

EVALUACION DEL TRABAJO ACADEMICO

Roberto Alexander, Ricardo Lobo, Cinna Lomnitz,
y Jaime Kravsov. Moderador: Alipio Calles

PRESENTACION

El sistema nacional de investigación y enseñanza se caracteriza en general por: alta centralización, desconexión con la producción, baja calidad y falta de planeación a largo plazo. La vinculación entre la investigación y la docencia es todavía una meta a alcanzar.

Se debe considerar a la evaluación del trabajo académico como una más de las condiciones de trabajo. Los criterios de evaluación son más importantes de lo que a primera vista parecen. No sólo pueden determinar el "status" laboral de un individuo sino que además tienen un profundo impacto colectivo. Pueden llegar a determinar implícitamente los objetivos y el rumbo de la institución en donde son aplicados. Y desafortunadamente los mecanismos de evaluación no necesariamente corresponden a los objetivos que deben cumplir nuestras instituciones. Frecuentemente se confunden los objetivos con los mecanismos para alcanzarlos; por ejemplo, en algunas instituciones el número de artículos publicados, sin importar la calidad, es determinante para la promoción de un investigador.

En muchos casos los criterios de evaluación de instituciones en el Distrito Federal han sido transportados mecánicamente de centros más desarrollados en el extranjero que tienen mayores recursos y problemáticas diferentes. Mucho más difícil es la evaluación del trabajo académico en instituciones de provincia donde, por falta de recursos económicos, la carga académica y las condiciones de trabajo son aún más críticas.

La Sociedad Mexicana de Física (SMF), preocupada por el problema de los mecanismos de evaluación del trabajo académico que afectan a los miembros de la comunidad, decidió organizar una Mesa Redonda para discutir este problema. Los ponentes, todos ellos destacados miembros

de nuestra comunidad, son: el Dr. Roberto Alexander, profesor titular del Departamento de Física y Coordinador del Laboratorio de Polímeros de la Universidad Autónoma Metropolitana, plantel Iztapalapa; el M.en.C. Ricardo Lobo, Secretario de Asuntos Académicos del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana; el Dr. Cinna Lomnitz, investigador titular de tiempo completo del Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y Sistemas de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Dr. Jaime Kravsov, Director del Instituto de Ciencias de la Universidad Autónoma de Puebla.

FOREWORD

The national system of teaching and research is generally characterized by: high degree of centralization, disconnection with the production system, low quality and lack of long term planning. The integration between research and teaching is still a goal to be achieved.

The evaluation of academic work should be considered as one more of the working conditions. The criteria of evaluation are more important than they seem at first sight. They not only determine the laboral status of an individual, they also have a collective effect. They can even determine implicitly the goals and the direction of the institution where they are applied. Unfortunately the evaluation mechanisms not necessarily correspond to the goals that our institutions should fulfill. Frequently goals are substituted for the methods to obtain them; for example: in some institutions the number of published papers, without considering their quality, is paramount for the promotion of a researcher.

The SMF is very interested in the evaluation criteria of the academic work and decided to conduct a panel discussion on this problem. The members of the panel, all of them distinguished members of our community, are: Dr. Roberto Alexander, professor of the Physics Department and Coordinator of the Polymers Laboratory of the UAM; M.Sc. Ricardo Lobo, Secretary of Academic Matters of SITUAM; Dr. Cinna Lomnitz, professor of IIMAS, UNAM and Dr. Jaime Kravsov Chairman of the Sciences Institute of the UAP.

Roberto Alexander

Universidad Autónoma Metropolitana

Departamento de Física

Unidad Iztapalapa. México

En toda institución, los criterios de admisión y promoción se definen en función de la finalidad de la misma. Esto es, a una persona se le contrata porque sus características profesionales, técnicas, artísticas u otras, corresponden a las necesidades que tiene dicha institución para cumplir con su finalidad. Asimismo, a una persona se le promueve porque cumplió satisfactoriamente con el trabajo que se le asignó.

En el caso del personal académico de una institución de educación superior, en principio, se debería proceder en la misma forma, es decir, se debe precisar cuál es la finalidad de la institución y dada ésta, cuáles deben ser las características del personal académico para cumplir adecuadamente con dicha finalidad.

En cuanto a la finalidad de la Universidad se ha dicho reiteradamente que es la investigación, preservación y difusión de la cultura. Sin embargo, esta definición no es lo suficientemente precisa, ya que no se define explícitamente el campo de la cultura a la que se refiere, o bien el énfasis que la Universidad da a los distintos aspectos de la cultura. Por otro lado, tampoco considero muy acertado fijar éstos en forma arbitraria ya que, en gran medida, esto queda determinado por el sistema social y económico en el que la Universidad se encuentra. Por lo tanto considero más adecuado el buscar indicadores que nos precisen la función del trabajo académico en la sociedad mexicana. Esto obviamente no se ha hecho, y ni siquiera existen datos suficientes para llegar a conclusiones sólidas. Sin embargo, sí existe una gran información sobre la matrícula nacional ^(1,2,3,4,5) por institución, por carreras por institución y por carreras a nivel nacional. Esta información deja entrever el tipo de trabajo académico que predomina en las universidades y a qué va dirigido.

Una cifra importante es el porcentaje de alumnos de posgrado del total de alumnos de nivel superior y posgrado. En la UNAM en el período 1969 a 1975 era en promedio 4.64% (4.49% en 1975) y en el IPN

fue de .97% en 1969 a 5.39% en 1975⁽¹⁾. Esto nos indica en cierta medida, que la proporción del trabajo académico que se destina a la investigación, es mínimo en comparación con el que se destina a la docencia a nivel superior.

Por otro lado, los datos de matrícula a nivel superior, nos indican cuánto de ese trabajo académico docente está destinado a la formación de profesionales y cuánto a otro tipo de formación.

Los datos globales de la educación superior en México^(1,2,3) de 1969-1978 sin contar las normales superiores, se muestran en el Cuadro I.

C U A D R O I

Alumnos de nuevo ingreso y egresados del sistema de Educación Superior.

	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Nvo. Ingreso	68,193	81,256	91,331	110,846	125,731	149,729	162,662	143,303	175,726
Egresados	22,904	25,793	29,396	33,106	39,186	44,722	48,674		59,254

En los cuadros II, III, IV y V se muestran los datos correspondientes de la UNAM, IPN, Institutos Tecnológicos Regionales y Universidades e Instituciones Estatales.

CUADRO II

Alumnos de nuevo ingreso y egresados del sistema de la U N A M

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Nvo. Ingreso	20,782	25,153	23,242	29,576	28,791	26,983	26,041	35,885
Egresados	6,574	6,895	7,756	8,607	11,012	11,960	12,090	14,385

CUADRO III

Alumnos de nuevo ingreso y egresados del sistema del I P N

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Nvo. Ingreso	12,119	14,018	17,169	12,628	15,331	14,018	18,872	21,805
Egresados	4,304	4,598	5,411	6,610	5,605	7,206	8,361	

CUADRO IV

Alumnos de nuevo ingreso y egresados del sistema de Institutos Tecnológicos Regionales.

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Nvo. Ingreso	2,369	2,885	3,439	3,776	3,848	7,146	6,212	8,748
Egresados	619	701	669	925	1,046	1,431	1,751	

CUADRO V

Alumnos de nuevo ingreso y egresados del sistema de Universidades e Institutos Estatales.

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Nvo. Ingreso	29,276	33,277	39,559	53,097	55,983	68,135	58,009	77,109
Egresados	9,372	10,900	12,098	14,705	16,055	20,339	24,171	

Si se toma como 5 años el promedio de duración de las carreras a nivel superior entonces la eficiencia de los que entraron en 1969-1970 en relación a los que salieron en 1974-1975 es de 66%, y la de los que entraron en 1972/1973 en relación a los que salieron en 1977-1978 es de 53%. De acuerdo con los datos del III Informe de Gobierno (anexo Sector Educativo) se ve una tendencia a disminuir la eficiencia abajo del 50% en los años siguientes.

En el caso de la UNAM bajo las mismas consideraciones (5 años de correlación) la eficiencia del período 1970-1975 es de 58%, el de 1971-1976 es de 48% y el del período 1972-1977 es de 62%.

En los Tecnológicos Regionales considerando que las carreras son de 4 años su eficiencia será en el período 1970-1974 de 44%, en el 1971-1975 de 50% y en el 1972-1976 de 51%.

En el caso del IPN haciendo las mismas consideraciones que en el caso anterior, la eficiencia en el período 1970-1974 es de 46%, en el de 1971-1975 es de 51% y en el de 1972-1976 es de 49%.

En el caso de la Universidades e Institutos Estatales, considerando como de 5 años el promedio de las carreras, la eficiencia en el período 1970-1975 es de 69.4%, en el de 1971-1976 es de 72%.

Todo esto indica que la finalidad del trabajo docente a nivel superior no se concreta a la formación de profesionales, sino también de la formación de, por llamarle de algún modo, cuadros medios que supuestamente deben tener un mercado de trabajo.

En el caso de la carrera de físico o bien ciencias físico-matemáticas las cifras se muestran en el Cuadro VI.

C U A D R O VI
Alumnos que ingresan y egresan de la carrera de Físico o Ciencias
Físico-Matemáticas.

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Nuevo Ingreso	905	926	857	837	725	737	1,002
Egresados	233	236	160	253	197	158	165

Estas cifras indican que la eficiencia de la carrera de física, tomando a ésta como de 4 años, para el período 1971-1975 es de 22%, para 1972-1976 de 17% y para 1973-1977 de 19%. De aquí no se puede concluir si los 80% restantes desertaron de la Universidad o bien, se cambiaron de carrera. Sin embargo, lo que sí se puede concluir es que en una escuela de física, donde el personal académico sólo enseña a físicos, su trabajo docente tendrá como finalidad formar al 20% de físicos del total que ingresaron a la carrera, y a un 80% para que ingresen a otras carreras o bien formen parte de los cuadros medios que egresan de las universidades.

Todas estas cifras por supuesto no nos indican nada en cuanto a la calidad de los egresados. Un indicador de la calidad de los egresados sería si éstos son ocupados en puestos que requieren una alta capacidad profesional. Este indicador sería suficiente mas no necesario, ya que el sistema productivo podría usar a un buen profesionista en un empleo que no requiera de sus conocimientos profesionales como sucede en ramas en las cuales la industria nacional es incipiente. Aun así, un perfil ocupacional nos señalaría, aparte de la información antes mencionada, el uso final del trabajo docente y esto, junto con los otros indicadores, nos darían una idea más objetiva de la naturaleza y finalidad del trabajo docente en México.

En cuanto a perfiles ocupacionales sólo existe, a nivel oficial, la "encuesta continua de ocupación" de la Secretaría de Programación y Presupuesto, aunque ésta sólo señala qué sector ocupa a los profesionistas y técnicos, mas no cómo los ocupa. Existen investigadores que han estudiado el perfil ocupacional de un sector o carrera como por ejemplo la de ingeniero químico. Sin embargo encontré demasiadas divergencias entre unos y otros y decidí no presentarlos en esta Mesa. En cuanto a la profesión de Físico es muy escaso el material al respecto.

En el cuadro VII se muestran perfiles ocupacionales por sectores para el 1er. trimestre de 1979. En este cuadro sólo incluimos cuatro sectores ya que éstos son los que ocupan a más del 90% de los profesionistas y técnicos. De este cuadro se concluye que el sector servicios absorbe a la mayoría de los profesionistas y técnicos en cual-

C U A D R O VII

PERFILES OCUPACIONALES DE PROFESIONISTAS Y TECNICOS POR SECTORES Y REGIONES

	R E G I O N E S												
	Notre	Noreste	Noroeste	C. Norte	Peninsular	C. Pacifico	Centro	C. Golfo	P. Sur	D. F.	A. Metropoli- tana D.F.	A. Metropoli- tana Guadalajara	A. Metropoli- tana Monterrey
POBL. EF. AG.	863,188	1654,620	1526,628	790,974	750,967	2,267,788	3227,343	1549,302	1883,943	1054,884	4,642,376	756,652	578,151
PROFESIONIS- TAS Y TECNI- COS	84,031	137,971	106,751	36,744	47,977	148,348	145,494	49,547	104,296	428,357	604,523	86,316	70,696
S E C T O R SERVICIOS	81.94%	74%	75.53%	87.39%	66.03%	7.33%	81.09%	73.59%	84.45%	64.73%	64.19%	67.25%	65.3%
IND. TRANSF.	3.6%	11.9%	3.8%	3.43%	4.39%	7.6%	6.91%	7.83%	2.88%	12.88%	13.43%	9.52%	16.89%
GOBIERNO	7.08%	2.61%	10.71%		15.47%	4.5%	5.66%	9.17%	3.73%	11.6%	10.67%	3.56%	3.457%
COMERCIO	3.08%	3.75%	3.9%	3.79%	5.9%	7.52%	2.08%	2.03%	3.80%	2.49%	2.049%	11.41%	2.007%

quier región.

Toda esta información debería extenderse a perfiles ocupacionales en un sector particular y finalmente se deberían generar perfiles ocupacionales por institución educativa. Esto último debería extenderse a los que salen de las universidades sin haber terminado sus estudios profesionales, ya que constituyen casi el 50% de la población estudiantil de nivel superior. Toda esta información nos proporcionaría una idea global de la finalidad real del trabajo docente de esa institución.

Por otro lado, esta información sólo tipifica al trabajo docente de una institución y no nos serviría para calificar el trabajo de cada profesor que forma parte de dicha institución. Sin embargo, estos datos sí son relevantes para definir cuestiones tan importantes como la definitividad en el empleo para el personal académico, ya que señalan, en términos reales, la función del trabajo docente en México. La actividad docente como las cifras lo indican, forma una parte importante del trabajo académico que se realiza en los centros de educación superior.

Estos datos también serían importantes para definir el sistema de promoción de personal académico al cual no se le ofrecen condiciones de trabajo concretas para realizar otro trabajo que no sea el de docencia.

Los criterios específicos de admisión y promoción para calificar el trabajo de un profesor o investigador variarán de institución a institución e inclusive de departamento a departamento. Estos dependerán de la naturaleza del centro de trabajo, de las condiciones de trabajo en dicho centro. Por condiciones de trabajo entendemos cuestiones como presupuesto, administración de dicho presupuesto, tiempo adecuado para realizar investigación, plazas para nuevo personal, personal que labora en dicho centro, servicios de apoyo como talleres, biblioteca, etc. Todos estos factores definirán la demanda de profesores a dicho centro de trabajo. Por su parte, la Comisión Dictaminadora diseñará criterios académicos en función de esta demanda.

En esta ponencia no he hecho demasiada referencia al personal que sí cuenta con las condiciones para hacer investigación porque con-

sidero que no hay un problema de fondo en su evaluación tanto para su admisión como para su promoción. En cuando a la definitividad en el empleo, para este tipo de personal, es un problema espurio dado que actualmente es mucho mayor la oferta que la demanda de trabajo para el personal altamente calificado. No tiene ni sentido hablar de un período de prueba cuando hay más ofertas de trabajo que físicos altamente calificados. Si llegara a establecerse períodos de prueba para los investigadores, éstos serían una pura formalidad o bien tendrían un carácter político.

REFERENCIAS

1. "La educación superior en México" 1970-1976. ANUIES.
2. Anuario Estadístico 1977 (ANUIES)
3. Anuario Estadístico 1978 (ANUIES)
4. "Un diagnóstico de la educación superior y de la investigación científica y tecnológica en México" (1977) SEP. García Sancho y Leoncio Hernández.
5. Anuarios Estadísticos de la UNAM.

nota: los datos de egresados de 1976, en todos los cuadros, fueron tomados de Anuario Estadístico de 1977 de ANUIES.

Ricardo A. Lobo O.

Sindicato Independiente de Trabajadores de la
Universidad Autónoma Metropolitana
Calle Watteau No. 30, Col. Mixcoac, México 18, D.F.

La temática que esta mesa redonda discute ha sido motivo de grandes controversias en el seno de las universidades y en la opinión pública, al grado de que para resolver algunos de los puntos en cuestión fue necesaria una modificación a la Constitución del país y a la Ley Federal del Trabajo. La controversia ha encontrado una primera solución de fuerza política expresada en la nueva legislación. Y no podía ser de otra manera, ya que las cuestiones de ingreso, promoción y definitividad de los trabajadores académicos tocan problemas políticos de fondo; las diversas opiniones que han destacado como valores lo académico, lo legal, los derechos laborales, etc., son en última instancia, manifestaciones de un punto de vista político. Así pues, no pretendemos neutralidad en esta exposición.

Hecha esta aclaración, pasamos a enunciar dos criterios que, desde nuestro punto de vista y en la práctica, han ayudado mucho a esclarecer el problema que aquí tratamos. En particular, estos criterios han sentado bases para la definición de las relaciones laborales entre la UAM y nuestro sindicato, el SITUAM. Dichos criterios los podemos resumir en:

1. En los procesos de ingreso, promoción y definitividad de los trabajadores académicos existen íntimamente vinculados aspectos laborales y aspectos académicos.
2. Existe total compatibilidad entre los aspectos laborales y los académicos, por lo que deben respetarse. Ello ayuda al sano desarrollo de las funciones universitarias.

A lo largo de la exposición estarán presentes estos criterios. Para ordenar la presentación, en primer lugar haremos algunas consideraciones generales que nos ayuden a ubicar el problema, para posteriormente examinar las cuestiones particulares sobre

- ingreso
- definitividad

- promoción
- funcionamiento y composición de las Comisiones Dictaminadoras.

I. LO LABORAL Y LO ACADEMICO: FORMA Y CONTENIDO DEL TRABAJO ACADEMICO

Para poder avanzar en este problema, es preciso eliminar las en-telequias metafísicas que tanto han contribuido a su obscurecimiento y que han sido totalmente rebasadas por la realidad. La terquedad de ésta ha desechado ya tiempo atrás cuestiones como si la Universidad es o no patrón, si los profesores* son o no trabajadores, si puede haber o no sindicatos y huelgas, etc.

El deslinde entre lo laboral y lo académico no existe en la realidad. La actividad que desempeñan los profesores en la Universidad es una realidad total que aquí denominaremos trabajo académico. Si hacemos el deslinde es con el objeto de identificar los campos de competencia y criterios que sirven para diferenciar las normas que deben regular el trabajo que realizan los trabajadores académicos. El trabajo académico, como concepto que se abstrae de la actividad concreta que realizan éstos debe reflejarla lo más fielmente posible. Dicho concepto debe representar la forma y el contenido, el cómo y el qué, de la actividad concreta, en el entendido de que forma y contenido son categorías inseparables por representar aspectos de una realidad viva. En otras palabras, el contenido del trabajo académico es inseparable de la forma y condiciones en que se realiza.

La existencia de normas de distinto tipo para regular paralela-mente los diversos aspectos de ese todo que es el trabajo no es sino una consecuencia de la naturaleza enajenada del trabajo en nuestra sociedad; refleja también los avances en el proceso de apropiación por parte de los trabajadores de su actividad vital. En efecto, en el pasado era el patrón quien reglamentaba todos los aspectos del trabajo, fuera éste de cualquier naturaleza, mientras que hoy ya nadie discute la intervención de los trabajadores y sus organizaciones en la regulación de diversos aspectos del mismo. Hoy en día, los trabajadores han conquistado su in-

* Para abreviar, aquí usaremos los términos profesor o trabajador académico para designar a docentes, investigadores, ayudantes, etc.

tervención para regular los aspectos formales de su trabajo, pero aún sigue en manos del patrón el control sobre el contenido, sobre la esencia del mismo. Y, obviamente, el trabajo en las universidades no podía ser excepción de una ley objetiva que rige para toda la sociedad.

Conviene ahora referir estas observaciones al caso particular del trabajo en las universidades. En éstas, el contenido del trabajo de los profesores es académico y, por tanto, a definir por las instituciones a través de sus órganos competentes. En este sentido, el trabajo académico no se distingue del de cualquier empresa, pues en nuestra sociedad quien define el trabajo a realizar es el empleador, el patrón. El que la Universidad otorgue al trabajador académico una facultad más o menos limitada para definir, organizar y realizar su trabajo específico, no cambia la esencia de la cuestión; tampoco la cambia el que, en contados casos, los profesores tengan representación en los órganos de la Universidad. Lo único que sucede con ello es que se reconoce una condición necesaria para el desempeño adecuado del trabajo académico en cierto tipo de universidades; tan es así, que existen otras, especialmente las privadas, en que estas condiciones no se dan y, sin embargo, el trabajo académico se realiza.

En resumen, la definición del contenido del trabajo académico es prerrogativa de la Universidad, al igual que en cualquier empresa la es del patrón. Prerrogativa que es celosamente resguardada por la legislación reciente que señala en su Exposición de Motivos la vigencia del "principio" de que "los aspectos académicos no son negociables".

Los aspectos formales y las condiciones en que se realiza el trabajo académico son, por otra parte, cuestiones laborales cuya regulación está sujeta al establecimiento de criterios y normas bilaterales entre la Universidad y la organización de los trabajadores universitarios. Dichos aspectos laborales están presentes en cada fase del trabajo académico, incluyendo los procesos de admisión, promoción y definitividad de los trabajadores académicos. Si ello no se ha reconocido así por las burocracias universitarias no es por falta de inteligencia o corto entendimiento, sino porque el análisis arroja conclusiones que poco convienen a sus intereses. Afortunadamente, la huelga del SITUAM en 1976 obligó a hacer el análisis y a asumir limitadamente sus consecuencias; resultado

de ello es el Contrato Colectivo hoy vigente en la UAM y que reúne conquistas laborales importantes en cuanto a los procesos que nos ocupan. Pasemos pues, a considerar las cuestiones particulares de los mismos.

II. INGRESO

Ya señalamos que la definición del contenido del trabajo académico la realiza la Universidad. Dicha definición se encuentra, por lo general, contenida en los planes y programas de investigación, docencia y difusión y preservación de la cultura y, para su realización, es natural que la Universidad precise de contratar trabajadores lo suficientemente calificados para desempeñar las actividades que se desprenden de los mismos. En consecuencia, la Universidad tiene la prerrogativa de definir las cualidades profesionales que deben reunir los aspirantes a profesor, así como, de manera más amplia, los requisitos que deben reunir los profesores que se ocupen de las funciones académicas asignadas a cada categoría y nivel de trabajador académico. En la UAM, los perfiles de los profesores a contratar los fija el Consejo Divisional, y las funciones y requisitos académicos de las diferentes categorías los dicta el máximo órgano académico de la Universidad, el Colegio Académico.

En cuanto a los aspectos académicos, queda por definir quién o quiénes de los aspirantes reúnen las características profesionales requeridas y, en su caso, la selección de quien se adecúe mejor a ellas. Se requiere pues, un medio que proporcione los elementos para tal decisión. Es obvio entonces que también es prerrogativa de la Universidad decidir sobre el contenido académico de las evaluaciones que constituyen el método de selección. En la UAM, este método es el Concurso de Oposición Abierto y Público (COAP) y creemos, sin temor a equivocarnos, que el mismo método puede utilizarse en todas las universidades. En consecuencia, en el resto de la exposición nos referiremos concretamente a este método de selección.

Resumiendo, vemos que las prerrogativas de la Universidad para fijar los aspectos académicos del proceso de ingreso se localizan en

- Definición de planes y programas académicos.
- Definición de los requisitos y funciones académicas de las di-

ferentes categorías de profesores.

- Definición del perfil del trabajador académico a contratar.
- Definición del contenido académico del COAP.

Pasemos ahora a los aspectos laborales. Un primer punto lo encontramos en una definición genérica de las funciones a desarrollar por los trabajadores académicos en sus distintas categorías. Un ejemplo aclara mejor este punto. En la UAM, las tres categorías de profesores y las definiciones genéricas de sus funciones pactadas en el Contrato Colectivo son: (a) titular, cuya cualidad distintiva es el encabezar programas académicos; (b) asociado, que se encarga de la realización de proyectos dentro de un programa; (c) asistente, que auxilia la realización de tareas académicas concretas. Esta definición genérica es un aspecto laboral importante, pues en ella se reflejará, entre otras cosas, la complejidad y calidad del trabajo y el salario asignado al mismo. Entonces, cuando la Universidad requiere un trabajador académico, deberá especificar las funciones genéricas al puesto que correspondan a lo pactado en el Contrato Colectivo. En otras palabras, debe haber compatibilidad entre funciones y categorías del profesor requerido, a modo de evitar que, por ejemplo, se contrate como profesor asistente a alguien que desempeñará las funciones de un titular.

Asegurar a todos los aspirantes igualdad de oportunidades y garantías de un proceso imparcial en el ingreso es un aspecto laboral esencial. De ahí que el medio de selección, el COAP, debe quedar pactado en el Contrato Colectivo, evitando así que se someta a los aspirantes a evaluaciones diversas y poco objetivas, y sí en cambio permita avanzar en la eliminación de la arbitrariedad en la contratación que tanto han sufrido nuestras universidades. En el Contrato Colectivo de la UAM, el COAP se define como: "...el procedimiento público y abierto mediante el cual se selecciona a uno de entre varios aspirantes, a través del examen de sus valores académicos y profesionales determinados mediante evaluación de sus conocimientos, competencia pedagógica y trabajos realizados".

Por otra parte, es preciso que exista uniformidad en cuanto a procedimientos, trámites administrativos, tiempo de preparación de los concursos y evaluaciones a realizar a los aspirantes. También, debe haber concordancia entre las evaluaciones a realizar y la categoría de la

plaza sujeta a concurso, así como la verificación administrativa de que los aspirantes reúnen requisitos mínimos para poder concursar. Todas estas cuestiones, por ser laborales, deben ser vigiladas y fiscalizadas bilateralmente entre el Sindicato y la Universidad, a modo de garantizar que no ocurran irregularidades en el proceso. En la UAM, estas funciones de vigilancia y fiscalización las ejerce una Comisión Mixta compuesta de representantes sindicales y de las autoridades universitarias.

Es indispensable también que los aspirantes tengan la posibilidad de inconformarse si se consideran afectados en sus derechos durante el proceso de ingreso. Así, en la UAM los aspirantes pueden inconformarse ante la Comisión Mixta por vicios presentes en los procedimientos o bien, de los juicios académicos emitidos, caso en el cual es el propio organismo académico que los emitió quien resuelve en definitiva.

Conviene destacar que los procedimientos establecidos en la UAM han sido avalados por el Colegio Académico desde 1976. El Sindicato, como resulta claro, no intervendrá en cuestiones académicas, pero sí lo hace decisivamente en los aspectos formales involucrados en el proceso de ingreso de los trabajadores académicos. En la UAM ha sido posible establecer normas idóneas que respeten los derechos laborales y las prerrogativas de la Universidad. Nuestra experiencia indica que el uso de los criterios descritos ha contribuido a mantener y elevar el nivel académico de la UAM.

No ignoramos las consecuencias políticas que nuestros logros han tenido. A lo largo de la historia de nuestro Contrato Colectivo ha sido un constante batallar contra las autoridades universitarias para lograr el respeto al mismo, particularmente en cuanto al ingreso de profesores. Ellas han tratado de "demostrar" la inoperancia de los procedimientos pactados y, en especial, de la intervención sindical en los mismos. Por nuestra parte, asumimos las dificultades como la consecuencia natural de la conquista de espacios de participación para los trabajadores y de ruptura de estructura de poder burocrático dentro de la Universidad.

III. DEFINITIVIDAD

Al respecto y por fortuna, en este problema no existe cuestión

académica alguna, sino que es un aspecto laboral resuelto hace décadas por el derecho laboral mexicano, cuya vigencia las universidades trataron de ignorar también durante décadas.

El principio es muy sencillo, por más que se haya soslayado su aplicación en las universidades. La estabilidad en el empleo, la obtención de la planta o de la definitividad, por usar las acepciones más comunes, se deriva de la duración de la materia de trabajo. En la legislación laboral mexicana se establece que las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido y que, en todo caso, debe demostrarse por parte del patrón la procedencia de la contratación temporal. Así, la Ley Federal del Trabajo indica en sus artículos 35, 36 y 37 que la contratación temporal (por obra o tiempo determinado) procede únicamente cuando lo exige la naturaleza del trabajo a desarrollar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en otros casos previstos por la ley que, por cierto, no son aplicables a las universidades.

Si la actividad que desempeñan los profesores es parte de las labores permanentes de la Universidad, la contratación de los mismos debe ser también permanente, es decir, definitiva. Desde el punto de vista de la ley, las universidades del país han vivido a lo largo de muchos años en la ilegalidad total. Los contratos de 6 meses y su repetida renovación, la apertura de concursos internos después de 2 ó 3 años de labores, etc., constituyen modalidades del llamado "contrato a prueba" prohibido por la ley.

La estabilidad en el empleo es quizá el único punto en el cual la reciente legislación laboral universitaria dió completa razón al sindicalismo universitario. En efecto, el artículo 353-L de la misma señala que la relación de trabajo por tiempo indeterminado se dará cuando la materia de trabajo sea indefinida en el tiempo y después de aprobar la evaluación académica correspondiente. Conviene aclarar que dicha evaluación deberá ser previa a la prestación del trabajo, es decir, no puede legalmente interpretarse que la evaluación académica se podrá hacer después de un período de tiempo durante el cual el trabajador académico haya prestado sus servicios. Los contratantes a prueba, ya dijimos, son ilegales.

Aquí es preciso salirle al paso a una argumentación bastante di-

fundida en nuestras universidades y que procede de medios académicos extranjeros. Se dice que no es correcto otorgar la definitividad en tanto el trabajador académico no "demuestre" su competencia y trabajo; que es necesario mantener la inseguridad laboral porque, de otro modo, el profesor se "dueñe en sus laureles". Y se citan las bondades de este proceder señalando que universidades extranjeras no otorgan "tenure" sino después de varios años de trabajo. Además del rancio contenido ideológico de estas opiniones que datan al menos del siglo XIX y de la ética protestante ("el trabajador es perezoso por naturaleza"), se ignora que la calidad de las universidades extranjeras no procede de la inseguridad laboral de sus profesores sino de toda una realidad social que condiciona el desarrollo científico de las mismas. Ciertamente que no es deseable la permanencia en las universidades de profesores faltistas o indolentes, pero para resolver estos problemas existen otros medios legales. Pero además, la inestabilidad en el empleo en nuestras universidades se ha utilizado por sus autoridades más bien con fines políticos de control sobre los profesores, que para lograr los fines que expresamente dicen perseguir.

En resumen, la definitividad del trabajador académico procede desde su ingreso a realizar labores permanentes de la Universidad. En la UAM, el contrato colectivo señala que la contratación por tiempo indeterminado se hace una vez ganado el Concurso de Oposición.

IV. PROMOCION

Pocas cuestiones son tan ilustrativas como la promoción para aclarar la estrecha vinculación entre el contenido del trabajo académico y las condiciones en que se desarrolla. Un trabajador académico que no cuenta con elementos para investigar, que no está incluido en un programa de formación permanente, que no sabe si continuará trabajando o no, que no cuenta con recursos materiales para desempeñar sus actividades, difícilmente podrá rendir en las tareas académicas y, en consecuencia, promoverse, ascender en categoría.

En enero de 1978 se reforma la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional que dispone la obligación de los patrones de proporcionar

a sus trabajadores capacitación y adiestramiento. En concreto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 159 regula los derechos de ascenso de los trabajadores y establece que en los Contratos Colectivos se establecerá la forma en que deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Así, la promoción constituye un derecho laboral, con contenido académico, que obliga a la Universidad a proporcionar medios para ello. Es claro que al establecer la Institución los requisitos académicos que deben cumplir las distintas categorías de trabajadores académicos, se está fijando las cualidades que éstos deben reunir para promoverse dentro de una misma categoría o de una categoría a otra. Al propio tiempo, se establecen los contenidos de las evaluaciones académicas a realizar para certificar que, en efecto, se reúnen cualidades para ascender. Hasta aquí, los aspectos académicos en el proceso de promoción.

Los aspectos laborales de la promoción son materias de discusión y fijación bilateral entre Sindicato y Universidad; entre ellos destacan los medios y condiciones adecuadas para asegurar la promoción, así como la fijación de un procedimiento idóneo que, a semejanza de lo que ocurre con el ingreso, dé garantías a los aspirantes a promoción de que sus cualidades académicas serán evaluadas con objetividad.

Conviene destacar dos medios para la superación del trabajador académico: los programas de formación y el año sabático. Si bien el contenido de las actividades a desarrollar en ambos es académico, ello no obsta para que sean pactados entre Universidad y Sindicato como derechos laborales que establecen bases para la superación y promoción. Si bien en la UAM el sabático es un derecho pactado en el Contrato Colectivo, en la mayoría de nuestras universidades o bien este derecho no existe, o es considerado como "privilegio académico" que se otorga o no a discreción de las autoridades universitarias.

El procedimiento de promoción y la definición genérica de la evaluación de promoción, por otro lado, deben quedar pactados entre Universidad y Sindicato, con el mismo objeto que los de ingreso. La supervisión del proceso debe darse bilateralmente, en el entendido de que esta supervisión no implica juicios de carácter académico. Asimismo, debe establecerse el derecho a inconformarse por parte del interesado, mismas

que se resolverían a semejanza de las del Concurso de Oposición. En el Contrato Colectivo de la UAM, estos procedimientos están establecidos desde 1976 y han sido avalados por el Colegio Académico; sin embargo, al igual que los ingresos, han sido motivo de acciones de las autoridades para minarlos.

V. FUNCIONAMIENTO Y COMPOSICION DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS

Intencionalmente hemos dejado un cabo suelto al exponer los procesos de ingreso y promoción de los trabajadores académicos; las preguntas obligadas son: ¿quién hace las evaluaciones académicas implicadas en dichos procesos?; ¿cómo se integran?; ¿qué criterios siguen?; ¿qué problemas existen al respecto?. Con el fin de hacer clara la exposición, ejemplificaremos con el caso de la UAM.

En la UAM los trabajadores académicos sindicalizados y no sindicalizados participan, gracias a una conquista laboral pactada en el Contrato Colectivo, en la elección de dos terceras partes de los integrantes de las Comisiones Dictaminadoras encargadas de evaluar los concursos de oposición y de promoción, el restante tercio de los miembros son designados por las autoridades universitarias.

La razón para que los profesores participen en la elección de la mayoría de los integrantes de las Comisiones Dictaminadoras es bien sencilla: es indispensable que los candidatos a ingreso o promoción sean juzgados académicamente por personas que tienen un mismo interés profesional. De ahí que tanto autoridades universitarias (jefes de departamento para arriba) como dirigentes sindicales estén vedados de participar en las Comisiones. Desde 1976, este criterio fue propuesto por el SITUAM y adoptado por el propio Colegio Académico.

Los aspectos académicos asociados a las Comisiones los dicta el Colegio Académico. En particular, fija los altos requisitos académicos que deben cumplir todos los miembros de las Dictaminadoras, el procedimiento mediante el cual se les elige o designa y, finalmente, una vez electos o designados, los ratifica o los veta. Además, como ya mencionamos, la máxima autoridad académica de la UAM fija los tipos y criterios de evaluación que deben aplicar las Comisiones Dictaminadoras a los can-

didatos.

Las Comisiones Dictaminadoras operan como cuerpos colegiados y tienen la obligación de asesorarse por especialistas en la materia objeto de las evaluaciones. Los asesores son miembros del Departamento Académico a quien concierne el Concurso de Oposición y son elegidos por el propio personal académico del departamento; para ello deben reunir los requisitos académicos fijados por el Colegio Académico.

No se puede negar que han existido dificultades en el funcionamiento de las Comisiones Dictaminadoras. Dado que la UAM es una Universidad joven, ha requerido de una contratación masiva de profesores; ello ha causado que el volumen de trabajo de las Comisiones sea grande y que, en consecuencia, la realización de los concursos de oposición y las evaluaciones de promoción hayan sufrido retrasos importantes. Por otra parte, la UAM no ha proporcionado suficiente apoyo administrativo y facilidades de tiempo a los profesores que participan en las Comisiones, causando con ello frecuentes renunciias y un mayor atraso en su trabajo.

Como resulta claro, y a pesar de los problemas, la participación de todos los profesores, sin distinción de categorías y afiliación sindical, no se riñe con la realización de los concursos de ingreso y promoción respetando los criterios académicos. El establecimiento de reglas claras, que respetan los derechos laborales y los aspectos académicos, sólo puede llevar a mejorar el nivel académico de las universidades.

VI. CONSIDERACIONES FINALES

Lo que aquí hemos expuesto constituye un resumen apretado de nuestra experiencia, pero en modo alguno refleja toda su riqueza y todos los problemas que hemos enfrentado. Como ya señalamos, nuestros avances han sido fruto de luchas orientadas por un punto de vista político. En realidad, no existen terrenos específicamente laborales o específicamente académicos, pero el deslinde es necesario dentro de nuestra sociedad, ya que sin él estaríamos completamente a merced de las burocracias universitarias; bajo otras condiciones sociales, la separación resultaría un absurdo.

Ninguna organización de trabajadores universitarios que se respe-

te puede autodescalificarse de opinar e intervenir en lo que es la esencia del trabajo que realizan sus miembros. Conforme los trabajadores universitarios avancen hacia la apropiación de su trabajo, éste podrá desarrollarse de manera más libre, más productiva y eficaz, más ligado a los intereses de quienes hacen posible su sostenimiento: los trabajadores. Por ello, toda proporción guardada, conviene recordar las palabras de Albert Einstein:

"El intelectual debe estar preparado para la cárcel y para afrontar las mayores dificultades económicas, para sacrificar su bienestar personal en aras del bienestar cultural de su país... Si suficientes personas se resuelven a dar un paso de tanta gravedad, a la postre tendrán éxito. Si no es así, los intelectuales... no merecerán nada mejor que la esclavitud que pretende imponérseles".
Carta a Monthly Review, Nueva York, julio de 1953.