

PROYECTO DE TRABAJO PARA EL PERÍODO 2023-2027

IMANOL ORDORIKA SACRISTÁN

Investigador Titular C, tiempo completo definitivo
Instituto de Investigaciones Económicas
Universidad Nacional Autónoma de México
correo: ordorika@unam.mx
teléfono: 5591855314

Índice

LA UNIVERSIDAD QUE QUEREMOS Y EL CAMBIO	1
¿QUÉ UNIVERSIDAD QUEREMOS?	2
EL CAMBIO UNIVERSITARIO	3
ANTECEDENTES	3
HISTORIA DE TENSIONES Y AVANCES	5
LAS REFORMAS UNIVERSITARIAS	7
LA UNAM HOY	11
LOGROS, CONTRIBUCIONES Y AVANCES	11
<i>Docencia</i>	12
<i>Investigación</i>	13
<i>Extensión universitaria y difusión cultural</i>	14
EXPANSIÓN TERRITORIAL	16
PRESTIGIO Y RECONOCIMIENTO	16
POTENCIAL DE LA UNAM Y SUS PROBLEMAS	18
DESEQUILIBRIOS INSTITUCIONALES	19
<i>Primacía de la investigación</i>	19
<i>Jerarquización de entidades, subsistemas y disciplinas</i>	22
DEVALUACIÓN DE LA DOCENCIA Y MARGINACIÓN DEL ESTUDIANTADO	23
<i>La docencia menguada</i>	24
<i>Estudiantes en la UNAM</i>	25
<i>Crisis pedagógica</i>	32
DESIGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	33
<i>Segregación vertical y horizontal</i>	34
<i>Discriminación: ambientes sexistas, prejuicios de género, etc.</i>	36
<i>Violencia de género: acoso, hostigamiento</i>	37
<i>División sexual del trabajo: entre el hogar y el trabajo, y dentro de la institución.</i>	37
<i>Avances en la UNAM</i>	38
DESIGUALDADES INTERNAS	41
<i>Personal académico de asignatura</i>	41
<i>Administración, gasto y salarios</i>	43
<i>Otras desigualdades</i>	44
AUTONOMÍA, PRESENCIA NACIONAL Y COMPROMISO SOCIAL	45
<i>Financiamiento y transparencia</i>	48
DEBILIDAD DE LAS ESTRUCTURAS DE GOBIERNO Y TOMA DE DECISIONES	49
<i>Limitaciones de cuerpos colegiados</i>	50
<i>Nombramiento de autoridades</i>	52
<i>Opacidad en la administración y gestión de recursos</i>	53
<i>Participación, representatividad y transparencia</i>	54
PROBLEMÁTICA DE SEGURIDAD UNIVERSITARIA	54

PROYECTO DE TRABAJO	57
CENTRALIDAD ESTUDIANTIL.....	59
EQUILIBRIO ENTRE FUNCIONES SUSTANTIVAS, NIVELES Y CAMPUS UNIVERSITARIOS.....	60
IGUALDAD DE GÉNERO Y COMBATE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y OTRAS IDENTIDADES	63
ERRADICACIÓN DE DESIGUALDADES INTERNAS.....	64
AUTONOMÍA, PRESENCIA NACIONAL Y COMPROMISO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD.....	65
REPRESENTACIÓN EFECTIVA, PARTICIPACIÓN AMPLIA Y TRANSPARENCIA EN EL GOBIERNO UNIVERSITARIO.....	66
DERECHO A LA SEGURIDAD.....	66
REFLEXIONES FINALES	69
REFERENCIAS	71
ANEXOS	74
ANEXO 1.....	75
ANEXO 2.....	76
ANEXO 3.....	77
ANEXO 4.....	78

La Universidad que queremos y el cambio

México se encuentra inmerso en una transición intensa y agitada. Las consecuencias de este proceso son inciertas y hasta donde se alcanza a percibir, entraña una combinación compleja de avances y retrocesos. En el país se vive una extensión del debate político a amplias esferas de la sociedad, se han abierto intensos debates y se vive un momento de polarización de posturas y propuestas. Como en la mayoría de las sociedades contemporáneas, el sistema político ha atravesado por un largo período de crisis sin que se hayan consolidado nuevas formas de organizar la competencia política que lo renueve. Como parte de esta crisis, los partidos contemporáneos han perdido, hace mucho tiempo, la capacidad de reflexionar, de interpretar las realidades que se viven y de formular propuestas coherentes. Se han convertido así en maquinarias publicitarias –con principios y programas efímeros– para encarar procesos electorales, con mejores o peores resultados. En este contexto, las formas en las que se dirimen las controversias se basan en la descalificación del adversario y en informaciones no comprobables, con lo que se incrementa la polarización.

Mientras tanto, en México se viven problemas profundos que, aunque ocupan la atención de la mayor parte de la población, se reconocen y se atienden de manera marginal. A pesar de avances logrados en el crecimiento económico y el combate a la pobreza, estamos inmersos en un país impactado por la crisis de los derechos humanos, la violencia y la impunidad. Vivimos un profundo debilitamiento de las instituciones del Estado, la descomposición de los órganos de procuración de justicia y la fragilidad del poder judicial. El derecho a la salud, para la mayoría de los y las mexicanas, se ha vuelto mucho menos accesible. En la vida cotidiana se perciben impactos y consecuencias del deterioro ambiental de todo el planeta y aparecen en el horizonte problemas de desabasto de recursos imprescindibles, como el agua, alimentos y fuentes de energía.

En este contexto de cambios, incertidumbre y riesgos, globales y nacionales, vale la pena hacernos la pregunta. ¿Qué Universidad queremos?

¿Qué universidad queremos?

Como muchas otras universidades de América Latina la UNAM ha atravesado por una crisis de identidad que no acaba de resolverse. Su norte se ha movido entre los referentes de aquella institución que alcanzó una época de oro en sintonía con el desarrollo nacional, la urbanización, la industrialización y la construcción de la Nación; y las recetas de la universidad de clase mundial, supuestamente orientada al mercado y al mundo productivo, conducida por el cumplimiento de indicadores y el desempeño en las clasificaciones internacionales.

La Universidad Nacional Autónoma de México es demasiado rica y creativa como para limitarse a uno de estos dos caminos. Sin embargo, hace varias décadas que parece moverse con rumbo incierto, presa de inercias internas y externas, en un contexto en donde los gobiernos han carecido de proyectos orientadores para la educación superior nacional.

Entiendo a la Universidad como uno de los pocos espacios de la sociedad en los que puede pensarse el país, la región y el mundo desde las diversas disciplinas y campos del conocimiento. Es una de las pocas instituciones de la sociedad capaz de identificar, estudiar y comprender los grandes problemas y contribuir a la construcción de respuestas y soluciones. Junto a las otras universidades del país, la UNAM se ubica en una situación privilegiada para generar conocimientos e interpretar las realidades para la comprensión y el beneficio directo de toda la sociedad. Es la formadora de profesionistas, personas de ciencia, humanistas, artistas y ciudadanía, llamadas a entender, atender e interactuar con los problemas que nos rodean.

El deterioro de la esfera política y las poderosas transformaciones que han ocurrido en el mundo de las comunicaciones, han dejado grandes huecos. Hay enormes vacíos que llenar en la reflexión y la construcción intelectual de las sociedades del presente y el futuro. También en la intervención directa para el diseño de programas y políticas, así como para la formación de personas capaces de edificar instituciones y poner en práctica los proyectos y las acciones necesarias. A la Universidad Nacional Autónoma de México le corresponde la responsabilidad de ocupar esos grandes espacios.

El cambio universitario

Tener un norte, un referente orientador de la Universidad y sus actividades, no supone romper sus ejes articuladores, sus funciones ni trastocar su existencia. El cambio es necesario, impostergable, pero de ninguna manera implica arrancar desde cero, desconocer los grandes avances, logros y experiencias acumuladas. El cambio es un proceso de construcción a partir de lo que existe, de lo que hoy tenemos.

No existe posibilidad alguna de impulsar un proceso de reforma universitaria, de reorientación de la Universidad, que se construya por una persona –aunque ésta encabece la Rectoría– y que se imponga desde las alturas a la comunidad universitaria. El cambio profundo, la reforma, solo es posible con el concurso de las personas portadoras del conocimiento acumulado en muchos campos y del convencimiento y la voluntad de ellas mismas para impulsarlo. El cambio es un proyecto colectivo de reconstrucción de la comunidad universitaria y de las comunidades académicas que la integran.

Antecedentes

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es una obra monumental de la sociedad mexicana. La riqueza y magnitud de sus aportaciones a la sociedad y al desarrollo del conocimiento son tangibles. De primera mano se puede observar –en las más de un millón de personas graduadas entre 1924 y 2022 (en los niveles técnico, licenciatura y posgrado)¹ y en el impacto de sus egresados en el desarrollo profesional, científico, cultural, político y económico de México; en la cantidad de publicaciones, proyectos de investigación y contribuciones al desarrollo de nuevas tecnologías, políticas públicas, leyes y normas; así como en miles de actividades de extensión universitaria, entre las que destaca la enorme tarea de difusión de la cultura que ha realizado.

¹ Cuadro elaborado por la Coordinación General de Planeación, UNAM, con datos de 1924 a 1972 en *Series de Inscripción General UNAM, 1975*, de 1973 a 1985 en *Anuarios Estadísticos, UNAM*, de 1986 a 2021 en *Agendas Estadísticas, UNAM*, y de 2022 datos de DGAE, UNAM (ver Anexo 1).

Durante muchas décadas la UNAM fue prominente en la instauración de una tradición universitaria latinoamericana denominada universidad constructora de estado (Ordorika, 2012). Desde la Universidad surgieron instituciones fundamentales para el país, como la Secretaría de Educación Pública fundada por José Vasconcelos en 1920 y la Secretaría de Salubridad y Asistencia encabezada por Gustavo Baz en 1943. Miles de egresadas y egresados han poblado y han sido fundamentales para el establecimiento, operación y sucesivas transformaciones en el poder ejecutivo, las legislaturas y la procuración de justicia, a nivel federal y en los estados. La UNAM ha estado estrechamente ligada a la creación y el quehacer de instituciones de salud, de infraestructura y de comunicaciones de nuestro país. De sus aulas se han nutrido medios de comunicación, corrientes políticas, partidos y organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la defensa de los derechos humanos y la preservación del medio ambiente, entre muchas otras actividades.

En la mayoría de las calles y directorios de los pueblos y ciudades de México es posible encontrar letreros anunciando las prácticas de profesionistas egresados con cédula correspondiente a títulos obtenidos en la UNAM. La nuestra, es una Universidad enraizada en el corazón de México por el papel desempeñado como motor de la urbanización y de la movilidad social. También porque a lo largo de su historia ha sido referente intelectual y ético y actor fundamental para la construcción y consolidación del país democrático, socialmente justo, sostenible y desarrollado al que millones de mexicanas y mexicanos aspiramos.

La UNAM es un complejo entramado de historias y actores sociales; de ideas y conocimientos; de reflexiones y discusiones profundas; de relaciones e interacciones; de actividades y procesos; de espacios y construcciones; de normas y estructuras. Es difícil establecer con claridad los límites y fronteras, las pertenencias y las comunidades que la integran. A lo largo de su historia las actividades universitarias se han extendido en mayor o menor medida a diversas esferas de la sociedad, instituciones y regiones del país o en el ámbito internacional.

Historia de tensiones y avances

La historia de la UNAM expresa también la riqueza de su pluralidad y diversidad. Algunos de nuestros referentes más preciados han sido producto de intensos debates, confrontaciones y movilizaciones sociales. Un recorrido histórico muestra cómo la intensidad de la vida y el debate universitario, así como el contraste y hasta la confrontación abierta entre puntos de vista y proyectos contrarios han dado forma y han enriquecido a la Universidad hasta nuestros días.

Así, la autonomía universitaria fue una consecuencia del movimiento estudiantil de 1929. La libertad de cátedra fue el producto de las discusiones del primer congreso de los universitarios, del debate entre Antonio Caso y Vicente Lombardo Toledano (Caso y Lombardo Toledano, 1975) y de las movilizaciones, encabezadas por Caso, que expulsaron al rector Medellín y al propio Lombardo (director de la Escuela Nacional Preparatoria) y que culminaron con la “autonomía plena” establecida en la Ley Orgánica de 1933 (Mendoza Rojas, 2001).

La disputa entre los sectores católicos conservadores y aquellos que impulsaban los nuevos proyectos desarrollistas, en sintonía con los gobiernos del emergente milagro mexicano, dieron lugar a la Ley Orgánica, al Estatuto General y a la estructura universitaria que sancionan, en 1945 (Contreras, 2002).

El movimiento estudiantil de 1966 se desarrolló en paralelo a la acción de grupos gobiernistas que devino en la renuncia del rector Ignacio Chávez (Guevara Niebla, 1986). En atención a las demandas del movimiento el rector Barros Sierra estableció el pase automático (hoy, con diferencias, pase reglamentado). El movimiento de 1968 fue una experiencia mayúscula de la participación de las y los universitarios en la lucha por la democratización del México. A pesar de su trágico desenlace, tuvo consecuencias importantísimas para la Universidad y la sociedad mexicana. Al interior de la UNAM, dio lugar a proyectos educativos innovadores, como el Colegio de Ciencias y Humanidades, las escuelas nacionales de estudios profesionales y la Universidad Abierta, así como a transformaciones académicas y políticas en escuelas y facultades (Guevara Niebla, 1988).

Una secuela del 68 fue el desarrollo de los proyectos de sindicalización. De una etapa de intensos conflictos –en el marco de los cuales se dio la renuncia del rector Pablo González Casanova–, se ha desprendido la normalización y estabilización de las relaciones laborales. Las confrontaciones por la sindicalización fueron el origen de la fracción séptima (originalmente octava) del artículo tercero constitucional, aprobado en 1980. En esta fracción se ratificó, para todas las universidades e instituciones de educación superior autónomas, la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; de realizar sus funciones respetando la libertad de cátedra e investigación; de determinar sus planes y programas; así como de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y administrar su patrimonio. También se reconocieron los derechos de trabajadores y trabajadoras académicas, administrativas y manuales en el marco del artículo 123 y del apartado A de la Ley Federal de Trabajo, y se fijó como obligación para las autoridades universitarias, el debido respeto a las libertades de cátedra e investigación (Rodríguez Gómez, 2009).

La sindicalización del personal académico también tuvo impacto en los procedimientos y la estructura académica de la UNAM. Por un lado, abrió el camino al Estatuto del Personal Académico, en 1974, que hoy nos rige. La aportación principal fue la figura de las comisiones dictaminadoras y el ingreso por concurso de oposición a la planta académica. Por otro lado, generó las condiciones y la demanda de representación del personal académico de investigación en el Consejo Universitario. Esta última demanda fue atendida por acuerdo del Congreso Universitario de 1990 e incorporada al Estatuto General de la UNAM en 1997 (Pulido, 1981).

Durante las últimas dos décadas del siglo XX se dieron movimientos estudiantiles por la gratuidad, el ingreso a la Universidad y la necesidad de abrir la participación en la discusión y decisión sobre el rumbo de la UNAM. En el contexto de uno de éstos se dio la renuncia del rector Francisco Barnés en 1999. De los dos primeros temas se han desprendido cambios al artículo 3ero constitucional que hoy consagra, sin ambigüedades, la gratuidad y obligatoriedad de la educación superior pública. Las exigencias de participación dieron lugar

al Congreso Universitario resolutive de 1990, cuyos acuerdos solo han sido adoptados de manera parcial (Ordorika, 2006).

En los últimos años, se han dado fuertes conflictos en los que se enfrentaron problemas añejos y actuales de desigualdad y violencia de género (Dip, 2022). La irrupción de las mujeres estudiantes y académicas en la vida universitaria y nacional impactó a la sociedad entera. Las tomas simultaneas de escuelas y facultades, organizadas por diversas colectivas, han obligado a la comunidad universitaria a hacer conciencia y rechazar la violencia y la desigualdad (Cerva, 2020). A raíz de estos conflictos en la Universidad se han realizado cambios normativos y organizativos incipientes, que tendrán que ser revisados y profundizados.

Este apretado recorrido histórico tiene la intención de mostrar que la Universidad Nacional ha tenido una historia viva, intensa, en la que se combinan períodos de conflictos y cambios profundos con otros de armonía y a veces hasta de inmovilidad. Algunas personas desconocen esta dinámica histórica y señalan que desde 1945 ha existido una gran estabilidad que atribuyen a la Ley Orgánica de 1945 y en particular a la Junta de Gobierno. Desde otros puntos de vista, se identifica a los movimientos sociales, los grandes debates y los conflictos (externos e internos) como parte intrínseca de la vida universitaria. En todo caso lo que se ha mostrado en la Universidad a lo largo de su historia es persistencia, solidez y resiliencia. Estas cualidades, emanan de la fuerza de las comunidades que integramos la UNAM y de la capacidad de asumir los cambios necesarios en momentos cruciales de nuestra historia.

Las reformas universitarias

Varias administraciones universitarias, a lo largo de décadas, señalaron que se emprendían procesos de “reforma” universitaria. En la mayoría de los casos, estas pretendidas reformas se reducían a cambios limitados. De manera reiterada se centraron en temas como el alza de colegiaturas o el establecimiento de requisitos para el ingreso de estudiantes a la Universidad. Si entendemos por reforma un proceso en que se busca redirigir el rumbo o

generar una reorganización sustantiva de la institución, es posible identificar siete momentos de cambio relevantes, a partir de la fundación de la Universidad en 1910.

La autonomía universitaria (1929 y 1933). La primera autonomía, como se sabe, es la de 1929. Esta se derivó de un amplio movimiento estudiantil que, además de demandas puntuales relacionadas con el régimen escolar en varias escuelas, exigía la participación estudiantil en las decisiones que los afectaban. En respuesta, el gobierno de Emilio Portes Gil emitió una ley orgánica que declaraba autónoma la Universidad, aunque mantenía la injerencia del poder ejecutivo en la designación de rector y la supervisión de los acuerdos del Consejo Universitario. Cuatro años después, en 1933, el régimen de Abelardo Rodríguez decretó, por razones distintas a las del movimiento de 1929, una segunda norma de autonomía, que buscaba deslindar a la institución de la esfera gubernamental, dejando en sus manos la administración, el gobierno y el orden académico universitario. Un aspecto relevante de la autonomía de 1933 fue la instauración, por vez primera, de la libertad de cátedra (Domínguez, 1999).

La ley orgánica de 1945. Luego de la autonomía de 1933 la Universidad entró en un periodo de fuerte inestabilidad política: baste decir que en el periodo de 1933 a 1945 el cargo de rector fue ocupado por siete personas, una duración promedio de dos años. Ante esa situación, a través del acuerdo entre el gobierno de Manuel Ávila Camacho y una junta de exrectores universitarios, la Universidad elaboró un proyecto de nueva ley orgánica el cual, luego de ser aceptado por el legislativo federal, dio lugar a la norma que hasta ahora nos rige (González Oropeza, 1980; Domínguez, 1999).

1953 Ciudad Universitaria. La construcción de la Ciudad Universitaria marcó un auténtico punto de inflexión en la trayectoria de la casa de estudios por varias razones. En primer lugar, porque dio lugar a una plataforma de articulación entre las funciones de docencia, investigación y difusión cultural de nuestra institución; en segundo lugar, porque inauguró una etapa de relativa congruencia entre las prioridades del proyecto desarrollista del Estado mexicano y las tareas de formación de profesionales y de investigación que se llevaron a cabo en el ámbito universitario, etapa que hemos caracterizado como la “universidad

constructora de Estado”; en tercer lugar, porque brindó a la sociedad y a la opinión pública la imagen de una universidad moderna, funcional y apta para brindar respuesta a las aspiraciones de formación de las nuevas generaciones, así como para contribuir a la solución de problemáticas económicas y sociales del país (Marsiske, 2006).

1966 Barros Sierra. En el rectorado de Javier Barros Sierra se promovieron reformas de importancia en el régimen académico de la Universidad, entre otras la división de los cursos por semestres; el sistema de créditos en los planes de estudio, lo que permitiría cursar asignaturas en distintas facultades; el cambio de calificaciones numéricas por literales; el desarrollo de un programa permanente de formación de profesores, entre otras. Asimismo, se satisfizo la demanda estudiantil por el pase automático del nivel de bachillerato a las licenciaturas. Por otra parte, se reconoce como un mérito fundamental de este destacado universitario, su postura en defensa de la Universidad, su autonomía y las comunidades de estudiantes y profesores durante el sangriento conflicto de 1968 (Domínguez, 1986).

1970 González Casanova. El rectorado de Pablo González Casanova marcó, a pesar de su corta duración un nuevo rumbo para la Universidad Nacional. La creación del Colegio de Ciencias y Humanidades, con cinco planteles en el área metropolitana, así como el sistema de Universidad Abierta, sentaron bases para el notable proceso de expansión y desconcentración de la matrícula universitaria que se desencadenaría en los años siguientes; del mismo modo, el proyecto de creación de la ciudad de la investigación, si bien tuvo pocos avances durante su gestión, abrió la ruta por la que transitaría la edificación de instalaciones adecuadas y equipadas para los institutos y centros de investigación científica y humanística en el campus de Ciudad Universitaria (González Casanova y Pinto Mazal, 1983).

1973 Guillermo Soberón. En el periodo de Guillermo Soberón Acevedo se consolidó el proceso de expansión y desconcentración emprendido por González Casanova. Se crearon cinco Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, actualmente Facultades de Estudios Superiores, lo que posibilitó, en el periodo de su gestión, el acceso de más de cincuenta mil estudiantes adicionales a las licenciaturas universitarias; se construyó el Centro Cultural

Universitario en las instalaciones de Ciudad Universitaria; y se iniciaron las obras para la instalación de la llamada entonces “ciudad de la investigación”. De manera muy relevante se formalizaron la planeación y gestión académica a partir de un reordenamiento de la Universidad en subsistemas con divisiones administrativas diferenciadas. Estos fueron²: a) de docencia, organizado en escuelas y facultades, bajo la dirección del secretario general; b) de la investigación, en institutos y centros, dependería de las coordinaciones de Investigación Científica y de Humanidades; c) de difusión cultural, en entidades específicas fuera de escuelas y facultades, bajo la dirección de la Coordinación de Difusión Cultural; d) de comunicación, dependería de la entonces Secretaría de la Rectoría; e) de administración y asuntos económicos, bajo el control de la Secretaría General Administrativa; y e) de asuntos jurídicos y legales, bajo la responsabilidad del Abogado General (Kent Serna, 1990). Esta organización del funcionamiento de la UNAM por subsistemas y las áreas de responsabilidad correspondientes en la administración se mantienen casi sin cambio hasta hoy.

La Universidad Nacional Autónoma de México ha vivido etapas intensas de cambio y adecuación a las necesidades y mutaciones que han ocurrido en su entorno social y político, así como en los desarrollos del conocimiento, en México a y nivel internacional. Algunos de estos cambios requirieron modificaciones normativas radicales, otros se han dado en el marco de las leyes vigentes, en particular aquellos que ocurrieron a partir de 1945. Resulta llamativo, sin embargo, que las reformas sustantivas de nuestra Universidad datan de hace más de cuarenta años. En estas últimas cuatro décadas México ha cambiado profundamente en casi todos los ámbitos. Durante este tiempo la Universidad Nacional ha crecido y en ella se han desarrollado sus funciones sustantivas y actividades de manera casi inercial y con resultados desiguales, combinando mejores niveles de rendimiento, rigor y calidad con problemas, muchos de ellos existentes también por décadas, que se enfrentan de manera deficiente o simplemente no se atienden.

² Informe del rector, UNAM, 1980.

La UNAM hoy

Como señalé en el primer párrafo de este documento la Universidad Nacional Autónoma de México es una gigantesca construcción intelectual y cultural de la sociedad mexicana. Los números con los que se puede intentar dar una imagen aproximada de la magnitud, complejidad y riqueza de las actividades universitarias y sus resultados hoy en día son impresionantes. En la actualidad es posible consultar información exhaustiva y detallada sobre la UNAM, sus actividades y contribuciones en varias fuentes en línea. Por esta razón en esta sección solo intento dar un panorama general y hacer un contraste con lo que ocurría en 1945.

Logros, contribuciones y avances

En 1945 la Universidad tenía 23,300 estudiantes, 78% hombres y 22% mujeres; 17,413 de licenciatura, 76% hombres y 24% mujeres; y 5,887 de preparatoria, 85% hombres y 15% mujeres. No hay datos disponibles sobre origen regional de estudiantes para 1945, en 1958, 73% eran del Distrito Federal, 25% del interior y 2% del extranjero³. En ese mismo año, había 3,421 profesores, 2,215 de facultades y escuelas y 1,206 de la preparatoria⁴. El Estatuto General de la UNAM de 1945 reconocía la existencia de dos facultades, 12 escuelas nacionales –incluyendo la preparatoria–, 11 institutos de investigación, un centro, la Biblioteca Nacional y Observatorio Astronómico Nacional.

A casi ochenta años de la aprobación de la Ley Orgánica y el Estatuto General de 1945, la UNAM es una universidad completamente diferente. Hoy en día es una institución muchísimo más grande y compleja. Se desplazó del centro de la Ciudad de México a la Ciudad Universitaria y luego se ha expandido por toda la zona metropolitana y por todo el país. Ahora cuenta con 16 facultades, nueve escuelas nacionales, cinco facultades de

³ *Anuario estadístico*, UNAM, 1959. Consultado en https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/Agenda-UNAM_1959-1999/Anuario-1959.pdf.

⁴ *Anuario estadístico*, UNAM, 1959. Consultado en https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/Agenda-UNAM_1959-1999/Anuario-1959.pdf

estudios superiores, cinco escuelas nacionales de estudios superiores, nueve planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, cinco del Colegio de Ciencias y Humanidades, 35 institutos, 14 centros y 13 programas universitarios.

Docencia

En el ciclo escolar 2022 - 2023 hay una población de 373,340 estudiantes, con 32,550 de posgrado (52.38% mujeres), 233,260 de licenciatura (52.57% mujeres), 106,863 de bachillerato (50.62% mujeres) y 667 de nivel técnico y propedéutico de la Facultad de Música⁵. Aproximadamente el 39% son de la Ciudad de México, 44% del Estado de México, 16% de otros estados y 0.1% del extranjero⁶.

Del total de estudiantes a quienes correspondía terminar los estudios en tiempo reglamentario en 2022, lo hizo en promedio el 70.1%, la tasa de egreso fue de 83.7% en bachillerato y 58.4% en licenciatura (58% en facultades y escuelas y 81% en licenciaturas de entidades de investigación). Además, se titularon 30,830 estudiantes de licenciatura (58.29% mujeres) y 9,183 especialistas, maestros y doctores graduados⁷. El mismo año TesiUNAM reportó 9,000 tesis concluidas, de las cuales 4,872 fueron de licenciatura, 1,772 de especialidad, 1,560 de maestría y 796 de doctorado⁸.

⁵ *Portal de Estadística Universitaria, 2023* (<https://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>), actualización mayo 2023. Se imparte docencia en dos modalidades de bachillerato, en 9 planteles de ENP y 5 planteles de CCH, 133 carreras de nivel licenciatura en 9 escuelas nacionales, 15 facultades, 5 unidades multidisciplinarias, así como en 42 de programas de posgrado, 95 planes de estudio de maestría y doctorado, y 42 programas de especialización.

⁶ *Perfil de Aspirantes y Asignados a Bachillerato y Licenciatura de la UNAM, 2021–2022*. Consultado en <https://www.planeacion.unam.mx/ee/Publicaciones/pdf/perfiles/aspirantes/asp2021-2022.pdf>.

⁷ *Sistema Integral de Información Académica, UNAM*. Consultado en <http://www.siaa.unam.mx>. En 2022 egresaron de nivel bachillerato 30,735 alumnos (53.59% son mujeres), en nivel licenciatura 34,221 (56.39% son mujeres).

⁸ *Sistema Integral de Información Académica, UNAM*. Consultado en <http://www.siaa.unam.mx>.

En 2023 las contrataciones universitarias fueron de 42,190 integrantes del personal académico (45.7% mujeres)⁹, 25,519 del personal administrativo de base, 3,864 personal administrativo de confianza y alrededor de 5,950 del funcionariado¹⁰. Con una matrícula de 373,340 estudiantes, la población total de la UNAM es mayor a las 450 mil personas.

La planta académica se ha diversificado. Si en 1945 se componía principalmente de profesores de materia, en 2023 está constituida por un total de 51,463 nombramientos, 35,074 de asignatura (68%), 8,219 profesores e investigadores de carrera (16%), 2,266 técnicos académicos (4%) y 4,760 ayudantes (9%).¹¹.

Investigación

En 2022 el personal académico de la UNAM participó en la publicación de 3,357 obras con registro ISBN, de estas el 77% corresponde a facultades y escuelas, 30% a la Coordinación de Humanidades, 8% a la Coordinación Investigación Científica, corresponden 6% al bachillerato, y 5% a unidades administrativas¹². La UNAM participó en la publicación de 8,714 artículos indexados en *Web of Science* y *Scopus*, 4,534 correspondieron a escuelas y facultades, 4,243 a la Coordinación de la Investigación Científica y 388 a la Coordinación de

⁹ *Sistema Integral de Información Académica*, UNAM. Consultado en <http://www.siiia.unam.mx>. Se toma como criterio de clasificación del personal académico el nombramiento principal.

¹⁰ El dato corresponde a 2023 y fue calculado a partir de datos que aparecen en la página de internet transparencia UNAM: *Remuneración bruta y neta, Tabuladores del personal de la UNAM* en <http://www.transparencia.unam.mx/obligaciones/consulta/remuneracion-personal>.

¹¹ Cifras obtenidas por la Coordinación General de Planeación, a partir de las nóminas proporcionadas por la DGPE, UNAM.

¹² *Sistema Integral de Información Académica*, UNAM. Consultado en <http://www.siiia.unam.mx>. Los porcentajes suman más de 100 porque los datos se refieren a participaciones por subsistema. En las plataformas WoS y Scopus se registran un total de 8,714 documentados adscritos a la UNAM, de los cuales 7,026 (80.6%) se encuentran indexados en ambas plataformas, 669 (7.7%) exclusivamente en WoS y 1,109 (11.7%) en exclusivamente en Scopus.

Humanidades¹³. Por su parte la Coordinación de Humanidades reportó 553 libros y 1,377 capítulos de libro en 2022¹⁴.

En 2023, 5,986 integrantes del personal académico pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), 39.1% son mujeres, y 13.1% son de nivel III. En 2022, 10,482 personas recibían estímulos del Programa de Primas al Desempeño (PRIDE), 8,453 (80%) en los niveles C o D, el mismo año 19,371 recibieron, en algún momento, estímulos del PEPASIG, con 2,507 en el nivel D, 37% en el C, 8% en el B y 42% en el A¹⁵.

Extensión universitaria y difusión cultural

La extensión universitaria es una de las tres funciones sustantivas de la Universidad, de acuerdo con la Ley Orgánica. Sin embargo, a partir de los años 80, la difusión cultural ocupó el lugar preponderante de estas actividades y se formalizó con el establecimiento del subsistema y la coordinación de difusión cultural.

En este ámbito, la UNAM realiza una labor cultural y artística de mucha calidad y gran magnitud. En 2023 la UNAM reportó un total de 10,355 actividades artísticas y culturales, con la asistencia de 1,587 mil personas, así como la operación de 27 museos, 18 recintos históricos, curaduría de más de 590 mil acervos especializados¹⁶. Estos números no capturan la gama de actividades que se realizan tanto en el Centro Cultural Universitario como en otros recintos y entidades.

¹³ *Sistema Integral de Información Académica*, UNAM. Consultado en <http://www.siiia.unam.mx>. Los porcentajes suman más de 100 porque los datos se refieren a participaciones por subsistema. En las plataformas WoS y Scopus se registran un total de 8,714 documentados adscritos a la UNAM, de los cuales 7,026 (80.6%) se encuentran indexados en ambas plataformas, 669 (7.7%) exclusivamente en WoS y 1,109 (11.7%) en exclusivamente en Scopus.

¹⁴ *Portal de Estadística Universitaria 2023* (<https://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>), actualización mayo 2023.

¹⁵ *Sistema Integral de Información Académica*, UNAM. Consultado en <http://www.siiia.unam.mx>. Los datos corresponden a personal académico que ha recibido estímulos en al menos una quincena de 2022.

¹⁶ *Portal de Estadística Universitaria 2023* (<https://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>), actualización mayo 2023.

Existen al mismo tiempo otras experiencias notables de difusión cultural y construcción de trabajo comunitario, como las realizadas en el Centro Cultural Tlatelolco. En contraste, las actividades culturales (teatro, música, danza y otras) organizadas y protagonizadas por estudiantes se han reducido casi hasta desaparecer. Los grupos de teatro estudiantil en el bachillerato y sobre todo los cineclubes estudiantiles, que fueron tan activos en otras épocas hasta convertirse en una fuerte tradición, casi se han extinguido.

Otro tipo de actividades de extensión quedaron dispersas en las diferentes entidades académicas y algunas dependencias. La Dirección General de Orientación Vocacional y Atención Educativa (DGOAE) coordina, laxamente, el servicio social que se organiza realmente en cada escuela o facultad.

La Coordinación de Relaciones y Asuntos Internacionales (CRAI) coordina otras a través del Centro de Enseñanza para Extranjeros (CEPE) y las Sedes de la UNAM en el Extranjero. Originalmente estas últimas tenían una orientación muy clara a la extensión universitaria. Más tarde se dividieron en Escuelas de Extensión y Centros de Estudios Mexicanos. Se han multiplicado en los años recientes hasta alcanzar 11 sedes en siete países. Los objetivos originales se han vuelto más complejos, además de extensión y educación continua, en algunas de ellas se desarrollan ahora tareas de docencia e incluso de investigación. En un sentido las sedes se han convertido en una suerte de embajadas, muy codiciadas, de la UNAM en diversos países. El sentido, la orientación y la existencia misma de estas sedes tiene que ser sometido a una revisión y evaluación cuidadosa.

Por otro lado, existe la Red de Educación Continua que supervisa la oferta educativa de actualización y especialización que se organizan en Facultades, Escuelas, Institutos, Centros, Programas Universitarios y dependencias pertenecientes a la UNAM, a nivel nacional e internacional.

Además de las anteriores, la UNAM realiza otras actividades de atención a la población –por ejemplo, las clínicas odontológicas y de atención a la salud–. A pesar de todas estas instancias y acciones, debido a su dispersión el concepto de extensión universitaria casi se

ha perdido como función sustantiva. Salvo algunas excepciones como las mencionadas, no hay una idea general sobre lo que deben ser las actividades de extensión universitaria y menos sobre su articulación con la docencia y la investigación. Tampoco existe un organismo central para coordinar, ordenar y promover políticas y acciones de extensión universitaria.

Expansión territorial

A partir del traslado a Ciudad Universitaria, entre 1953 y 1954, la UNAM tardó algunos años en empezar a extender sus alcances territoriales. La Prepa 5 se mudó del “Barrio Universitario” a la ex hacienda de Coapa en 1955 y entre 1964 y 1965 se inauguraron otros cinco planteles de la Escuela Nacional Preparatoria en varias zonas de la ciudad de México. La nueva expansión se debió a la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades cuyos planteles Azcapotzalco, Naucalpan, Oriente, Sur y Vallejo se inauguraron entre 1971 y 1972. Pocos años después, entre 1974 y 1976 se crearon cinco escuelas nacionales de estudios profesionales (hoy facultades de estudios superiores) en Acatlán Aragón, Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza.

A principios del siglo XXI se establecieron unidades y campus de investigación en Sisal, Juriquilla, y Morelia sumándose a los existentes en Morelos y Ensenada. En 2011 se inauguró la Escuela Nacional de Estudios Superiores (ENES) León y aprovechando la infraestructura y recursos humanos de estos campus de investigación se establecieron la ENES Morelia (2011), Juriquilla (2017) y Mérida (2020). En diferentes oleadas, la Universidad ha descentralizado así sus actividades de docencia, investigación y vida cultural, extendiendo sus alcances e impacto a otras regiones del país.

Prestigio y reconocimiento

Esta sección podría extenderse describiendo actividades, resultados, servicios, acervos, colecciones y alcances geográficos de nuestra Universidad. La extensión y propósito final de este documento hacen necesaria una obligada valoración de nuestra casa de estudios en toda su extensión, tamaño, alcances, impactos, complejidad, diversidad y grandeza. Sistemas de información como el SIIA y el recuento La UNAM y los Objetivos de Desarrollo

Sostenible, así como la Numeralia, Agendas estadísticas, Memorias y el Portal de estadísticas Universitarias hacen innecesario una representación más exhaustiva de la UNAM hoy.

A lo largo de su historia la UNAM ha obtenido altos niveles de prestigio y reconocimiento nacional e internacional por sus actividades de formación de recursos en bachillerato, licenciatura y posgrado; por sus actividades y resultados de investigación en muy diversos campos y disciplinas; y por el impacto de personalidades universitarias y sus obras en diversas esferas culturales. En América Latina, Europa y Estados Unidos se valora a la Universidad Nacional Autónoma de México como institución portadora de una gran tradición universitaria y por sus contribuciones continuas el mundo de la cultura y las artes, de las ciencias sociales y las humanidades, las ciencias exactas y naturales, en ámbitos profesionales como la medicina, el derecho, la arquitectura y la ingeniería.

Es conocida la valoración de los y las egresadas de la Universidad en las profesiones, los posgrados y las universidades del país y del mundo. También dan cuenta de su prestigio las citas y colaboraciones internacionales en publicaciones académicas, así como la presencia relevante en grupos de investigación, conferencias y congresos de todo el mundo. A esto se suma, entre otras muchas cosas, la circulación e impacto de sus ediciones y colecciones.

La UNAM cuenta con información que sustenta estos argumentos. Se pueden encontrar en las fuentes citadas en párrafos anteriores. No hacen falta los rankings internacionales para sostener las aseveraciones anteriores ni para afirmar la calidad y valoración de la Universidad¹⁷. Estos constituyen referentes efímeros y contradictorios que se publicitan cuando los resultados son favorables y se ocultan cuando no lo son¹⁸. Nuestra Universidad y las

¹⁷ Los rankings en general son fundamentalmente aproximaciones a información sobre la circulación internacional de publicaciones y citas. Presentan clasificaciones jerarquizadas, pero no datos útiles para analizar la condición de las instituciones, las puntuaciones están normalizadas y representan agregaciones ponderadas de indicadores. Han sido criticados en todo el mundo por los problemas metodológicos que entrañan, por su falta de consistencia y por los sesgos que contienen en favor del modelo de las universidades anglosajonas y del idioma inglés.

¹⁸ En 2023 se han publicado al menos cinco clasificaciones internacionales de alto impacto mediático. La UNAM avanzó 11 posiciones en el Ranking Mundial de QS (lugar 93), una en el Times Higher Education (THE) Ranking

autoridades de más de 50 instituciones y asociaciones de educación superior de México y América Latina señalaron en 2012 que, “los rankings son sistemas de clasificación jerárquica [...] que no proporcionan elementos de juicio válidos sobre el desempeño de las universidades, incluso en los rubros e indicadores que los componen, y menos aún permiten comparaciones longitudinales sobre avances y retrocesos a lo largo del tiempo” (Rectores, 2012 p. 4)

Pero los números, aunque impactantes, son fríos. No alcanzan a revelar la riqueza, la creatividad y la densidad intelectual que encarnan las comunidades académicas, sus actividades y resultados, ni las satisfacciones y malestares que entraña la vida universitaria. Tampoco permiten ubicar, así grosso modo, los problemas que existen y que es necesario abordar para fortalecer a la Universidad y permitir su máximo desarrollo.

Potencial de la UNAM y sus problemas

La Universidad Nacional tiene un enorme potencial que excede con mucho los logros alcanzados. La grandeza de esta institución no puede conducir a la autocomplacencia y al autoelogio como argumentos para justificar nuestra existencia, la inercia y la incapacidad para abordar, con más posibilidades y mejores resultados, los retos que el desarrollo mismo de los conocimientos, los procesos sociales nacionales y los retos mundiales a los que tenemos que encarar y a los que tenemos que responder.

Es precisamente con la intención de identificar rezagos, problemas y posibilidades alternativas para el desarrollo de la UNAM en el futuro inmediato que señalo siete grandes temas para el análisis de la situación actual y la organización de las propuestas del plan de trabajo. Estos son: 1) desequilibrios institucionales, 2) deterioro de la docencia y marginación del estudiantado, 3) desigualdad y violencia de género, 4) desigualdades

para América Latina (lugar 15) y 30 en el THE Ranking de Impacto (lugar 32). Descendió del rango 801-1000 al rango 1001-1200 en el THE World Ranking, 13 posiciones en el Academic Ranking of World Universities (lugar 266) y un lugar en el QS Ranking Latin America (lugar 7). El ranking THE mundial y las dos clasificaciones de América Latina (THE y QS) colocan a la UNAM por debajo del ITESM.

internas, 5) autonomía, presencia nacional y compromiso social, 6) debilidad de las estructuras de gobierno y toma de decisiones, y 7) problemática de seguridad universitaria.

Desequilibrios institucionales

Desde los años 80 del siglo pasado en todo el mundo ha habido una marcada tendencia a concentrar la atención de las universidades y otras instituciones de educación superior (IES) en la investigación y la innovación, subordinando a otras actividades académicas¹⁹. De esta manera se han producido marcados desequilibrios entre las funciones sustantivas – docencia, investigación y extensión–, y también entre las disciplinas –ciencias exactas y naturales frente a ciencias sociales y humanidades.

Primacía de la investigación

En las últimas cuatro décadas, el sistema de educación superior en México y en particular la UNAM, ha seguido estas tendencias mundiales. Tanto en el discurso oficial como en las políticas de desarrollo se ha dado mayor relevancia a la investigación que a la docencia. La extensión ha sido casi totalmente relegada y se ha reducido principalmente a las actividades de difusión cultural y de vinculación con el mundo productivo. También se ha reproducido la preponderancia de las ciencias exactas y naturales sobre las ciencias sociales y las humanidades, y se ha dado una diferenciación y subordinación de subsistemas y entidades académicas.

Los primeros institutos de investigación de la UNAM fueron los de Biología y Geología, que se incorporaron a la Universidad con la Ley Orgánica de 1929, y el Instituto de Investigaciones Sociales que se instauró formalmente en 1930. De entonces a la fecha se establecieron las bases normativas y las entidades de investigación en oleadas sucesivas. En 1943 se crearon los departamentos de Investigación Científica y de Humanidades,

¹⁹ Este es un tema que se ha discutido de manera muy amplia en el campo de estudios de educación superior en el mundo, desde diversos ángulos. Sobre el mismo se pueden consultar los trabajos de Massy y Zemsky (1994), Marginson y Ordorika (2011) y Slaughter y Leslie (1997) entre otros.

antecedentes de las coordinaciones de investigación que sancionó la Ley Orgánica de 1945 (Ordorika, Rodríguez Gómez y Lozano Espinoza, 2019). En la actualidad existen 24 institutos, seis centros y cinco programas en el subsistema de investigación científica, y 11 institutos, siete centros y nueve programas en el subsistema de humanidades.

La expansión ha sido notable. Como puede verse en la tabla abajo, el personal académico en la investigación se duplicó entre 1975 y 1980 y para 1990 casi se había cuadruplicado. Hasta 2023 ha seguido creciendo al mismo ritmo. Conviene señalar que desde 1975 el personal de investigación en ciencias duplica al de humanidades, esta proporción se ha mantenido casi constante.

Cuadro 1 Personal académico en la investigación, UNAM						
Coordinación	1975	1980	1990	2000	2010	2023
Investigación Científica	519	1,207	1,876	2,256	2,741	3,132
Humanidades	253	465	904	1,184	1,380	1,578
Total	772	1,672	2,780	3,440	4,121	4,710
Fuentes: Anuario estadístico UNAM, 1975 y 1980, Agenda estadística UNAM 1990, 2000, 2010 y 2023. Los datos incluyen investigadores, técnicos académicos y ayudantes para 1975 y 1980. A partir de 1990 sólo investigadores y técnicos académicos.						

La priorización de la investigación sobre la docencia se puede observar en algunos datos básicos. Entre el año 2000 y el 2023 los nombramientos académicos de la UNAM crecieron en 42% con incrementos diferenciados de 19% en profesores e investigadores de carrera, 47% de asignatura, 77% en ayudantes de profesor y 58% en técnicos académicos. Pero el crecimiento fue diferencial por subsistema. El aumento en las contrataciones de profesores e investigadores de carrera fue de 29% en el bachillerato, 9% en escuelas, facultades y unidades multidisciplinarias y 33% en las coordinaciones de investigación (ver Anexo 1).

El crecimiento del gasto universitario replica la misma condición. El presupuesto de la UNAM creció 69% entre 2000 y 2023, a pesos constantes de 2022. Los incrementos por función fueron de 77% para investigación, 60% para docencia superior y 68% en docencia en bachillerato (ver Anexo 2). Finalmente, también es ilustrativo el hecho de que el crecimiento de espacios durante el mismo período (metros cuadrados de área construida) también sea mayor en la función de investigación, con un incremento de 52% frente al 37% de aumento en áreas destinadas a la docencia (ver Anexo 3)²⁰.

Las tendencias expresan, con más claridad que otros indicadores, las prioridades que se establecen en las políticas de desarrollo institucional, ya que representan decisiones internas sobre el destino del gasto y la distribución de recursos humanos. Pero la orientación prioritaria a la investigación se manifiesta también, desde mediados de los años 80, en las políticas y criterios de evaluación académica, así como en el diseño y asignación de incentivos salariales.

Como se dijo antes, algunas de estas políticas trascienden a la Universidad Nacional, aunque nuestra institución jugó un papel central en su diseño y puesta en práctica. A ellas han obedecido programas como el Sistema Nacional de Investigadores y los sistemas de estímulos, PREPAC primero y PRIDE después, en el caso de la UNAM. Los criterios de evaluación de los dos sistemas de pago por méritos se centran, principalmente, en la producción y circulación internacional de publicaciones de investigación. La docencia y dirección de tesis son requisitos necesarios, pero de ningún modo suficientes para la obtención de estos incentivos. La participación en actividades de extensión es aún menos valorada.

Los programas de pago por méritos –internos y externos– han generado una homogeneización de las plantas académicas de escuelas y facultades con los perfiles de las coordinaciones de investigación, con resultados y efectos contradictorios. En sentido

²⁰ Fuente: Dirección General de Obras y Conservación, UNAM, 2022.

positivo, se han generado avances deseables en la promoción de un perfil de profesor-investigador. A pesar de participar con condiciones muy desiguales en las actividades de investigación, el personal de carrera de varias facultades –y también en algunos casos de asignatura– se ha incorporado a la investigación y generación de conocimientos con resultados equiparables a los de institutos y centros. En este sentido destacan por ejemplo las facultades de Ciencias, Medicina, Química y la FES Iztacala.

Entre los efectos negativos destaca la adaptación forzada a criterios de evaluación que provienen de las coordinaciones de investigación –en particular de la investigación científica–, sin tomar en cuenta las diferencias existentes en las trayectorias académicas, los recursos disponibles para realizar investigación y las responsabilidades docentes, en facultades y escuelas superiores e incluso en el bachillerato. Probablemente el impacto más negativo ha sido en la docencia en los niveles de licenciatura y bachillerato.

[Jerarquización de entidades, subsistemas y disciplinas](#)

La concentración en la investigación ha generado, en las últimas décadas una estratificación de los perfiles y una valoración diferenciada del personal académico, de las disciplinas, de las entidades y de los subsistemas. Hay una estimación implícita de su calidad, fundada principalmente en el número, características e impacto de las publicaciones académicas. Esta jerarquización no escrita se refuerza con los sistemas de remuneraciones por méritos (centrados en publicaciones), el PRIDE y el SNI, con la asignación de recursos humanos y financieros para actividades académicas (es notable la diferencia entre recursos y prestigio asociados al PAPIIT y PAPIME) y en las asignaciones presupuestales.

La percepción generalizada, en la comunidad universitaria y fuera de ella, se ha reforzado con las políticas de desarrollo no explícitas. En las últimas cuatro décadas, en las administraciones de la UNAM y de las entidades nadie ha sostenido abiertamente que la apuesta principal es a la investigación, pero en los hechos así ha ocurrido. De este modo, en las percepciones y en las acciones se refuerza la idea de que los subsistemas de ciencias y de humanidades, en ese orden, y el personal de investigación, ocupan el primer nivel de prestigio, reconocimiento y acceso a recursos.

En un segundo nivel se ubican las facultades y escuelas ubicadas en Ciudad Universitaria, en particular aquellas que sostienen actividades intensivas de investigación. En un tercer nivel se ubican las facultades de estudios superiores y, en un escalón inferior, las escuelas nacionales de estudios superiores. En la parte más baja de la pirámide se ubican, en este orden, los planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y los del Colegio de Ciencias y Humanidades.

Las diferencias en recursos e infraestructura son visibles. Un recorrido por los campus universitarios hace evidente las condiciones diferenciadas que existen. Las instalaciones y equipamiento de institutos y centros de investigación, en Ciudad Universitaria y otras ubicaciones, destacan en comparación con las de facultades y escuelas en el mismo campus y más respecto a la mayoría de los foráneos. En el otro extremo, los planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades muestran construcciones originales de mucha menor calidad, deterioro y mantenimiento precario de las mismas, así como carencias de equipamiento en aulas, laboratorios y servicios.

La búsqueda del equilibrio entre funciones sustantivas, entre áreas del conocimiento y disciplinas, entre niveles y entre planteles, no debe entenderse como un objetivo a alcanzar a través de restricciones, del castigo financiero o la depresión de los apoyos y recursos para cada una de ellas. Al contrario, se trata de avanzar hacia una universidad en armonía, en concordancia con un proyecto común, a través de la construcción de amplios consensos, y alcanzando los balances necesarios.

Devaluación de la docencia y marginación del estudiantado

Desde hace mucho tiempo la formación de estudiantes en bachillerato, así como la disciplinaria y profesional, actividad preponderante de la UNAM hasta fines de los años setenta, ha perdido terreno frente a la expansión de la investigación en institutos y centros y, más recientemente, en facultades y escuelas. Como se señaló en el apartado anterior, la apreciación creciente por las actividades de investigación -reflejada de manera muy clara en los criterios y prioridades de la evaluación— ha generado una devaluación de la docencia en la valoración de las actividades académicas.

La docencia menguada

La orientación prioritaria hacia la investigación también ha tenido efectos negativos en las escuelas y facultades. Entre 2000 y 2023, el personal de carrera ha disminuido su participación en tareas docentes de licenciatura, actividad que se ha trasladado de forma creciente a personal académico de asignatura. En las escuelas, facultades y unidades multidisciplinarias el profesorado de carrera creció sólo 9% y el de asignatura 54% y la proporción de carrera respecto a asignatura se ha reducido de 21% en el 2000 a 15% en 2023.

En ciclo escolar 2022-2023, la docencia se impartió en 139,013 grupos ordinarios, 37,865 en bachillerato, 90,308 en licenciatura y 10,840 en el posgrado. Estos grupos estuvieron a cargo de 29,710 académicos, de los cuales el 68.2% son profesores de asignatura, 23.2% profesores de carrera, 4.6% son investigadores, y 4% con otro nombramiento académico²¹.

Para buena parte del personal académico de carrera de la UNAM la docencia se ha convertido en una actividad de segundo orden. Se cumple con dificultad y a regañadientes con los mínimos de enseñanza establecidos en el Estatuto del Personal Académico para cada figura, categoría y nivel. La docencia en el posgrado y sobre todo la dirección de tesis de doctorado son premiadas e incentivadas por el SNI. La evasión de las actividades docentes ha trasladado las responsabilidades de formación a personal académico de asignatura que, en muchas ocasiones, desarrolla sus actividades en condiciones precarias (el tema se analiza más adelante en el apartado de desigualdades internas).

Una de las causas, y a la vez una consecuencia, de la devaluación de la docencia se debe a que para practicarla no se ha requerido una capacitación específica, como si se exige para ingresar a la investigación. Al ser una ocupación de segundo orden no existen alicientes y recompensas a los esfuerzos de formación didáctica y pedagógica para el personal académico. Al mismo tiempo, la idea de que la docencia no requiere formación

²¹ *Sistema Integral de Información Académica*, UNAM. Consultado en <http://www.siiia.unam.mx>.

especializada redundante en su desvalorización. La falta de capacitación didáctica y pedagógica a su vez redundante en un deterioro en la calidad de la actividad docente.

Las mismas condiciones han impactado la organización de las actividades de enseñanza. La tradición de trabajo colegiado, a través de academias por materia o área de conocimiento, consume mucho tiempo y esfuerzo del personal académico, y con ello provoca una individualización del trabajo docente y un impacto negativo en las tareas de formación.

Por último, vale la pena señalar la complejidad que tiene la evaluación adecuada de las tareas de enseñanza. Por un lado, esta se realiza a través de indicadores indirectos como la escolaridad, las publicaciones y los resultados de investigación del personal docente, con lo que se refuerza la preeminencia de la función de investigación sobre la enseñanza. Por otro, se utilizan las tradicionales evaluaciones de estudiantes, que tienen utilidad limitada.

Estudiantes en la UNAM

El desplazamiento de la docencia ha contribuido a la marginación creciente del sector estudiantil del centro de la actividad universitaria. Esta dinámica ha coincidido con otros procesos sociales dentro de la UNAM. En primer lugar, se ubica el crecimiento y la diversificación de las poblaciones estudiantiles desde los años 70. Frente a este fenómeno, llama la atención el escaso conocimiento que ha generado la UNAM sobre el estudiantado y sus problemas. Al poco conocimiento que ha prevalecido en el ámbito directivo de la Universidad –incluso en aquellos espacios más relacionados con la docencia– se suma el temor que han concitado las exigencias y movilizaciones de estudiantes de diferentes épocas y las expresiones de las diferentes culturas juveniles.

El desconocimiento y el temor han incrementado el distanciamiento de autoridades respecto al estudiantado, a nivel central y en casi todos los planteles, y contribuido a asentar formas y actitudes autoritarias frente a las y los estudiantes. El problema se refuerza con la representación limitada de estudiantes en los cuerpos colegiados (en consejos internos, técnicos y en el Consejo Universitario), la escasa representatividad de quienes participan en

estos organismos y el poco interés del estudiantado en los mismos, dadas las limitaciones en sus atribuciones y la poca atención que se presta a sus problemáticas.

La población estudiantil de la UNAM es muy heterogénea. Existen marcadas diferencias entre estudiantes por nivel educativo (bachillerato, licenciatura y posgrado), entre campus, entre entidades e incluso entre turnos. Arriba he descrito la distribución de estudiantes por nivel. Entre el ciclo 2000-2001 y el 2022-2023 la población total de estudiantes creció 52%. El incremento en el bachillerato fue bastante menor a la media con 12%, en licenciatura 78% y en posgrado 97%. El propedéutico de música creció 9% y el estudiantado de nivel técnico profesional prácticamente desapareció (sólo 4 estudiantes en 2022-2023).

Cuadro 2 UNAM: Población escolar ^a 2000-2023		
Población escolar	2022-2023	crecimiento 2000-2001 a 2022-2023
Total	373,340	52%
Propedéutico Música	663	9%
Bachillerato ^b	106,863	12%
Técnico profesional	4	-100%
Licenciatura	233,260	78%
Posgrado	32,550	97%
Fuente: DGAE, UNAM, última actualización 14 de marzo, 2023. ^a Incluye Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia. ^b Incluye Iniciación Universitaria		

En este mismo rubro es importante señalar que, tomando como referencia períodos más largos (1924-2023) se hace evidente que la población estudiantil total de la UNAM ha alcanzado su punto máximo en este último año, lo mismo que la licenciatura y el posgrado. Sin embargo, el bachillerato universitario ha sufrido una reducción importante a partir de

1978, pasando de una población de 129,296 a 106,863 estudiantes, una reducción de 22,433 (-17%)²².

Entre 2000 y 2023 el porcentaje de participación de mujeres se ha mantenido prácticamente constante, alrededor de 51%, tanto en la población estudiantil total como en las de bachillerato y licenciatura. La excepción es el posgrado donde la presencia de mujeres se incrementó del 43% al 52.4% en el mismo período²³.

Cuadro 3 Matrícula de licenciatura, UNAM 2021							
Localización	Primer ingreso			Reingreso			Matrícula Total
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Ciudad Universitaria	10,045	11,280	21,325	37,586	41,376	78,962	100,287
Sedes externas ZMCM	9,276	10,110	19,386	31,586	33,846	65,432	84,818
Sedes foráneas	232	356	588	764	934	1,698	2,286
Abierta y a Distancia	5,169	5,772	10,941	13,323	16,313	29,636	40,577
Total	24,722	27,518	52,240	83,259	92,469	175,728	227,968

Fuente: Agenda estadística UNAM 2021

El cuadro 3 muestra la distribución de la matrícula por sedes respecto a la modalidad abierta y a distancia. En 2021 esta modalidad representó el 18% de la matrícula total de licenciatura. La población de educación abierta y a distancia ha crecido de 23,713 en 2012 a 40,577 en 2021, un crecimiento de 41.5% casi equivalente al crecimiento de la matrícula escolarizada en el mismo período. Es evidente que buena parte del crecimiento de la matrícula de

²² *Series de Inscripción General UNAM, 1975, de 1973 a 1985 en Anuarios Estadísticos, UNAM, de 1986 a 2021 en Agendas Estadísticas, UNAM, y de 2022 datos de DGAE, UNAM.*

²³ DGAE, UNAM última actualización 14 de marzo, 2023.

licenciatura los últimos años se ha dado en la modalidad abierta y a distancia. Este hecho refiere a la necesidad de analizar las condiciones y resultados de estudiantes en esta modalidad, discusión que, por el momento queda fuera de las posibilidades de este documento.

Condiciones socioeconómicas y apoyos a estudiantes

Con relación a la evolución del perfil socioeconómico de la población estudiantil de la UNAM es posible afirmar que, a lo largo de las últimas tres décadas, se ha estancado el ingreso de estudiantes que superan la educación de su familia de origen, tanto en bachillerato como en licenciatura. Esto se evidencia al contrastar el nivel máximo de estudios de los padres para 1989 y 2022 –años más antiguo y reciente para los que se dispone de información estadística. En concreto, mientras que en 1989 eran primera generación universitaria cuatro de cada cinco estudiantes de licenciatura (79%), en 2022 la participación de “pioneros”²⁴ en ingresar a la universidad desciende a 66%. Para el caso de bachillerato estos porcentajes alcanzan 86% y 30%, respectivamente. En el nivel medio superior este descenso resulta indicativo de la mayor cobertura educativa en el país, en las generaciones recientes. En cambio, la persistente brecha del nivel superior revela fuertes desigualdades educativas que se mantienen a pesar de los cambios históricos de escolaridad.

Los efectos de la pandemia sobre las y los estudiantes y sus familias han generado un deterioro muy rápido de sus condiciones socioeconómicas. En el ciclo de 2020–2021 el 70.8% del estudiantado de licenciatura con ingreso por pase reglamentado provenía de familias con un ingreso menos a cuatro salarios mínimos, el 69.6% de quienes lo hicieron por examen de selección se encontraba en la misma situación. Solo un año después, en el ciclo 2021-2022, las proporciones fueron de 79.1% y 78.3% respectivamente. Los datos correspondientes a estudiantes que ingresan a licenciatura por pase reglamentado también dan una idea de la situación de las poblaciones del bachillerato.

²⁴ Así se les denomina en la literatura sobre desigualdad en la educación superior (ver por ejemplo el trabajo de Adrián de Garay (2002).

Los niveles de escolaridad y los ingresos de las familias permiten tener un panorama general sobre las difíciles condiciones socioeconómicas de nuestros estudiantes. Las respuestas de la Universidad a sus condiciones de origen son contradictorias, insuficientes y desorganizadas. Los apoyos se han centrado en el aspecto financiero con 60 programas de becas para diferentes y niveles y con distintas orientaciones.

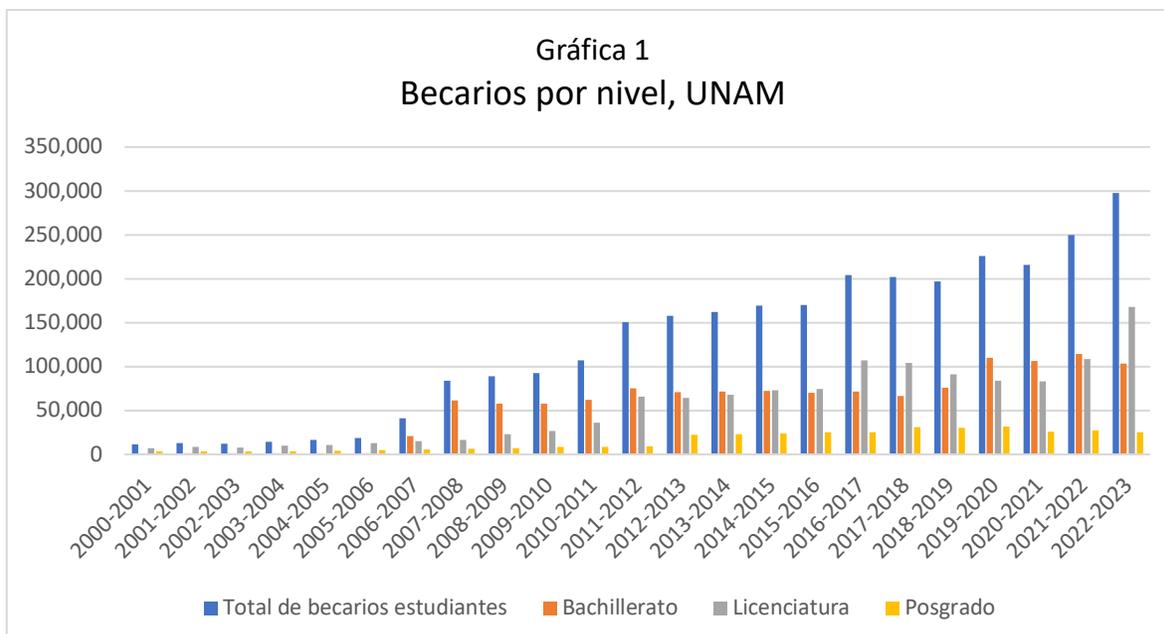
Tipos y modalidades de becas en la UNAM

- Socioeconómicos
 - Benito Juárez prepa (\$1,750 bimestral)
 - Becas manutención licenciatura (Elisa Acuña) (\$2,575 mensual)
 - Alimenticia (CCH Nacaulpan)
 - Otros manutención (\$3,600 semestre)
 - Bajo rendimiento (\$500 mensual)
 - Grupos vulnerables (\$1,000 mensual)
- Familiares de trabajadores y académicos (\$1,137 mensual)
- De excelencia (fisico-matemáticas, \$1,000 mensual)
- Fortalecimiento académico de mujeres (físicas-matemáticas, \$950 mensuales)
- Deportistas (\$6,000 semestral)

Fuente: Sistema de información de becas y becarios (SISBEC), UNAM.

INICIACIÓN	8
BACHILLERATO	11
LICENCIATURA Y EGRESADOS	37
POSGRADO	4
TOTAL:	60

El total de estudiantes becarios (que reciben al menos uno de estos apoyos) ha crecido notablemente (ver Gráfica 1). La duración de estos apoyos es irregular y los montos son reducidos (ver imagen arriba).



Fuente: Sistema de información de becas y becarios (SISBEC), UNAM.

En la UNAM no hay un sistema organizado de comedores universitarios, con precios asequibles para estudiantes y condiciones de higiene y alimentación adecuadas. Las características y condiciones de comedores, cafeterías y puestos de alimentos son muy disímboles y, en general, precarias o excesivamente caras. Aunque dependen administrativamente del Patronato de la UNAM no hay una supervisión adecuada ni una política específica al respecto.

Otros servicios como bolsa universitaria de trabajo y transporte seguro, así como información y apoyo para la contratación de viviendas están dispersos en cada una de las entidades o son inexistentes. El IMSS cubre a los estudiantes sólo en los períodos en que están inscritos (por ejemplo excluyen a estudiantes en proceso de titulación) y los servicios médicos de los campus y planteles tienen serias limitaciones.

En resumen, la Universidad no cuenta con un área centralizada de diagnóstico, apoyo y prestación de servicios para estudiantes. Algunas entidades tienen secretarías u otras oficinas dedicadas este trabajo, casi siempre con recursos limitados y promoviendo acciones dispersas. Esta carencia que debe remediarse cuanto antes con el fin de coordinar, ampliar significativamente y poner en práctica un sistema amplio de apoyos estudiantiles.

Acceso y desempeño estudiantil

Hemos visto que la población de la UNAM ha crecido cada año en licenciatura y posgrado (no así en bachillerato). El ingreso de estudiantes a bachillerato y licenciatura cada año abre fuertes discusiones y genera momentos de gran intensidad. En cada ocasión muestra la falta de opciones suficientes de educación superior de tipo universitario para miles de jóvenes, mujeres y hombres, que aspiran a ingresar a una universidad –que podemos llamar de tipo clásico o comprehensivo (desarrolla actividades de docencia, investigación y extensión).

A pesar de que la UNAM no puede recibir en sus aulas a todas las personas que demandan ingreso, existe una enorme presión para incrementar cada año los cupos universitarios. Los procesos y mecanismos de ingreso –exámenes de selección y, en el caso de las licenciaturas, pase reglamentado– son de gran importancia para la institución. El estudio del ingreso y el desempeño de estudiantes entre 2014 y 2020 arroja por lo menos cinco conclusiones de gran relevancia. Primero, es necesario reiterar que cada año crece el número y la proporción de jóvenes aspirantes que no pueden ingresar a la UNAM. En 2014, la tasa de aceptación fue de 10.52% y en 2022 de 9.95% (Ordorika Sacristán, Martínez Stack y Lozano Espinosa, 2023, en prensa p. 61).

Segundo, la literatura internacional señala que los procedimientos de selección a través de un solo examen de conocimientos tienen muchos problemas, son muy limitados para anticipar el desempeño futuro de estudiantes y presentan con frecuencia sesgos de género. Este es el caso de los exámenes de selección a la UNAM en los que se confirman los sesgos de género y los pocos alcances predictivos. El promedio del bachillerato, en el caso de estudiantes provenientes de pase reglamentado, permite una mejor aproximación al desempeño en la licenciatura.

Tercero, de manera equivocada se ha sostenido que las y los estudiantes que ingresan a través de examen de selección tienen después un mejor desempeño en las licenciaturas. Esta aseveración es falsa, las personas egresadas del bachillerato universitario –en particular las de la ENP– tienen una regularidad académica y porcentajes de egreso más altos que las

provenientes de examen de selección (Ver parte III de Ordorika Sacristán, Martínez Stack y Lozano Espinosa, 2023, en prensa).

Cuarto, a pesar de verse desfavorecidas por los exámenes de selección al bachillerato y a la licenciatura, el desempeño académico de las mujeres es superior al de los hombres en los dos niveles educativos. Finalmente, el pase reglamentado funciona como un mecanismo de equidad ya que incrementa el número de mujeres que ingresa a la licenciatura hasta equiparlo con el de hombres que ingresan en números más altos a través del examen. El pase reglamentado también tiene un efecto positivo en favor de estudiantes provenientes de hogares con niveles socioeconómicos menos favorecidos. Así, el pase reglamentado constituye probablemente la acción afirmativa más importante que aplica la UNAM.

De todo lo anterior se desprende la necesidad de discutir y hacer propuestas sobre al menos dos temas centrales para el desarrollo de la UNAM. Por un lado, la necesidad de definir políticas de crecimiento y atención a la demanda a mediano y largo plazo. Por otro, es fundamental hacer análisis profundos de los procedimientos de ingreso, una revisión exhaustiva de los exámenes de admisión y además explorar alternativas complementarias de ingreso a la UNAM.

En esta sección he abordado uno de los temas medulares que definen mi proyecto de trabajo, la necesidad de revertir la desvalorización de la docencia, así como de mejorar y reparar las condiciones y acrecentar la presencia del estudiantado en la vida universitaria. Se trata de integrar comunidades y articular funciones académicas.

[Crisis pedagógica](#)

A partir la pandemia y el largo período de encierro se ha hecho evidente un fenómeno que venía ocurriendo desde hace varios años, de debilitamiento de las relaciones de enseñanza–aprendizaje, sobre todo en bachillerato y licenciatura. Este debilitamiento se manifiesta, entre muchas cosas, en la dificultad para estimular el interés del estudiantado en los temas y actividades de cada curso, la irregularidad en la asistencia a clases, la desmotivación de docentes y el abandono de estudiantes en los cursos durante el período escolar. Con mucha

superficialidad hay quienes atribuyen el fenómeno a la baja calidad, la falta de actualización y los métodos conservadores del personal docente: el profesorado ya no es como era antes. Otras personas lo atribuyen a la deficiente preparación del estudiantado, a su falta de interés, a la incapacidad para concentrarse: el estudiantado ya no es como era antes.

En círculos de académicos se repiten narraciones sobre situaciones similares a las que describo arriba. Entre estudiantes se tocan los mismos temas desde la perspectiva de la otra orilla. Encuestas realizadas a personal académico y a estudiantes de la UNAM identifican los mismos problemas²⁵, al tiempo que colegas internacionales describen escenarios equivalentes. Sin embargo, después de la pandemia hemos intentado seguir enseñando y aprendiendo de la misma forma.

Una cosa es cierta, sin asumir el contenido peyorativo de la expresión, ni el estudiantado ni el personal académico somos iguales que antes de la pandemia. Pero no basta con reconocer este hecho. Tampoco es suficiente seguir comentando el tema en corrillos de estudiantes o docentes. Es imperativo reconocer la situación por la que atraviesan las relaciones de enseñanza–aprendizaje, a la que yo denomino crisis pedagógica, y dar pasos para analizarla, discutirla y construir alternativas que nos permitan recobrar toda la riqueza, creatividad y avidez por el aprendizaje de los procesos formativos en la UNAM.

Desigualdad y violencia de género

Las demandas por igualdad de género en la UNAM datan de, por lo menos, cinco décadas. Las primeras se dieron con la conformación del Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU) a finales de los 70's y luego en el Congreso Universitario de 1990. Buena parte de las demandas y propuestas planteadas desde aquel entonces siguen sin resolverse y han sido retomadas por los movimientos actuales, protagonizados principalmente por las estudiantes.

²⁵ Entrevistas que sustentan los trabajos de Melchor Sánchez Mendiola, CUAIEED (2022).

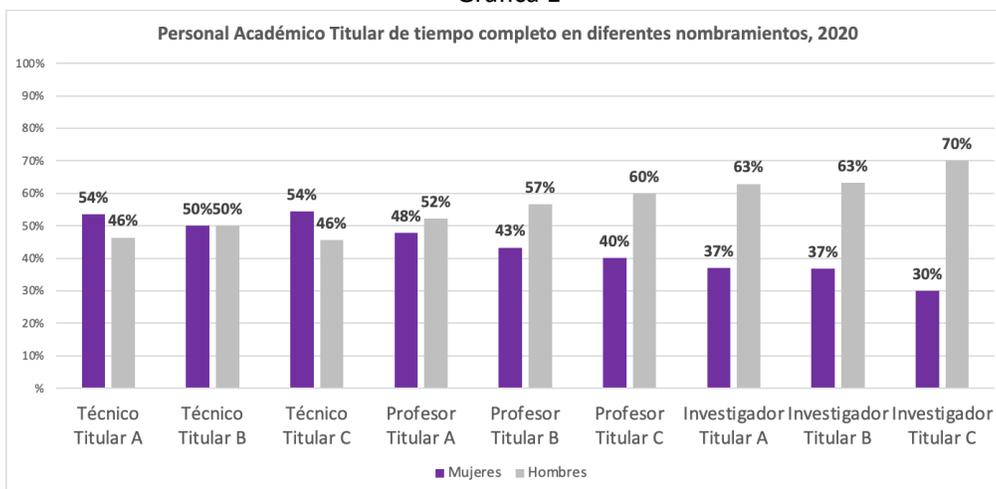
En 2005 se iniciaron en la UNAM una serie de cambios formales a favor de la igualdad de género, entre los cuales están reformas a la legislación universitaria, creación de estructuras y elaboración de lineamientos y políticas. A pesar de estos cambios no se ha conseguido impactar en una verdadera transformación de las relaciones de género al interior de la comunidad universitaria.

La desigualdad de género en la UNAM se puede analizar a partir de cuatro ejes principales que son: 1) segregación vertical y horizontal, 2) discriminación, ambientes sexistas, y prejuicios de género, 3) violencia de género, acoso y hostigamiento, y 4) división sexual del trabajo.

Segregación vertical y horizontal

La segregación vertical se refiere a la concentración diferenciada de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos de la institución, en donde ellos ocupan, por lo general, niveles más altos y con mejores salarios, produciendo, entre otras cosas, una brecha salarial.

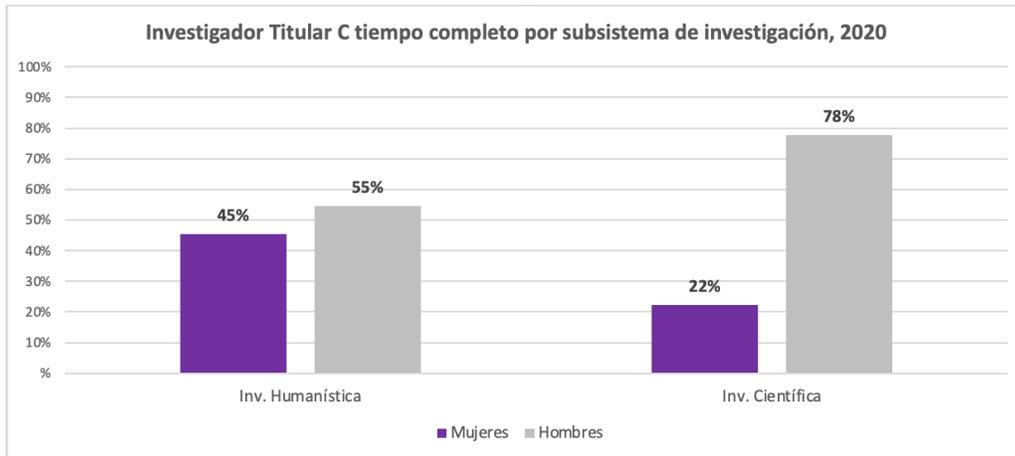
Gráfica 1



Fuente: datos de DGAPA (Quincena 10, 2020), UNAM.

En la UNAM, este fenómeno se puede observar en la población académica, en la cual a medida que aumenta la categoría y el nivel del nombramiento, baja la participación de las mujeres (Gráfica 1), sobre todo en el Subsistema de la Investigación Científica (Gráfica 2).

Gráfica 2

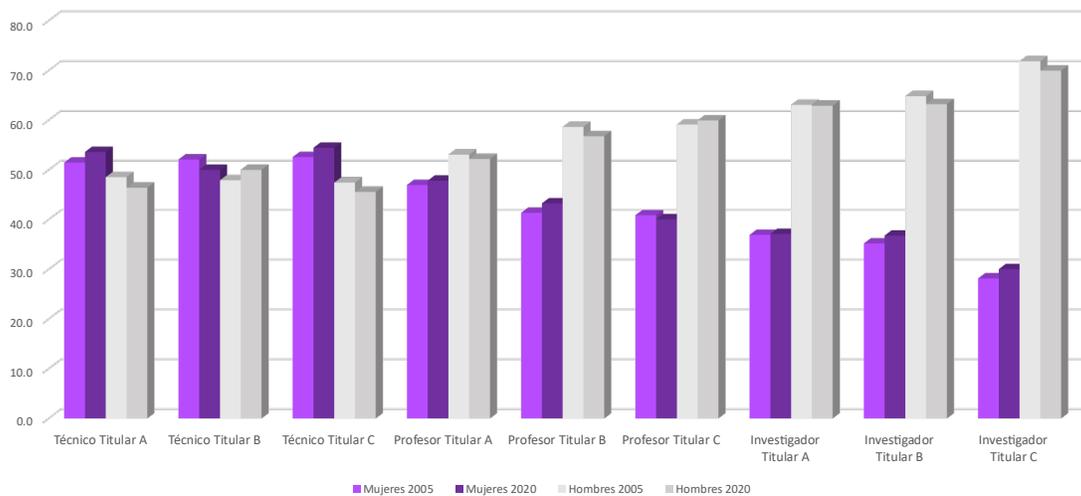


Fuente: datos de DGAPA (Quincena 10, 2020), UNAM

Lo mismo ocurre en cuanto a la obtención de estímulos (PRIDE), distinciones (SNI), y otros reconocimientos. En un comparativo de 15 años respecto a los cambios producidos en la participación de mujeres y hombres en los nombramientos académicos, no hay transformaciones significativas, lo que nos muestra la persistencia de la desigualdad en el tiempo (Gráfica 3). Una circunstancia similar tiene lugar en el caso de las trabajadoras administrativas (base y confianza) y funcionarias de alto nivel.

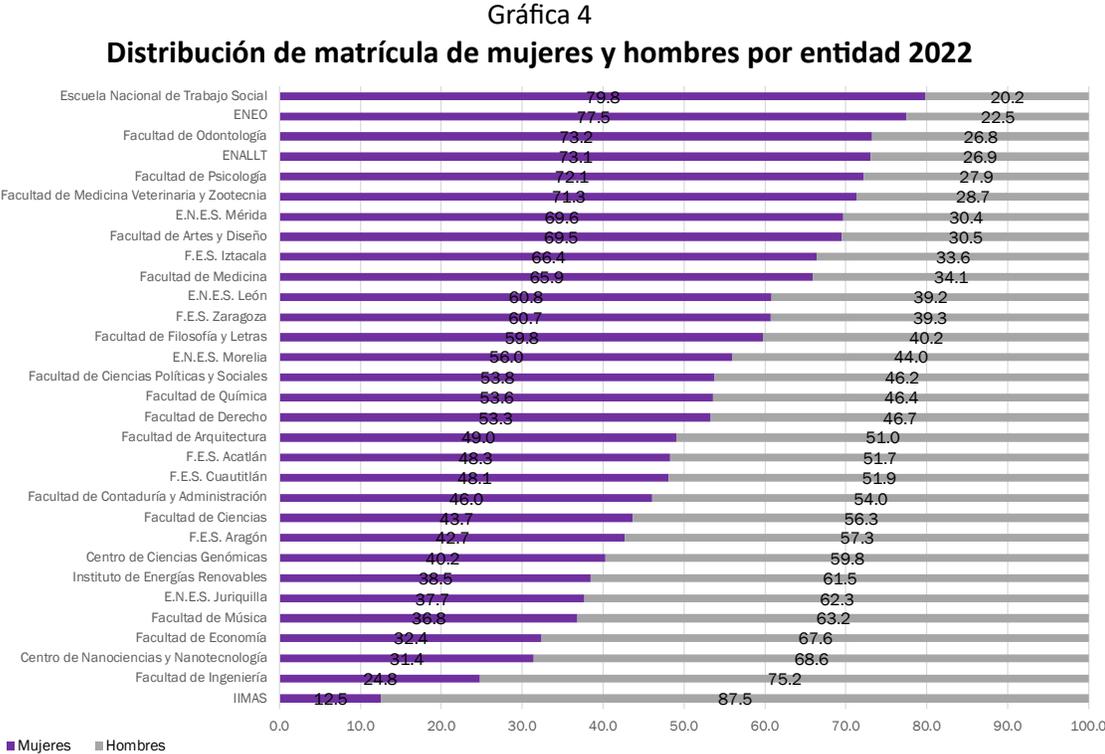
Gráfica 3

Personal Académico Titular de tiempo completo en diferentes nombramientos 2005-2020



Fuente: datos de DGAPA (Quincenas 20, 2005 y 10, 2020), UNAM

La segregación horizontal se refiere a la concentración diferenciada de mujeres y hombres en distintos campos de conocimiento, profesiones y oficios. En la UNAM se observa en la baja participación de académicas y estudiantes en las áreas de Ciencias Físico–Matemáticas e Ingenierías; y en algunas áreas de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud, lo que produce el desperdicio del talento y aportes de las mujeres, además de reproducir los estereotipos de género, entre otras consecuencias (Gráfica 4).



Fuente: datos de DGAE (licenciatura, semestre 2020-2), UNAM

Discriminación: ambientes sexistas, prejuicios de género, etc.

El ambiente universitario está impregnado por diferentes formas de discriminación, en donde anidan los prejuicios de género, manifestándose a través de comentarios, gestos, comportamientos, actitudes y formas de pensar que devalúan las capacidades y los aportes de las mujeres y de los colectivos LGBTQI+. Más del 50% de las académicas, más del 60% de las administrativas y más del 70% de las estudiantes han escuchado este tipo de comentarios en distintos espacios universitarios: “Las mujeres son menos inteligentes o capaces que los

hombres”; “a las mujeres hay que echarles la mano porque solitas no pueden”; “ella logró ascender porque se acostó con alguien”; “¿cómo quieren que no las acosen?, mira cómo se visten”; “es una puta”; “son feminazis”; “es un mandilón” (entre hombres); “parece gay” (homofobia) (Encuesta, 2020).

Otro fenómeno muy preocupante son los sesgos de género en las evaluaciones académicas. Varias investigaciones han hecho evidente la mayor calificación que se otorga a los hombres en cualquier proceso de evaluación en universidades y sistemas científicos en todo el mundo (Wennerås y Wold, 1997; Goldin y Rouse, 2000; Moss-Racusin et al., 2012). En la UNAM también existen estos sesgos en comisiones dictaminadoras, concursos de oposición y jurados de premios. También es el caso ya señalado de los sesgos de género presentes en los exámenes de ingreso de estudiantes a la UNAM.

Violencia de género: acoso, hostigamiento

La violencia de género continúa siendo un flagelo dentro de nuestra comunidad. Quienes más la padecen son las estudiantes, particularmente las de licenciatura. Más del 53% de ellas ha reportado haber vivido por lo menos un acto de hostigamiento dentro de las instalaciones universitarias. Asimismo, la figura agresora reportada son los hombres en más del 95% de los casos (Encuesta, 2020). Estos datos se confirman en el cuarto informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (OAG, s/f), que abarca 4 años: de agosto de 2016 a agosto de 2020. En él nos encontramos con la escandalosa cantidad de 1,486 personas que han presentado una queja y 1,311 personas presuntas agresoras. El 98.2% de quienes presentan las quejas son mujeres y el 94.9% de las personas presuntas agresoras son hombres. Estas cifras deben preocuparnos por la alta incidencia de violencia de género en la UNAM y por ser los varones los principales agresores.

División sexual del trabajo: entre el hogar y el trabajo, y dentro de la institución.

La división sexual del trabajo es una forma de organización social que impera en el país entero y que sitúa a las mujeres en condiciones de profunda desventaja para desarrollar un

proyecto de vida profesional, al ser ellas las principales responsables de los trabajos de cuidados en el ámbito familiar (INEGI, 2019). En la UNAM el conjunto de las académicas invierte más de 10 horas a la semana de trabajo no remunerado que el conjunto de los académicos; estos últimos invierten más tiempo al trabajo remunerado, a actividades recreativas y al descanso.

Estas diferencias se agudizan en ciertos periodos de la vida (hijas e hijos en primera infancia) o cuando se combinan con otros marcadores de desigualdad (nombramientos académicos). El conjunto de las académicas (todos los nombramientos) con hijos(as) de 0 a 5 años, invierte prácticamente 26 horas más a la semana que sus colegas varones en trabajo no remunerado, pero, las profesoras de asignatura, con hijos(as) de 0 a 5 años, invierten más de 62 horas a la semana en trabajo no remunerado, mientras sus colegas varones menos de 32 horas (Encuesta, 2020). En esta etapa de la vida y en este nombramiento, las diferencias entre hombres y mujeres se profundizan.

Además, la división sexual del trabajo se produce dentro de la propia institución. Hay actividades académicas que son subvaloradas y percibidas como el “trabajo doméstico” de las IES, por lo que se consideran más adecuadas para las mujeres, a diferencia de las actividades de alto perfil y mayor estatus, que es más probable que sean realizadas por hombres, por ejemplo: docencia frente a la publicación de artículos (O’Connor, 2020 pp. 211-213).

Avances en la UNAM

Frente a las desigualdades de género que se producen día a día en nuestra universidad, a partir de 2005 se empezaron a tomar una serie de medidas orientadas a la implementación de Políticas de Igualdad de Género (PIG) en tres niveles principales: la normatividad, la creación de estructuras y el desarrollo de políticas.

Normatividad

Respecto a la normatividad, se realizaron reformas al Estatuto General en 2005 (al Artículo segundo), referida a la igualdad entre mujeres y hombres, y en 2020 (a los Artículos 95, 98

y 99), estableciendo como causa especialmente grave de responsabilidad a la violencia de género; las sanciones que podrán imponerse de acuerdo con la taxatividad; y la composición del Tribunal Universitario. También en 2020 se hizo una reforma al Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, integrando en su estructura los temas de Igualdad y Atención a la violencia de género.

A nivel específico se crearon los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM²⁶; el Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México²⁷ (Rector, 2016); el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (OAG, s/f), así como los Lineamientos para la aplicación de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la determinación de las sanciones en casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México²⁸.

Estructuras

En cuanto a la creación de estructuras, éstas se analizan en tres categorías diferentes: las académicas, orientadas a la producción de conocimiento; las de igualdad, destinadas a la deliberación e implementación de las políticas de igualdad; y las de atención a la violencia de género, que deberán ocuparse de la prevención, atención, investigación, sanción, reparación y erradicación.

²⁶ UNAM (2013) Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, Gaceta UNAM, 7 de marzo de 2013. <http://abogadogeneral.unam.mx/igualdad.pdf>.

²⁷ UNAM (2016), Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad Universitaria, Cd.Mx., 29 de agosto de 2016. <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/acuerdos/view/642>.

²⁸ UNAM (2021), Lineamientos para la Aplicación de los Principios de Taxatividad y Proporcionalidad en la Determinación de las Sanciones en Casos de Violencia De Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, Gaceta UNAM, Ciudad Universitaria, 13 de diciembre de 2021. <https://www.sa.unam.mx/pdf/genero/Lineamientos-apliacion-principios-taxatividad-proporcionalidad.pdf>.

Las estructuras académicas establecidas son el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (2016), antes Programa Universitario de Estudios de Género (1992), y el Programa de Posgrado en Estudios de Género (2020).

Entre las estructuras para la igualdad, se cuenta con la Comisión Especial de Igualdad de Género del Consejo Universitario (2010), una instancia deliberativa que promueve políticas institucionales a favor de la igualdad. En 2020 se creó la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU), una instancia de alto nivel y de carácter ejecutivo, orientada a la implementación de políticas de igualdad en toda la universidad. También existen Comisiones Internas de Igualdad de Género (CInIG'S) en más de 100 entidades universitarias, que funcionan como mecanismos locales para aterrizar en cada entidad y dependencia universitaria las políticas de igualdad requeridas específicamente en cada uno de estos espacios.

Para la atención de la violencia de género se estableció la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (2020). Esta instancia no fue creada exprofeso para este fin, sino que se hizo una reforma al Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, creada en 1985, en la cual se subsumió la atención a la violencia.

Políticas de Igualdad de Género

A la fecha contamos con el Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM²⁹. Este es un instrumento con poco alcance, que fue presentado en el Consejo Universitario, pero no tiene la aprobación de ningún cuerpo colegiado.

²⁹ UNAM (2018) Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género en la UNAM, Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario. <https://consejo.unam.mx/comisiones/CEIG/docs/DBFPIG.pdf>.

En la UNAM persisten las desigualdades en las trayectorias de las académicas, administrativas y funcionarias; los sesgos en los procesos de admisión de estudiantes; la existencia de ambientes universitarios hostiles a las mujeres; y las denuncias, demandas y conflictos repetidos por violencias de género recurrentes. Estas situaciones hacen evidente que las acciones asumidas son importantes, pero están lejos de ser suficientes. Es necesario entonces dar continuidad y profundizar las iniciativas en contra de la discriminación y la violencia desarrollar políticas de más impacto y con mayor alcance, establecer nuevas normas, diseñar protocolos verdaderamente operativos y reorganizar las estructuras para el combate a la desigualdad y la violencia.

Desigualdades internas

La pandemia puso en evidencia y profundizó muchas de las desigualdades que se manifiestan y que existen dentro de la UNAM. Las movilizaciones de las colectivas de estudiantes en varias escuelas y facultades en 2019, 2020 y 2021 la crisis de pagos al personal académico de asignatura y a ayudantes, y el movimiento #laUNAMnopaga que se desató por esos motivos, evidenciaron dos de los principales problemas de desigualdad en nuestra Universidad. Los temas de género se tocaron en la sección anterior de este documento. En este nos ocuparemos del personal de asignatura, la administración y otras desigualdades.

Personal académico de asignatura

Las condiciones de precariedad laboral y de ingresos del personal de asignatura han sido expuestos y discutidos con mucha intensidad. La atención a este segmento del personal académico de la UNAM ha sido pospuesta por muchos años y sus problemas no han sido contemplados debidamente ni mucho menos resuelto.

En septiembre de 2021 había en la UNAM 20,468 personas contratadas por horas (que no tienen ningún otro nombramiento en la UNAM), 9,259 profesoras (45%) y 11,209 profesores (55%), 3,253 en el bachillerato (16%) y 17,215 en licenciatura (84%). Por el peso numérico y la diversidad, los pocos estudios que existen sobre personal de asignatura se han centrado

en la población de licenciatura. Las personas de asignatura se distribuyen en partes prácticamente iguales en cuatro rangos de edad: 25% de 23 a 39 años, 29% de 40 a 49, 26% de 50 a 59 y 21% de 60 a 91 años. Cuenta con doctorado el 11%, maestría o especialidad el 41% y licenciatura el 48%. Por antigüedad, el 32% entre 0 y 5 años, 29% de 6 a 11 años, 23% entre 12 y 22 y 23% de 23 a 64 años. Pertenece al SNI el 6%.

El 60% de los y las académicas de asignatura trabajan en facultades, 34% en unidades multidisciplinarias y 5% en escuelas. La distribución de horas contratadas es como sigue, 34% de 0 a 4 horas-semana-mes (horas), 27% de 4.5 a 8 horas, 25% de 8.5 a 19.5 horas y 14% de 20 a 40 horas. De las 17,215 personas contratadas el 81% tiene un solo nombramiento, 16% tienen dos y 3% tienen tres o más.

Las condiciones laborales del personal de asignatura que depende de la UNAM como fuente de empleo principal, son precarias. La mayoría de las personas (94%) tienen nombramientos nivel A –muchas de ellas cumplen los requisitos para pasar al nivel B– y 88% no tienen definitividad, 10,738 (83%) a pesar de que cumplen los requisitos para obtenerla. El acceso a los estímulos es muy reducido ya que sólo 6% cuenta con algún nivel de PEPASIG.

Como puede verse en esta descripción somera el sector académico de asignatura es muy diverso. Existe una gran heterogeneidad entre las personas de asignatura en términos demográficos, de la relación que guardan con la Universidad, de las expectativas que tienen sobre su futuro en la institución, así como por las remuneraciones y prestaciones que reciben. También es posible mostrar que el sector de asignatura se encuentra en condiciones de desigualdad respecto a otros segmentos del personal académico, al interior del propio sector de asignatura y que se encuentra en una condición de gran incertidumbre (en la recontractación cada período escolar) e inestabilidad laboral (su contratación depende de la decisión de las autoridades de cada plantel). Las personas de asignatura se encuentran en condiciones de indefensión dada la opacidad que existe, en la mayoría de los casos, en el otorgamiento de clases y la asignación de horarios, por la discrecionalidad de la contratación, así como por la ineficacia y el desinterés administrativo respecto a esta población.

Administración, gasto y salarios

En contraste con las poblaciones académicas y de los y las trabajadoras, la UNAM presenta poca información pública sobre el funcionariado. Información recopilada de la página de transparencia *Remuneración bruta y neta: Tabuladores del personal de la UNAM*³⁰ enlista un total de 5,947 funcionarios con diferentes nombramientos y niveles, desde Supervisor hasta Rector, según el nivel de ingresos³¹. De acuerdo con este reporte de ingresos hay 12 funcionarios con ingresos netos mayores a 150 mil pesos mensuales, 87 con ingresos netos entre 100 y 150 mil, 1,555 que reciben entre 50 y 100 mil pesos, 3,840 entre 25 y 50 mil pesos y 239 de 9 a 25 mil pesos mensuales. Como puede verse, las responsabilidades y remuneraciones del funcionariado universitario tienen una variación muy grande.

A pesar de lo anterior el impacto financiero de su masa salarial resulta muy elevada, en contraste con la de remuneraciones correspondientes al personal académico de asignatura.

La UNAM cuenta con un total de 20,468 profesores de asignatura ordinarios . El monto de recursos asignados al pago de esta población en 2022 fue de:	
• Sueldos de Profesores de asignatura ordinarios definitivos:	441 millones de pesos
• Sueldos de Profesores de asignatura ordinarios no definitivos:	1,225 millones de pesos
• Total	1,666 millones de pesos
También tiene de 5,947 funcionarios de diversos niveles para los que se asignaron:	
• Sueldos por Asignación Académico Administrativa	971 millones de pesos
• Prestación Adicional (PA):	1,767 millones de pesos
• Total:	2,738 millones de pesos

³⁰ Consultada en <http://www.transparencia.unam.mx/obligaciones/consulta/remuneracion-personal>

³¹ Según la página referida los cargos son (en orden alfabético): abogado general, auditor interno, contador general, contralor, coordinador, coordinador de biblioteca, coordinador de gestión, coordinador de programa, delegado, director, director auxiliar, director general, director(escuelas y facultades), gerente, jefe de área, jefe de carrera, jefe de departamento, jefe de división, jefe de mantenimiento, jefe de proyectistas, jefe de sección académica, jefe de unidad, jefe de unidad académica, jefe unidad administrativa, líder de proyecto, rector, secretario, secretario académico, secretario administrativo, secretario auxiliar, secretario de la dirección, secretario general, secretario técnico, subdirector, subjefe de división, superintendente de obras, supervisor y tesorero.

Los datos presentados en párrafos anteriores dan cuenta de desigualdades significativas al interior de la UNAM. Hay cerca de 100 funcionarios con ingresos netos superiores a los 100 mil pesos mensuales. En comparación una persona con 40 horas de asignatura (nivel A) recibiría en 2022 un sueldo bruto de \$17,651, correspondientes a jornadas de ocho horas diarias frente a grupo. Este contraste es fuerte y ha sido irritante para sectores amplios de la universidad y la sociedad que se han manifestado de manera abierta y sostenida en esta dirección. Frente a esta situación, la Universidad tiene que realizar ajustes importantes y dar muestras de sensibilidad y capacidad de reacción positiva frente a reclamos que buena parte de nuestra comunidad y del entorno universitario le parecen justos.

Otras desigualdades

Hemos atendido el análisis de desequilibrios y desigualdades específicas en varios apartados de este proyecto y en esta sección en particular. Una desigualdad de la que la UNAM es poco consciente y, por lo tanto, es poco atendida es la condición de discapacidad. En 2022 había alrededor de 5,000 personas cuya condición de discapacidad fue registrada a su ingreso a la institución.

En junio de 2013, se creó en la Universidad la Unidad de Atención para Personas con Discapacidad (UNAPDI) dependiente de la Dirección General de Atención a la Comunidad (DGACO), con el objetivo de robustecer la inclusión de estudiantes con discapacidad a la vida universitaria. La UNAPDI tiene como objetivo ofrecer a las y los universitarios los servicios de orientación, información y apoyo que faciliten su integración a la vida cotidiana, para potenciar y ejercer plenamente sus capacidades, habilidades y aptitudes en igualdad de oportunidades y equidad (Gaceta UNAM, 24 de junio de 2013, p.18). En agosto de 2022 el Rector emitió los *Lineamientos para fomentar la Inclusión de las Personas con*

*Discapacidad en la Universidad Nacional Autónoma de México*³² que lamentablemente se ponen en práctica de manera limitada.

Desde hace varios años, la DGACO otorga el distintivo de accesibilidad, con el que se reconoce a las entidades y dependencias que toman medidas concretas para favorecer el acceso y el tránsito de personas con discapacidad. Lamentablemente hasta el 2023 sólo 17, de todas las existentes en la UNAM, habían recibido el distintivo. Estas incluyen los 9 planteles de la ENP, y a las facultades de Estudios Superiores Aragón, Artes y Diseño, Ingeniería, Derecho, Filosofía y Letras y Química.

Autonomía, presencia nacional y compromiso social

La autonomía es una forma de interacción, de naturaleza política y de carácter histórico, entre una institución, en el este caso la Universidad y el Estado a través de su aparato de gobierno. Esto quiere decir que los límites y alcances de la autonomía se establecen en la interacción de diversos actores sociales y en función de sus fuerzas en cada momento histórico (Ordorika, 2010). La autonomía de la UNAM, por tanto, deriva de dos cuestiones centrales. Por un lado, de la legitimidad, el consenso interno y la cohesión de la comunidad universitaria. Por otro, de su enraizamiento, valoración, confianza y comunalidad con amplios sectores de la sociedad mexicana.

Estas son las fuerzas de la Universidad para hacer frente a presiones, interferencias e imposiciones –abiertas o veladas– de fuerzas externas. Por esta razón, el fortalecimiento y la defensa de la autonomía dependen de la participación amplia de la comunidad universitaria y de nuestra capacidad de construir acuerdos internos acerca de la Universidad y sus proyectos de desarrollo. También de la capacidad que tengamos para estar en sintonía con la sociedad que nos sostiene, asumiendo con sensibilidad las expectativas sociales

³² *Lineamientos para fomentar la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Universidad Nacional Autónoma de México*, consultado en <https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/Lineamientos-inclusion-UNAM.pdf>.

respecto de su Universidad Nacional, atendiendo las preocupaciones y problemas que la aquejan, los temas que son de su interés y sus interrogantes sobre el país y el mundo.

Somos la universidad de la Nación. Esto no coloca a la UNAM por encima de las otras universidades públicas del país, no debemos de tener esa aspiración ni esa percepción sobre nuestra Universidad. Ser la universidad de la Nación implica que la sociedad mexicana nos otorga su apoyo y sostén al tiempo nos demanda enormes responsabilidades. Se espera que la UNAM atienda en sus aulas y forme a la mayor cantidad de jóvenes posible con la mayor calidad académica y conciencia social. Se espera que a partir de los conocimientos que genera, de las reflexiones intelectuales que desarrolla y de la información que maneja y alberga, la Universidad participe –con la pluralidad y diversidad que la caracteriza– en la discusión sobre grandes temas nacionales y globales que afectan y preocupan a la sociedad. Se espera que sus integrantes participen directamente en el diseño de políticas y estrategias, en la construcción de soluciones y en la puesta en práctica de proyectos y acciones para dar respuesta a problemas y para la construcción de un mejor país y de un entorno global más promisorio.

Las expectativas que se tienen sobre la UNAM son muy grandes. La Universidad ha respondido a muchas de ellas con un fuerte compromiso. Los resultados de las actividades académicas que se desarrollan en prácticamente todos los campos retribuyen la confianza otorgada en la que se funda la relación de autonomía. Al mismo tiempo tenemos que reconocer que las tendencias históricas a encerrarnos en la torre de marfil del conocimiento levantan muros y abren brechas con la población no universitaria.

La UNAM está casi siempre presente. Pero el casi no es suficiente, sobre todo cuando la presencia nacional de la Universidad decrece. En las elecciones de 2018 el país votó por un cambio de rumbo, por la necesidad de poner en práctica transformaciones necesarias, por la erradicación de vicios y problemas añejos. La vocación de los votantes constituyó un estado de ánimo general en favor del cambio. Más allá de diferencias políticas e ideológicas a la Universidad Nacional le corresponde siempre asumir posiciones críticas, fundadas en el conocimiento, la investigación y la información verificable. Desde diferentes disciplinas,

posturas diversas y atendiendo problemáticas distintas, la Universidad tiene que hacerse presente.

Estoy convencido de que la Universidad como institución, no los y las universitarias, tuvo una presencia limitada en los días inmediatamente posteriores al sismo. Con su participación decenas de miles de estudiantes, académicas y académicos, trabajadoras y trabajadores, sacamos la cara por la UNAM. La situación durante la pandemia parecería similar, aunque las condiciones de encierro y los riesgos individuales y colectivos que impuso la pandemia generaron condiciones más difíciles de participación e intervención. Considero, sin embargo, que la Universidad y quienes la integramos podríamos haber contribuido más de lo que se hizo durante este período.

Desde antes de la crisis del COVID en México y hasta la fecha se abrieron debates sobre temas diversos como la violencia, la inseguridad y los derechos humanos; la migración y las relaciones con Estados Unidos; como las reformas energéticas y electorales; la educación pública y los libros de texto, entre muchas otras. La discusión nacional se ha polarizado, abundan las descalificaciones y se hace uso de información y datos no comprobables. Si hemos estado allí, ha sido con un perfil muy bajo, con escasa incidencia y poca visibilidad.

La Universidad Nacional no puede darse ese lujo. La UNAM tiene autoridad moral y conocimientos amplios para participar en estos debates, con puntos de vista diversos o coincidentes. Tiene las condiciones necesarias para aportar formas distintas de abordar la discusión de los problemas, reconociendo la diversidad y mostrando la posibilidad de contribuir argumentos para contraponerlos a la descalificación y a intentos de anular al adversario. Tenemos los recursos humanos e intelectuales, las capacidades y la responsabilidad de hacerlo.

En estos tiempos se ha hablado mucho de la necesidad de defender la autonomía de la UNAM. Sin embargo, los llamados a la defensa convocan pero no involucran a toda la comunidad, ni expresan los medios para ser partícipes de esta defensa. Toda mi vida como Universitario me he comprometido, con mis palabras, en mi trabajo académico y en la

acción política, con la defensa de la autonomía, el carácter público, laico y gratuito de nuestra Universidad. ¿Cuál es la mejor defensa de la autonomía y de la Universidad?

Desde mi punto de vista el ejercicio pleno de las libertades y la independencia que entraña la autonomía son su mejor defensa. Autonomía, es la libertad para cumplir nuestras funciones sustantivas de cara a la sociedad y sus problemas. Autonomía es la independencia absoluta para cumplir con las responsabilidades y compromisos sociales de la Universidad. Autonomía es el ejercicio de apertura a la sociedad, totalmente opuesta a cualquier idea de encierro, lo opuesto a convertir a la UNAM en reducto de grupos e intereses domésticos. Pero también es lo opuesto a subordinar a la Universidad a los dictados, intereses y proyectos de corto plazo de fuerzas económicas y políticas de distintos signos.

La Universidad Nacional Autónoma de México es una institución pública, una institución de la sociedad mexicana, una institución de Estado. La Universidad debe mantener una interlocución recíprocamente respetuosa con los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, a nivel federal y en los estados. Como en varios momentos de la historia de México, es importante contribuir al diseño y puesta en práctica de políticas públicas, normas jurídicas y proyectos de desarrollo.

Financiamiento y transparencia

La UNAM depende fundamentalmente del Estado mexicanos para su sostén y financiamiento. En 2023, se asignó a la Universidad un monto de \$47,659 millones de pesos y se planteó conseguir un monto de \$5,069 millones de ingresos propios para alcanzar un total de \$52,728 millones de presupuesto. La UNAM recibe el 90% de sus recursos a través del gobierno federal.

En los últimos 10 años el subsidio federal a la Universidad Nacional se ha reducido en -3.17% en términos reales (a precios constantes de 2018), mientras que el presupuesto federal para la educación superior en su conjunto descendió en -14.16%. Comparativamente las reducciones a la UNAM no han sido tan drásticas, pero no han dejado de impactar el desarrollo de las actividades de la UNAM (ver Anexo 4).

El ejercicio presupuestal de la UNAM es auditado internamente, a través de una auditoría externa que selecciona el Consejo Universitario y también por la Auditoría Superior de la Federación. Las comunidades académicas, sin embargo, no participan en la conformación del presupuesto de cada año, en la asignación de recursos y en el ejercicio del gasto. Formalmente el presupuesto es sometido a la aprobación de la Comisión de Presupuesto y del pleno del Consejo Universitario, cuando ya ha sido configurado por completo. En la actualidad es indispensable dar mayor visibilidad al presupuesto y transparencia en el ejercicio del gasto universitario.

Debilidad de las estructuras de gobierno y toma de decisiones

Las estructuras y formas de gobierno, establecidas en la Ley Orgánica de 1945, corresponden a una universidad más pequeña y menos compleja que la UNAM de nuestros días. Se establecieron como reacción a conflictos repetidos dentro de la Universidad y con el gobierno, y en el contexto de auge de un sistema político autoritario, presidencialista, que ha cambiado profundamente hasta nuestros días.

Nos es extraño que la Universidad asumiera entonces estructuras y procedimientos parecidos a los del entorno político en el que se dieron los cambios de 1945. Lo que resulta más difícil de entender es que, en el terreno de las formas de gobierno y nombramiento de autoridades, la UNAM no se haya mantenido al día con las transformaciones que han ocurrido en el país desde fines de los años ochenta. En México se han instalado principios de la vida pública como la democracia, transparencia, acceso a la información y rendición de cuenta. Con muchas imperfecciones, e incluso con retrocesos la ciudadanía ha reclamado y alcanzado su derecho a participar en la discusión y las decisiones sobre muy diversos aspectos de la vida pública.

Un sector importante de la Universidad, ubicado fundamentalmente en sus cuerpos directivos, argumenta que no hay necesidad alguna de cambiar estructuras y procedimientos que, a su juicio, han dado estabilidad y continuidad a la Universidad. Desde mi punto de vista, son las comunidades universitarias las que han generado la estabilidad, los momentos necesarios de ruptura y la existencia continuada de la institución.

Limitaciones de cuerpos colegiados

En la actualidad es posible advertir que los órganos colegiados (Consejo Universitario y consejos técnicos e internos) no tienen la representatividad ni las atribuciones necesarias para atender problemas y demandas, canalizar diferencias y construir acuerdos. Esta condición se ha hecho visible muchas veces en la historia reciente de la UNAM.

De 2018 a la fecha hemos tenido la manifestación de conflictos estudiantiles en los tres niveles, bachillerato, licenciatura y en posgrado. Algunos de estos conflictos fueron la expresión de problemas generalizados en la Universidad, como el de 2018 que tuvo en el centro de sus demandas la erradicación de la violencia y llevó al paro de actividades en prácticamente todas las facultades, escuelas y planteles. Otro grupo de conflictos que llevó a paros o tomas en muchas entidades también expresó el repudio a una problemática general, el de la violencia de género contra las mujeres. Dentro de este grupo de conflictos generales que tuvieron lugar en varios planteles, podemos ubicar también los reclamos recientes por el recorte de las becas Elisa Acuña.

Otras confrontaciones se presentaron en varias facultades, escuelas y planteles ubicadas en la Zona Metropolitana de la CDMX fuera de Ciudad Universitaria. En estos se reclamaban especialmente mejores condiciones de seguridad y transporte. En estos casos, aun cuando no atañen al total de la comunidad estudiantil, muestran una problemática compartida por un número significativo de nuestras y nuestros estudiantes. Por último, como es de esperarse, también se presentaron conflictos locales a nivel de una facultad, escuela o plantel, que no por ser locales pueden ser soslayados. Es el caso, por ejemplo, que se vivió en el Plantel 3 de la Escuela Nacional Preparatoria, a raíz del suicidio de una joven estudiante como consecuencia del hostigamiento que recibía de parte de al menos una docente.

Más allá de las particularidades de cada caso, algo que encontramos en común es el evidente malestar estudiantil. La recurrencia de sus expresiones nos hace pensar en que han existido limitaciones graves para la atención a sus demandas. Esta situación no es extraña si nos atenemos a reflexionar sobre la composición de los órganos colegiados en

donde la representación proporcional de autoridades excede en mucho a las de investigadores, académicos y todavía mucho más a estudiantes³³.

La participación y la representatividad son temas cruciales para abordar en una discusión sobre el gobierno universitario, en la búsqueda de construir espacios de expresión para distintos puntos de vista, abiertos para la presentación de problemas específicos y demandas de diferentes sectores y abocados a construir acuerdos o encontrar soluciones a los conflictos.

Además de la representatividad, las características actuales de los órganos colegiados de gobierno presentan dos limitaciones importantes. En primer lugar, la Ley Orgánica establece atribuciones limitadas a estos cuerpos. En el caso de consejos técnicos se les da una capacidad meramente consultiva. Por ejemplo, en el caso de las ternas para nombramiento de direcciones incluso, el Estatuto reduce la capacidad de estos consejos limitando su función a la revisión de cumplimiento de requisitos para ocupar los cargos. En segundo lugar, las atribuciones limitadas de los cuerpos contribuyen a fortalecer la preeminencia de las

³³ En 2018 se daba esta situación:

Llama la atención la conformación actual de consejos como el de la Facultad de Medicina con 74 profesores por cuatro estudiantes; 46 a cuatro en Veterinaria y 46 a ocho en la Escuela Nacional Preparatoria; 30 a cuatro en las facultades de Derecho, Ingeniería y Psicología; y 40 a 10 en el Colegio de Ciencias y Humanidades. En contraste sólo las facultades de Ciencias y de Ciencias Políticas y Sociales tienen consejos paritarios. En suma, 645 consejeros técnicos representan a 41 mil profesores (157 representantes por cada 10 mil), mientras que 136 representan a 284 mil estudiantes (4.8 por cada 10 mil). En el Consejo Universitario (modificado en 2014 para ampliar la representación numérica) la situación es similar, aunque en este caso también el personal académico tiene una representación insuficiente de cara a los directores nombrados por la Junta de Gobierno. El cuerpo conformado por el Rector y los directores de escuelas, facultades e institutos está todo en el Consejo y constituye el 21% de este organismo. Los 2,106 investigadores de institutos cuentan con 66 consejeros, 31 por cada mil; 450 investigadores de centros tienen 4 representantes, casi 9 por cada mil; 1,880 técnicos académicos con 10, 5.3 por cada mil. Hay además 6,502 profesores de bachillerato con 12 consejeros, 1.8 por cada mil; y 34,566 profesores de escuelas y facultades con 58 representantes, 1.7 por cada mil. Finalmente, 30 mil estudiantes de posgrado cuentan con 12 consejeros (0.4 por cada mil); 171 mil estudiantes de escuelas y facultades tienen con 56 (0.3 por cada mil); y a 111 mil estudiantes de bachillerato los representan 16 (0.1 por cada mil) (Ordorika, 2018 p. 6).

autoridades unipersonales sobre los órganos colegiados. A esta condición se suma el peso político de los y las directoras o el Rector que en la mayoría de los casos subordina a los consejos correspondientes. En esta dirección es importante llamar la atención sobre el hecho de que, de 1945 a la fecha, ninguna iniciativa del Rector en turno ha sido votada en contra en el Consejo Universitario.

¿Cómo romper este círculo de dependencia y subordinación? Esa es una de las preguntas cruciales que se tienen que discutir en el futuro próximo de la UNAM.

Nombramiento de autoridades

Las defensas y críticas al procedimiento y al organismo responsable de hacer los nombramientos de personas directivas de entidades académicas y del cargo de rectoría son de sobra conocidas y no tiene sentido repetirla aquí. Baste decir, que cada cuatro años los cuestionamientos se repiten, en contextos políticos externos diferentes, y la discusión sobre el tema se pospone y se deja de lado por cada administración.

Los riesgos pueden ser altos. Por un lado, la Universidad está expuesta a confrontaciones internas por el nombramiento o remoción en puestos directivos que, en distintos momentos históricos han incluido a la rectoría. La legitimidad fundada más en el desinterés y desconocimiento de las comunidades que en el reconocimiento y la aceptación debilitan a las figuras directivas en la presencia de cuestionamientos internos o externos. Por otro lado, es importante registrar el hecho de que el desacuerdo social sobre las formas de nombramiento de autoridades dentro de la UNAM va creciendo.

Como cualquier otro tema, los y las universitarias tenemos la capacidad de impulsar discusiones y reflexiones colectivas sobre nuestras formas de gobierno y nombramiento de autoridades. Resulta conveniente proponer entonces que, desde la máxima autoridad colegiada de la UNAM, convoquemos a un proceso amplio y participativo y que nos permita revisar la cuestión y resolver al respecto.

Opacidad en la administración y gestión de recursos

Una mirada a las asignaciones presupuestales para las distintas funciones y para la administración universitaria, así como comparaciones de gasto como las descritas el apartado sobre desigualdades, nos llevan a plantear la necesidad de llevar adelante una revisión cuidadosa de la organización administrativa y los recursos asignados a las tareas de gestión.

Como señalé en la sección sobre financiamiento, esta es un área en la que es necesario dar pasos a una gestión transparente con información más accesible para la comunidad. Al mismo tiempo se vuelve imprescindible un ejercicio más racional y un cuidado riguroso de los recursos con los que cuenta la UNAM.

Es claro que las desigualdades existentes no se resolverán sólo con los recursos que se podrían liberar con reducciones a los ingresos –diferenciados según nivel de ingresos– del funcionariado. Evidentemente es necesario dar pasos sólidos en la dirección de racionalizar recursos financieros, sobre todo de reducir el gasto corriente no prioritario, evitando desembolsos superfluos e innecesarios en actividades de apoyo y administración, tales como telefonía, telefonía celular, fotocopiado, combustibles, arrendamientos, mantenimiento de vehículos, gastos por reuniones de trabajo en oficinas, mobiliario, remodelaciones, ediciones, papelería, pasajes, comisiones bancarias, servicios profesionales, comerciales y de telecomunicaciones.

Es necesario llevar adelante un proceso de revisión y racionalización de la administración universitaria. Esta debe incluir un análisis de la gestión de recursos financieros, materiales y de los servicios que presta la administración. La administración ha enfrentado la complejidad de la vida universitaria construyendo herramientas, protocolos de funcionamiento, reglas y normas que contribuyen al buen funcionamiento y al manejo de los recursos. Es necesario crear las condiciones para una revisión de este entramado normativo y regulatorio con una visión de conjunta, avanzar en su articulación y homogeneización y hacer los cambios necesarios para ponerlos al día.

La especialización de las tareas de administración universitaria hace necesaria la discusión sobre el establecimiento de un sistema profesional universitario. Este debe servir para establecer los criterios y capacidades necesarias para ocupar las posiciones y para regular las trayectorias dentro de la administración. De este modo se podrán formalizar de mejor manera los mecanismos de ingreso y promoción y se evitará la pérdida de personal con alta calificación como consecuencia de los cambios de altos funcionarios.

Participación, representatividad y transparencia

Desde hace muchas décadas han existido reclamos y propuestas para modificar las formas de gobierno y la gestión administrativa de la UNAM. Sin entrar a una discusión ideológica sobre el valor y sentido de la democracia vale la pena que la Universidad esté dispuesta a abrirse a una discusión seria, informada, responsable y propositiva para analizar la permanencia de las actuales formas, la necesidad de nuevos ajustes (se han hecho algunos como la composición del Consejo Universitario) o el requerimiento de cambios sustantivos.

A lo largo de la historia, distintas fuerzas políticas han hecho amagos en la dirección de transformar, desde afuera, la normatividad de la UNAM. Otras universidades públicas del país han tenido que enfrentar situaciones reales de imposición en sus leyes orgánicas.

La UNAM tiene que conducir sus propios procesos de cambio. Muchos de estos pueden tener lugar en el marco de la actual Ley Orgánica. La propuesta de modificar o sustituir esta Ley, en caso de ser necesario, tendría que ser consecuencia de las propias reformas internas a la Universidad y sólo podría provenir de amplios consensos entre las comunidades que la constituyen.

Problemática de seguridad universitaria.

La inseguridad es uno de los principales problemas que se presentan en nuestro país. En ese marco, las Instituciones de Educación Superior en general, y la UNAM en particular, no se encuentran ajenas a su presencia en las instalaciones y en la vida de su comunidad, especialmente, a la que se encuentra en mayor condición de vulnerabilidad: el estudiantado. Estos eventos que afectan a la salud física y mental de las personas, al

medioambiente y a las instalaciones universitarias, repercuten de manera negativa sobre las funciones sustantivas de la Universidad.

La seguridad es un derecho humano fundamental, consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos del 1948. y en la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vincula el derecho a la educación y la seguridad. En el artículo 3, a la vez que establece que “El Estado priorizará el interés superior de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el acceso, permanencia y participación en los servicios educativos”, reconoce que aquél debe garantizar también que “la infraestructura educativa, su mantenimiento y las condiciones del entorno, sean idóneos y contribuyan a los fines de la educación”. En concordancia, la Ley General de Educación incorpora en el Título Quinto De los Planteles Educativos, un capítulo sobre las condiciones que deben guardar los planteles educativos para garantizar “su idoneidad y la seguridad de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes”. La Ley General de Educación Superior, en el artículo 10, dentro de los criterios que establece para la elaboración de políticas educativas, consigna “La creación, implementación y evaluación de programas y estrategias que garanticen la seguridad de las personas en las instalaciones de las instituciones de educación superior, así como la creación de programas y protocolos enfocados a la prevención y actuación en condiciones de riesgos y emergencias, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Protección Civil”.

Por tanto, los tratados internacionales y las normas nacionales nos obligan como institución a garantizar la seguridad de nuestra comunidad, no sólo entendiéndola como una acción a desarrollar, sino como la colaboración para la garantía de que todas las personas gocen de un derecho fundamental.

La UNAM ha creado estructuras y realizado acciones encaminadas atender la problemática de la seguridad. En el ámbito del H. Consejo Universitario, opera la Comisión Especial de Seguridad (CES), la cual, según su reglamento, “actuará, a través de la participación organizada de la comunidad universitaria, para el reforzamiento de la seguridad de ésta y la lucha contra la violencia y otros actos ilícitos que ocurran en las instalaciones de la UNAM y

en sus inmediaciones, siempre que en este último caso se afecte a la Institución o a su comunidad. Asimismo, actuará en el estudio, sugerencia y adopción de medidas preventivas para casos de siniestro”. A nivel de Rectoría, se reconoció la importancia de garantizar seguridad en los espacios universitarios creando en 2018 la Secretaría de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria (SPASU). Por otro lado, se ha venido trabajando en coordinación con los gobiernos locales y federal para la implementar acciones conjuntas para la atención de la inseguridad, sobre todo en las zonas cercanas a los campus universitarios. En las entidades académicas y dependencias universitarias, operan las Comisiones Locales de Seguridad. Además, existe personal de vigilancia adscrito a las entidades y/o dependencias y a la Dirección General de Dirección General de Análisis, Protección y Seguridad Universitaria. De esta Dirección, además, dependen el personal de protección civil y bomberos. También se cuenta con un número de protocolos que atienden a diferentes riesgos a los que puede enfrentarse la comunidad.

No obstante, y aunque no contamos datos fidedignos sobre la cantidad de incidentes vinculados con la seguridad que ocurren en las instalaciones universitarias –por el número de ellos en los cuales no se formaliza la denuncia o se informa de la situación– algunas cifras presentadas por el Director General de Análisis, Protección y Seguridad Universitaria en la Memoria 2022 de la UNAM permiten afirmar que el problema existe. Por ejemplo, en el año 2022 “se atendieron 5575 reportes de incidencias” (capítulo correspondiente a DGAPSU, UNAM, 2022 p. 2) en áreas comunes de CU; “a través de la red de radiofrecuencia de los Departamentos de Vigilancia, Bomberos, Unidad de Apoyo Jurídico y Central de Atención de Emergencias, se registraron 4,254 incidencias, infracciones administrativas y hechos con apariencia de delito” (p. 3); “se atendieron 4,226 enlaces radiales por distintas áreas proveedoras de servicios y atención de emergencias, tales como Protección Civil y Bomberos, Servicios Médicos, Estacionamientos Controlados, Pumabús, Unidad de Apoyo Jurídico y Bicipuma” (p. 4); y se prestaron “762 apoyos de vigilancia a la comunidad y visitantes en las diferentes entidades académicas, dependencias universitarias y áreas comunes” (p. 4). Pero más allá de las cifras, la inseguridad es preocupación permanente de las y los miembros de la comunidad y nuestra también.

La falta de seguridad hace que no se cuente con espacios del todo favorables para el aprendizaje y desarrollo integral del estudiantado y para el desempeño laboral de personal académico y administrativo. Todavía más, por la dinámica de la UNAM, la institución tiene que asumir la responsabilidad por la seguridad de las personas visitantes -asistentes a eventos académicos, deportivos y culturales y proveedores, entre otros- que concurren a las instalaciones universitarias.

Por tanto, partiendo de que se han hecho avances, pero que estos no han sido suficientes, es necesario mantener aquellas estructuras y acciones que han resultado beneficiosas, e implementar otras nuevas que atiendan problemas pendientes en miras de garantizar que las y los miembros de la comunidad universitaria puedan realizar el ejercicio de sus derechos y obligaciones, en particular, hacer efectivo el derecho a la educación en condiciones de seguridad.

Proyecto de trabajo

A partir del diagnóstico realizado se han perfilado ejes, lineamientos y algunas acciones que constituyen la base de este proyecto de trabajo. Se busca promover un proceso de cambios profundos que, a mi juicio, son impostergables para mantener el buen funcionamiento de la UNAM, eliminando inercias, atacando de raíz problemas que hemos padecido desde hace mucho tiempo y proponiendo iniciativas novedosas que orienten a la Universidad en los años por venir.

Los cambios que se proponen parten de varios supuestos fundamentales. En primer lugar, es importante señalar que estas propuestas de cambio no implican empezar desde cero. No se pueden detener ni destruir los procesos y estructuras académicas que se han desarrollado, fortalecido y consolidado desde hace años. No se trata de desconocer los avances alcanzados en diferentes aspectos de la actividad y la gestión universitaria, ni las virtudes y los logros de nuestra Universidad. Las reformas tienen que partir de las condiciones existentes hoy, recuperando y fortaleciendo los fundamentos de la vida académica y de la convivencia en la UNAM, en apego a la normatividad vigente.

En segundo lugar, ningún proceso de cambio puede ser la obra de una persona. En muchos de los temas, se trata de promover procesos amplios de análisis y reflexión, así como de elaboración de propuestas e iniciativas. El proceso debe servir para restablecer comunidades, enriquecer las reflexiones y discusiones colectivas y encauzar las preocupaciones y malestares hacia la construcción de consensos y acuerdos que serán presentados a los órganos colegiados de decisión correspondientes. En tercer término, es importante reconocer que la viabilidad de realizar cambios profundos, una verdadera reforma universitaria, dependen hoy en día de la posibilidad de congregar e incorporar a las diversas comunidades y sectores que integran la UNAM, para que los asuman como propios e impulsen los cambios propuestos.

Finalmente, es imprescindible asumir que la UNAM es un espacio de confluencia de centenares de miles de personas –dedicadas a la reflexión y el aprendizaje, la generación y la transmisión de conocimientos, el desarrollo y difusión de la cultura y las artes– que encarnan una gran diversidad y pluralidad de identidades, de orientaciones disciplinarias, de interpretaciones del mundo que nos rodea, de proyectos, ideologías, posturas políticas y creencias, entre otras grandes definiciones. El cambio y la construcción de la Universidad que queremos dependen del reconocimiento y la incorporación de esta diversidad a la discusión y decisión sobre el futuro y sobre el rumbo a seguir.

Este es el camino del cambio universitario, de soltar lastres y ataduras inerciales que limitan y a veces contienen el desarrollo pleno del enorme potencial que tiene la Universidad Nacional Autónoma de México para mantener y ampliar al máximo sus alcances y capacidades. Los ejes del proyecto de trabajo son: a) centralidad estudiantil, b) equilibrio entre funciones sustantivas, niveles y campus, c) igualdad de género y combate a la violencia contra las mujeres y otras identidades, d) erradicación de desigualdades internas, e) autonomía, presencia nacional y compromiso social, f) representación efectiva, participación amplia y transparencia en el gobierno universitario, y g) derecho a la seguridad.

Centralidad estudiantil

La UNAM cuenta con servicios y apoyos importantes pero insuficientes y en muchos casos dispersos y desorganizados. Partiendo de estas bases, es necesario dar pasos que vuelvan a colocar a las y los estudiantes en el centro de la atención y la vida cotidiana de la Universidad. Con este fin se desarrollarán acciones para recuperar el valor y la importancia de los procesos de formación del mayor número de estudiantes posibles con los más altos niveles alcanzables. En esta dirección se proponen las siguientes líneas y acciones:

- a. **Impulsar reformas pedagógicas.** Desarrollar procesos colectivos de discusión para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y la revitalización de la docencia. Proponer al Consejo Universitario la convocatoria a un amplio proceso de análisis, discusión, elaboración de alternativas y propuestas, desde las entidades que imparten bachilleratos, licenciaturas y posgrados. Analizar el impacto y las consecuencias de la virtualidad y el uso de tecnologías en la enseñanza.
- b. **Aumentar la cobertura.** Elaborar un *Plan de Crecimiento de la Matrícula* para definir políticas de mediano y largo plazo. Con este fin, analizar capacidades de ampliación de cupos en las distintas entidades y carreras, definir plazos y modelos de expansión, y determinar los espacios prioritarios para el crecimiento. El plan tomará en cuenta las necesidades y posibilidades de la educación abierta y a distancia.
- c. **Revisar los procedimientos de ingreso de estudiantes a la UNAM.** Analizar los procesos y mecanismos vigentes para acceder a la Universidad, en particular, realizar un estudio cuidadoso de la características, sesgos y problemas de los exámenes vigentes y los procedimientos para su aplicación. Estudiar mecanismos alternativos de selección de estudiantes que se utilizan en universidades de todo el mundo y las posibilidades de aplicación en la UNAM. Diseñar métodos complementarios o alternativos de incorporación a la Universidad.
- d. **Ampliar los servicios y apoyos estudiantiles.** Reorganizar, recuperar y descentralizar los servicios –para atender estudiantes de los tres niveles– de orientación educativa y vocacional, atención a la salud (incluyendo salud mental), bolsa de trabajo y talleres para el empleo, entre otros. Extender e incrementar los apoyos para conectividad, transporte y alimentación; garantizar la existencia de comedores baratos en campus y planteles; construir bancos de información y dar soporte a estudiantes para la contratación de vivienda accesible, digna y segura. Reorganizar el sistema de becas con el fin de ampliar la cobertura, ampliar montos y erradicar la incertidumbre del acceso y la renovación a los programas.
- e. **Implementar la gratuidad.** Modificar el Reglamento General de Pagos, en concordancia con los establecido en el Artículo 3º de la Constitución, para establecer la gratuidad de la educación en bachillerato, licenciatura y posgrado.

- f. **Egreso de bachillerato y licenciatura.** Incrementar y agilizar el tránsito de estudiantes de licenciatura al ejercicio profesional y al posgrado. Analizar las opciones necesarias para facilitar el egreso y la titulación, entre otros temas estudiar y discutir la posible eliminación de requisitos posteriores al cumplimiento de los créditos (tesis, tesinas, y otras modalidades). Establecer materias optativas de licenciatura que avancen el cumplimiento de requisitos de maestrías o especialidades.
- g. **Desarrollar acciones afirmativas** que favorezcan el acceso y permanencia de grupos en desventaja socioeconómica a los niveles de bachillerato, licenciatura y posgrado
- h. **Establecer una secretaría de asuntos estudiantiles.** Formular la propuesta de una secretaria orientada al diagnóstico de las condiciones estudiantiles, así como la coordinación y promoción de los servicios y apoyos a estudiantes. El trabajo de este organismo debe ir orientado a garantizar la permanencia en los estudios, el egreso y la titulación, en las mejores condiciones para las y los estudiantes.

Equilibrio entre funciones sustantivas, niveles y campus universitarios

En el apartado correspondiente, en páginas anteriores, he analizado el proceso de segmentación de la vida universitaria que ha dado lugar a desequilibrios significativos y a una jerarquización de facto de las funciones, las disciplinas, los niveles educativos, los campus y las entidades académicas. A partir de este diagnóstico se plantea la necesidad de tomar acciones decididas para reestablecer los equilibrios deseables para el mejor funcionamiento y el desarrollo más pleno de las actividades de la UNAM.

La idea de reestablecer los equilibrios de ninguna manera debe entenderse como un proceso que implica reducir los recursos, apoyos y capacidades dedicados a una función, área de conocimiento, nivel educativo o entidad. Al contrario, se pretende en primer lugar sensibilizar a las comunidades universitarias sobre la relevancia e importancia de sus contrapartes, de todos los componentes e integrantes de la institución. Es necesario promover un conocimiento amplio de las características, condiciones y contribuciones de cada subsistema o cuerpo académico de la UNAM y de los beneficios colectivos que implica el reconocimiento mutuo, la articulación entre estos componentes y balance deseado entre los mismos.

Se trata de emparejar las condiciones y reconocer la valía e importancia del complejo tejido universitario de actividades, entornos académicos y participantes de la vida universitaria en

todos los niveles. En este proceso se tiene que buscar el incremento de los recursos materiales y humanos y la valorización de toda la Universidad y de sus integrantes. Las acciones en esta dirección no son fáciles y contienen iniciativas que atienden tanto a las percepciones como a las condiciones materiales y a procesos como la evaluación, entre otras. Las líneas y acciones correspondientes a este eje son:

- a. **Reconocer y revalorar la docencia universitaria.** Este enunciado aparentemente sencillo en realidad entraña procesos extremadamente complejos. Atiende problemas que van desde la percepción colectiva hasta el cumplimiento de normas y responsabilidades. La reevaluación del trabajo docente tiene que sustentarse en el reconocimiento de las tareas de enseñanza como una actividad intelectual que requiere desde conocimientos sobre los temas a impartir hasta capacitación didáctica y pedagógica. También requiere de bases materiales relacionadas con la remuneración y la evaluación del trabajo docente.
- b. **Mantener y ampliar los apoyos y la promoción de la investigación.** La investigación en la UNAM, en los diversos campos y disciplinas, se desarrolla con gran riqueza y creatividad, atendiendo temas y problemas – investigación de frontera, básica o aplicada– sin necesidad de sujetarse a la rigidez de programas institucionales o prioridades definidas desde el exterior. En esta condición parece conveniente diseñar y hacer explícitas políticas generales para el desarrollo de esta función en distintas áreas de conocimiento y disciplinas, preservando la capacidad de auto regulación implícita de quienes trabajan en la generación de conocimientos. Las políticas institucionales de desarrollo de la investigación deberán buscar, entre otras cosas:
 - i. Incrementar la incidencia de la UNAM en las discusiones y toma de decisiones nacionales sobre ciencia, tecnología e innovación,
 - ii. Dar un impulso decidido a la investigación en ciencias sociales y humanidades, así como a su capacidad de articulación e intervención en los grandes temas de la realidad mexicana y global,
 - iii. Simplificar y disminuir los requerimientos administrativos que representa el llenado y entrega de múltiples informes y reportes de trabajo y otros trámites.
 - iv. Impulsar acciones que promuevan y faciliten la publicación y circulación internacional de resultados de investigación.
- c. **Recuperar la extensión universitaria como función sustantiva.** La extensión es una función sustantiva de la Universidad. Es uno de los vehículos principales en que se materializa el compromiso social de la UNAM. Es necesaria una reorganización de la administración para constituir la Coordinación de Extensión para coordinar los esfuerzos que en este terreno se desarrollan en la UNAM y promover iniciativas centralizadas y lineamientos para el desarrollo de actividades de extensión en todas las entidades de investigación y docencia.

- d. **Fortalecer y ampliar las actividades de difusión cultural.** La difusión cultural seguirá siendo una actividad fundamental y uno de los estandartes de la UNAM de cara a la sociedad. Constituye uno de los elementos fundamentales de las actividades de extensión. En este ámbito, es importante rescatar y promover, además de las actividades culturales que se realizan en los recintos centrales, el desarrollo de las prácticas artísticas organizadas y protagonizadas por integrantes de las entidades académicas. Además, es necesario recuperar y ampliar las iniciativas de trabajo cultural que se realizan desde espacios universitarios con las comunidades cercanas fuera del campus.
- e. **Discutir y revisar criterios y procesos de evaluación del personal académico.** Para este fin es necesario reconocer las particularidades de subsistemas, entidades y disciplinas. A partir de este reconocimiento se propone revisar los mecanismos y criterios de evaluación, internos y externos, con el fin de reconocer la diversidad y heterogeneidad existente en las formas de trabajo, estimar las aportaciones en las tres funciones sustantivas, valorar las condiciones de trabajo académico en los diversos campus y reconocer las diferentes prácticas de publicación de las distintas disciplinas.
- f. **Descentralizar la toma de decisiones, de recursos y apoyos a entidades foráneas.** Las sedes foráneas en la ZMCM y otras entidades federativas padecen condiciones significativas de desigualdad respecto al campus central de Ciudad Universitaria. Terminar con la centralización existente en la UNAM, que genera gran dependencia, en la operación cotidiana, de decisiones, servicios y apoyos que se gestionan ante y se administran en dependencias ubicadas en CU.
- g. **Recursos equitativos.** Equiparar la dotación de recursos financieros, materiales y humanos con las entidades del mismo tipo en Ciudad Universitaria.
- h. **El bachillerato es nuestro.** Plan de recuperación y fortalecimiento de los dos modelos de bachillerato universitario: ENP y CCH. Revisión y mejora de instalaciones e infraestructura y dotación adecuada de recursos humanos. Acciones permanentes de presencia del bachillerato en las entidades de investigación y docencia superior.
- i. **Valoración de entidades multidisciplinarias.** Reconocer las aportaciones en la cobertura y formación de miles de estudiantes, así como las contribuciones en investigaciones como parte del proceso de desarrollo y mejora continua de las entidades multidisciplinarias.
- j. **Distribuir equitativamente los recursos** entre niveles educativos, funciones sustantivas, campus, y actores universitarios.

Igualdad de género y combate a la violencia contra las mujeres y otras identidades

Como se puede observar en el diagnóstico correspondiente, la UNAM cuenta con un andamiaje amplio –aunque todavía insuficiente– para avanzar hacia condiciones de mayor igualdad de género dentro de nuestra comunidad. A pesar de las iniciativas emprendidas, los cuatro ejes que nos permiten conocer las desigualdades de género no se han modificado sustancialmente, por lo que es necesario fortalecer las medidas y romper las resistencias institucionales, tanto formales como informales, para lograr transformar las relaciones de género dentro de nuestra comunidad.

- a. **Políticas de Igualdad de Género.** En la UNAM se deben poner en práctica las políticas y lineamientos ya existentes, desarrollar planes de igualdad por entidades y dependencias, que no se hace un seguimiento y evaluación sistemáticas de los avances e incorporar la perspectiva de género de manera transversal.
- b. **Estructuras.** Crear de la Unidad de Atención a la Violencia de Género como una instancia autónoma de la administración central. Debe contar con amplio equipo de abogadas, psicólogas y trabajadoras sociales, especializadas en derechos humanos perspectiva de género y atención a víctimas. Se establecerán Unidades correspondientes en todas los campus o entidades con alumnado y que estén fuera de CU.
- c. **Cuidados.** Mejorar y ampliar la infraestructura para los trabajos de cuidados a través de iniciativas como:
 - i. Revisar la situación de los CENDIS.
 - ii. Ampliar la cobertura, los horarios y la calidad del servicio para las tres poblaciones: académica, administrativa y estudiantil.
 - iii. Negociar la posibilidad de ampliar la cobertura del IMSS a estudiantes para dotarles del servicio de guarderías de este sistema.
- d. **Normatividad.** Impulsar nuevas iniciativas de legislación universitaria con el fin de dar congruencia a la normatividad respecto a referentes legales nacionales. Establecer nuevas normas que favorezcan la prevención y sanción de la violencia de género, fijen la representación paritaria de hombres y mujeres y establecer derechos asociados a temas de género.
 - i. Armonizar los estatutos y reglamentos con la normativa de los Derechos Humanos en toda la legislación universitaria.
 - ii. Incorporar la ley 3 de 3 que impida la contratación de agresores sexuales, deudores alimentarios o culpables de violencia de género.

- iii. Legislar sobre las relaciones docentes-alumnado, estableciendo que las relaciones románticas o sexuales entre integrantes del personal académico y estudiantes es inaceptable y causal de rescisión de contrato.
 - iv. Establecer la representación y participación paritaria de hombres y mujeres en cuerpos colegiados.
 - v. Legislar sobre los trabajos de cuidados (extender licencias de paternidad, exención de evaluaciones en períodos de embarazo, lactancia y cuidados de la primera infancia, etc.).
- e. **Acciones transversales.** Incorporar la perspectiva de género en todos los planes y programas de estudio de la Universidad y capacitar a toda la población académica, sobre todo a docentes, en temas de género y derechos humanos, tanto en su ejercicio docente (prácticas en el salón de clases), como en los contenidos que enseñan. Incentivar la promoción de las mujeres a los niveles más altos de los nombramientos académicos y programas de estímulos (Titular C, PRIDE D), sobre todo en las áreas en las que están menos representadas.

Erradicación de desigualdades internas

Tal como se vio en el documento que presento, las desigualdades internas son uno de los problemas más apremiantes en de la actualidad universitaria. Las condiciones de precariedad laboral y de ingresos del personal de asignatura; la enorme disparidad entre los servicios en entidades; la deficiente atención para la población universitaria de acuerdo con sus condiciones y necesidades especiales, son solo algunos ejemplos. Para erradicar esas desigualdades se propone:

- a. Mejorar las condiciones laborales del personal académico de asignatura; aumentar su remuneración y establecer mecanismos transparentes de contratación, eficaces, no morosos, justos y equitativos.
- b. Diseñar políticas de atención acordes a la heterogeneidad del sector,
- c. Incrementar el monto de pago por hora-semana-mes.
- d. Asignar horas complementarias, liberadas de docencia frente a grupo, a docentes con asignatura
- e. Fijar reglas y procedimientos transparentes de adjudicación de cursos y horarios a personal de asignatura en todas las entidades,
- f. Establecer procesos eficientes de contratación y re-contratación para eliminar la incertidumbre y los retrasos de pagos,
- g. Ampliar la cobertura y rediseñar el sistema de estímulos PEPASIG,

- h. Racionalizar las actividades y los gastos en las estructuras y actividades administrativas,
- i. Reducir los complementos salariales y prebendas a funcionarios de alto nivel,
- j. Eliminar gastos excesivos en remuneraciones y beneficios del cuerpo directivo,
- k. Respetar los derechos de los y las trabajadores; abrir espacios de diálogo para acordar la mejora y optimización las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, así como del cumplimiento de las tareas y necesidades de las dependencias.
- l. Atención, apoyo, desarrollo de infraestructura y materiales didácticos para las personas con capacidades diferentes

Autonomía, presencia nacional y compromiso social de la universidad

Fortalecer la autonomía implica desarrollar un programa sostenido que proyecte a la UNAM como centro del pensamiento sobre y para la Nación. En este sentido es necesario mantener y fortalecer su presencia pública contribuyendo a los debates nacionales, al diseño y puesta en práctica de políticas y la interacción con la sociedad. Con estos fines se propone:

- a. Ampliar la participación de la UNAM en la vida nacional y sus debates
- b. Hacer de la Universidad un espacio libre y plural para la discusión de los grandes temas nacionales, a partir del conocimiento y la reflexión académica
- c. Recuperar la presencia de la UNAM en América Latina; contribuir a la recuperación de una tradición universitaria comprometida con la soberanía, la democracia, la justicia social y el desarrollo equitativo
- d. Construir proyectos amplios de extensión universitaria para atender problemas, regiones y poblaciones específicas en nuestro país.
- e. Desarrollar programas de vinculación con organismos, organizaciones y empresas nacionales que permitan a la institución participar en la construcción de soluciones sobre los grandes problemas nacionales
- f. Construir espacios de vinculación y trabajo conjunto entre las instituciones de educación superior para el necesario intercambio de ideas con miras a proyectar la educación superior como generadora de soluciones y propuestas a los retos actuales.
- g. Gestionar la ampliación de recursos federales para el cumplimiento de las tareas universitarias, y dar paso al proceso de reformas internas en las condiciones más favorables.
- h. Abrir un proceso de análisis y racionalización de la administración universitaria.
- i. Evitar gastos superfluos e innecesarios en actividades de apoyo y administración, tales como telefonía, telefonía celular, fotocopiado, combustibles, arrendamientos, mantenimiento de vehículos, gastos por reuniones de trabajo en oficinas, mobiliario,

remodelaciones, ediciones, papelería, pasajes, comisiones bancarias, servicios profesionales, comerciales y de telecomunicaciones,

Representación efectiva, participación amplia y transparencia en el gobierno universitario

La representación efectiva y la participación en la vida de la Universidad Nacional son principios que debe garantizar la institución. En la actualidad estas condiciones son precarias, lo que genera situaciones negativas para la UNAM y su funcionamiento regular. La construcción de comunidades académicas participativas es un elemento fundamental para impulsar los cambios propuestos. Con la intención de dotar a los órganos de gobierno UNAM de mayor legitimidad se debe ampliar la representatividad y la participación. Sobre este tema hago las siguientes propuestas:

- a. Convocar a la discusión amplia sobre el gobierno y las formas de designación de autoridades; organizar un proceso informado y representativo de intercambio de ideas, elaboración de propuestas y construcción de acuerdos
- b. Reformular la composición y atribuciones de los espacios colegiados de toma de decisiones, ampliando la participación de estudiantes
- c. Promover los espacios de discusión, toma de decisiones y construcción de consensos
- d. Modernizar los procesos de nombramiento de autoridades ampliando la participación democrática y la transparencia
- e. Atender al principio de paridad de género en la composición de los cuerpos colegiados y en las comisiones que atiendan los asuntos académicos, administrativos y del gobierno universitario
- f. Garantizar la transparencia y el acceso a la información en todos los procesos de discusión y decisión en los cuerpos colegiados universitarios y sobre la actuación de las autoridades unipersonales.

Derecho a la seguridad

En este documento se propone asumir una visión integral de la seguridad, desde un enfoque de derechos. El objetivo es garantizar que las y los miembros de la comunidad universitaria puedan ejercer sus derechos y obligaciones, y hacer efectivo el derecho a la educación en condiciones de seguridad. Para ello es necesario modificar estructuras, diseñar y poner en práctica políticas, programas y acciones que dependen de la UNAM y de su comunidad. Al

mismo tiempo, se requiere el apoyo de las instituciones del Estado, para lo cual debe mantenerse una coordinación permanente con los organismos pertinentes.

A lo interno, en primer lugar, es imperioso profundizar y crear nuevas formas de prevención. Segundo, se deben atender las situaciones de delitos que se viven en los espacios universitarios y fuera de ellos. En tercer término, desde una perspectiva integral de la seguridad también es necesario mejorar la calidad y accesibilidad los servicios de alimentación y de atención a la salud. Finalmente es fundamental, (re)construir los lazos comunitarios, reforzar el sentido, identidad y orgullo universitario, mejorar la convivencia en general y erradicar toda forma de violencia entre y sobre los actores universitarios.

Las acciones de prevención, la reacción e intervención para la seguridad de la comunidad y las instalaciones escolares exigen la participación comprometida de todas las personas de la comunidad escolar, en coordinación con las autoridades educativas, los cuerpos de seguridad y las autoridades en los diferentes niveles de gobierno. El desafío es muy grande, es importante sumar esfuerzos para detectar riesgos y necesidades. También para evaluar lo que la UNAM ya ha realizado, planear y poner en práctica nuevas políticas y acciones y continuar con las que demostraron tener efectos positivos. En definitiva, la propuesta es hacer frente a la inseguridad –con una concepción integral, de derechos y con énfasis en la prevención– manteniendo un enfoque comunitario, participativo y de diálogo. Nos proponemos por tanto:

- a. Asumir una concepción integral de seguridad que atienda temas de protección frente al crimen y la violencia, de la salud, del ambiente y frente a accidentes. En esta dirección se proponen las siguientes líneas de trabajo general:
 - i. Priorizar la prevención, atención y la reducción de los actos que pongan en riesgo la integridad física y emocional de la comunidad, especialmente, los que provienen de la existencia de delitos,
 - ii. Realizar diagnósticos de riesgos con la participación de las comunidades,
 - iii. Evaluar los resultados e impacto del Plan Maestro de Seguridad UNAM 2021-2024 para determinar la pertinencia del mantenimiento de acciones y estructuras vigentes, identificar qué nuevas son necesarias,
 - ii. Diseñar e implementar un Plan Integral de Seguridad que responda a las necesidades actuales de la UNAM y su comunidad, que incorpore tanto la

inseguridad vinculada a delitos, como todos los otros aspectos que hacen a la integridad de las personas y de la institución. Es decir, que considere la seguridad ciudadana, la seguridad alimentaria, la seguridad sanitaria, la seguridad laboral, la seguridad ambiental, la bioseguridad, la seguridad informática.

- iii. Promover el diseño e implementación colaborativa de Planes Locales de Seguridad (entendida en el mismo sentido amplio que en el Plan Integral) en las entidades académicas y dependencias universitarias.
- b. Desarrollar cambios normativos y estructurales que garanticen el derecho a la seguridad de todas y todos los universitarios en las instalaciones universitarias y fuera de ellas:
 - i. Proponer al Consejo Universitario la modificación de algunas normas universitarias, tales como el Estatuto Universitario; el Estatuto y el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género; de modo tal que se incluya a la seguridad como derecho de todas y todos quienes componemos la UNAM
 - ii. Evaluar la pertinencia de los protocolos de actuación vigentes y, en su caso, proponer a la CES los ajustes necesarios o la creación de otros nuevos.
 - iii. Reorganizar y fortalecer las estructuras y servicios de vigilancia y seguridad con enfoque comunitario.
 - iv. Dotar de instrumentos normativos y herramientas de gestión al subsistema jurídico para la denuncia y/o acompañamiento a víctimas ante las instancias gubernamentales que correspondan, de todo hecho que dañe la integridad de una o un miembro de la comunidad o de la institución.
- c. Implementar, cuando corresponda, las acciones definidas en el Plan Integral de Seguridad, de manera conjunta entre toda la comunidad universitaria, y con los gobiernos en sus diferentes niveles:
 - i. Dar amplia difusión a las acciones a implementar.
 - ii. Convocar a las y los miembros de las comunidades través de sus órganos colegiados a incorporarse activamente en la implementación de las acciones.
- d. Prevenir, atender, sancionar y reparar todo tipo de violencia ejercida sobre una o un miembro de la comunidad universitaria.
 - i. Sensibilizar a la comunidad sobre el ejercicio y padecimiento de distintas violencias y la necesidad de su erradicación.
 - ii. Promover la presentación de quejas ante cualquier hecho de violencia vivido en las instalaciones universitarias o perpetuado por otra u otro miembro de la comunidad universitaria.
- e. Fortalecer el sentido de comunidad e identidad universitaria; promover iniciativas de reconstrucción del tejido social y el repoblamiento de los espacios universitarios:

- i. Promover la participación activa de todas y todos los miembros de la comunidad en el diseño e implementación del Plan Integral, de los Planes Locales y de toda otra acción que se realice para garantizar la seguridad y la prevención de la violencia.
- ii. Reacondicionar espacios abiertos y promover su reapropiación por parte de la comunidad a partir de la realización de actividades académicas, culturales y deportivas.
- iii. Poner a disposición de la comunidad todos los espacios académicos, culturales y deportivos de la Universidad, reduciendo las restricciones con las que cuentan en la actualidad.

Reflexiones finales

En este documento he presentado una visión sobre la Universidad Nacional Autónoma de México y su futuro, en el contexto nacional y global. Esta visión está fundada en una recopilación histórica de los principales acontecimientos, momentos de cambio y conflicto, que han definido el rumbo y las características de nuestra Universidad. Se da cuenta de la importancia de la UNAM para la sociedad mexicana, producto de su historia, de contribuciones al conocimiento y a la formación de cientos de miles de egresados, y del comportamiento que tuvo en momentos decisivos del devenir de México.

El proyecto que corresponde a la visión de Universidad que aquí presento, hace una caracterización del estado actual de la institución. Es un recuento de su desempeño, logros y de sus problemas más apremiantes. Para el diagnóstico de la problemática actual de la UNAM he resaltado siete rubros que, desde mi perspectiva, constituyen las limitaciones fundamentales para el desarrollo máximo del potencial de la Universidad.

La ubicación de los problemas más relevantes que enfrenta nuestra casa de estudios me permitió desarrollar ejes y líneas estratégicas de cambio urgente, alrededor de los cuales se organiza la estructura y contenido de este *Proyecto de Trabajo para la Rectoría 2023-2027*. El proyecto contiene líneas de acción y propuestas viables en el en contexto actual y en el marco de la normatividad universitaria vigente.

En esencia presento un proyecto de cambios profundos, de reforma universitaria en el sentido más amplio de este concepto. Es una propuesta de reorientación de la Universidad, construida a partir de sus estructuras, procedimientos, experiencias y logros. Es un proyecto de cambio que no parte de cero.

Los cambios propuestos deben ser resultado de una construcción colectiva, no se pueden concebir como el producto de decisiones individuales. De este modo, el proceso en sí mismo, transforma a la Universidad al abrir cauces a la discusión amplia, al incorporar conocimientos y personas expertas de nuestra propia comunidad y al enriquecer los planteamientos y análisis de los problemas a partir de diversas experiencias universitarias.

He participado intensamente en la vida universitaria desde que era estudiante. Defendimos entonces a la universidad pública y gratuita. Hoy esos principios están consagrados en la Constitución. Propusimos también un ejercicio de cambio participativo e incluyente, el Congreso Universitario de 1990. Los procesos políticos internos y externos frenaron muchas de las propuestas de cambio que se acordaron en ese ejercicio inédito de participación, discusión y decisión colectiva.

Desde entonces he centrado mi actividad académica y profesional en el estudio de la educación superior en el mundo, en el país, y en particular de la UNAM. He sido parte de cuerpos colegiados, entre ellos consejero universitario representante de estudiantes y después de investigadores, he coordinado grupos de trabajo con directivos de la UNAM y participado en el diseño de normas y políticas públicas de educación superior a nivel federal. El proyecto de trabajo que presento recoge estos conocimientos y experiencias.

La elaboración y entrega de este proyecto es una acción más en mi trayectoria universitaria. Expresa mi compromiso con la Universidad Nacional, su desarrollo y la defensa de la institución, y de manera muy especial con las comunidades que la integran, estudiantes, personal académico, trabajadores y trabajadoras. En un sentido es también una expresión de coherencia con mi propia historia.

Ciudad Universitaria, CDMX, 3 de agosto de 2023

Referencias

- Caso, Antonio y Lombardo Toledano, Vicente. 1975. *Idealismo vs. materialismo dialéctico*. México: Universidad Obrera de México Vicente Lombardo Toledano.
- Cerva, Daniela. 2020. "Activismo feminista en las universidades mexicanas: La impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres." *Revista de la Educación Superior* 49 (194).
- Contreras, Gabriela. 2002. *Los grupos católicos en la Universidad Autónoma de México, 1933-1944* México, DF: UAM, Unidad Xochimilco.
- de Garay, Adrián. 2002. "Un sistema de educación superior, dos realidades distintas: la universidad pública y universidad privada." *Revista de la Educación Superior* 31:69-77.
- Dip, Nicolás. 2022. "Movimientos estudiantiles contemporáneos en México: desafíos de investigación sobre una experiencia inconclusa." *Revista de la Educación Superior* 51 (201):87-110.
- Domínguez, Raúl. 1986. *El proyecto universitario del rector Barros Sierra : estudio histórico*. México, D.F.: Universidad Autónoma de México.
- Domínguez, Raúl. 1999. "Setenta años de autonomía de la UNAM." *Revista de la Universidad de México* (581):51-57.
- Encuesta. 2020. *Encuesta sobre las condiciones de igualdad de género en la UNAM (2020), Comisión Especial de Equidad de Género (CEIG), Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), 2019-2020*.
- Goldin, Claudia y Rouse, Cecilia. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians." *American Economic Review* 90 (4):715-741.
- González Casanova, Pablo y Pinto Mazal, Jorge. 1983. *Pablo González Casanova : 6 de mayo de 1970-7 de diciembre de 1972*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- González Oropeza, Manuel. 1980. *Génesis de la Ley orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México : análisis preliminar de Manuel González Oropeza*. México: Universidad Nacional Autónoma de México Centro de Documentación Legislativa Universitaria.
- Guevara Niebla, Gilberto (Ed.). 1986. *Las Luchas estudiantiles en México*. México, D.F.: Editorial Línea.

- Guevara Niebla, Gilberto. 1988. *La democracia en la calle : crónica del movimiento estudiantil mexicano*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores ; Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.
- INEGI. 2019. "Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) 2019." en, editado por Editor.
- Kent Serna, Rollin. 1990. *Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM*. México, D.F.: Nueva Imagen.
- Marginson, Simon y Ordorika, Imanol. 2011. "'El central volumen de la fuerza'(The hegemonic global pattern in the reorganization of elite higher education and research)." En *Knowledge matters : the public mission of the research university*, editado por D. Rhoten y C.J. Calhoun. New York :: Columbia University Press.
- Marsiske, Renate. 2006. "La universidad de México: Historia y Desarrollo." *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 8:11-34.
- Massy, W.F. y Zemsky, R. 1994. "Faculty discretionary time: departments and the 'academic ratchet'." *Journal of Higher Education* 65 (1):1-22.
- Mendoza Rojas, Javier. 2001. *Los conflictos de la UNAM en el siglo XX*. México, D.F.: Centro de Estudios sobre la Universidad Plaza y Valdés.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. y Handelsman, J. 2012. "Science faculty's subtle gender biases favor male students." *Proc Natl Acad Sci U S A* 109 (41):16474-9.
- O'Connor, Pat. 2020. "Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? A feminist institutional perspective." *Interdisciplinary Science Reviews* 45 (2):207-228.
- OAG. s/f. "Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, del 29 de agosto de 2016 al 21 agosto de 2020, Oficina de la Abogacía General, UNAM." en, editado por Editor: Oficina de la Abogacía General, UNAM.
- Ordorika, Imanol. 2006. *La disputa por el campus: Poder, política y autonomía en la UNAM 1944-1980*. México, DF: CESU-UNAM / Plaza y Valdés Editores.
- Ordorika, Imanol. 2010. "La autonomía universitaria. Una perspectiva política." *Perfiles Educativos* XXXII:79-94.
- Ordorika, Imanol. 2012. "La universidad constructora de Estado." En *El siglo de la UNAM: vertientes ideológicas y políticas del cambio institucional*, editado por R. Rodríguez Gómez. México, DF: Grupo editorial Miguel Angel Porrúa-UNAM.

- Ordorika, Imanol. 2018. "Democratizar la universidad." *Revista de la Educación Superior* 47 (188):1-10.
- Ordorika, Imanol, Rodríguez Gómez, Roberto y Lozano Espinoza, Francisco Javier. 2019. *La investigación en la UNAM*. CdMx: Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Evaluación Institucional.
- Ordorika Sacristán, Imanol, Martínez Stack, Jorge y Lozano Espinosa, Francisco Javier. 2023, en prensa. *Anhelo y realidad: ingreso y desempeño estudiantil en la UNAM*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pulido, Alberto. 1981. *Cronología : 50 años de sindicalismo universitario*. [México, D.F.]: Secretaría de Educación Sindical y Promoción Cultural, STUNAM.
- Rectores. 2012. "Declaración Final." En *Encuentro las Universidades Latinoamericanas ante los Rankings Internacionales*. México, DF: UNAM.
- Rodríguez Gómez, Roberto. 2009. "A treinta años de la autonomía universitaria constitucional." en *Milenio Diario*, México, DF, 17 de septiembre de 2009.
- Sánchez Mendiola, Melchor. 2022. "Perspectivas de la comunidad universitaria acerca de la educación en pandemia y post-pandemia." en, editado por Editor. México: Programa Universitario de Estudios sobre Educación Superior, UNAM.
- Slaughter, Sheila y Leslie, Larry L. 1997. *Academic capitalism : politics, policies, and the entrepreneurial university*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- UNAM. 2022. *Memoria UNAM 2022*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Wennerås, Christine y Wold, Agnes. 1997. "Nepotism and sexism in peer-review." *Nature* 387 (6631):341-343.

Anexos

UNAM. Nombramientos del personal académico por subsistema y figura académica
2000-2023

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Crecimiento 2000-2023
Total de nombramiento académicos	38,208	38,152	38,516	39,182	40,306	40,836	41,384	42,347	43,151	43,282	44,346	44,889	45,253	46,452	47,078	47,810	48,788	49,288	49,279	50,389	50,488	50,794	51,943	51,463	42%
Profesores e investigadores de carrera	6,902	7,025	7,256	7,265	7,379	7,445	7,519	7,555	7,539	7,587	7,633	7,647	7,716	7,750	7,649	7,638	7,729	7,802	7,883	7,855	7,935	8,211	8,228	8,219	19%
Profesores de asignatura	23,936	25,433	25,150	25,631	25,979	26,423	26,890	27,425	27,905	27,941	28,938	29,409	29,693	30,644	31,305	31,798	32,418	32,913	33,372	34,148	34,395	34,402	34,983	35,074	47%
Asistentes de profesor	2,692	2,819	3,204	3,230	3,450	3,428	3,423	3,748	4,068	4,043	4,083	4,136	4,250	4,397	4,475	4,549	4,685	4,684	4,421	4,778	4,638	4,600	5,234	4,760	77%
Técnicos académicos	1,434	1,566	1,608	1,651	1,829	1,870	1,887	1,967	2,006	2,039	2,085	2,078	2,104	2,094	2,103	2,097	2,169	2,204	2,231	2,253	2,264	2,289	2,291	2,286	59%
Otros nombramientos					589	527	447	426	403	382	400	394	393	372	337	338	338	340	328	335	334	346	317	283	20%
Plantales de bachillerato	5,697	6,242	6,041	6,182	6,303	6,299	6,317	6,480	6,614	6,621	6,907	6,982	7,007	7,283	7,243	7,093	6,925	6,863	6,794	6,888	6,864	6,884	6,931	6,847	20%
Profesores de carrera	1,133	1,149	1,324	1,339	1,348	1,301	1,382	1,376	1,348	1,335	1,325	1,317	1,358	1,355	1,311	1,318	1,280	1,271	1,245	1,216	1,274	1,505	1,487	1,464	23%
Profesores de asignatura	4,401	4,903	4,559	4,647	4,670	4,633	4,630	4,810	4,978	4,994	5,322	5,324	5,390	5,607	5,616	5,457	5,336	5,285	5,249	5,345	5,304	5,096	5,197	5,124	16%
Asistentes de profesor	3	3	2	1	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-100%
Técnicos académicos	160	187	196	195	194	205	234	230	231	237	285	270	273	276	279	280	280	280	274	274	265	264	269	268	61%
Otros nombramientos					90	79	70	61	55	55	55	51	46	43	37	34	29	27	26	23	21	19	18	1	1
Escuelas facultades y unidades	25,981	27,181	27,647	28,120	28,902	29,371	29,840	30,556	31,211	31,235	31,906	32,428	32,692	33,622	34,304	34,946	35,877	36,480	36,738	37,781	37,887	38,064	38,280	38,888	50%
Profesores de carrera	3,784	3,827	3,846	3,850	3,869	3,891	3,907	3,922	3,922	3,940	3,966	3,988	3,977	4,004	3,957	3,917	3,968	4,008	4,003	4,078	4,067	4,035	4,112	4,121	9%
Profesores de asignatura	18,162	19,110	19,140	19,542	19,821	20,241	20,680	20,998	21,302	21,308	21,946	22,391	22,481	23,298	23,946	24,575	25,276	25,789	26,243	26,902	27,150	27,335	27,891	28,011	54%
Asistentes de profesor	2,687	2,814	3,201	3,227	3,448	3,426	3,421	3,746	4,064	4,043	4,083	4,136	4,250	4,397	4,475	4,549	4,685	4,684	4,421	4,778	4,638	4,600	5,234	4,760	77%
Técnicos académicos en docencia	1,220	1,320	1,352	1,392	1,450	1,518	1,554	1,631	1,675	1,709	1,695	1,699	1,704	1,705	1,725	1,709	1,764	1,790	1,823	1,835	1,846	1,856	1,873	1,871	53%
Otros nombramientos	108	110	109	109	314	295	278	259	248	234	240	234	220	218	201	196	184	179	168	168	163	158	150	125	16%
Institutos y centros de investigación científica	2,300	2,394	2,453	2,463	2,441	2,621	2,632	2,662	2,668	2,685	2,741	2,778	2,808	2,816	2,809	2,834	2,930	2,938	3,008	3,061	3,106	3,145	3,131	3,132	38%
Investigadores	1,299	1,349	1,397	1,395	1,438	1,445	1,463	1,472	1,477	1,497	1,519	1,540	1,553	1,557	1,552	1,562	1,609	1,643	1,656	1,655	1,680	1,684	1,700	1,700	31%
Técnicos académicos en investigación	967	1,009	1,000	1,030	1,067	1,078	1,108	1,134	1,140	1,149	1,166	1,176	1,182	1,202	1,204	1,218	1,251	1,273	1,294	1,311	1,328	1,342	1,330	1,341	39%
Asistentes de investigador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros nombramientos	34	36	36	38	138	98	51	56	51	49	56	60	73	59	53	54	70	82	88	95	100	119	101	91	168%
Institutos y centros de investigación humanística	1,144	1,138	1,146	1,141	1,199	1,249	1,288	1,317	1,328	1,348	1,380	1,389	1,412	1,423	1,414	1,443	1,482	1,499	1,531	1,545	1,557	1,586	1,580	1,578	42%
Investigadores	686	700	699	701	728	748	767	783	792	815	821	822	828	834	829	841	872	880	899	906	904	927	927	934	36%
Técnicos académicos en investigación	409	411	421	412	421	451	472	483	485	489	510	518	530	537	539	548	555	566	586	590	603	609	605	598	47%
Asistentes de investigador	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-100%
Otros nombramientos	20	23	24	26	47	49	48	50	49	44	49	49	54	52	46	54	55	52	46	49	50	50	48	46	130%
Otros dependencias	1,136	1,199	1,193	1,286	1,268	1,296	1,287	1,332	1,332	1,333	1,354	1,314	1,314	1,306	1,308	1,408	1,544	1,479	1,178	1,144	1,072	1,115	1,041	1,016	-10%

* El Plan Político y Académico de Operación Presupuestal de la UNAM, este año no está confirmado por las Facultades de Estudios Superiores (FES) y las Escuelas Nacionales de Estudios Superiores (ENES).
Fuente: Cuentas detalladas por la CGP, a partir de las informaciones proporcionadas por la DGPCE, UNAM.
Nota: Las academias adscritas al IIA UNAM están contabilizadas en el grupo de Otros dependencias.

Presupuesto UNAM 2000-2023 (pesos constantes 2022=100)									
Año	DOCENCIA BACHILLERATO	DOCENCIA SUPERIOR	INVESTIGACIÓN	GESTIÓN	EXTENSIÓN	TOTAL			
2000	\$ 3,942,194,913.62	\$ 13,255,820,350.40	\$ 7,452,996,291.83	\$ 2,497,283,800.31	\$ 2,410,409,149.02	\$ 29,558,704,505.17			
2001	\$ 4,473,991,855.66	\$ 14,896,955,523.46	\$ 7,906,205,333.80	\$ 2,181,982,292.36	\$ 2,704,725,580.46	\$ 32,163,860,585.74			
2002	\$ 4,738,840,394.50	\$ 15,351,535,703.17	\$ 8,552,644,030.71	\$ 2,278,630,614.00	\$ 2,546,245,517.89	\$ 33,467,896,260.27			
2003	\$ 4,997,154,203.07	\$ 16,052,852,977.87	\$ 8,872,050,164.50	\$ 2,388,517,778.02	\$ 2,769,972,415.21	\$ 35,080,547,538.67			
2004	\$ 5,073,965,336.04	\$ 16,261,921,950.29	\$ 9,013,648,597.28	\$ 2,518,863,220.03	\$ 2,828,261,003.45	\$ 35,696,660,107.09			
2005	\$ 5,205,610,961.46	\$ 17,656,765,776.13	\$ 9,756,332,792.27	\$ 2,245,483,677.75	\$ 2,988,470,308.45	\$ 37,852,663,516.06			
2006	\$ 5,262,265,514.43	\$ 18,281,761,549.71	\$ 9,789,851,961.21	\$ 2,137,786,460.75	\$ 3,242,492,672.76	\$ 38,714,158,158.86			
2007	\$ 5,179,703,105.69	\$ 18,462,090,580.47	\$ 9,845,607,313.25	\$ 2,112,291,914.12	\$ 3,212,050,386.71	\$ 38,811,743,300.23			
2008	\$ 5,453,660,387.82	\$ 16,214,800,572.41	\$ 10,240,639,106.77	\$ 2,107,240,125.12	\$ 3,141,727,351.64	\$ 40,506,414,482.10			
2009	\$ 5,728,362,240.29	\$ 16,866,148,024.90	\$ 10,867,759,719.81	\$ 2,197,790,677.55	\$ 3,699,030,183.69	\$ 42,819,497,476.63			
2010	\$ 6,071,939,891.50	\$ 17,748,245,482.11	\$ 12,219,865,141.95	\$ 2,296,626,754.09	\$ 3,819,037,523.56	\$ 45,625,626,184.49			
2011	\$ 6,322,427,514.23	\$ 19,494,173,026.04	\$ 12,394,305,907.15	\$ 2,403,005,569.13	\$ 3,913,913,349.39	\$ 47,455,120,239.22			
2012	\$ 6,620,717,305.27	\$ 20,415,396,802.95	\$ 12,890,518,722.72	\$ 2,506,733,894.57	\$ 4,056,206,844.78	\$ 49,627,112,502.95			
2013	\$ 7,110,978,668.98	\$ 21,331,955,394.85	\$ 12,764,391,166.87	\$ 2,559,767,427.82	\$ 3,847,479,675.17	\$ 50,837,492,058.46			
2014	\$ 7,135,995,483.06	\$ 21,145,780,732.30	\$ 13,107,787,203.40	\$ 2,603,621,954.79	\$ 3,982,596,118.12	\$ 51,555,755,111.19			
2015	\$ 7,215,231,954.28	\$ 21,750,299,776.30	\$ 13,710,557,171.94	\$ 2,866,802,792.65	\$ 4,289,551,032.02	\$ 53,545,665,491.92			
2016	\$ 7,274,519,245.62	\$ 21,830,961,698.33	\$ 13,996,201,908.48	\$ 2,846,680,425.87	\$ 4,295,574,025.23	\$ 54,092,311,862.26			
2017	\$ 7,056,025,223.25	\$ 21,343,526,980.78	\$ 13,713,413,137.28	\$ 2,594,369,919.14	\$ 4,225,672,981.53	\$ 52,643,660,007.51			
2018	\$ 7,158,880,316.88	\$ 21,481,211,016.02	\$ 13,952,554,317.07	\$ 2,434,201,380.22	\$ 4,272,647,170.23	\$ 53,000,255,784.58			
2019	\$ 7,230,515,632.92	\$ 21,894,333,273.19	\$ 14,084,872,950.04	\$ 2,427,923,282.69	\$ 4,323,648,836.23	\$ 53,656,849,754.29			
2020	\$ 7,272,829,030.94	\$ 22,098,304,287.74	\$ 14,170,692,194.32	\$ 2,414,084,088.13	\$ 4,316,098,100.51	\$ 53,973,929,174.25			
2021	\$ 6,733,539,919.80	\$ 20,748,763,971.64	\$ 13,577,556,390.71	\$ 2,306,140,844.05	\$ 3,880,582,727.21	\$ 50,292,472,600.32			
2022	\$ 6,479,673,142.00	\$ 20,360,207,396.00	\$ 13,105,333,751.00	\$ 2,255,602,530.00	\$ 3,666,528,943.00	\$ 48,802,369,865.00			
2023	\$ 6,630,874,778.30	\$ 21,188,916,239.66	\$ 13,183,800,459.48	\$ 2,279,386,191.67	\$ 3,771,602,366.53	\$ 49,986,265,070.03			
Crecimiento 2000-2023	68%	60%	77%	-9%	56%	69%			

UNAM. Área construida asignada por función (m ²)							
Año	Área construida por año	Área construida acumulada	Docencia	Investigación	Extensión Universitaria	Gestión Institucional	Otra ^a
1999		2,007,316	1,357,437	363,279	215,216	59,434	11,950
2000	25,186	2,032,502	1,362,350	383,055	215,713	59,434	11,950
2001	46,960	2,079,462	1,399,785	391,955	216,338	59,434	11,950
2002	26,325	2,105,787	1,406,414	410,153	217,836	59,434	11,950
2003	26,001	2,131,788	1,417,027	421,711	221,548	60,584	10,918
2004	46,089	2,177,877	1,443,468	435,029	225,620	63,544	10,216
2005	34,094	2,211,971	1,455,030	449,248	230,880	66,705	10,108
2006	28,791	2,240,762	1,455,661	468,667	239,621	66,705	10,108
2007	79,412	2,320,174	1,477,507	487,300	274,557	69,738	11,072
2008	14,187	2,334,361	1,491,234	487,725	274,592	69,738	11,072
2009	37,740	2,372,101	1,515,660	495,475	280,156	69,738	11,072
2010	42,823	2,414,924	1,542,857	500,193	289,401	71,401	11,072
2011	120,988	2,535,912	1,606,539	522,762	314,918	74,184	17,509
2012	86,434	2,622,346	1,667,632	537,783	323,762	75,660	17,509
2013	63,050	2,685,396	1,693,737	555,413	325,841	92,896	17,509
2014	63,511	2,748,907	1,735,998	566,215	326,050	103,135	17,509
2015	60,393	2,809,300	1,779,603	581,938	326,644	103,606	17,509
2016	6,291	2,815,591	1,784,255	580,274	336,381	96,726	17,955
2017	28,011	2,843,602	1,812,460	572,015	350,089	94,948	14,090
2018	31,497	2,875,099	1,827,750	576,587	357,364	99,063	14,335
2019	13,590	2,888,689	1,846,043	576,699	342,904	100,972	22,071
2021	11,234	2,899,923	1,854,409	579,082	343,389	100,972	22,071
2021	34,826	2,934,749	1,862,254	579,139	369,035	102,250	22,071
2022	19,019	2,953,768	1,867,271	583,750	377,470	103,206	22,071
Crecimiento 2000-2022		45%	37%	52%	75%	74%	85%

^a Incluye áreas de indivisos y edificios de productos

Fuente: DGOyC, UNAM.

Evolución del presupuesto federal en educación superior, 1993-2023

(Millones de pesos de 2022)



Nota: El gasto comprende las subfunciones de Educación Superior y Posgrado.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal, años 1993 a 2021, Presupuesto de Egresos de la Federación 2022, Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 20223 e INEGI, Banco de Información Económica.

Presupuesto UNAM (millones de pesos constantes 2018=100)

