



RESPUESTA AL DOCUMENTO
REMITIDO POR EL GRUPO ESTUDIANTES
ORGANIZADOS DE LA FACULTAD DE QUÍMICA
EL 1 DE ABRIL DE 2021

A continuación se da respuesta, punto por punto, al documento remitido por el grupo Estudiantes Organizados de la Facultad de Química el 1 de abril de 2021

● **PUNTO 0**

Réplica de los estudiantes: Esperamos que el compromiso de no represalias contra docentes o estudiantes verdaderamente se cumpla. Para asegurarnos de que esto será así, exigimos que los jefes de departamento se hagan responsables de igual forma, por lo que se necesitará que cada uno firme un acuerdo de NO REPRESALIAS en contra de ningún docente. Este mismo acuerdo tendrá que hacerse llegar a todos aquellos que conformen el cuerpo docente de cada departamento.

Respuesta/compromiso:

La Facultad reitera su compromiso de que no habrá ninguna represalia contra los(as) participantes en el actual paro de actividades, se trate de profesores(as) o alumnos(as).

El hecho de que el presente documento esté firmado por el Director, garantiza el cumplimiento de los compromisos señalados.

● **PUNTO 1**

Réplica de los estudiantes: Esta respuesta no resulta satisfactoria, pues no consideramos que refleje la realidad. El cuerpo docente reporta que en la FQ, sólo tienen derecho a pedir examen de oposición quienes tienen como mínimo 3 años consecutivos impartiendo la misma materia, lo cual implica que prácticas como rotar a las y los docentes, a través de distintas materias de un departamento, evitan la generación de antigüedad.

- Además, nos percatamos de que la vivencia del cuerpo docente no refleja lo establecido en el artículo 48 de la legislación universitaria: "Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición". No se menciona que se deba impartir una materia específica. Por lo que replicamos.



- Que en cada departamento se esclarezcan las condiciones bajo las que se puede solicitar el examen de oposición. Puesto que la realidad actual no refleja la legislación universitaria.
- Pedimos un compromiso por parte de las autoridades, firmado a través de un acuerdo resultado de este paro, para que, en adelante, el consejo (de igual forma pedimos que se esclarezca si ya existe un consejo como tal o tendría que formularse uno) encargado de evaluar dichas solicitudes (de concurso de oposición) dé una respuesta expedita a las solicitudes que se hagan, la cual no deberá ser mayor a un mes a partir de la siguiente sesión de dicho consejo, después de haber entregado la documentación. Además exige que la respuesta sea clara y explicativa de la decisión tomada, y con posibilidad de apelación.
- Las y los integrantes del cuerpo docente con quienes hemos mantenido diálogo reportan que no se han abierto los exámenes de oposición aunque se cumpla con los requisitos. Se comentó que al menos desde el 2006 no se abre examen de oposición para profesores en uno de los departamentos de la facultad y que al menos desde hace 5 años que no se registran en otro departamento.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Reportar con transparencia los exámenes de oposición realizados en cada departamento en los últimos años, esto con el fin de verificar que se han llevado a cabo.

Respuesta/compromiso:

A los profesores de asignatura que han solicitado concurso de oposición abierto (COA) se les ha respetado lo establecido en la cláusula núm. 14 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en el sentido de programarles cada semestre las horas que impartían frente a grupo en el semestre durante el cual ingresaron su petición al H. Consejo Técnico.

La excepción a lo antes mencionado se ubica exclusivamente en el Departamento de Matemáticas, en donde existe un acuerdo interno entre el profesorado de asignatura y la Jefatura, en relación con los semestres pares.



Al margen de lo anterior, en la próxima sesión ordinaria del H. Consejo Técnico, el máximo órgano colegiado empezará a tramitar la apertura de los COAs del Departamento de Matemáticas, solicitando la publicación de las convocatorias correspondientes en la Gaceta UNAM.

Por otra parte, el H. Consejo Técnico está en espera de la respuesta a la consulta que envió el pasado 16 de marzo al Abogado General, en relación con el artículo 48 del Estatuto del Personal Académico (EPA), que hace referencia a las solicitudes de COAs por parte del profesorado:

- 1. ¿Los tres años de docencia en una asignatura determinada deben ser ininterrumpidos?**
- 2. ¿Los tres años de docencia pueden ser en asignaturas diferentes a aquella en la que se solicita el concurso abierto?**
- 3. ¿El(la) profesor(a) sólo puede solicitar el concurso abierto en asignaturas que se encuentra impartiendo?**

La respuesta de la Abogacía General aclarará las dudas a las que se hizo alusión.

○ PUNTO 2

Réplica de los estudiantes: En este punto se citan algunos gastos a través de los cuales la Facultad de Química contribuye a la contención del SARS-CoV-2 y a los problemas derivados de éste, a lo que se replica:

- Solicitamos que la Dirección esclarezca los gastos dedicados a reparaciones tras la última toma de la Facultad puesto que han surgido sospechas de que dicho monto de \$500,000 no va acorde con la realidad.
- Puesto que la respuesta no clarifica, sólo crea más dudas para la comunidad, se solicita que se resuelva lo siguiente: ¿En dónde se puede consultar el resultado de las auditorías realizadas? ¿En dónde se puede consultar quiénes son los auditores externos?
- En el caso específico de la campaña de donación “¡Conexión para todos en la FQ!” no está claro por qué se anexa en los gastos de la Facultad, si claramente se estipula que los recursos de dicha campaña provienen de donaciones.



- Nos llama la atención que en algunos puntos se colocara el capital destinado pero en otros no, como en el último punto donde se mencionan las más de 100 pláticas organizadas, en las cuales se incluyen actividades deportivas, ¿en pandemia?
- En el caso específico de la investigación con microscopía electrónica de barrido, que se realizó para el hospital *Gea González*, pareciera que sobra dinero como para hacer investigaciones externas sin cobrar, ¿o dicha investigación se remuneró? Es algo que pedimos que se esclarezca; la comunidad considera que dichos recursos estarían mejor aprovechados en un aumento de sueldo o apoyos extra para cubrir las necesidades propias de las clases en línea para las y los profesores de asignatura.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Establecer un mecanismo para denunciar en caso de que los montos reportados aparenten no coincidir con la realidad. Esclarecer por qué se realizan investigaciones externas.

- **Respuesta/compromiso:**

De acuerdo con el artículo 58 del Estatuto General de la UNAM: “La Comisión de Control Hacendario tendrá las más amplias facultades para vigilar los ingresos y los egresos y para el desempeño de sus funciones y tendrá derecho al auxilio del personal técnico y administrativo de la Universidad, pudiendo nombrar un auditor de su confianza para el desempeño de sus trabajos.” Asimismo, existe el mecanismo establecido por la Universidad para denunciar cualquier caso en donde se sospeche de una irregularidad: se debe presentar la queja por escrito ante la Dirección General de Responsabilidades, Inconformidades, Quejas y Registro Patrimonial, área adscrita a la Contraloría del Patronato de la UNAM (contraloria.unam.mx).

La Facultad de Química, al ser una dependencia de la UNAM, contribuye a cumplir con el propósito primordial de la Institución, de acuerdo con lo indicado en el artículo 2, numeral III, del Estatuto General de la UNAM que dice de manera textual: “Son fines de la Universidad Nacional Autónoma de México: ... III. Realizar investigaciones científicas, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales...”, por lo que en esta etapa de pandemia



ocasionada por la COVID-19 se están desarrollando y apoyando acciones que contribuyen a minimizar su impacto y mejorar las condiciones de seguridad del personal de salud que se encuentra en la primera línea de atención hospitalaria.

○ PUNTO 3

Réplica de los estudiantes: La experiencia que hemos tenido como comunidad es contraria a la que exponen, los trámites en general y la actualización de las horas no es eficiente.

- Enfatizando que hay testimonios por parte de alumnxs que no pueden titularse debido a la postergación de sus trámites por parte de la M en I Karla M. Díaz Gutiérrez, de la Jefatura del Departamento de Exámenes Profesionales, adscrita a la Coordinación de Asuntos Escolares.
- Es indispensable la actualización de las horas por parte de los jefes de Departamento ya que, de no hacerlo, aquellxs profesores que solicitan el apoyo PEPASIG lo reciben de manera incompleta y no reembolsable, lo cual es injusto.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Proporcionen evidencia de que la agilización de los mismos será pronta y se mantendrá lo más eficaz posible en semestres posteriores.

Respuesta/compromiso:

La Facultad se compromete a concretar los procesos administrativos internos de atención al personal académico, al menos 2.5 a 3 semanas antes del inicio de cada semestre.

PUNTO 4

Réplica de los estudiantes: Se solicita que proporcionen evidencia de que la agilización de los mismos será pronta y se mantendrá lo más eficaz posible en semestres posteriores.



Respuesta/compromiso:

La Facultad se compromete a reducir los tiempos involucrados en los trámites internos para la titulación e insistir a la DGAE sobre la normalización y urgencia de las revisiones de estudios, ya que se trata de un requisito indispensable para programar la prueba oral (conocida coloquialmente como examen profesional).

○ PUNTO 5

Réplica de los estudiantes: Solicitamos que se avise con mayor anticipación en todos los departamentos, mínimo 2 semanas previas a la publicación de los horarios en la página. Se considera que si se exige que el cuerpo docente entregue calificaciones inmediatamente después de la semana de ordinarios B, del mismo modo se puede exigir aviso con anticipación para que cada docente pueda planificar por adelantado su semestre.

- Tenemos conocimiento de que algunos departamentos sí hacen llegar de manera pertinente esta información, pero, al igual que en los otros puntos, se ha comentado que no es así en todos, por lo que exigimos una homogeneización.
- Asimismo, el cuerpo docente pide que se les otorgue una justificación acerca de la repartición de grupos.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Avisará y justificará a los docentes la repartición de grupos con al menos 2 semanas de anticipación a la publicación de horarios.

Respuesta/compromiso:

La Facultad, a través de los(as) Jefes(as) de Departamento, avisará y justificará a los(as) docentes sobre la distribución de los grupos, con al menos dos semanas de anticipación a la publicación de horarios.



● PUNTO 6

Réplica de los estudiantes: Solicitamos que el contacto de dicho jefe de personal esté a la disposición de los docentes con el fin de que puedan comunicarse a la brevedad en caso de tener dudas al respecto.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Otorgará el contacto del jefe de personal a los docentes y garantizará que sea eficaz al resolver todas sus dudas del desglose de descuentos en el talón de pagos.

Respuesta/compromiso:

Para cualquier duda sobre el desglose de descuentos en el talón de pagos, el personal docente podrá comunicarse con el C.P. Pedro Enrique Muñoz, mediante el correo electrónico pmunoz@oficina.unam.mx, o bien, acudiendo a la oficina del Departamento de Personal (Edificio B, primer piso, Secretaría Administrativa) en días y horarios hábiles.

● PUNTO 7

Réplica de los estudiantes: El apoyo es insuficiente para las necesidades de la actualidad. Si bien ese estímulo podría ser justo para comprar cartulinas o fotocopias, resulta más que insuficiente para cubrir necesidades de la época digital (como, por ejemplo, la compra de equipo computacional para clases en esta modalidad).

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Aumentar el estímulo existente para que pueda cubrir costos de internet o de reparaciones de computadora.

Respuesta/compromiso:

Los estímulos y salarios no dependen de la Facultad, sino que están claramente establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, firmado por la UNAM y la AAPAUNAM.



PUNTO 8

- **Réplica de los estudiantes:** Solicitamos difusión de este servicio social, puesto que hay muchos alumnos y alumnas que no están al tanto acerca de esta modalidad de servicio social.
 - Reiteramos que la figura de “ayudante de profesor” sea reconocida por la Facultad de Química, puesto que prohibirla no borra su existencia (informal), que por cierto, es voluntaria. La comunidad ha expresado que la transmisión de conocimiento al romper la brecha generacional es más eficiente, ayuda a lxs profesores con la carga de trabajo y da experiencia al alumnado en enseñanza. Al reconocerse, se puede (y se tiene que) llevar un registro de ellas, además, se le podría dar un valor curricular.
 - Se solicita un sitio para reportar inconformidades con respecto a dichos ayudantes de profesor, donde se visualice la transparencia y efectividad en el procedimiento. Consideramos fundamental hacerle saber a la comunidad estudiantil que los responsables de la materia son los y las profesoras, sólo ellos pueden calificar y hacer actividades de docente.
 - Aunado a esto, con respecto al Subprograma de Formación de Profesores (121), pedimos que la información acerca de éste se encuentre más a la mano (cuántas personas se aceptan, cuáles materias sí cuentan con el programa, cuáles no).

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Difundirá dicho servicio social. Reconocer la figura de “ayudante de profesor”, para esto, creará un sitio para reportar las inconformidades de los alumnos y alumnas con respecto a los mencionados y que éste sea eficaz. Además, pondrá la información acerca del programa de formación de profesores clara y a la mano.



Respuesta/compromiso:

El programa de Servicio Social que se mencionó se refiere a la generación de materiales didácticos. No existe un programa de Servicio Social para “ayudantes de profesor”. El único mecanismo establecido al respecto es el Subprograma 121 de Formación de Profesores, que incluye supervisión académica y pedagógica, con contenido de género (ver punto 10).

○ PUNTO 9

Réplica de los estudiantes: Más allá de sanciones, consideramos una solución a largo plazo aunado al aspecto punitivo, por lo que solicitamos que la Dirección proporcione cursos de perspectiva de género para profesores y que dichos cursos tengan valor curricular, esto con la finalidad de que más profesores asistan a ellos.

Si bien consideramos que las sanciones son necesarias, se tienen que implementar medidas preventivas que den soluciones/mejoras a largo plazo; solicitamos que la Dirección proporcione cursos de perspectiva de género con valor curricular para profesores, esto con la finalidad de que la mayor cantidad de profesores asistan a ellos.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Proporcionará cursos de perspectiva de género a los profesores con valor extracurricular.

Respuesta/compromiso:

La Facultad, a través de la Comisión Interna de Igualdad de Género y de la Unidad de Género e Igualdad, ofrece varios cursos y talleres con perspectiva de género y sensibilización en violencia de género para los diferentes Departamentos Académicos. Los temas específicos y fechas están programados de acuerdo con el plan de trabajo de ambas instancias. También se tiene planeado trabajar sobre los mismos temas con alrededor de 200 docentes que integran el Programa de Tutorías.



De igual manera, la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), a través de su programa de actualización docente, abrió recientemente una línea específica de Género que cuenta con diversidad de cursos relativos a perspectiva de género, dirigidos a los docentes de la UNAM.

● PUNTO 10

Réplica de los estudiantes: Coincidimos en que incorporar los cambios necesarios con perspectiva de género al reglamento del Subprograma 121 de Formación de Profesores es indispensable, aunado a esto, solicitamos motivar a las alumnas y los alumnos a presentar denuncias formales, ya que debido a la falta de seguimiento y/o consecuencias por parte de las autoridades hacia el/la agresor, el alumnado prefiere callar o denunciar a través de redes sociales.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Incorporar los cambios necesarios con perspectiva de género al reglamento del Subprograma 121 de Formación de Profesores, como podrían ser pláticas sobre temas de género al principio de dicho programa. Agilizar y hacer más eficaz el proceso de denuncias.

Respuesta/compromiso:

El Subprograma 121 de Formación de Profesores ya cuenta con un taller de docencia y educación donde se abordan temas de género. La Unidad de Género e Igualdad trabajará directamente con el Departamento de Superación Académica y el Comité de Superación Académica para reforzar los contenidos obligatorios con perspectiva de género del Subprograma 121.

Se intensificará la difusión de la Ruta de Atención para Quejas de Violencia de Género de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género. Asimismo, se les recuerda que la Unidad de Género e Igualdad cuenta con un número celular y para Whatsapp que está disponible para acompañamiento y contención psicológica inmediata en casos de violencia de género (55 79497130).



● PUNTO 11

Réplica de los estudiantes: Parece poco ético y solidario que los funcionarios (jefes de departamento y secretarios de apoyo de departamento), ya teniendo sueldo base por dichos cargos, quiten grupos a los profesores de asignatura.

Asimismo, recordando el punto 5, se exige que se esclarezcan los mecanismos por los cuales los grupos son asignados y el porqué de la repartición de grupos.

Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: Sugerir que los jefes de departamento y secretarios de apoyo de departamento no tomen más grupos de los necesarios.

Respuesta/compromiso:

Los jefes de Departamento son profesores/investigadores del más alto nivel. Su nombramiento representa un logro y una distinción académica, la cual garantiza una enseñanza de calidad para el estudiantado. Los funcionarios de la Facultad, al igual que todos los profesores, deben cumplir con lo establecido en el Estatuto del Personal Académico (EPA).

● PUNTO 12

Réplica de los estudiantes: Comprendemos que modificar calendarios que involucran las vacaciones administrativas de la institución es complicado, por lo que nos posicionamos a favor de lo resuelto en este punto. Sin embargo, cabe aclarar que reprobamos la asunción de que el paro durará una semana, ya que desde el primer comunicado emitido postulamos que el paro se levantará hasta que haya una respuesta satisfactoria al pliego. Como lo mencionamos anteriormente en este documento: la organización estudiantil pretende concluir las negociaciones y reanudar actividades lo antes posible.



Respuesta/compromiso:

Hacemos votos por la pronta normalización de las actividades académicas.

○ PUNTO 13

Réplica de los estudiantes: Sabemos que hay profesores de asignatura que tienen evaluaciones desfavorables y se siguen manteniendo con varios grupos.

- Los profesores de tiempo completo reciben incentivos por dar clases (obligatoriamente tienen que dar 2 grupos o 6 h como mínimo), sin embargo, hay muchos que dan más grupos cuando eso no es obligatorio, consideramos que sólo les están quitando la oportunidad de ganar más dinero a los profesores de asignatura. Por lo anterior, se propone que lxs profesores de tiempo completo que tengan malas notas en sus evaluaciones no impartan más grupos de los obligatorios, de esta manera, lxs profesores de asignatura serían acreedores a más grupos y mejor salario.
- Que la Dirección se comprometa directamente a enviar por correo (por medio de la CAE) a cada profesor, el resultado de las evaluaciones hechas por lxs alumnxs cada fin de semestre, y no se delegue a las jefaturas de los departamentos como lo han hecho hasta ahora.
- Que haya esclarecimiento en los mecanismos de asignación de grupos (si es que toman en cuenta cursos, encuestas y anexos).
- Pedimos que se mejore ampliamente la sección de evaluaciones a profesores que se hace al final de cada semestre, ya que las preguntas actuales no son aptas para evaluar satisfactoriamente al docente, deja muy ambigua la experiencia de cada alumnx. La comunidad propone que se anexe un recuadro para poder expresar alguna situación en específico, así como mejorar las preguntas ya existentes.



Nuevo compromiso a tomar por parte de la Dirección: A petición de la comunidad, integrar una respuesta abierta en las evaluaciones para poder presentar una opinión por parte del alumnado con respecto a cada docente. Además, tomar las consideraciones del punto 1, que los profesores de tiempo completo con malas notas en sus evaluaciones no impartan más grupos de los obligatorios.

Respuesta/compromiso:

En el formato de evaluación de los profesores se incorporará un espacio destinado a comentarios abiertos del estudiantado. La asignación de grupos a los profesores de Tiempo Completo seguirá lo establecido por el Estatuto del Personal Académico (EPA).

