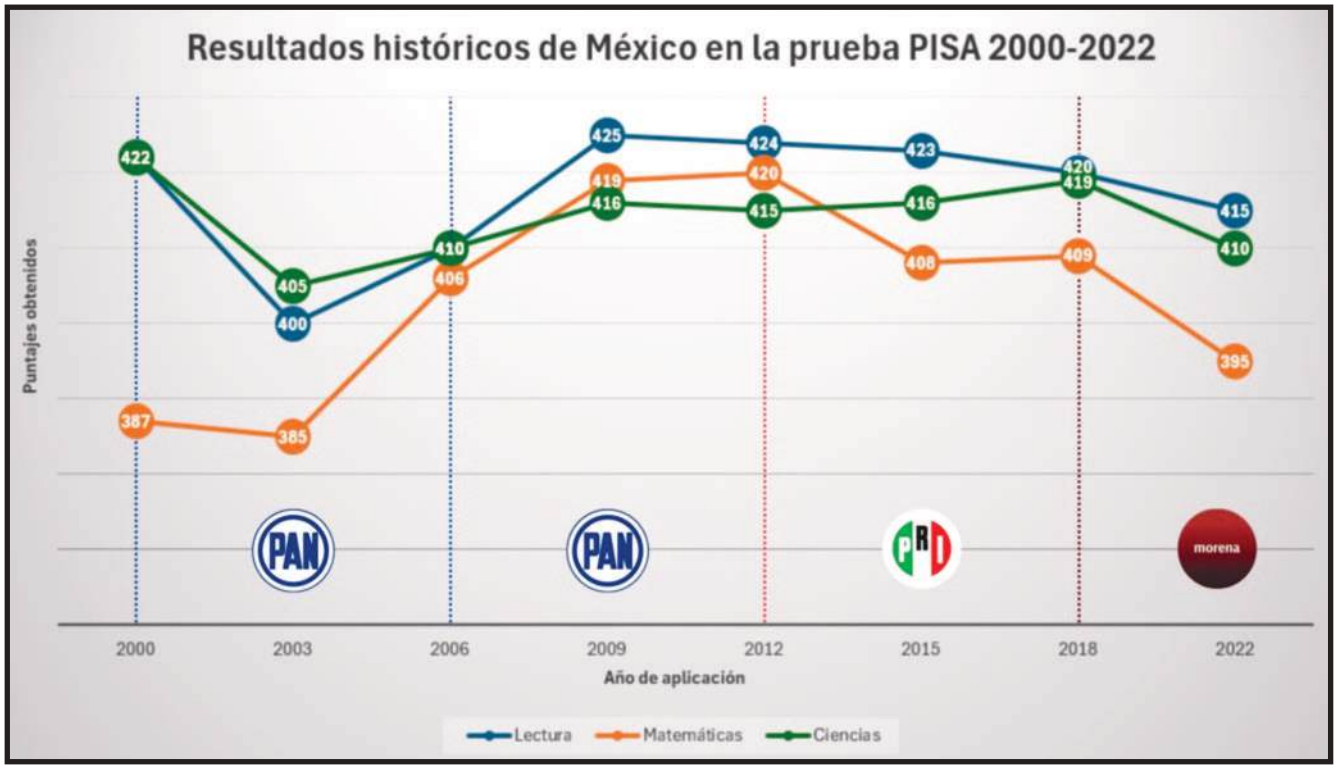


Figura 1. Elaboración propia con datos de PISA 2000-2022. OCDE

En el sexenio 2000-2006, el presidente Vicente Fox Quesada del Partido Acción Nacional (PAN) encargó la dirección la educación en México a Reyes Tamez Guerra. A mitad del periodo se observó un descenso en las puntuaciones obtenidas al iniciar la administración y una ligera mejoría al terminar la misma en Lectura y Ciencias. La puntuación registrada para pensamiento matemático incrementó en 19 puntos respecto a los datos iniciales.

El segundo sexenio en cuestión correspondiente al periodo 2006-2012, presidido por el Felipe Calderón Hinojosa también perteneciente al PAN, tuvo en la Secretaría de Educación Pública (SEP) a Josefina Vázquez Mota, Alonso Lujambio Irazábal y a José Ángel Córdoba Villalobos. Durante este periodo aumentaron los puntajes en las tres áreas evaluadas.

De 2012 a 2018 hubo un cambio en el gobierno de México, que después de 12 años el Partido Revolucionario Institucional volvió al poder con el presidente Enrique Peña Nieto quien encargó la SEP a primero a Emilio Chuayffet Chemor y después a Aurelio Nuño Mayer. Las evaluaciones para Lectura y Matemáticas tuvieron una tendencia negativa durante el sexenio siendo el puntaje para Ciencias el único que se elevó por encima de lo recibido.

Finalmente, en el sexenio comprendido de 2018 a 2024 el Gobierno en México volvió a sufrir un cambio ideológico con la llegada al poder del Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA). El presidente Andrés Manuel López Obrador, encargó la SEP a Esteban Moctezuma Barragán, a Delfina Gómez Álvarez y después a Leticia Ramírez Amaya. Durante este periodo, la prueba PISA se pospuso un año en su aplicación pasando de 2021 a 2022 por la pandemia de COVID-19, publicando sus resultados hasta 2023. En ellos podemos observar por primera vez desde la presidencia de Vicente Fox un descenso en los puntajes de las tres áreas evaluadas. Para realizar la comparativa del sexenio completo se esperan los resultados obtenidos en la última aplicación de PISA en México que se realizó en 2025 próximos a publicarse en diciembre de 2026.

Enfocaremos nuestra atención en el descenso de los puntajes que México obtuvo en la prueba internacional PISA aplicada en 2022 respecto a los resultados registrados en 2018. La pregunta que surge de dicha problemática es: ¿Qué cambios institucionales causaron la devaluación educativa en México en 2022? Para responder a dicha interrogante pretendemos inicialmente explicar los objetivos y finalidad de la prueba PISA, después analizar las diferencias entre las metas del Programa Sectorial de Educación (PSE) del PRI

(2013-2018) y de MORENA (2018-2024) y finalmente incorporamos el testimonio de tres docentes (dos de primaria y uno de secundaria) que han impartido clases en ambos modelos.

La posición que a continuación vamos a argumentar es que actualmente, la Institución Educativa en México transmite un modelo educativo de baja calidad para las competencias en un mundo globalizado.

Institución y racionalidad

Para Émile Durkheim el estudio de los hechos sociales como las formas de actuar, pensar y sentir impuestas al individuo desde la colectividad a través de la coerción (Durkheim. 2019), alcanza diferentes formas: corrientes, institucionales y estructurales. La educación es para Durkheim un hecho social de tipo institucional y es el encargado de transmitir la moral determinada en cada sociedad dependiendo de su desarrollo histórico (Durkheim. 2016). Para lograr el proceso educativo se tienen que contar con tres elementos sustantivos: Una generación adulta y una generación joven, que la primera ejerza una acción sobre la segunda y que la acción sea única (en lo abstracto) y múltiple (en lo concreto). La unicidad de la acción se refiere a que se tiene que integrar en el niño valores generales y válidos para la sociedad en que se vive, el niño tiene que ser socializado; y la multiplicidad se explica en la diferente especialización que tendrá que ser instruida dependiendo de la actividad que se va a desarrollar en la sociedad. El Estado, aunque no debe monopolizar la impartición de la educación si debe vigilar que se respeten los programas educativos que están diseñados para "suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos, intelectuales y morales" (Durkheim. 2016) que aseguren la cohesión del conjunto social.



"Giros" (2023)
Mónica Rivera Brenes
Tallado en madera de cedro y tejido textil

¿Cómo y porqué debe instruirse la educación en las escuelas? Durkheim considera que la primera socialización del niño sucedida en el entorno familiar resulta insuficiente por la falta de disciplina que puede causar el afecto y la estrechez del grupo. La escuela resulta así un elemento indispensable para la segunda socialización que va a preparar al menor para incorporarse gradualmente a la sociedad en general. El ejercicio disciplinario, con sus castigos y reconocimientos y la adhesión a grupos cada vez más grandes y rotativos, tiene como objetivo influir en la conciencia y la voluntad del niño para entenderse a sí mismo como integrante de una sociedad, así como actuar voluntariamente en el respeto de las reglas establecidas. (Durkheim. 1972). Finalmente, el papel del educador se vuelve fundamental en la teoría durkheimiana ya que este es la encarnación misma de la moral a transmitir. Tiene que verse así mismo de esta forma para recordar el valor esencial de su actividad en la sociedad.

Max Weber concentra sus esfuerzos en la comprensión de un tipo ideal de acción social, la acción racional. Destaca a la sociedad occidental y al capitalismo por su racionalidad expresada en la organización de los medios necesarios para la consecución de un fin específico. El Estado y sus instituciones burocráticas



"Cueva verde" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y marcadores

son la expresión misma de la racionalidad que a su vez necesita de mecanismo internos para resultar efectivas que son: atribuciones ordenadas, jerarquías de mando, documentación organizada. Estos elementos son observados en cualquier institución burocrática incluyendo a la educación que cuenta con una organización de las actividades, administración y profesorado, reglamentos, archivos y métodos de evaluación. Este abordaje proporciona elementos concretos dentro de la Institución educativa para evaluar si al interior de la burocracia se cumple con la racionalidad metódica para obtener el fin deseado. La finalidad de la Escuela moderna se vuelve la implementación de la acción social racional a través de la disciplina y el control. (Andrade, 1981)

Para que esta institución burocrática pueda ejercer la actividad continuada de la competencia que le fue asignada deben distribuirse las funciones con una delimitación precisa y que en dicha distribución se establezca también la jerarquía de poderes de mando. La jerarquización permite que se implementen dos aspectos importantes de la racionalidad:

- Reglas de orden técnico o normativo.
- Elección de funcionarios especializados

A su vez para que las reglas fijadas encuentren cabal cumplimiento, los funcionarios requieren el cumplimiento de 10 condiciones (Weber, 2019):

1. Únicamente deben realizar los deberes objetivos de su función
2. Reconocer una jerarquía clara y rigurosa
3. Sus funciones deben ser fijadas con claridad
4. Relación laboral contractual
5. Cualificación especializada para su cargo
6. Sueldo fijo y prestaciones



7. Su cargo debe ser su principal actividad
8. Posibilidades de ascenso
9. No son propietarios fijos del cargo
10. Apego a la disciplina y vigilancia administrativa

Según Weber, si todas estas condiciones se cumplen, la institución burocrática cumplirá con el objetivo racional para el que fue creada. En el caso de la institución educativa moderna, se formará a las nuevas generaciones en la lógica capitalista de la especialización y obtendrá, a través de esta disciplina, resultados precisos, continuos, rigurosos, confiables y calculables. (Weber, 2019)

Además del cumplimiento de las condiciones anteriores, el correcto funcionamiento del aparato burocrático dependerá en gran medida del estilo de gobierno que lo domine. Por ello, aunque la estructura administrativa persista, las transformaciones que se lleven a cabo en términos de reglamentaciones técnicas o normativas y de condiciones de la práctica burocrática, comprometerán el resultado de la institución.

Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA)

Para entender la relevancia, objetivos y finalidad de la prueba pisa en la actualidad, tenemos que revisar no solamente su metodología sino explicar su origen y las instituciones a las que está vinculada. Por ello es sustantivo recordar que este programa es una herramienta que utiliza la OCDE aplicada no únicamente a sus miembros sino a todo aquel país que busque homologar o medir los aprendizajes de su población estudiantil.

Fundada en 1960, y sucesora de la antigua Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE), la OCDE fue fundada con el objetivo de implementar políticas que:

1. Faciliten el desarrollo económico mundial (empleo, nivel de vida, financiero)
2. Permitan la expansión a los países en vías de desarrollo
3. Amplíen el comercio internacional

"Dopamina" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros

Los países fundadores fueron: Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, el Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía. México se unió a la OCDE hasta el 18 de mayo de 1994. (PISA. 2000)

Los tres objetivos señalados anteriormente dan sentido a que una organización económica tenga interés en crear instrumentos de evaluación educativa que pretendan homologar las competencias para el mundo globalizado, es decir, aseguran el suministro de capital humano como factor indispensable de la producción para el desarrollo económico capitalista.

Para el año 2000 la OCDE presenta y aplica el Programme for International Student Assessment (PISA) en 32 países, 28 miembros de la OCDE y 4 participantes externos (Brasil, Latvia, Liechtenstein, Federación Rusa). En el Prefacio del informe de resultados del año 2000 la OCDE inicia preguntando:

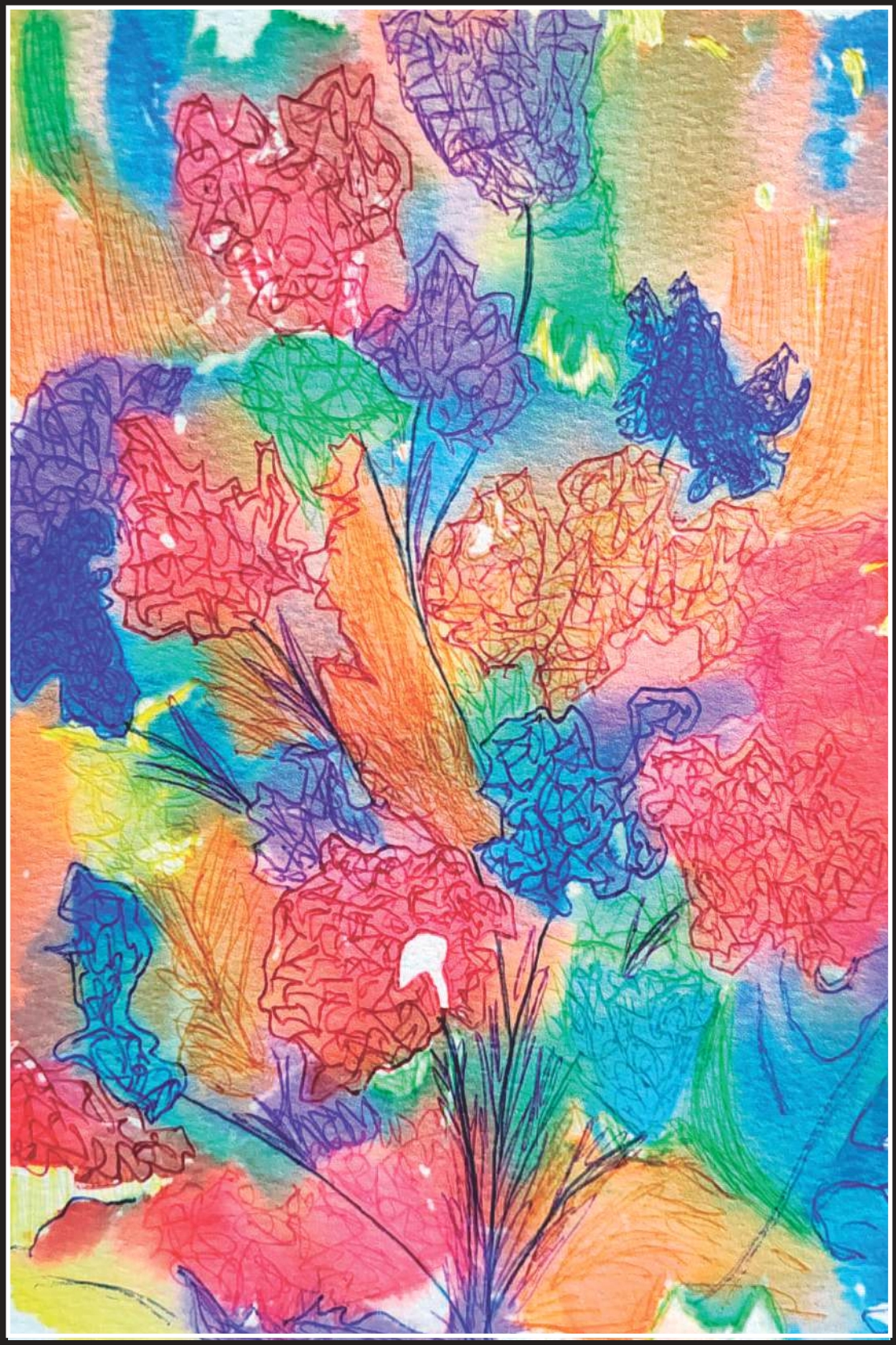
> ¿Tienen los estudiantes la preparación adecuada para enfrentar los retos del futuro? ¿Son capaces de analizar, razonar y comunicar sus ideas eficazmente? ¿Tienen la capacidad de continuar aprendiendo durante toda su vida?. (PISA. 2000. P. 3)

La redacción que encontramos en este fragmento da cuenta de la importancia que tiene la educación para la calidad de vida en la sociedad del conocimiento del Siglo XXI. Sin embargo, es preciso tener en cuenta la dimensión económica de los objetivos de la OCDE. Es necesaria la homologación internacional de la educación para continuar con los objetivos de desarrollo económico, expansión y comercio.

Diseño del programa

PISA 2000

Tamaño de la muestra	■ **250,000 estudiantes (en representación de 17 millones) de 15 años de 32 países diferentes**
Contenido	■ **Aptitudes para lectura** ■ **Aptitudes matemáticas** ■ **Aptitudes para ciencias** ■ **Enfoque en procesos cotidianos**



"Flores" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros de color

PISA 2000	
Métodos	■ Evaluación escrita con 2 horas de duración ■ Reactivos de opción múltiple y desarrollo de respuesta ■ Cuestionario de apoyo para conocer la situación socioeconómica ■ Cuestionario aplicado a los directores de las instituciones
Resultados	■ Perfil educativo de jóvenes de 15 años ■ Base de datos para investigación ■ Comparativas con pruebas futuras
Resultados	■ Se aplicará la prueba cada tres años

(Pisa, 2000)

La forma de puntuar los resultados obtenidos es progresiva. No se califica si un alumno tiene o no tiene competencias, sino que se asignan niveles de dominio estableciendo un promedio de 500 puntos. Los niveles se asignan de la siguiente manera:

NIVEL	COMPETENCIA	PUNTAJE
1a	Insuficiente	■ 262.04 – 334.75
1b		■ 334.76 – 407.47
2	Mínimo	■ 407.48 – 480.18
3	Promedio	■ 480.19 – 552.89
4	Alto	■ 552.89 – 625.61
5		■ 625.62 – 698.61
6		>698.62

(Pisa, 2000)

Para el caso de México, quien ha participado en todas las pruebas realizadas hasta el momento, los resultados han sido los siguientes:

PISA	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2018	2022
Lectura	422	400	410	425	424	423	420	415
Matemáticas	387	385	406	419	420	408	409	395
Ciencias	422	405	410	416	415	416	419	410

En los resultados históricos de México se observa que en las ocho pruebas PISA que se han aplicado, la muestra de estudiantes no ha superado el Nivel 2 correspondiente a una competencia mínima de habilidades para la vida en la sociedad del conocimiento. Para la comparativa que realizamos en este trabajo 2018-2022, los puntajes descendieron en los tres campos de evaluación observándose una devaluación educativa en México.

Programas Sectoriales de Educación

En primera instancia y a nivel superficial, puede entenderse una devaluación como: la pérdida de valor de algo. Sin embargo, esto sugiere algunas otras preguntas ¿Qué le da valor a ese algo y cómo ese algo perdió valor? Entonces, si hablamos de devaluación educativa, lo consecuente resultaría preguntar ¿Qué le daba valor a la educación y cómo la educación perdió valor? Para contestar esas preguntas se hace necesario responder antes un cuestionamiento más: ¿de qué educación estamos hablando?

Si el caso de estudio que nos interesa particularmente se limita al estado actual de la educación en México, cabe reformular las preguntas anteriores para dirigir los esfuerzos del presente ensayo. ¿Qué le da valor a la educación en México? ¿Cómo la educación en México perdió valor?

La educación, vista desde el funcionalismo durkehimiano, es un hecho social de tipo institucional, es decir, que es la sistematización establecida por la sociedad para transmitir sus formas de pensar, actuar y sentir. En nuestro caso, la sociedad de la que formamos parte esta inserta en la época de la globalización, por lo cual la moral que se ha instituido desde el Estado se encamina para desempeñarse ese contexto. La respuesta a la primera pregunta que nos planteamos sería: La educación en México adquiere su valor en tanto sea de utilidad para vivir y desarrollarse en la época de la globalización.

Para responder nuestro segundo cuestionamiento debemos considerar si el modelo educativo actual es adecuado para la formación de una sociedad globalizada. Procederemos entonces a la revisión de los planes educativos aplicados en los últimos sexenios.

La institución educativa, en el desarrollo histórico que atraviesa actualmente nuestro país se encuentra en una coyuntura. Esta crisis, entre sus múltiples dimensiones, encuentra su lógica interna en la disputa entre dos cuerpos teóricos contrapuestos. El cambio en la perspectiva del gobierno priísta al gobierno morenista no puede eliminar la existencia del orden administrativo-burocrático, pero al implementar modificaciones en los objetivos y procedimientos compromete la función racional de la SEP.

Programa Sectorial de Educación 2013-2018

El PSE 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 2013, tenía como Meta Nacional lograr un **México con educación de calidad**, para lograr esto proponía 5 objetivos específicos con 21 estrategias puntuales que observaremos en el siguiente cuadro:

PSE 2013-2018	
OBJETIVO	**ESTRATEGIA**
1. Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad	Sistema de profesionalización docente
	Modernización de infraestructura y equipo
	Revisar pertinencia de planes de estudio
	Incorporación de las nuevas tecnologías
	Disminuir el abandono
	Racionalización en la evaluación educativa
2. Inclusión y equidad en el Sistema Educativo	Ampliación del acceso a la educación
	Ampliar apoyos a niños en vulnerabilidad
	Crear nuevos servicios educativos
3. Ampliar acceso a la cultura como un medio para la formación integral de los ciudadanos	Acceso a la cultura como servicio básico
	Asegurar la infraestructura necesaria
	Protección y preservación del patrimonio
	Inversión en industrias culturales
	Acceso a la cultura mediante la tecnología
4. Promover el deporte de manera incluyente para fomentar una cultura de la salud	Infraestructura deportiva
	Programas de actividad física
5. Hacer del desarrollo científico, tecnológico y la innovación pilares para el progreso económico y social sostenible	Inversión hasta el 1 % del PIB en C y T
	Formación de capital humano de alto nivel
	Impulsar el desarrollo de las vocaciones
	Cooperación entre universidades y gobierno
	Infraestructura científica y tecnológica

Cuadro 1. Metas del Programa Sectorial de Educación 2013-2018.

Para los fines de nuestra investigación consideramos que los puntos 1 y 5 de los objetivos planteados, así como sus estrategias encuentran congruencia con los objetivos racionales de la institución burocrática moderna.

El modelo educativo impulsado en la administración encabezada por el expresidente Enrique Peña Nieto en 2013, proponía para el objetivo número 1 el M*odelo Educativo por Competencia (MEC)* cuyos ejes metodológicos consistían en: la generación de habilidades prácticas en diferentes áreas; implementación de enfoques innovadores y dinámicos en las clases, en los modos de aprendizaje de cada alumno y en las formas de evaluación; cuantificación del saber del estudiante por sus aprendizajes; alta estandarización en la calidad de los programas educativos. (González, Wagenaar, Beneitone. 2004)

En cuanto al funcionamiento burocrático, se propuso: crear el Sistema de Información y Gestión Escolar (SIGE) para centralizar los datos administrativos y liberar al profesor de este tipo de actividades para mejorar su acción pedagógica; conformar el Servicio Profesional Docente (SPD) cuyo objetivo era determinar la permanencia del profesorado como resultado de la evaluación continua apegada a los criterios diseñados por el Sistema Nacional de Evaluación Educativa a través del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (Congreso de la Unión. 2013)

Finalmente, el PSE 2013-2019 señala como una de las metas para el sexenio elevar los puntajes de PISA al Nivel 2, ya que un 32 % de los estudiantes que concluyen la educación básica califican solo para el Nivel 1.

Programa Sectorial de Educación 2020-2024

El PSE 2020-2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 06 de julio de 2020, tenía como Meta Nacional lograr una "**educación de excelencia para formar mexicanas y mexicanos incorruptibles, responsables, con sentido comunitario y de solidaridad, conciencia ambiental, respeto por la diversidad cultural y un profundo amor por la Patria**" (Congreso de la Unión 2020. p. 197), para lograr esto proponía 6 objetivos específicos con 30 estrategias puntuales que observaremos en el siguiente cuadro:



"Auxiliar" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela, lapiceros y rapidógrafo

PSE 2020-2024	
OBJETIVO	**ESTRATEGIA**
Educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral para el interés superior	Reducir desigualdad
	Impulsar el ingreso y permanencia
	Educación dependiendo de la comunidad
	Énfasis en poblaciones discriminadas
	Atención a estudiantes en rezago educativo
	Educación media y superior obligatoria
Educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos y niveles	Pertinencia de los planes y programas
	Pedagogías incluyentes e innovadoras
	Privilegiar la labor docente
	Esquemas de acompañamiento
	Mejora de la calidad vinculado a evaluación
	Democratización de la lectura
	Ciencias, humanidades y tecnologías

PSE 2020-2024	
OBJETIVO	**ESTRATEGIA**
Revalorización de las maestras y maestros	Garantizar la formación inicial
	Formación continua
	Selección, promoción y reconocimiento
	Apoyo a la gestión
Generación de entornos favorables para el proceso de enseñanza aprendizaje	Asegurar las condiciones de infraestructura
	Expandir la oferta de espacios educativos
	Equipamiento necesario en los centros
	Transformar escuelas en comunidades
Derecho a la cultura física	Fomentar actividades físicas y lúdicas
	Participación de todos los grupos sociales
	Promoción del bienestar
	Impulsar proyectos de alto rendimiento



"Cala" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

PSE 2020-2024	
OBJETIVO	**ESTRATEGIA**
Fortalecer la rectoría del Estado	Generar condiciones de gobernanza
	Sistematización y análisis de la información
	Cultura de la transparencia
	Coordinación vertical y horizontal
	Cambio de paradigma

Cuadro 2. La Nueva Escuela Mexicana y su Impacto en la Sociedad. (SEP).

El segundo modelo, reformado en 2019 durante el sexenio de Andrés Manuel López Obrador, creó un nuevo modelo educativo, denominado la *Nueva Escuela Mexicana (NEM)*. El enfoque metodológico propuesto priorizó que los procesos de enseñanza-aprendizaje se desarrollaran mediante: Proyectos comunitarios para integrar la dimensión social del conocimiento; Indagación de la ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas en situaciones del mundo real; aprendizaje abordado a través de la resolución de problemas; proporcionar servicio a la comunidad de la que se forma parte. (Hernández, 2024)

Las formas administrativas que reviste el nuevo modelo son: Creación del Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación integrado por una Junta Directiva, un Consejo Técnico de Educación y un Consejo Ciudadano cuyo objetivo es el mejoramiento integral del Sistema Educativo Nacional sin incurrir en afectaciones punitivas hacia el magisterio, con un enfoque regional no estandarizado de evaluaciones y proporcionar una educación pública, gratuita e integral con perspectiva humanista. (Congreso de la Unión. 2019)

Durante el sexenio actual de la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo, aunque no se han hecho reformas constitucionales en materia de educación, se han tomado las siguientes acciones: Profundización, con perspectiva de género, del contenido de los Libros de Texto Gratuitos (LTG); sustitución del examen de ingreso a nivel bachillerato, anteriormente aplicado por la Comisión Metropolitana de Instituciones Públicas de Educación Media Superior (COMIPEMS), por el programa *Mi Derecho, mi lugar* regulado por el Espacio de Coordinación de Educación Media Superior (ECOEMS); ampliación de la oferta de educación superior estatal por medio del decreto de creación de la Universidad Nacional Rosario Castellanos.

Respecto a los puntajes obtenidos en la prueba PISA, el objetivo del PSE 2020-2024 es elevar el porcentaje de estudiantes que obtienen al menos el nivel de dominio básico (Nivel 2) en la prueba PISA.

Comparativa de los objetivos de los PSE

El contraste existente entre los modelos antes descritos es de carácter ideológico. Esencialmente, ambos programas tienen por objetivo la mejora en la calidad de educación, la incorporación de las nuevas tecnologías, la atención a grupos desfavorecidos y el deporte como parte esencial del bienestar. Sin embargo, el *MEC* aplicado en México de 2013 a 2019 tenía por intención formar a la sociedad para desempeñarse adecuadamente en el desarrollo neoliberal globalizador, eliminando los vicios burocrático-institucionales y estableciendo un sistema meritocrático para elevar los estándares académicos homologados internacionalmente. Por otra parte, la *NEM,* pretende formar a la juventud en una dinámica comunitaria y equitativa que integre el conocimiento moderno, la identidad nacional y el humanismo para sustituir la concepción individualista. En el sexto objetivo del PSE 2020-2024 se propone explícitamente un cambio de paradigma.

En este sentido, la educación en México se encuentra en un proceso de devaluación frente a la moral instruida en el modelo anterior. Los valores del modelo actual, aunque ideológicamente son encomiables, dejan grandes lagunas metodológicas al priorizar la cantidad y no la calidad del aprendizaje, dificultando la futura incorporación de los estudiantes al mundo laboral por falta de competencias.

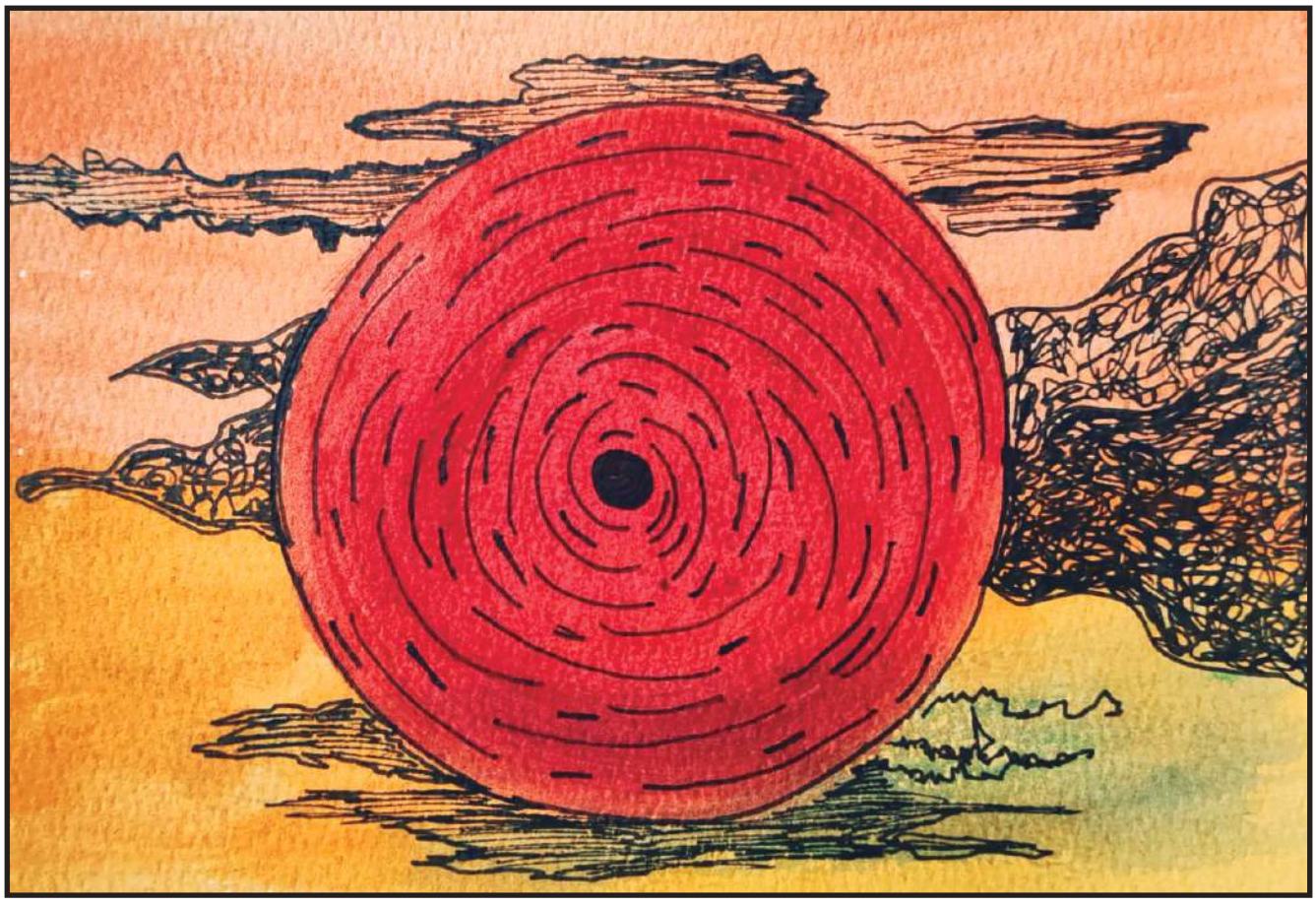
Si consideramos, además, la definición weberiana de "principio de avaloración", el cual explica la validez del objeto de conocimiento por la relación que presenta con valores vigentes de una sociedad (Andrade, 1981), la NEM como institución burocrática transmisora del sistema de valor sociales, se vuelve anacrónica. Podemos afirmar así, que la educación en México ha perdido valor porque, en términos cualitativos, no coadyuva a las necesidades de socialización en el mundo globalizado.

Para la siguiente entrega mostraremos una serie de testimonios del profesorado, desde los niveles primaria y secundaria, sumado a las condiciones para los funcionarios y las conclusiones de este proyecto. Esperamos que este análisis sea de tu agrado y utilidad.

CONTRA CULTURA

La Malita

Ricardo Hech Rivas Olivo



"Sentir" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo

Ella ya no está. Hace tiempo que desapareció de mi camino. Apenas unos meses antes estaba en la calle de Orizaba, afuera de la iglesia, a una cuadra del parque Río de Janeiro, en la Roma, con sus pechos al aire, delirando, intentando sacudir al mundo con ellos como lo hizo 30 años antes. Ya no está en la esquina de la iglesia. Su rostro se fue borrando de las banquetas. Sin embargo, aún tengo la esperanza de que esté oculta en otro sitio, detrás de un montón de ropas en jirones y de una costra de mugre como máscara ritual: "La Malita", así le decíamos.

Llegó una tarde a la explanada del CCH-Naucalpan preguntando por mí. Así nomás me preguntó "¿tú eres "el Hech"?". A pesar de que era una época de paranoia (justificada muchas veces) y de mucho cuidado por la efervescencia política no pude evitar decirle que sí, que yo era Hech.

–¿No tienes un toque? Me dijeron que tú siempre tienes mariguana.

–¿Quién te dijo? –pregunté–.

–Alguien –me respondió–.

No sé por qué, pero en un instante había violado todos los protocolos de seguridad de la militancia. Sus oscuros ojos cafés y su pelo negro me arrobaron.



"Fundido" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Acrílico



"Histamina" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y lapiceros

–Si, traigo un gallo. ¿Quieres fumar?

–A eso vine.

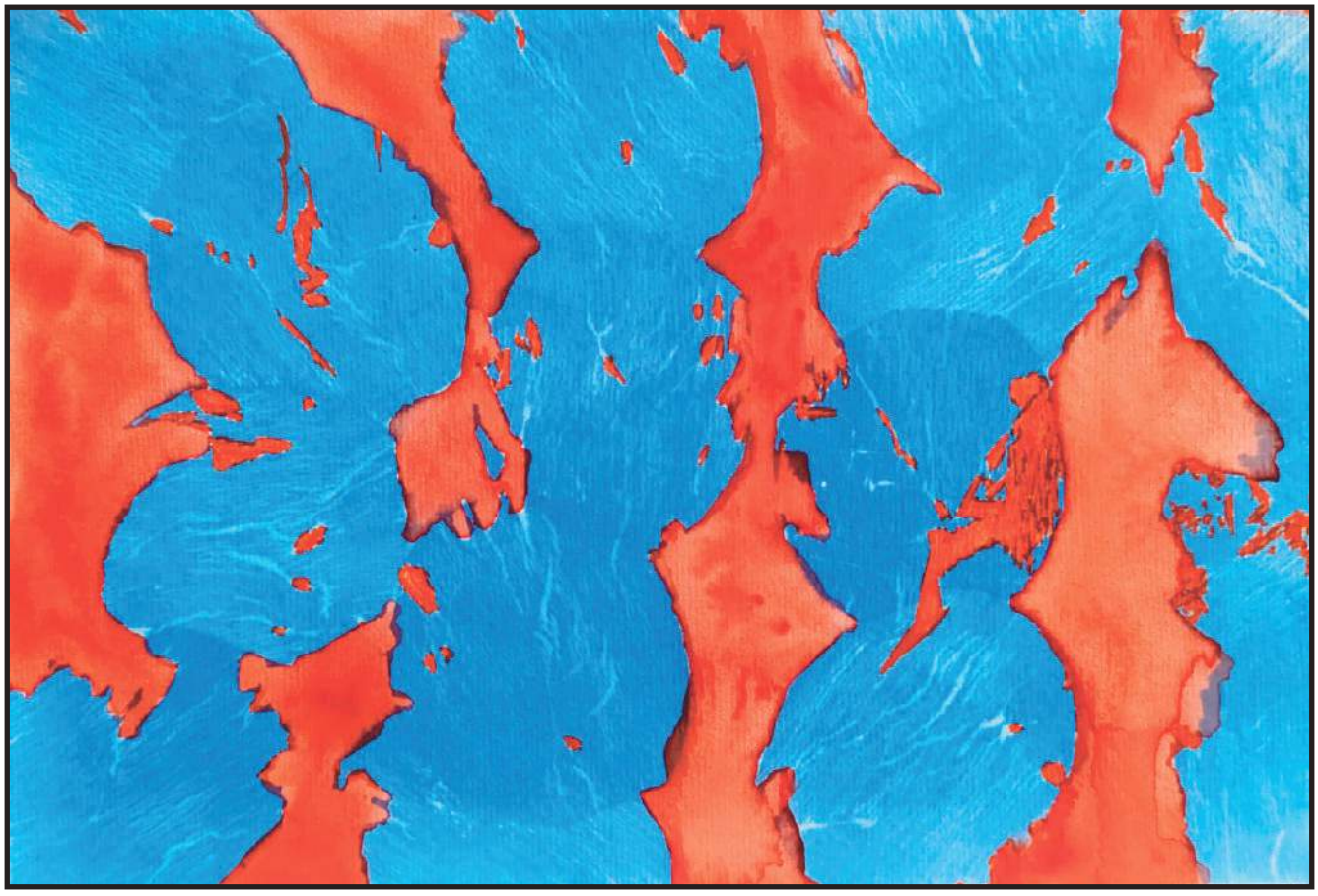
Estaba esperando a unos compas para ir a salonear porque en unos días estaba convocada una marcha importante en la Rectoría. Pero le pregunté que si quería echarse una chela. Obvio dijo que sí.

Salimos del CCH y nos dirigimos al "Tercer mundo", al "tercio". Bajamos el cerro de los "Remedios" e hicimos una escala técnica en una ladera del cerro, en una piedra enorme, para fumarnos un "Marley". Yo ya lo tenía forjado. Mientras Juanita hacía su trabajo nos quedamos en silencio un largo rato viendo cómo el sol de la tarde caía lentamente sobre el vallecito de la FES-Acatlán, respiramos juntos el aroma del bosque de eucaliptos y pirules mojados por la lluvia que había caído, como si solo tuviéramos un par de pulmones para los dos. Un arcoíris apareció en el horizonte y nos miramos llenos de asombro y comenzamos a reírnos bien pachecos, envueltos en una inexplicable felicidad. Reímos hasta las lágrimas y nos abrazamos, mirando a través de nuestras lágrimas ese milagroso atardecer en el cerro de los Remedios.

Antes de que terminara de caer la tarde nos fuimos al "Tercer Mundo" y ahí estaba, como siempre, Lolita, que nos recibió amorosamente con sus ochenta años y una caguama que le pedimos. Había solo un par de parroquianos más porque era martes, estudiantes de Acatlán supongo. El "tercio" solía llenarse a partir del miércoles. Dimos sendos tragos a la caguama y la terminamos rápido. Pedimos otra y en media hora ya estábamos pachepedos. Eso nos animó a acercarnos más y entre risas y una



"Janeiro" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela y rapidógrafo



"Mundo" (2020)
Mónica Rivera Brenes
Acuarela

enorme alegría nos besamos. Fue un beso largo. Ella era ruda y me mordía los labios como si quisiera comerlos y yo los ponía suaves y me dejaba besar pues ella, a pesar de su salvajismo, nunca llegó a lastimarme. Creo que fue el beso más largo de mi vida o tal vez estaba demasiado mariguano y el tiempo se dilató cuando entramos en un jardín de medusas y moluscos, de esponjas y crinoideos, de miles de millones de protozoarios dentro en un caleidoscopio que giraba incesante y nos envolvía luego en un laberinto de espejos de colores, hexagonales y poliédricos. Cuando terminó el beso solté un largo suspiro. Súbitamente todo dio un giro de 180. Así como entramos en ese hermoso edén, de pronto ella comenzó a tener un ataque de angustia. Su risa había desaparecido y su tez morena clara se tornó pálida. Me dijo de pronto: tengo que irme. Salimos y regresamos al CCH pero antes, en el camino, nos dimos, en medio de la noche y el bosque, un largo beso, muy diferente, amargo, denso, desesperado.

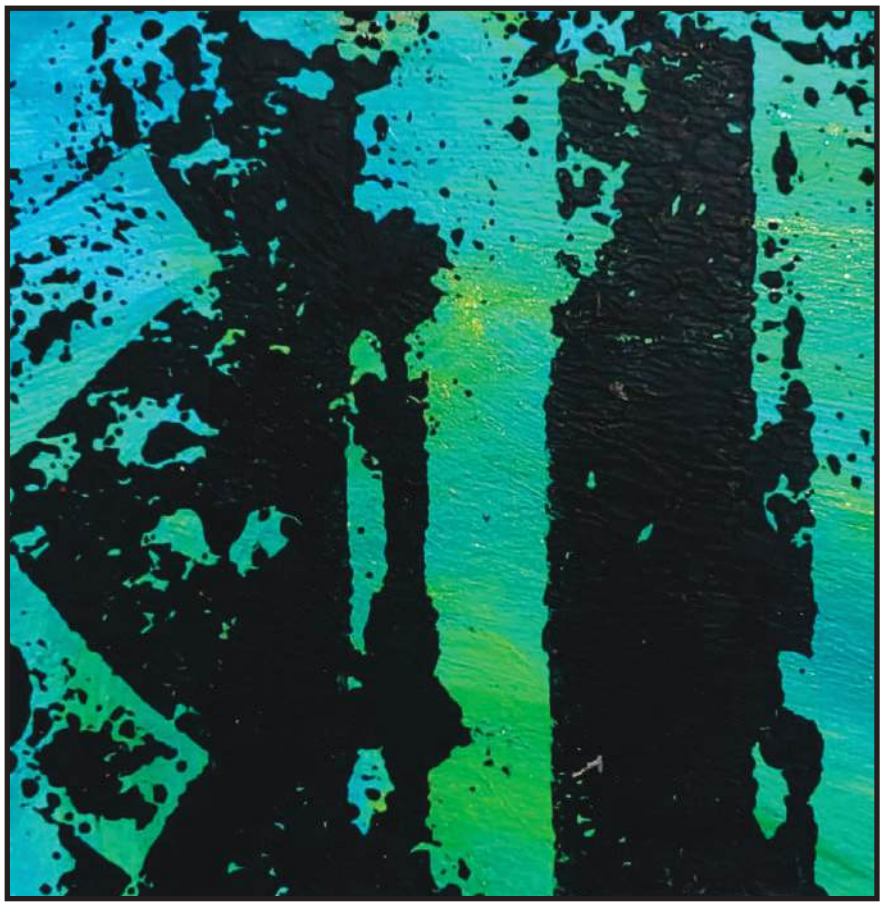
Así comenzó nuestra relación y así fue siempre. Desaparecíamos llenos de felicidad y después de enredarnos durante horas y besarnos hasta llegar a la asfixia, ella palidecía de terror y salía huyendo, como si un monstruo invisible para los demás la atacara desde la sombra. Teníamos 17 años. Nunca hacíamos cita. No teníamos teléfonos (eso era de burgueses). Luego yo no tuve casa ni padres. Ella aparecía de pronto, en la explanada del CCH, en la Sala Juan Rulfo o en nuestro pequeño "Wadley" y corríamos a escondernos en cualquier rincón de la ciudad para que ella saliera después huyendo aterrada.

Nos vimos 5 o 6 veces, o tal vez más en un par de años. Pero al final la tuve que correr de mi casa (cuando por fin la tuve) porque a la mañana siguiente, después de una borrachera, me acusó de que le había robado su dinero, mucho. No recuerdo la cantidad, pero era demasiado. Estaba en plena crisis de abstinencia de no sé qué mierda y me acusó con vehemencia. Comprendí que esa era la última vez que entraríamos juntos a la "Pantalasa". Y así fue.

Un día, años después, fui al viejo "Tercer mundo" y estaba cerrado. Habían matado al René, jefe de la mafia de San Bartolo, enfrente de Lolita y por ello clausuraron el tercio. Me fui a otra chelería cercana y ahí estaba la banda de sociología y periodismo de Acatlán. Ahí me enteré de



"Bajo la luna I" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Xilografía



"El camino" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

todo, X me contó con detalle: entre muchas cosas, supe que René "era el marido de la Malita". Entonces un balde de agua con hielo me cayó sobre la cabeza. "René era el marido de la Malita". Me cayó el veinte por qué ella siempre salía huyendo y por qué llegaba buscarme como un fantasma y luego escapaba en medio de un ataque de pánico. Comprendí por qué nuestra breve relación fue semiclandestina. Me cuidaba de algo que, muy probablemente, pasaría si ese malandro que siempre iba armado se enteraba de lo nuestro.

25 años después la volví a ver en la calle cubierta de harapos, hedionda, con una máscara negra de mugre (parecía recién salida de una mina de carbón) de donde sólo sus ojos se veían porque ya no tenía dientes y me dijo "Hech ¿cómo estás?". Tardé más de un minuto en reconocer su mirada detrás de esa harpía que la había devorado entera como el tiburón a Pinocho. Platicamos una hora y me confesó que le había puesto Hech a su hijo pensando en mí. También me dijo que ella siempre estaba ahí y que varias veces me había visto pasar. Por supuesto después de ese día yo evité regresar a ese lugar (la glorieta de Insurgentes) pero un día, en la calle donde vive mi hijo, ahí estaba, con el torso desnudo y su cuerpo raquítico y flácido, el mismo cuerpo lozano y hermoso que abracé muchas veces, ahora humillado, sucio y lleno de cicatrices, con los senos al aire. Ella me vio a lo lejos y me gritó "amor", "mi bebé", "mi vida" y yo me quedé helado y no pude salir huyendo. Se acercó a mí y parecía más ausente que otras veces, como si estuviera en otro sitio, en una especie de trance, pero me encaró:

–¿Te acuerdas de mí?

–Sí –contesté.

Me quiso besar, pero yo la rechacé y ella se cubrió los pechos avergonzada.

–Disculpe –me dijo–, lo confundí con otra persona.

–Soy yo, pero ya ha pasado mucho tiempo.

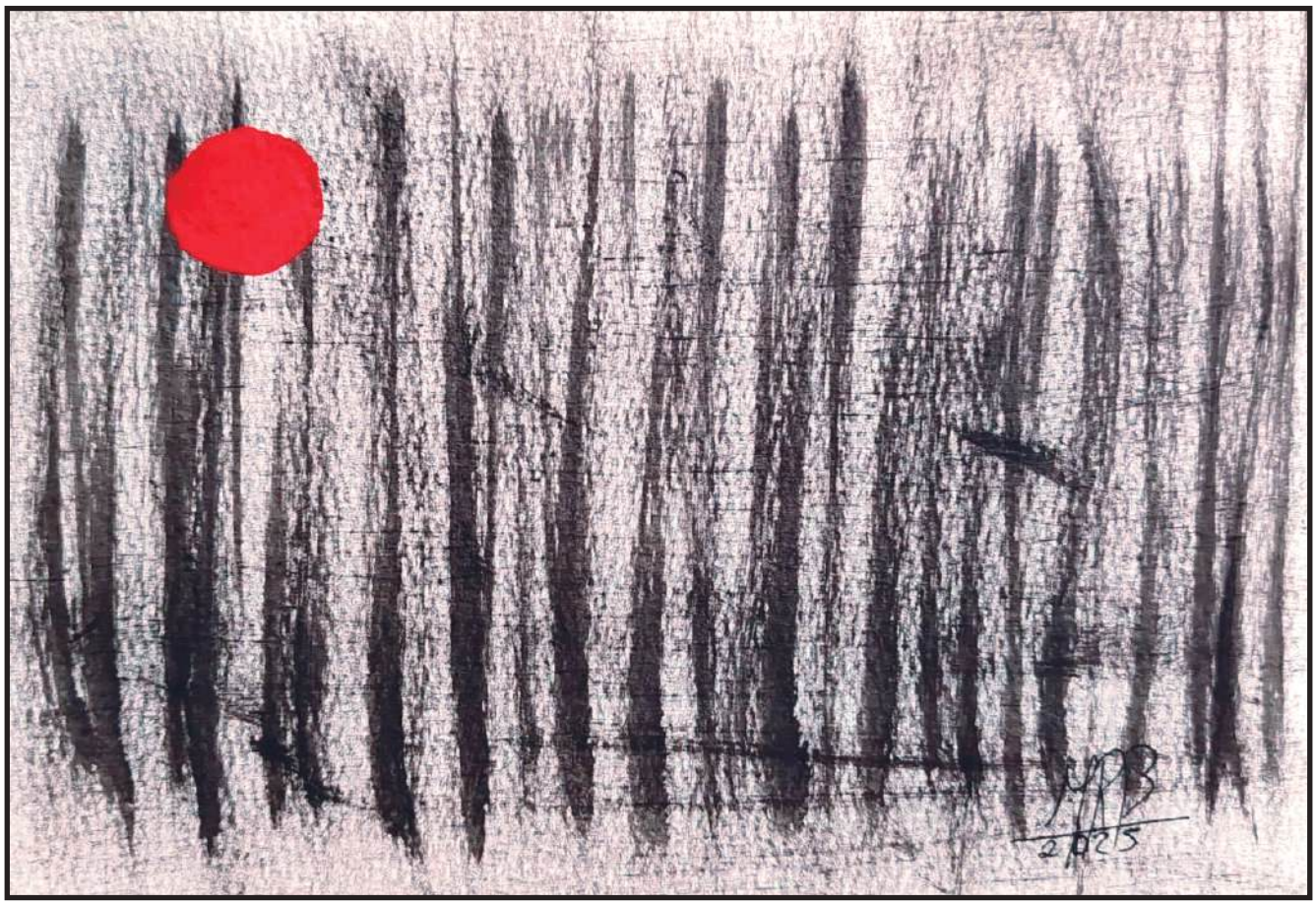
–Sí. Lo entiendo –respondió con la voz quebrada–.

Platicamos poco y me dijo que no había comido. Yo tenía que irme y se me había hecho tarde y no se me ocurrió otra cosa que darle dinero para que comiera ese día.

Muchas veces la vi en esa calle cuando iba a ver a mi hijo. A veces me hablaba y yo la saludaba de lejos o regresaba hacia ella y cruzábamos algunas palabras, muchas sin sentido. A veces me evitaba o yo a ella. El tiempo hace su trabajo y aleja a las personas. Además, nunca supe cómo abordar esta situación, ni antes y después menos. A veces recordaba ese largo beso mordelón y sus locuras (y vaya que estaba llena de aventuras). Otras, suspiraba tratando de borrar la imagen de su ser y su cuerpo destrozados, e intentaba inútilmente borrar nuestra breve historia, que solo fue de unas cuantas horas, tal vez solamente dos o tres días completos. Por supuesto que el olvido es una herramienta necesaria para mitigar el desasosiego y con ella fue crucial. Y aunque en este momento no tengo claro si realmente todo esto pasó, lo que sí sé es que de pronto "se me olvidó que la olvidé".F

"No pelees"

Quetzalcóatl Tepo



"A lo lejos" (2025)
Mónica Rivera Brenes
Acrílico

No. El cajón del buró no guarda su foto. Fue en una carpeta que encontré por accidente una imagen del viejo celular donde aparece mi abuela llena de tubos y conectada a un respirador. Es terrible esa fotografía, ni siquiera debería llamarse fotografía. Fue mucho antes de la pandemia y por eso ahora entiendo a quienes han visto imágenes similares. La diferencia es que estuvimos en el hospital, día y noche, hasta el último momento.

Cuando murió, quien entonces era mi pareja estaba en otro país. No la culpo por estar lejos, incluso aprecio las llamadas y mensajes de consuelo, pero yo necesitaba algo más. Quería que sus brazos me ayudaran a soportar el intenso dolor.

Su aterrizaje al final del novenario no fue para verme, sino para llegar al salón de belleza por la boda de su hermano.

—Mi hermano no se casa dos veces en la vida.

—Mi abuela tampoco se muere dos veces en la vida. Adiós.

Con una relación de siete años, una o dos horas hubieran hecho completamente la diferencia. No se puede culpar a alguien por tomar decisiones, al igual que no puedo culparme por mirar accidentalmente aquella maldita fotografía, que ni siquiera debería llamarse fotografía.

La primera noche que pasé solo, soñé que mi abuela me decía:



"Plumaje" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

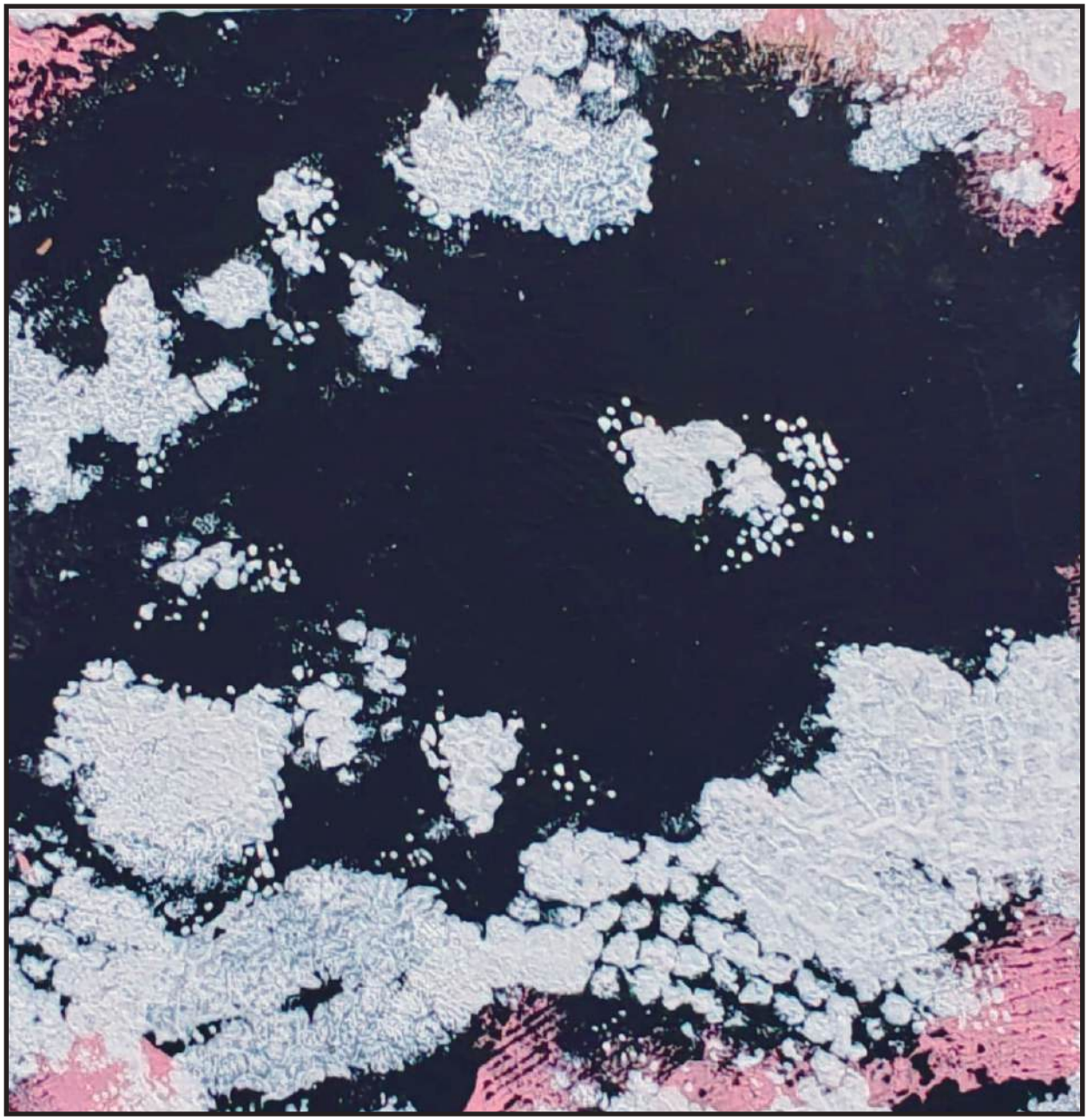
"No pelees". En aquel sueño, yo en calzoncillos, me aferraba a sus brazos y a su imagen para que no se borrara de mi mente. Estábamos sentados en una mesa llena de rostros conocidos, personas que en otra época fueron nuestros amigos pero que decidimos dejar de querer.

—No pelees —me dijo mi abuela en el sueño mientras me abrazaba como me gustaba. Después de doce años, cierro los ojos y aún siento su calor.

Durante los últimos años he escrito todo lo que he asimilado acerca del signo, lo simbólico y la cultura. En determinado momento me convertí en un esquizofrénico más que dejó sobrepasar la voz interna del ser. Me refiero a la voz que rebota a diario dentro de nuestra cabeza, esa que nos llena de ideas y que, sabemos, se trata del mismo ser. ¿Quién eres, qué quieres de mí? Me pregunta mi propia voz, esa a la que yo le regalo cierto tono que escucho con la imaginación. Aunque no lo digan todo, las palabras hablan solas y mientras tanto, la piel solo es un saco lleno de sensaciones y sentimientos. Hay algo que separa lo real de lo irreal, se trata del cuerpo que guarda el alma. Es la caja que tiene a la bestia enjaulada, liberada a ratos mediante la técnica del amor… o del odio.

"Pensadores de la sutileza por ser mendigos", dice Platón. Anhelamos los detalles porque ahí siempre encontramos respuestas. Por ejemplo, esa que dice ser una fotografía y que representa a mi abuela conectada con tubos a una máquina, tan solo es una imagen en la pantalla que me rompe la piel y desborda mis emociones, es una falsa representación que se viste de honrada, pero tiene todo un lado perverso y demoniaco. Ni siquiera debería llamarse fotografía por mercenaria, mezquina e insulsa. Se trata de un objeto que me provoca y me transporta hasta aquel sueño donde la abuela me dice que no debo pelear. Aún así, sé que esa foto es una simple imagen que me hace llorar.

Entonces es cuando recurro a lo sensible, para poder reflexionar de manera consciente. Trato de escucharme más para tomar decisiones que espero sean sabias. Si algo he aprendido del amor… y del odio, es a decir "no", a desatar de mi memoria los signos que me despedazan el alma, como esa maldita fotografía que no debería llamarse



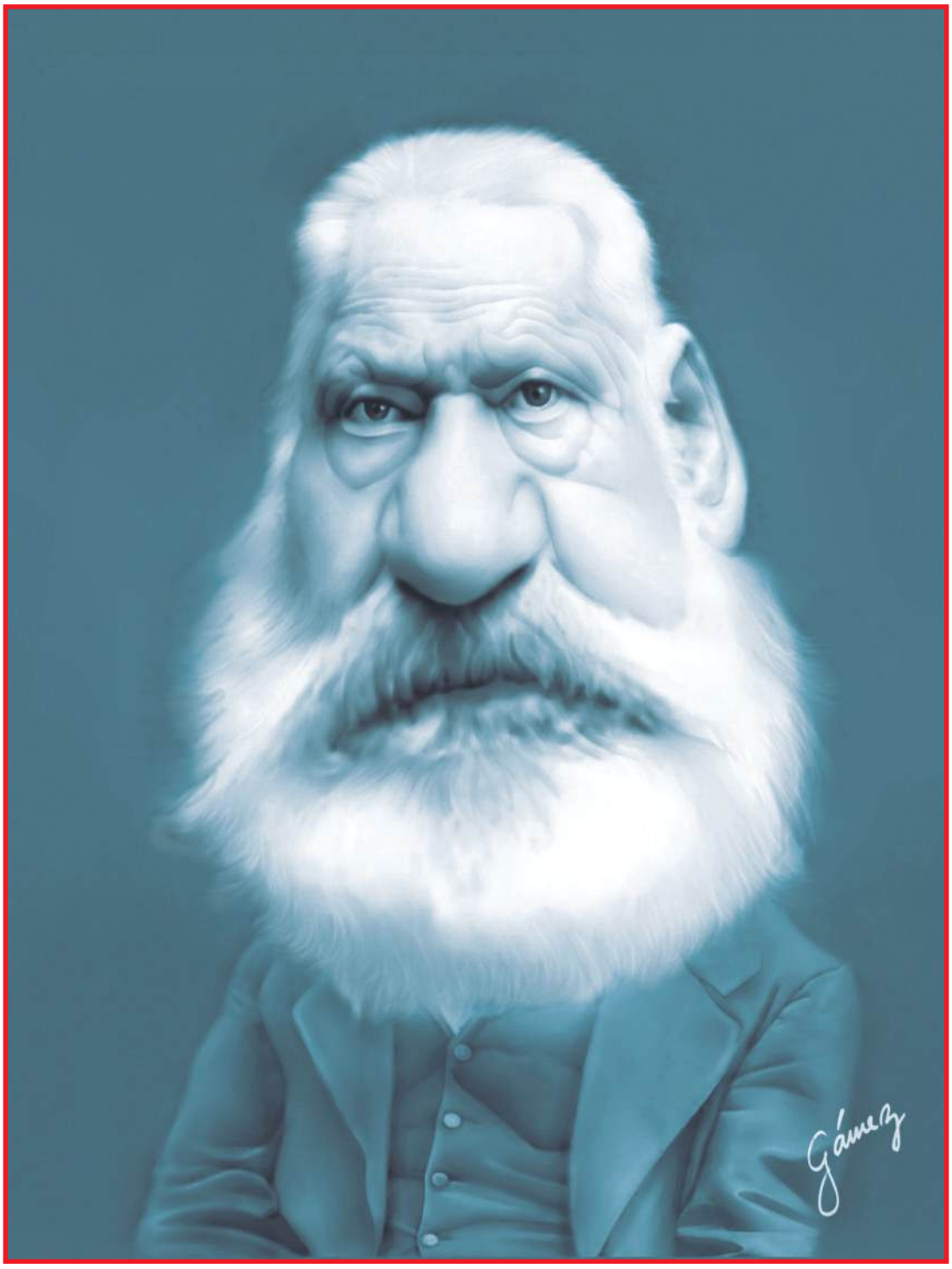
"Dulzura" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Estampa con acrílico

fotografía por agresiva, oscura y por hacerme encabronar cada vez que me la encuentro. Y es que sí me pasa que desvío la mirada y cierro el archivo intentando echar reversa en la vida, pero aun así sé que no puedo hacer nada ante la muerte y el maldito paso del tiempo. No pelees diría mi abuela y eso intento todo el tiempo, lo juro. Pero duele a pesar de ser tan solo una triste imagen.

Por lo pronto prometo que cada "no" será consciente y por lo menos haré de las peleas un campo de batallas justas, donde reine la utopía por la emancipación del poder y la avaricia. Y es que ahora entiendo más. A ratos largos, muy largos, miro mis canas y encuentro serenidad en el tiempo. Quizás dos horas hubieran hecho la diferencia para no conocer al amor de mi vida, mucho menos encontrar un significado distinto en el recuerdo del calor que sentí en los brazos de mi abuela, dentro de aquel sueño donde me decía "no pelees". F

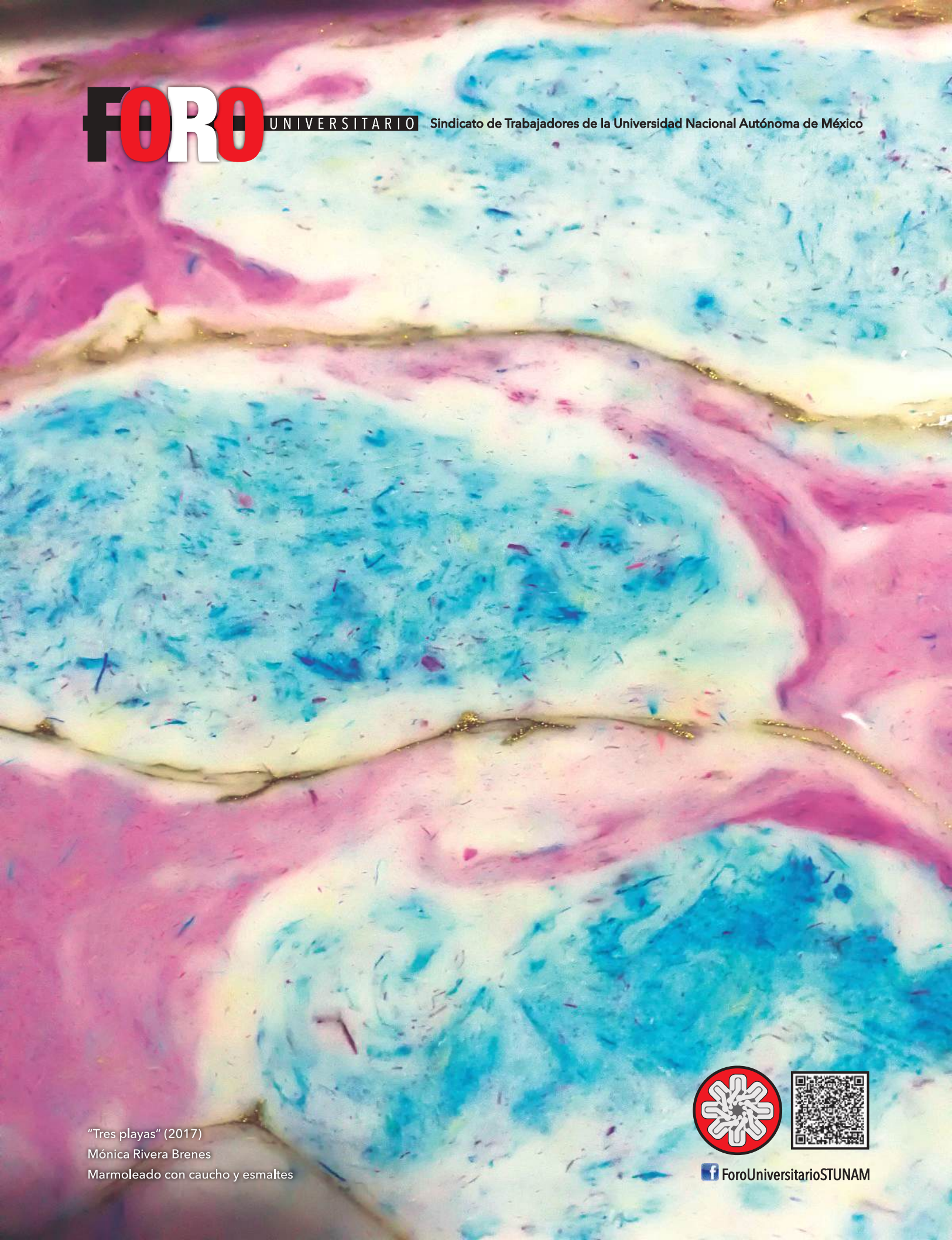
“Poner todo en equilibrio es bueno, poner todo en armonía es mejor” –Víctor Hugo

Armando Gámez



***Foro Universitario*, número 10,** se compuso con la familia tipográfica Avenir, y se terminó de imprimir en octubre de 2026 en el Taller Gráfico del STUNAM, ubicado en el edificio “Agustín Rodríguez Fuentes” de la calle Centeno 145, colonia Granjas Esmeralda, alcaldía Iztapalapa, C. P. 09810, Ciudad de México. **www.stunam.org.mx**

FORO UNIVERSITARIO
Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México



"Tres playas" (2017)
Mónica Rivera Brenes
Marmoleado con caucho y esmaltes

ForoUniversitarioSTUNAM