

Doi. 10.5281/zenodo.18026225

Sección: artículo académico

**Profesores de asignatura de la UNAM en el Programa de Apoyo a la
definitividad: tensiones en su regulación**

**UNAM subject teachers in the Program to Support Definitiveness:
tensions in its regulation**

**Professores da UNAM no Programa de Apoio à Definitividade: tensões
em sua regulamentação**

Yazmín Cuevas Cajiga. ID. 0000-0002-8588-0494

Universidad Nacional Autónoma de México, Colegio de Pedagogía, Facultad de Filosofía y Letras, e-mail: yazmincuevas@filos.unam.mx

Resumen

En abril de 2021, la Universidad Nacional Autónoma de México presentó el Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico (PAPPA) con el fin de regular el ingreso por concurso y definitividad de profesores de asignatura y carrera, técnicos académicos e investigadores. El propósito de este artículo es ofrecer una aproximación analítica sobre este programa bajo el dispositivo conceptual de organización y profesión burocrática, para mostrar las tensiones que genera esta propuesta con la institución y sus docentes de asignatura. El corpus de estudio lo conformaron las convocatorias del PAPPA y para Promover la Definitividad de los Profesores de Asignatura, que fueron analizadas bajo la lógica natural. En los resultados se encontró que es un Programa que responde a la coyuntura del movimiento de profesores de asignatura que evidenciaron el retraso de sus pagos durante marzo de 2021. Además, este Programa genera tensiones que ponen en relieve el alto incremento de profesores de asignatura con contratos temporales, el desfase del Estatuto del Personal Académico con las condiciones actuales de esta Universidad y la desatención al desarrollo académico de los docentes por horas.

Palabras clave: profesores de asignatura, instituciones, educación, educación superior, carrera académica.

Abstrac

In April 2021, the National Autonomous University of Mexico launched the Academic Staff Permanence Support Program (PAPPA) to regulate the competitive and permanent hiring of full-time and tenured professors, academic technicians, and researchers. The purpose of this article is to offer an analytical approach to this program based on the conceptual framework of bureaucratic organization and profession; to demonstrate the tensions this proposal generates for the institution and its full-time professors. The corpus of study consisted of the PAPPA and the Program to Promote the Permanent Position of Full-Time Professors (PFP) calls, which were analyzed using natural logic. The results found that this program responds to the current situation of the movement of subject teachers, who experienced delays in their payments during March 2021. Furthermore, this program generates tensions that highlight the high increase in subject teachers on temporary contracts, the gap between the Academic Staff Statute and the current conditions at this University, and the lack of attention to the academic development of hourly teachers.

Keywords: subject professors, institutions, education, higher education, academic career.

Resumo

Em abril de 2021, a Universidade Nacional Autônoma do México lançou o Programa de Apoio à Permanência do Pessoal Acadêmico (PAPPA) para regular a contratação competitiva e permanente de professores titulares e de tempo integral, técnicos acadêmicos e pesquisadores. O objetivo deste artigo é oferecer uma abordagem analítica a este programa com base no quadro conceitual de organização burocrática e profissão, para demonstrar as tensões que esta proposta gera para a instituição e seus professores de tempo integral. O corpus de estudo foi composto pelo PAPPA e pelo Programa de Promoção da Posição Permanente de Professores de Tempo Integral (PFP), que foram analisados usando lógica natural. Os resultados constataram que este programa responde à situação atual da movimentação de professores titulares, que sofreram atrasos em seus pagamentos durante março de 2021. Além disso, este programa gera tensões que destacam o alto aumento de

professores titulares com contratos temporários, a lacuna entre o Estatuto do Pessoal Acadêmico e as condições atuais desta Universidade, e a falta de atenção ao desenvolvimento acadêmico de professores horistas.

Palavras-chave: professores da disciplina, instituições, educação, ensino superior, carreira acadêmica.

Enviado: 15 de septiembre de 2025

Revisado: 25 de octubre de 2025

Aprobado: 08 de noviembre de 2025

Publicado: 27 de diciembre de 2025

Introducción

En marzo de 2021 profesoras y profesores¹ de asignatura de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) de diferentes facultades y escuelas denunciaron la falta de pago de sus salarios por más de nueve meses (Infobae, 2021). Esto dio paso a una movilización en redes sociales con el *hashtag* #launamnopaga, que provocó el paro de actividades académicas en 20 entidades de esta Universidad (Yáñez, 2021). De acuerdo con autoridades de esta casa de estudios, el problema fue consecuencia del distanciamiento social impuesto por la pandemia de Covid-19, pues había trámites administrativos presenciales que se demoraron y con ello los procesos de contratación y pago de salarios de los profesores de asignatura (UNAM, 2021). Así, la crisis sanitaria de Covid-19 develó las condiciones con la que operaba la contratación del personal académico interino, especialmente de los profesores de asignatura. Se debe advertir que éstos representan 68.3% (28 035) de los académicos de la UNAM (UNAM, 2025) y solamente alrededor de 4 924 gozan de una contratación definitiva (Lomeli, 2023). Es decir, que la mayor parte de los profesores de asignatura semestral o anualmente, dependiendo del programa al pertenezcan, deben renovar sus contratos, lo que conlleva que en determinados casos los pagos sufran retrasos importantes. Para responder a la movilización #launamnopaga, el 29 de abril de 2021 la UNAM presentó el Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico (PAPPA) con el propósito de regular el ingreso por concurso y definitividad de profesores de asignatura y carrera, técnicos académicos e investigadores (Secretaría General, 2021a). Sin embargo, la implementación de un programa como el PAPPA demanda planeación, tiempo, revisión y aprobación de la comunidad académica, ya que supone desafíos en áreas como la normativa, administrativa y académica. A cuatro años de la implementación de este Programa conviene generar evaluaciones e investigaciones que den cuenta de sus desafíos, dificultades, alcance de objetivos y, especialmente, los beneficios que ha supuesto para los profesores de asignatura, así como para el ejercicio de enseñanza.

¹ En adelante, en este artículo se empleará el masculino con el único objetivo de hacer más fluida la lectura, sin menoscabo del género.

En esta tesitura, el propósito de este artículo es ofrecer una aproximación analítica sobre el (PAPPA) bajo el dispositivo conceptual de organización y profesión burocrática para mostrar las tensiones que genera en la institución y sus profesores de asignatura. La relevancia académica de este trabajo es que puede ofrecer un acercamiento sistemático para comprender la implementación que ha seguido este Programa, pues en los informes anuales de la rectoría de la UNAM, así como en la revisión de la literatura especializada no se han encontrado resultados que permitan conocer y comprender los aciertos y desaciertos que ha tenido el PAPPA.

Para cumplir con este objetivo el artículo se organiza en cinco apartados, el primero ofrece las orientaciones teórico-metodológicas del análisis. (Charaudeau, P. y Maingueneau, D., 2005) El segundo apartado presenta el contexto de producción del PAPPA. El tercer apartado expone el análisis de la convocatoria general del PAPPA y la dirigida a profesores de asignatura. El cuarto apartado discute las tensiones que ha generado este Programa. En quinto apartado atiende las consideraciones finales.

}

I. Coordenadas teórico-metodológicas

Los profesores de asignatura de educación superior son sujetos con una formación académica y trayectoria particular que ejercen la función de enseñanza a tiempo parcial (López, et al., 2016). Al igual que los profesores de tiempo completo, los docentes de asignatura asumen la profesión de la enseñanza, cuyo rasgo es su adscripción a la burocracia estatal en contraposición con las profesiones liberales como la medicina, la abogacía, la arquitectura, por nombrar algunas. Se entiende que los profesores de educación superior despliegan su ejercicio profesional en una institución que pertenece al Estado (de forma directa o descentralizada) (Fernández, 2001).

En esta dirección, los profesores son regulados bajo el esquema de una organización burocrática. Para argumentar esto Weber (2002) advierte que, el Estado y sus instituciones se organizan en una administración burocrática que está cimentada bajo el principio del derecho

pactado u otorgado. De ese acuerdo derivan reglas y normas específicas, las jerarquías, así como la delimitación de actividades para el personal. En este marco, el ingreso como funcionario a la organización burocrática se da a través de la constatación de la formación profesional de las personas, “se califica [...] mediante pruebas realizadas con éxito, de modo que sólo el que posea esas condiciones puede ser empleado como funcionario (Weber, 2002: 175).

El ingreso a la profesión de enseñanza en educación superior y la movilidad a las diferentes funciones que emanan de ésta se da mediante la carrera docente. Se entiende por ésta al tránsito que comprende el ingreso a la docencia, su permanencia, promoción a los distintos niveles de la jerarquía institucional (horizontal y vertical) que se consigue a través del cumplimiento de criterios como la formación profesional, la experiencia en enseñanza, publicaciones, difusión y divulgación académica. Lo que tiene incidencia en el ejercicio docente de los profesores. Ahora bien, la carrera académica se concreta en instrumentos legales como leyes, normas, estatutos, escalafones. Para dar curso a la carrera académica las instituciones de educación superior cuentan con infraestructura, personal y cuerpos colegiados (comisiones dictaminadoras o evaluadoras).

No obstante, la carrera académica adquiere formas particulares según la disciplina, la universidad o la institución de educación superior, el contexto sociopolítico y los recursos financieros disponibles, así como la dimensión personal del profesorado (maternidad, cuidado de familiares) (Chiroleu, 2003). Por consecuencia, la carrera académica de los profesores es poco tersa y lineal, pues hay diferentes aspectos que entran en juego. Cada una de las aristas antes nombradas merece especial atención. En este artículo interesa destacar la normatividad que regula a la carrera académica, en el sentido que los instrumentos legales (leyes, escalafones, estatutos, subprogramas) requieren ajustes y renovaciones en consideración a las condiciones institucionales y de su personal académico, de lo contrario se generan tensiones entre los académicos y la institución de educación superior. Así, el incremento de profesores de asignatura, el estancamiento del número de profesores de carrera, la ampliación de la matrícula escolar, el presupuesto, las necesidades pedagógicas, demanda modificaciones a la regulación de la carrera docente. Además, como se ha señalado la operación de la carrera académica requiere personal especializado que de cause a revisiones documentales, conformación de comisiones dictaminadoras y evaluadoras.

Cuando una normatividad de carrera se encuentra desfasada de las condiciones institucionales y de las necesidades del personal académico da lugar a tensiones. Se considera que una tensión es un estado de conflicto, en este caso entre la institución de educación superior y sus actores (estudiantes, académicos, personal administrativo).

Con estas orientaciones conceptuales se realizó una revisión al PAPPa (Secretaría General, 2021a), en concreto al Programa para Obtener la Definitividad de Asignatura de la UNAM (Secretaría General, 2021b). Estos documentos están anclados en la normatividad de la carrera académica de esta institución de educación superior cuyo propósito es regularizar la contratación permanente de los profesores de asignatura, por lo que son un discurso jurídico (Giménez, 1989). Este se distingue por ser un conjunto de proposiciones normativas (argumentos) vinculadas a los sujetos, sin embargo, tienen imprecisiones como consecuencia de la aparición de problemas inéditos a regular (Giménez, 1989). Así, quienes aplican las normas razonan sobre los acontecimientos que se quiere atender.

El corpus de estudio se analizó bajo la propuesta de lógica natural de Grize (1996) que atiende al estudio de la estructura argumentativa. Para analizar el discurso bajo esta aproximación es esencial comprender las condiciones en las que es elaborado el discurso, que en esta investigación es el PAPPa, ya que es enunciado en una situación particular que responde a cierta intención. Posteriormente, se ubicaron las operaciones constitutivas de clase objeto para reconocer el tema central del discurso y sus ingredientes; las operaciones de apropiación que son argumentos irrevocables para sostener el discurso y; por último, las operaciones de proyección valorativa que emiten evaluaciones (Grize, 1996). Después de este análisis se ubicaron las tensiones que genera el PAPPa.

II. Condiciones contextuales de aparición del PAPPa

La UNAM tiene como propósito ofrecer formación profesional pertinente a la sociedad, desarrollar investigación y promover la cultura. Para conseguir dichos propósitos cuenta con 16 facultades, 5 unidades multidisciplinarias, 19 escuelas nacionales, 13 centros, 44 programas universitarios, 9 planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y 5 del Colegios de

Ciencias y Humanidades que en conjunto atienden a 372 755 estudiantes (UNAM, 2025). Para operar los programas de formación, investigación y promoción de la cultura la Universidad tiene 2 702 investigadores, 5 635 profesores de carrera, 4 620 técnicos académicos y 28 025 profesores de asignatura (UNAM, 2025), es decir 40 982 personas que se instituyen bajo la figura de personal académico.

La regulación de la comunidad académica de esta Universidad es a través del Estatuto del Personal Académico (EPA) (UNAM, 1988), cuya creación data de 1974. En éste se presentan las diferentes figuras (profesor de asignatura, profesor de carrera, investigador de carrera, técnico académico), sus funciones, categorías (por ejemplo, asociado, titular), obligaciones, derechos y las sanciones, así como los procesos de ingreso y promoción. En el caso de los profesores de asignatura, interés de este artículo, el EPA (UNAM, 1988) considera que su función es impartir docencia a tiempo parcial que es contabilizado por horas semana/mes. Su contratación tiene lugar debido a la falta de personal de carrera para cubrir ciertos cursos, ya sea porque tienen sus horas de clase cubiertas o la carencia de expertos en determinadas asignaturas, disciplinas, conocimientos y procedimientos técnicos. Así, de acuerdo con la Secretaría General, la figura de profesores asignatura es la vía para incorporar profesionales cuyo ejercicio se concentre fuera de la Universidad y puedan transmitir esa experiencia (Secretaría General, 2021a). Se advierte que, con el crecimiento de la matrícula de la UNAM, la apertura de nuevos campus y carreras poco se amplió la contratación de profesores de carrera. Especialmente desde principios de la década de 2000, la política de la Universidad ha sido abrir atender a los alumnos principalmente con docentes de asignatura y detener la contratación de profesores de carrera (Solares y Vera, 2023).

La vía de ingreso para los docentes de asignatura es a través de contratos temporales con el visto bueno del Consejo Técnico donde se encuentre adscrito el profesor. Después de tres años de contratación interina las autoridades o el docente deben solicitar la apertura de un concurso abierto², para obtener una contratación definitiva. Para este proceso se conforma una comisión dictaminadora, con académicos especialistas en la disciplina que valoran la formación, la labor de enseñanza, la trayectoria académica, el desempeño docente mediante

² Los concursos abiertos se publican en la Gaceta de la UNAM mediante convocatorias, por lo que se pueden inscribir al proceso más profesores y alguno de estos puede obtener el contrato definitivo. Es decir, hay la posibilidad de que un profesor de asignatura pierda el concurso de las horas-clase que imparte.

una prueba didáctica y otra escrita. Posterior al ingreso definitivo, el profesor de asignatura puede solicitar su promoción a la siguiente categoría (profesor de asignatura B), donde las comisiones dictaminadoras valoran su trayectoria. En la UNAM solamente 19% de los académicos con esta categoría cuenta con definitividad, el resto tiene una contratación temporal (Lomelí, 2023).

Los pocos estudios que se han desarrollado sobre profesores de asignatura en la UNAM muestran que si bien dentro de este grupo “hay quienes tienen oficios ajenos al mundo académico y cuyos principales ingresos provienen fuera de las aulas [...] hay quienes tienen trabajos en otras instituciones de educación superior” (Solares y Vera, 2023: 51); otra buena parte cuenta únicamente con el ingreso salarial de su ejercicio docente en la UNAM. Se debe advertir que, en muchas ocasiones los profesores de asignatura son contratados en semestres impares, y por cuestiones administrativas reciben su salario meses después de iniciadas sus clases, sino es que al concluir el ciclo escolar.

En 2020 con la pandemia de Covid-19 y el cierre de las actividades presenciales de la Universidad, los trámites administrativos se trastocaron lo que incluyó las gestiones de contratación del personal académico. Así, en los primeros días de marzo de 2021, los profesores de asignatura y ayudantes de profesor de la Facultad de Ciencias denunciaron la falta de pago desde septiembre de 2020, lo que produjo una movilización que tuvo resonancia en 20 entidades de la UNAM que experimentaron paro de labores, a través de la etiqueta #launamnopaga que circuló en redes sociales se dio a conocer los problemas de contratación de este personal académico (Infoabe, 2021; Yéñez, 2021). Por su parte la Universidad admitió el retraso de los salarios como consecuencia de la pandemia y la limitación en los trámites presenciales (UNAM, 2021).

En este escenario es que a finales de abril de 2021 la UNAM presentó el Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico (PAPPA), y en concreto el Programa para Obtener la Definitividad de Asignatura de la UNAM (Secretaría General, 2021b). Entre la movilización de los profesores de asignatura y la presentación del PAPPA pasó un mes, lo que puede ser evidencia de la elaboración de una táctica para atenuar el disgusto del profesorado de asignatura más que una estrategia de política universitaria (racional) para atender un problema que se gestó desde hace veinte años con una reglamentación, que es el EPA. Es en este contexto que parecieron diferentes tensiones al poner en marcha el PAPPA.

III. Acercamiento analítico al PAPP

Una vez que se construyeron las condiciones de producción del discurso, siguió el análisis del documento de presentación del PAPP. Cabe aclarar que se compone de una página que se publicó en la Gaceta UNAM, no cuenta con subtítulos. Así, se ubicaron las operaciones constitutivas de objeto, que son los temas centrales que se tratan (Grize, 1996), en ese sentido fueron: el EPA como fundamentación del programa, los motivos que dieron origen al PAPP y los concursos cerrados y abiertos.

La primera clase objeto fue el EPA, donde se reconoce que es el documento en el que se “establecen los procedimientos y plazos en los que dicho personal podrá acceder a un concurso de oposición abierto y a la definitividad” (Secretaría General, 2021a: 22). Este tópico se presenta considerando al Estatuto como una suerte de preconstruido cultural que es “una huella, en el enunciado, en el discurso anterior [...] que genera una sensación de evidencia por cuanto fue dicho, habiéndose olvidado quien era su enunciador (Charadeau y Maingueneau, 2005: 463). Es decir, el Estatuto es un marco de interpretación que permite comprender el Programa de Apoyo a la Permanencia, y al mismo tiempo un elemento simbólico que tiene un fuerte peso argumentativo para la conducción de la carrera académica. Como parte de esta clase objeto, en el análisis se advirtió la enunciación de los perfiles de cada figura académica, a saber: profesores e investigadores de carrera, técnicos académicos y profesores de asignatura. Sobre estos se afirma:

De acuerdo con el artículo 35 del propio EPA, el profesor de asignatura se distingue por su experiencia profesional (aplicación de conocimiento) o académica fuera de la UNAM y se aprovecha a través del ejercicio docente en horas frente grupo. (UNAM, 1974)

Al contrastar este enunciado con el artículo 35 del Estatuto del Personal se encontraron discrepancias, ya que esta normatividad únicamente menciona que los profesores de asignatura serán remunerados por el número de horas que impartan (UNAM, 1974). De suerte

que en el PAPPa se adicionaron otros criterios a la figura de docente de asignatura: experiencia profesional externa a la UNAM y ejercicio de enseñanza.

La segunda clase objeto son los motivos de aparición del Programa de Apoyo a la Permanencia, que son dos. Por un lado, el crecimiento del número de profesores de asignatura interinos y; por otro, la interrupción de los concursos de oposición a causa de la pandemia Covid. Sin soslayar las afectaciones de la emergencia sanitaria a las actividades presenciales de la Universidad (en especial la puesta en marcha de concursos), la aparición del PAPPa responde al retraso de pago de los profesores de asignatura, generado por procedimientos académico-administrativos que no han respondido al volumen de contrataciones de profesores de asignatura de la UNAM. Además, de un proceso administrativo endeble -que no ha sido reformado para responder al contexto actual de esta Universidad ni a la digitalización de los procedimientos administrativos-, de suerte que con cualquier crisis o problema colapsa.

La tercera clase objeto que se ubicó fueron los concursos de oposición abiertos y cerrados que, de acuerdo con el Programa de Apoyo a la Permanencia, es lo que le da sentido a su creación. En otras palabras, el objetivo de este Programa fue asegurar que los profesores de asignatura, los profesores e investigadores de carrera, así como los técnicos académicos interinos con más de tres años de antigüedad participarán en concursos de oposición abiertos para obtener su definitividad.

Sobre las operaciones de apropiación, que tienen la función de otorgar credibilidad al discurso (Grize, 1996), se encontraron las siguientes frases:

Con el fin de atender las necesidades del trabajo académico.

Diversas causas han llevado a que se hayan incrementado el número de profesores interinos o a contrato.

En atención a los compromisos adquiridos con la Asociación Autónoma de la UNAM (AAPAUNAM) (Secretaría General, 2021:22).

Los anteriores enunciados tienen la función de argumentar que el Programa de Apoyo a la Permanencia se dirigió a atender las necesidades de actividad académica, para cumplir con los compromisos pactados con AAPAUNAM³ y, se destaca, el reconocimiento del aumento

³ AAPAUNAM es una organización gremial que representa al personal académico de esta Universidad.

de contrataciones interinas de profesores de asignatura, pero sin señalar la causa, porque comprometería a las autoridades involucradas. Se debe subrayar que en ningún momento se nombra a las figuras de investigador y técnico académico, con lo cual se evidencia que el PAPPa se dirige a la figura de profesor, en especial al de asignatura. Es decir, con esto se constata que el Programa de Apoyo fue una respuesta urgente para atender a la movilización de los profesores de asignatura por el retraso en sus pagos, más no una acción sustentada en un diagnóstico para responder al número significativos de profesores que operan con una normatividad desfasada.

Con respecto a las operaciones de proyección valorativa se identificó la siguiente frase: “La UNAM refrenda su compromiso con la estabilidad laboral, la superación y el bienestar de su personal académico” (Secretaría General, 2021:22). Así, esta institución asumió que el Programa de Apoyo a la Permanencia fue producto de sus esfuerzos para cuidar al personal académico. Por consecuencia, se emitió un juicio favorable de la UNAM y su actuación en el contexto de la movilización de profesores de asignatura por el retraso de sus pagos que tuvo lugar en marzo de 2021.

El segundo documento se publicó el 29 de abril de 2021 (Secretaría General, 2021b) bajo el título de *Programa para Promover la Definitividad del Personal Académico de Asignatura*. En el análisis se encontraron dos clases objeto: los criterios para participar en dicho programa y la operación de este. Sobre los criterios de participación comprende las condiciones que debía reunir el profesorado de asignatura para solicitar sus concursos de oposición abiertos: tres años o más de antigüedad docente en la UNAM, estar a cargo de 9 horas o más de cursos, al menos el título de licenciatura, no contar con un nombramiento de profesor o investigador de carrera. Con estas condiciones se limitó la participación de los docentes de asignatura. En otras palabras, no todos los docentes con esta categoría fueron contemplados para incorporarse a este Programa, lo cual evidencia una limitación importante.

La segunda clase objeto es la operación del Programa para Promover la Definitividad de los Profesores que descansa en cada una de las entidades de la UNAM, sus consejos técnicos y personal académico-administrativo. Así las comisiones dictaminadoras, en su calidad de órganos auxiliares de cada consejo técnico, diseñarían las pruebas y evaluación de cada uno de los concursos, mientras que cada dirección de la entidad establecería las vías y formas de comunicación de este programa, los plazos y procesos para dar curso a las solicitudes de

apertura de los concursos. De modo que la responsabilidad de este Programa fue de las Escuelas y Facultades, y poco de la Secretaría General de la Universidad, responsable de emitir este Programa. Tampoco se encontró algún reporte o evidencia de evaluación del PAPPa de parte de la autoridad central, con lo cual se carece de información sobre las de seguimiento que debió emprender la Secretaría General y la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) para que se cumplieran los objetivos trazados.

Sobre las operaciones de apropiación se encontró nuevamente el argumento que el Programa de Apoyo a la Permanencia respondía a las demandas que expresaron los profesores de asignatura y la AAPAUNAM. Así, es una valoración de la UNAM con carga positiva a la actuación que realizó.

IV. Tensiones del PAPPa

Después del análisis argumentativo se debe señalar que, las regulaciones y normas dirigidas a los académicos, como el EPA están diseñadas para aplicarse en escenarios ideales, con el paso del tiempo la implementación de tales normatividades toma otro curso, ya que no son pertinentes a las necesidades institucionales. Como consecuencia, aparecen tensiones en la Universidad y, especialmente, con el personal académico al que se dirigen. En este sentido, en el análisis del PAPPa, en concreto el Programa para Obtener la Definitividad de Asignatura de la UNAM, se encontraron cuatro tensiones. En seguida se abordan.

La primera tensión se ubica en la ausencia de proyección de plazas de profesores de carrera de acuerdo con el crecimiento de la matrícula estudiantil de la UNAM. Entre 2008 y 2025 la matrícula escolar de la UNAM pasó de 299 688 estudiantes a 372 755, en otras palabras, hubo un incremento de 24.88%. Lo natural sería una mayor proporción de profesores de carrera, quienes tienen como función sustantiva la docencia. No obstante, en la revisión de cifras del mismo período (2008-2025) se identificó que solamente el número de profesores de carrera aumentó 4.5%, pues pasó de 5 391 a 5635. Por su parte, en 2008 había 21 223 profesores de asignatura y en 2025 la cifra llegó a 28 025. De manera que, en los últimos 17 años la contratación de profesores de asignatura se incrementó 32.05%, que es 7.67% más en contraste con el crecimiento de la matrícula estudiantil de los últimos años (UNAM, 2025;

UNAM; 2008). Esto es un indicio de ausencia de proyección y planificación en la creación de plazas de profesores de carrera y, especialmente, en las contrataciones de profesores de asignatura. Como se ha señalado de vela falta de evaluación de las políticas dirigidas a los docentes de asignatura que ha seguido la UNAM, pues se encuentra un crecimiento desproporcionado de esta figura en contraposición con el incremento de la matrícula estudiantil, así como la ausencia de una normatividad acorde a las condiciones actuales de la Universidad.

Así, el ritmo de crecimiento de contrataciones de profesores de asignatura en comparación con los profesores de carrera y el crecimiento de la matrícula estudiantil denotan una tensión con el EPA, pues no responde al alto crecimiento del número de alumnos y profesores de asignatura. En los artículos 2, 30 y 35 de este instrumento (UNAM, 1988), de forma general, se indica que un profesor de carrera tiene funciones de enseñanza, mientras que un profesor de asignatura también tiene labores de docencia pero su remuneración es por el número de horas que imparta. Así, la única diferencia, al parecer entre estas dos figuras es su tipo de contratación no en las actividades que desempeñan, lo cual deja abierto, sin especificaciones claras y puntuales que permitan distinguir a estas dos figuras. Ahora bien, el PAPPa advierte que el profesorado de asignatura destaca por su experiencia profesional o académica. Así, veladamente se asume que la figura de profesor de asignatura se modificó, pues no necesariamente un docente de esta condición requiere de un ejercicio profesional externo a la UNAM. Los profesores de asignatura eran la vía para conectar la enseñanza de una disciplina a las condiciones actuales, esto se pierde. Con todo lo anterior se observa una presencia significativa de maestros con contrataciones por horas que normativamente carecen de funciones específicas de las tareas que desarrollan, así como las aportaciones que hace al ejercicio docente en la Universidad y que son, en algunos momentos de su carrera académica, distintas a las actividades que realizan los profesores de carrera.

La segunda tensión se ubica en las condiciones para cumplir el objetivo enunciado en el PAPPa, a saber “garantizar que las y los profesores de asignatura interinos, con tres años o más de antigüedad docente, puedan participar en el transcurso de este año y el siguiente en concursos de oposición abiertos” (Secretaría General, 2021a). En 2023, según el plan de trabajo del rector Leonardo Lomelí se contaba con 25 523 docentes de asignatura, de los cuales 19.73% tenían definitividad y el resto eran interinos (Lomelí, 2023). O sea que,

probablemente en la convocatoria del PAPPa se dirigía alrededor 20 599 profesores que era inviable, pues la UNAM difícilmente cuenta con la capacidad de gestionar un número tan alto de concursos, al menos uno por profesor con sus respectivos aspirantes. Se debe acotar que en la Universidad un profesor de asignatura imparte más de una materia, por ejemplo, en el mismo plan de trabajo el rector Lomelí se afirmaba que 6 289 profesores cubrían 20 horas o más en la UNAM, es decir que se hacían cargo al menos tres cursos, lo que suponía abrir tres concursos (uno por materia), en promedio 18 867. En el mismo plan se aclaró que el PAPPa “partió de un universo de 8 000 académicos de 9 años de antigüedad o más, del cual sólo se inscribieron 3 004 y a la fecha con las últimas convocatorias se han abierto 2 131 concursos” (Lomelí, 2023: 32). Esto puede ser evidencia de, por un lado, lo poco atractivo que es el programa para el profesorado de asignatura y, por otro, las dificultades operativas del mismo.

La tercera tensión es el desarrollo de la carrera académica en contraposición con el estancamiento de ésta. Si bien el PAPPa pretendió regularizar las contrataciones de los profesores de asignatura, poco incrementó las posibilidades de desarrollo de una carrera académica. Como se revisó, la carrera académica comprende la promoción horizontal, en otras palabras, transitar a otros niveles, por ejemplo, arribar a la función de profesor de carrera. El PAPPa lo que ofreció es que los profesores de asignatura con más de 9 horas pudieran concursar por un contrato definitivo y posteriormente ascender, si así lo deseaban, al nivel de profesor de asignatura B. Se reconoce que, desde hace algunos años la UNAM para abrir más plazas docentes de carrera promovió el Subprograma de Jóvenes Académicos de Carrera (SIJA), que tiene limitaciones como la edad porque se dirige a mujeres de hasta 39 años y varones de 37, así como contar con el grado de doctorado. Estas plazas son propuestas por las direcciones de Escuelas y Facultades de acuerdo con las necesidades de la entidad. A juicio de Solares y Vera (2023: 55), esta decisión ha ocasionado una concentración desproporcionada de “los procesos de otorgamiento de dichas plazas en la cúpula administrativa y ha promovido la discrecionalidad”. De acuerdo con los informes de la rectoría de Enrique Graue en 2021 se abrieron 140 plazas SIJA y en 2022 se presentaron 121, que evidencian un número insuficiente para atender a la matrícula estudiantil y así presentar nuevos canales para la promoción de los profesores de asignatura (Graue, 2021; Graue, 2022).

Ahora bien, se reconoce que para los profesores de asignatura la UNAM ofrece promoción horizontal, que es un estímulo económico a través del Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG). Para otorgar estos recursos económicos compensatorios se toma en cuenta el número de horas impartidas de clase, el título y los grados académicos, así como asentar calificaciones en tiempo y forma. Aun cuando es un programa que otorga ingresos salariales extraordinarios, lo cual es significativo, poco se contempla el desarrollo profesional de la carrera docente, como: la generación de proyectos de enseñanza, la titulación de estudiantes, la formación continua en la disciplina y en enseñanza, la publicación, la difusión y divulgación.

La cuarta tensión responde a la regulación del personal por encima de la actividad de la docencia o invisibilizando esta actividad. En otras palabras, el PAPPa no pone en el centro a la enseñanza, que es una función nodal de los profesores de carrera y asignatura. Se debe insistir que la UNAM tiene entre sus principales fines la formación de profesionistas, técnicos, investigadores y profesores universitarios útiles a la sociedad. La docencia es la vía para cumplir con dicha función, para ello se necesita que los maestros dominen la disciplina o un conocimiento particular propio del programa en el que están adscritos, así como la didáctica especializada o conocimiento pedagógico para la enseñanza de tal disciplina. Estos dos elementos son trascendentales en el ejercicio de la docencia y el logro de la formación en educación superior, un profesor puede ser experto en una temática, pero desconocer los canales para lograr transmitir los conocimientos, o bien puede ser experto en didáctica y no dominar la disciplina lo que supone un vacío en su actividad. Sin embargo, la UNAM en el PAPPa solamente se dirige a intentar de regular las contrataciones interinas del personal docente, en particular al de asignatura. Un detalle altamente significativo es que en el marco del PAPPa, la Dirección de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) organizó cursos dirigidos al personal con contratos interinos para la aprobación de los concursos de oposición, pero en ningún momento se contempló incluir en éstos la relevancia de las actividades enseñanza como en los criterios de la valoración de los concursos. Las acciones del PAPPa de los profesores de asignatura se quedan cortas, ya que no contempla que la función primordial de la casa de estudios que es la preparación de profesionales, para ello se necesitan profesores expertos en cierta disciplina y su enseñanza. Así, la docencia y la formación de los estudiantes se desvanece, no ocupa una función nodal.

V. A manera de cierre

Después de analizar el PAPPa difícilmente se puede afirmar que tiene la intención de reforzar y actualizar la carrera académica de los profesores de la UNAM. Debido que su aparición es una respuesta a los paros de profesores de asignatura por el retraso en sus pagos que se dio en marzo de 2021. Lo que mostró un problema significativo, el alto número de profesores de asignatura con contratos temporales. Pero de ninguna manera es un Programa que tenga como principio el fortalecimiento de la carrera académica del profesorado de asignatura. Por el contrario, su intención es ordenar aquello que desde la administración central se había desatendido por dos décadas, más no brindar una actualización para el ejercicio de la docencia.

Acciones como el PAPPa revela que el Estatuto del Personal es una regulación que se ha quedado corta, debido a que difícilmente responde a las condiciones actuales que experimenta la Universidad. También, el Programa expone que hay un número importante de profesores de asignatura que atraviesan desigualdades de contratación y que de no ser atendidos puede gestarse un movimiento que suponga demandas onerosas para la UNAM y, por consecuencia la desestabilice.

Un punto para destacar es que el ejercicio de gestión del PAPPa ha demandado mayores recursos humanos y financieros, así como tiempo. Sin embargo, este Programa no contó recursos extraordinarios para esta dimensión, de suerte que las escuelas y facultades operaron con pocos recursos y personal académico-administrativo. Lo que puede ser signo de la falta de interés de las autoridades centrales de asegurar la apertura de concursos de oposición para profesores de asignatura.

Al momento del cierre de este artículo no se encontraron reportes sistemáticos de evaluación y seguimiento al PAPPa. Con lo que se constata que el asunto de los profesores de asignatura, la reformulación de sus funciones, el desarrollo profesional de la enseñanza difícilmente es un punto de atención de la política educativa que sigue la UNAM.

Por último, una cuestión altamente preocupante es que el PAPPa poco consideró el ejercicio de enseñanza de los profesores de asignatura como una actividad central de las funciones de la UNAM. El Programa se fijó como una convocatoria para intentar regular las contrataciones

temporales de los maestros de asignatura, pero no se consideró el establecimiento de criterios para el ejercicio de la docencia, ni la formación continúa dirigida al trabajo pedagógico que despliegan los académicos de licenciatura.

Referencias

- Charaudeau, P. y Maingueneau, D. (2005). *Diccionario de análisis del discurso*. Amorrortu
- Chiroleu, A. (2003). “Las peculiaridades disciplinarias en l construcción de la carrera académica” en *Perfiles Educativos*, XXV (99), 28-46.
- Fernández, M. (2001), “A la busca de un modelo profesional para la docencia: ¿liberal, burocrático o democrático?” en *Revista Iberoamericana de Educación*, 25, 43-64, recuperado el 22 de julio de 2025 en <https://rieoei.org/RIE/article/view/987/1876>
- Giménez, G. (1989). *Poder, Estado y discurso. Perspectivas sociológicas y semiológicas del discurso político-jurídico*. UNAM.
- Graue, E. (2021). *Informe anual de actividades 2021*. UNAM.
- Graue, E. (2022). *Informe anual de actividades 2022*. UNAM.
- Grize, J.B. (1996). *Logique naturelle et communications*. PUF.
- Infobae (2021). *Crisis en la UNAM: la universidad aceptó que adeuda sueldos a maestros*. 23 de marzo de 2021, recuperado el 27 de julio de 2025 en <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/03/23/crisis-en-la-unam-la-universidad-acepto-que-adeuda-sueldos-a-maestros/>
- Lomelí, L. (2023). *Plan de Trabajo para la Rectoría de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2023-2027*. UNAM.
- López, A.; García, O.; Pérez, R.; Montero, V.; Rojas, E. (2016), “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa” en *Revista de la Educación Superior*, 45 (180), 23-39, recuperado el 27 de julio de 2025 en <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v45n180/0185-2760-resu-45-180-00023.pdf>
- Secretaría General (2021a). “Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico de la UNAM” en *Gaceta UNAM*, 22 de abril de 2021, UNAM, pp. 22.
- Secretaría General (2021b). “Programa de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico. Programa para Promover la Definitividad del Personal Académico de Asignatura” en *Gaceta UNAM*, 29 de abril de 2021, UNAM, pp. 22.

- Solares, G. y Vera, H. (2023). “Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)” en *Perfiles Educativos*, XLV (182), 45-68, recuperado el 20 de julio de 2025 en <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v45n182/0185-2698-peredu-45-182-45.pdf>
- UNAM (2025). 2025. *Agenda estadística*. UNAM.
- UNAM (2021). “La UNAM informa”, *Boletín-UNAM*, núm. 226bis, 14 de marzo de 2021, recuperado el 10 de septiembre 2025 en https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_226bis.html
- UNAM (2008). *Agenda estadística 2008*. UNAM.
- UNAM (1988). *Estatuto del Personal Académico*. UNAM.
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.
- Yáñez, B. (2021), “20 planteles de la UNAM van a paro por fallas con los pagos a profesores”, *Expansión Política*, 24 de marzo, recuperado el 10 de septiembre 2025 en <https://politica.expansion.mx/mexico/2021/03/24/20-plantelesde-la-unam-van-a-paro-por-fallas-con-los-pagos-a-profesores>