



Informe de los procesos de evaluación y los avances en la mejora continua

Periodo 2022-2023

Universidad Autónoma
Metropolitana





Informe de los procesos de evaluación y los avances en la mejora continua

Periodo 2022-2023

Universidad Autónoma Metropolitana



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Rector General

Dr. José Antonio De los Reyes Heredia

SECRETARIA GENERAL

Dra. Norma Rondero López

ABOGADO GENERAL

M. en D. Juan Rodrigo Serrano Vásquez

COORDINADORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES LABORALES

Dra. María de Lourdes Delgado Núñez

COORDINADORA GENERAL DE DIFUSIÓN

Dra. Yissel Arce Padrón

COORDINADOR GENERAL DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Dr. Alfonso Mauricio Sales Cruz

COORDINADOR GENERAL PARA EL FORTALECIMIENTO ACADÉMICO Y VINCULACIÓN

Dr. Gustavo Pacheco López

UNIDAD AZCAPOTZALCO

RECTORA

Dra. Yadira Zavala Osorio

SECRETARIO

Mtro. Salvador Ulises Islas Barajas

UNIDAD CUAJIMALPA

RECTOR

Mtro. Octavio Mercado González

SECRETARIO

Dr. Gerardo Francisco Kloss Fernández del Castillo

UNIDAD IZTAPALAPA

RECTORA

Dra. Verónica Medina Bañuelos

SECRETARIO

Dr. Javier Rodríguez Lagunas

UNIDAD LERMA

RECTOR

Dr. Gabriel Soto Cortés

SECRETARIA

Dra. Alma Patricia De León Calderón

UNIDAD XOCHIMILCO

RECTOR

Dr. Francisco Javier Soria López

SECRETARIA

Dra. María Angélica Buendía Espinosa

**Comisión encargada de documentar los procesos de evaluación
y los avances en la mejora continua en la Universidad Autónoma Metropolitana 2022-2023**

Dra. Norma Rondero López
SECRETARIA GENERAL UAM

Dr. Gustavo Pacheco López
COORDINADOR GENERAL PARA EL FORTALECIMIENTO ACADÉMICO Y VINCULACIÓN

Dra. Angélica Buendía Espinosa
SECRETARIA DE LA UNIDAD XOCHIMILCO

Dr. Mauricio Sales Cruz
COORDINADOR GENERAL DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Dra. Mercedes Jatziri Gaitán González
COORDINADORA DE DESARROLLO ACADÉMICO E INSTITUCIONAL, UNIDAD IZTAPALAPA

Mtra. Iliana Athenea Ruiz Carrillo
ASESORA DE SECRETARÍA GENERAL

Lic. Oscar Chávez Feliciano
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EGRESADOS, SERVICIO SOCIAL Y BOLSA DE TRABAJO

Mtra. Rosalía Serrano de la Paz
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

Dr. José Javier Valencia López
DIRECTOR DE ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y APOYO ACADÉMICO

Mtro. Otto Bazán Lugo
DIRECTOR DE PLANEACIÓN

Dra. Aureola Quiñonez Salcido
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS INSTITUCIONALES, UNIDAD CUAJIMALPA

Dr. José Ángel Hernández Rodríguez
COORDINADOR DE PLANEACIÓN, UNIDAD AZCAPOTZALCO

Dr. Óscar Enrique Hernández Razo
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS CULTURALES, UNIDAD LERMA

Lic. Lyvier Samantha Gutiérrez Villa
JEFA DE PROYECTO DE COOPERACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO

Mtro. Francisco López López
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y PRODUCCIÓN EDITORIAL

Presentación, 8

Introducción, 11

I. Diseño metodológico para la autoevaluación en la UAM, 14

1.1 Conformación de la comisión, 16

1.2 Conceptualización del marco de referencia del SEAES en la UAM, 17

1.3 Análisis de los procesos de evaluación interna y externa en la UAM, 19

1.4 Definición de categorías y procesos para la autoevaluación cuantitativa y cualitativa en el Marco General del SEAES, 21

II. Contexto institucional de la UAM, 24

2.1 Breve historia de la UAM, 25

2.2 El modelo UAM: innovación y tradición universitaria, 28

2.3 Construcción de futuro: misión y visión de un modelo innovador, 31

III. Conceptualizaciones básicas y fundamentos institucionales de los ámbitos y criterios de evaluación del SEAES en la UAM, 36

3.1 Ámbitos para la autoevaluación, 38

3.1.1 Formación Profesional: definición y bases institucionales, 38

3.1.2 Programas educativos de licenciatura: definición y bases institucionales, 40

3.1.3 Profesionalización de la docencia: definición y bases institucionales, 42

3.1.4 Programas de investigación y posgrado: definición y bases institucionales, 44

3.1.5 Ámbito Institucional: definición y bases institucionales, 47

3.2 Criterios para la autoevaluación, 47

3.2.1 Compromiso con responsabilidad social: definición y bases institucionales, 48

3.2.2 Equidad social y de género, 49

3.2.3 Inclusión, 50

3.2.4 Excelencia, 51

3.2.5 Vanguardia, 52

3.2.6 Innovación social, 53

3.2.7 Interculturalidad, 54

IV. Procesos de evaluación interna y externa para los ámbitos del SEAES, 56

4.1 Formación profesional, 57

4.1.1 Evaluación y procesos formativos: fundamentos y retos institucionales, 57

- 4.1.2 Evaluación externa para la formación profesional, 62
- 4.2 Planes y programas de estudio de licenciatura, 63
 - 4.2.1 Evaluación de los planes y programas de estudio: fundamentos y retos institucionales, 63
 - 4.2.2 Evaluación externa de los planes y programas de estudio de licenciatura, 65
- 4.3 Profesionalización de la docencia, 66
 - 4.3.1 Evaluación para la profesionalización de la docencia: fundamentos y retos institucionales, 66
 - 4.3.2 Evaluación externa para la profesionalización de la docencia, 70
- 4.4 Evaluación de la investigación y el posgrado, 71
 - 4.4.1 Evaluación de la investigación y el posgrado: fundamentos y retos institucionales, 71
 - 4.4.2 Evaluación externa de la investigación y el posgrado, 76
- 4.5 Evaluación de las funciones de apoyo institucional, 78
 - 4.5.1 Evaluación y funciones de apoyo: fundamentos y retos institucionales, 78
 - 4.5.2 Evaluación externa de las funciones de apoyo, 82
- V. Autoevaluación cualitativa y cuantitativa en el marco del SEAES, 84
 - 5.1 Formación profesional, 85
 - 5.1.1. Modelo de selección y acceso a la Universidad, 85
 - 5.1.2 Modelos educativos, 89
 - 5.1.3 El impacto de las personas egresadas en el contexto, 95
 - 5.1.4 Políticas y estrategias para el seguimiento de las personas egresadas, 97
 - 5.1.5 Resultados de los estudios de seguimiento a personas egresadas, 100
 - 5.1.6 Dilemas y desafíos, 100
 - 5.2 Programas educativos de licenciatura, 100
 - 5.2.1 Planes y programas de estudio de licenciatura, 101
 - 5.2.2 Trayectorias e itinerarios del alumnado, 106
 - 5.2.3 Dilemas y desafíos, 111
 - 5.3 Profesionalización de la docencia, 114
 - 5.3.1 Fundamentos institucionales de la configuración de la carrera académica en la UAM, 114
 - 5.3.2 Carrera académica y trayectorias: logros y desafíos, 119
 - 5.3.3 Formación y actualización para la docencia y los procesos formativos, 127
 - 5.4 Programas de investigación, 132
 - 5.4.1 El diseño organizacional para la investigación, 132
 - 5.4.2 Los programas y proyectos de investigación, 135
 - 5.4.3 La figura de profesor-investigador y la diversidad de trayectorias académicas, 140

5.4.4 Dilemas y desafíos para la investigación,	145
5.5 Programas de posgrado,	148
5.5.1 Fundamentos y comportamiento del posgrado,	148
5.5.2 Trayectorias e itinerarios del alumnado en el posgrado,	150
5.5.3 Permanencia y apoyos para la equidad,	151
5.5.4 Logros e impacto del posgrado,	152
5.5.5 Dilemas y desafíos para el posgrado,	153
5.6 Funciones de apoyo institucional,	154
VI. Recomendaciones de mejora,	156
6.1 Carrera académica: el eje transversal de un modelo universitario innovador,	157
6.2 Procesos de formación,	161
6.3 Investigación y posgrado,	162
6.4 Gobernanza institucional,	163
Referencias,	165
Acrónimos y siglas más usadas,	170

Presentación

En el marco del 50 aniversario de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) realizamos una tarea fundamental e impostergable: un proceso de autoevaluación integral y sistemático. Este proceso inédito en la historia del Sistema Nacional de Educación Superior (SNES) y de la UAM toma gran relevancia ya que coincide con la conclusión del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2011 – 2024, y asume la evaluación como un medio para la transformación, comprometiéndonos a revisar plenamente nuestro desempeño en la docencia; a reflexionar sobre el impacto y pertinencia de la investigación que realizamos; así como a vislumbrar las condiciones propicias para que la preservación y difusión de la cultura redunde en un beneficio y desarrollo social. La UAM como un sistema dinámico y complejo presenta tensiones y retos, los cuales en esta evaluación los conceptualizamos como dilemas a reconocer y resolver. Así mismo este ejercicio también nos permite hacer un “corte de caja” para mostrar logros y capacidades actuales de la UAM, así como desplegar nuestra capacidad adaptativa en un ejercicio prospectivo para asumir y consolidar el papel que como Institución de Educación Superior (IES) líder y referente nos obliga la construcción del futuro deseable.

Aunque el ciclo de mejora continua y la búsqueda de la excelencia académica han formado parte del quehacer cotidiano de la UAM desde su fundación, el proceso de evaluación nunca había ocurrido integrando plenamente las funciones sustantivas y la gestión universitaria. Ante la aplicación de la Ley General de Educación Superior (LGES), como un actor congruente y activo del SNES, la UAM aceptó en septiembre 2023 participar en la “Convocatoria para documentar los procesos de evaluación y los avances en la mejora continua en las instituciones de educación superior” emitida por la Subsecretaría de Educación Superior, Secretaría de Educación Pública (SEP). Esta autoevaluación se apega al “Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES)”, el cual se estructura en cinco ámbitos (1. la formación profesional; 2. la profesionalización de la docencia; 3. los programas educativos de licencia-

tura; 4. los programas de investigación y posgrado; 5. institución en su conjunto y sus funciones) y siete criterios orientadores - transversales (1. compromiso con la responsabilidad social; 2. equidad social y de género; 3. inclusión; 4. excelencia; 5. vanguardia; 6. innovación social; 7. interculturalidad).

Actualmente, la UAM se conforma por cinco unidades universitarias: Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa, Lerma y Xochimilco, así como la Rectoría General. Además, se organiza en 15 divisiones académicas, donde se imparten 83 planes de licenciatura y 120 planes de posgrado, que incluyen 14 especializaciones, 64 maestrías y 42 doctorados, en donde se atiende un alumnado de más de 61,000 personas.

La Universidad se estructura mediante un sistema departamental que tiene como objetivo favorecer el trabajo académico en equipo, enriquecer la formación del alumnado, incidir en la mejora social y diversificar los planes y programas de estudio. Estos se imparten anualmente en tres trimestres; invierno (I), primavera (P) y otoño (O), cada uno con un mínimo de cincuenta y cinco días hábiles, divididos en once semanas de clases y una semana de evaluaciones.

La UAM cuenta con más de 2,750 profesoras y profesores - investigadores de tiempo completo. Como sello distintivo, la Universidad fue pionera en implementar una innovadora figura académica: el profesor-investigador, cuyo objetivo es fortalecer la docencia, permitiendo a sus académicos desarrollar simultáneamente labores de docencia e investigación. Asimismo, se plantea consolidar el papel de la difusión cultural, en un trinomio virtuoso de las funciones sustantivas de toda universidad pública.

Conscientes de la diversidad de contextos, modelos y momentos de nuestras 5 unidades universitarias durante este proceso de autoevaluación hemos optado por un enfoque participativo e integral. La Legislación Universitaria y documentos estratégicos de gestión institucional han servido como anclas para realizar un análisis profundo e integral. Estos documentos además de proporcionar información sobre los objetivos, indicadores y resultados de las actividades universitarias facilitaron el diálogo de este proceso de autoevaluación con las prácticas institucionales.

Por ello, la autoevaluación para el periodo 2022-2023 se presenta como un acontecimiento crucial en la consolidación de la identidad y labor académica de la UAM. En la articulación de la evaluación y la mejora continua, la UAM reafirma su compromiso con la calidad educativa, transparencia, innovación y contribución al desarrollo de la sociedad.

Finalmente, consideramos que este informe constituye un espacio para analizar, reflexionar y proyectar los logros, metas y desafíos de la UAM, proporcionando una base sólida para su continuo crecimiento y excelencia en los próximos años.

In Calli Ixcahuicopa / Casa Abierta al Tiempo

Dr. José Antonio De los Reyes Heredia
Rector General

Introducción

La UAM es una de las instituciones de educación superior más importantes del país, tanto por su origen como por sus aportes en las tres funciones sustantivas que le confiere su Ley Orgánica. La UAM surgió en el contexto de las luchas sociales, particularmente los movimientos estudiantiles de 1968 y 1971; y sustenta su fundación en su compromiso y contribuciones a la solución de los grandes problemas sociales. Su proyecto universitario descansa en un modelo que rompió con la tradición universitaria que privaba a principios de la década de 1970, y se ha constituido en un referente para otras universidades públicas e instituciones de educación superior en México y en Iberoamérica.

El 50 aniversario de la Universidad coincide con el ejercicio de autoevaluación que ha convocado la Secretaría de Educación Pública (SEP), en el contexto de los procesos de transformación y cambio para la educación superior mexicana. Participar en la *“Convocatoria para documentar los procesos de evaluación y los avances en la mejora continua en las instituciones de educación superior”*, se suma a las amplias reflexiones y discusiones que sobre el quehacer universitario hemos realizado permanentemente en el seno de la Universidad, a fin de reconocer los logros acumulados pero, no menos importante, los temas y problemas que nos han preocupado ya desde hace varios años y sobre los que han confluído diversas perspectivas para su abordaje. En buena medida tales problemas se vinculan también con el contexto, específicamente con las políticas gubernamentales para orientar la educación superior del país, impulsadas en los últimos 30 años y cuyo eje transversal ha sido la relación calidad-evaluación-financiamiento. Como se ha reconocido en diversos foros en la UAM, este ciclo de políticas ha traído efectos positivos al sistema, sus instituciones y sus actores; pero también efectos no deseados o perversos que afectaron el desempeño institucional y las dinámicas académicas que no necesariamente son medibles ni cuantificables.

El ejercicio de autoevaluación que hemos realizado nos ha permitido reedita el análisis y la discusión sobre la gobernanza y autonomía universitaria, la

cobertura con equidad; las trayectorias y carreras académicas diversas y diferenciadas; la calidad y equidad; y el financiamiento, la transparencia y rendición de cuentas. No menos relevantes son el posgrado, la investigación humanística, científica y el desarrollo tecnológico; la vinculación y la responsabilidad social; y el sindicalismo universitario. Se suman a estas reflexiones los criterios definidos por el SEAES, derivados de la Ley General de Educación Superior (LGES) y del reconocimiento de la educación superior como un derecho humano en el contexto de las desigualdades estructurales que ha vivido históricamente el país.

En este marco, hemos realizado el ejercicio de autoevaluación que responde a dos cuestionamientos fundamentales ¿Cómo pensar a la UAM en el contexto actual? y ¿Cómo construir un futuro desde sus bases institucionales, pero reconociendo sus logros y pendientes? Estas preguntas fueron nuestro punto de partida y las consideramos esenciales porque refieren a una universidad pública autónoma que representa idealmente los valores de la modernidad, en un momento en que suceden cambios incesantemente, de los que, debido a su velocidad, es difícil imaginar sus consecuencias (Ibarra, 2001, p. 23). Nunca como hoy estos cuestionamientos son vigentes. Lo son para las universidades e instituciones de Educación Superior (IES) mexicanas y, desde luego, para la Universidad Autónoma Metropolitana, la Casa abierta al tiempo.

Este documento se organizó en cinco capítulos. En el primero se presenta la metodología que se utilizó para realizar la autoevaluación, considerando las particularidades de los ámbitos y criterios planteados en la convocatoria y la forma como la Universidad realiza sus funciones sustantivas, procesos de evaluación. También se presentan recomendaciones para la mejora del Sistema de evaluación y acreditación de la educación superior (SEAES).

El segundo capítulo enmarca la autoevaluación en el contexto institucional de la Universidad, con una breve historia de la institución, la descripción de su modelo y su concepción de construcción de futuro. Por su parte, el tercer capítulo se centra en cómo los ámbitos y criterios propuestos para la autoevaluación, mismos que se conceptualizan y fundamentan en la legislación y desarrollo en la Universidad. Con ello se pretende generar un marco claro de referencia entre lo planteado por el SEAES y los sustentos institucionales.

Con esta referencia clara, en el capítulo IV se describen los procesos de evaluación interna y externa que ya realiza la institución para los cinco ámbitos de la convocatoria. El quinto capítulo presenta los resultados cualitativos y cuantitativos del proceso de autoevaluación realizado, subdividiendo cada ámbito en

aspectos particulares de interés en el desarrollo de la institución y declarando los dilemas y desafíos a los que nos enfrentamos. El documento finaliza con un capítulo de recomendaciones para la mejora continua de la institución que refrenda el compromiso y la responsabilidad de la UAM con la sociedad mexicana y sus grandes problemas. No hay tiempo para la improvisación, debemos aprovechar este ejercicio para aprender del pasado, resignificar el presente y sentar las bases de los próximos 50 años de la Casa abierta al tiempo.



I. Diseño metodológico para la autoevaluación en la UAM



En respuesta a la “Convocatoria para documentar los procesos de evaluación y los avances en la mejora continua en las instituciones de educación superior”, emitida el 30 de agosto de 2023, por la SEP, con el fin de atender el artículo 60 de la LGES; la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), a través de su Rector General, el Dr. José Antonio de los Reyes Heredia, manifestó mediante oficio de intención, fechado el 26 de septiembre de 2023, la decisión institucional de autoevaluarse y participar en dicha convocatoria de acuerdo con los términos establecidos en el Marco General del SEAES. En el documento mencionado se designó a la Dra. Norma Rondero López, Secretaria General de la UAM, y al Dr. Gustavo Pacheco López, Coordinador General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación, como los responsables de atender y dar seguimiento a los asuntos relacionados con la convocatoria.

La metodología para realizar el ejercicio de autoevaluación consideró las siguientes etapas: 1) conformación de la comisión (septiembre 2023), 2) conceptualizaciones básicas y fundamentos institucionales de los ámbitos y criterios del SEAES en la UAM (septiembre - octubre 2023), 3) análisis de los procesos de evaluación interna y externa en la UAM y recuperación de información (octubre - diciembre 2023), d) definición de categorías para la autoevaluación cuantitativa y cualitativa (noviembre-diciembre 2023), y; f) sistematización y análisis de información, así como redacción de informe final (enero 2024).

Metodología para la autoevaluación institucional de la UAM



1.1 Conformación de la comisión

Para implementar el proceso de autoevaluación el Rector General convocó a especialistas en las unidades universitarias de la Universidad y de la propia Rectoría General, consideradas como estratégicas, para definir los objetivos, alcances, pertinencia de la autoevaluación y así conformar la comisión encargada del seguimiento y cumplimiento de la convocatoria. El grupo quedó integrado por la titular de la Secretaría General, el titular de la Coordinación General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación, el titular de la Coordinación General de Información Institucional, unidades de apoyo de las coordinaciones mencionadas, así como por la Dirección de Sistemas Escolares y enlaces de áreas de planeación y vinculación de las unidades Azcapotzalco, Cuajimalpa, Lerma, Iztapalapa y Xochimilco.

Desde inicios de septiembre 2023 la comisión, referida como grupo estratégico, estableció como primera fase de trabajo reunir y sistematizar los documentos que sirvieran para conocer las experiencias, procesos de autoevaluación y marcos de referencia, nacionales e internacionales, que apoyaran el análisis de la situación de la Universidad en el contexto interno y externo. Este ejercicio tuvo como propósito diseñar un marco de referencia que permitiera realizar

la autoevaluación para la mejora continua desde la perspectiva de la política nacional, pero considerando el desarrollo institucional de la UAM, su historia y marco normativo que constituye las orientaciones que guían el desarrollo de sus funciones sustantivas establecidas en la Legislación Universitaria.

1.2 Conceptualización del marco de referencia del SEAES en la UAM

Ante la diversidad de contextos, misiones y funciones de las Instituciones de Educación Superior (IES), y en el marco de su autonomía, el grupo consideró relevante reflexionar sobre la estructura del Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES), particularmente, sobre los ámbitos y criterios en relación con el marco institucional de la UAM y a los documentos estratégicos para orientar las tareas universitarias.

Este análisis permitió hacer una primera valoración sobre los objetivos, estrategias y resultados de las funciones que la institución desarrolla, y definir en qué medida éstas han considerado los criterios que promueve el SEAES, en función del modelo universitario. Un principio básico en la reflexión fue no buscar una adaptación o adecuación acrítica a la política vigente de evaluación y acreditación, por el contrario, el propósito fue reconocer la especificidad de la UAM y responder a un verdadero ejercicio de autoevaluación sustentado en la diferencia y no en la homogeneización institucional.

Como parte de esta etapa se realizó una revisión documental de diversos ejercicios de evaluación en distintos ámbitos del SEAES, realizados por la propia Universidad, tanto a nivel general, como en sus unidades universitarias. Igualmente, se analizaron los sistemas de información de la Universidad para sustentar el análisis de indicadores de carácter cuantitativo. Esta aproximación cuantitativa y cualitativa a la evaluación en la UAM, condujo a la decisión colegiada de participar en este ejercicio de autoevaluación a nivel institucional, y no por cada una de sus unidades universitarias. Además, esta primera aproximación, así como la convocatoria emitida por el SEAES, permitió definir que el periodo a evaluar, considerando el calendario institucional, sería aquel que corresponde a los trimestres 22-O (17 octubre 2022 - 20 enero 2023), 23-I (06 febrero 2023-23 junio 2023) y 23-P (07 agosto 2023 – 25 octubre 2023). Estos tres trimestres son los que mejor se ajustan al año calendario 2023. Es conveniente mencionar que el calendario de la UAM ha sido retrasado y desfasado por la huelga

del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM) del 01 febrero al 05 mayo 2019, así como por el paro estudiantil del 10 marzo al 08 mayo 2023.

Adicionalmente, se elaboró la conceptualización de los ámbitos y criterios del SEAES en relación con el marco institucional de la UAM (Anexos 3 y 4). Para este trabajo se consideraron aquellos documentos institucionales que hacían referencia, de manera directa o indirecta, a los ámbitos y criterios transversales considerados en la autoevaluación (cuadro 1).

CUADRO 1. ÁMBITOS Y CRITERIOS CONSIDERADOS POR EL SEAES

	Ámbitos y criterios SEAES	Elementos para la descripción del criterio UAM
Ámbitos	1. Formación profesional	Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana
	2. Programas educativos de licenciatura, TSU y PA	Informe de actividades, UAM 2022
	3. Programas de posgrado e investigación	Código de Ética de la Universidad Autónoma Metropolitana
	4. Profesionalización de la docencia	Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y no Discriminación
	5. Institución en su conjunto y sus funciones	Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género Políticas Generales
Criterios	1. Compromiso con la responsabilidad social	Políticas de investigación
	2. Equidad social y de género	Políticas de docencia
	3. Inclusión	Políticas de Preservación y Difusión de la Cultura
	4. Excelencia	Consolidación de la Cultura Digital (PDI 2011-2024)
	5. Innovación social	Reglamento de Estudios Superiores
	6. Vanguardia	Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico
	7. Interculturalidad	Políticas Operacionales de Vinculación

Fuente: elaboración propia.

El documento generado de este análisis, además de apoyar en la comprensión teórico - empírica de los ámbitos y criterios de SEAES, así como su correlación con las bases institucionales y estratégicas de la UAM, permitió ofrecer orientaciones básicas para los actores que participarían en el proceso de autoevalua-

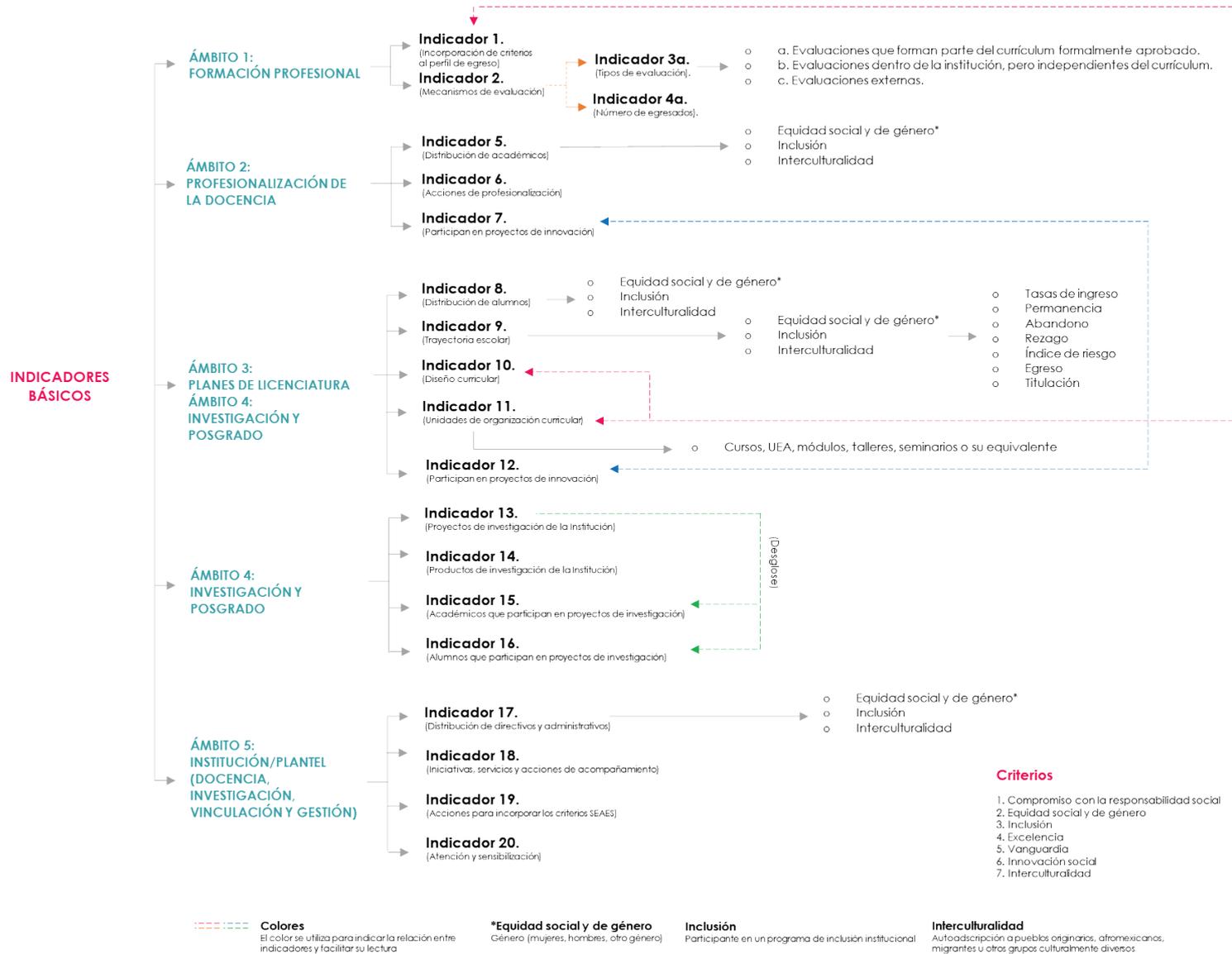
ción, clasificar la información de los veinte indicadores básicos solicitados por el SEAES y construir los espacios colectivos que dieron pie a la autoevaluación cualitativa y cuantitativa.

1.3 Análisis de los procesos de evaluación interna y externa en la UAM

La tercera etapa incluyó dos acciones. La primera dedicada a describir y analizar los procesos de evaluación interna que realiza la UAM de manera sistemática para cada uno de los ámbitos del SEAES. Las bases institucionales de la evaluación están en el Marco General del SEAES y se contrastan con ejercicios realizados por la institución, lo que da cuenta de los retos que en la implementación de las políticas, procesos y procedimientos enfrenta la Universidad. Además, se describen los procesos de evaluación externa en los que ha participado la UAM, en cada ámbito, así como sus resultados. Evaluación interna versus evaluación externa han contribuido al reconocimiento de áreas de oportunidad para la mejora continua.

La segunda acción en esta etapa contempló la realización de un análisis exhaustivo de la información, datos e indicadores internos para identificar el grado de articulación y armonización con los 20 indicadores propuestos en el anexo único del SEAES. En particular, se analizaron los indicadores del PDI 2011-2024 y la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) de la institución. Los resultados arrojaron información valiosa para solventar parte los requerimientos solicitados para robustecer el análisis cualitativo que se presentaría en el documento general. De manera paralela se trabajó con un diagrama de consistencia en el que se identificó la relación y dependencia interna de los veinte indicadores básicos (figura 1), pues en algunos casos era necesario.

FIGURA 1. DIAGRAMA DE CONSISTENCIA DE LOS INDICADORES BÁSICOS DEL SEAE



Fuente: elaboración propia.

Para la construcción de los 20 indicadores del SEAES la comisión presentó y explicó en cada una de las unidades universitarias de la UAM, el Marco General del SEAES y la metodología a seguir. Las fuentes de información fueron: Dirección de Sistemas Escolares, Dirección de Análisis, Seguimiento y Apoyo Académico, Departamento de Egresados, Servicio Social y Bolsa de Trabajo, se generan todas las estadísticas referentes a la admisión, permanencia, abandono y egreso de las y los alumnos de la Universidad.

Para obtener la información restante, el grupo generó cédulas en formato de archivo Excel con celdas validadas para establecer formatos únicos, en las que se incorporaron instrucciones precisas para su llenado. En los casos en que se consideró necesario se agregaron ejemplos para ilustrar el procedimiento de captura. El archivo de solicitud fue dirigido a las rectorías de cada Unidad universitaria y fue acompañado de un anexo con el diagrama de consistencia y la conceptualización de los ámbitos y criterios del SEAES y sus equiparables en la UAM. La recolección de la información se llevó a cabo del 28 de noviembre al 22 de diciembre de 2023, en coordinación con las cinco unidades universitarias.

La etapa que refiere a la integración de datos consistió en someter la información recopilada a revisiones que permitieran detectar inconsistencias y errores que debían ser corregidos antes de compilar la información e integrar los cuadros resumen solicitados por el SEAES. En este proceso fue posible sustituir, modificar o eliminar datos incompletos, incorrectos o que no resultaban pertinentes según la ilación lógica de la información solicitada. Algunos errores estaban asociados con el método de entrada de información y con la forma en que el instrumento fue interpretado. La información recopilada fue sometida a la revisión de frecuencias globales para observar la información por filas y columnas, así como aquellos valores atípicos que podrían influir en los resultados finales de la evaluación.

1.4 Definición de categorías y procesos para la autoevaluación cuantitativa y cualitativa en el Marco General del SEAES

La definición de categorías, procesos y acciones para realizar la autoevaluación consideró las siguientes fases:

- a) Integración de subgrupos de trabajo para desarrollar cada uno de los ámbitos del Marco General del SEAES. Cada subgrupo integró a las personas

- que consideró necesarias de las unidades universitarias para realizar el proceso.
- b) Análisis y revisión de las orientaciones sobre la evaluación y los indicadores de cada uno de los ámbitos del SEAES a partir de las preguntas orientadoras, del resultado de la etapa dos de la metodología “procesos de evaluación interna y externa en la UAM”, que muestra las experiencias, reflexiones y ejercicios de evaluación de cada ámbito tanto dentro como fuera con actores externos a la UAM.
 - c) Caracterización de las concurrencias, diferencias y tensiones en los procesos, procedimientos y resultados de las experiencias de la evaluación interna y externa en cada uno de los ámbitos.
 - d) Presentación, discusión y análisis de los avances de la autoevaluación, en sesiones semanales del pleno de la comisión, a fin de retroalimentar a las subcomisiones y mantener una mirada integral del proceso de autoevaluación.

Resultado del proceso de autoevaluación la comisión de trabajo decidió usar la dupla categorial “dilema-desafío” para plantear los resultados obtenidos desde una mirada crítica que contribuya a la mejora continua, que ponga en tensión y cuestione el deber ser frente a la institucionalización de procesos y prácticas derivadas de la propia evolución de la Universidad. “Dilema-desafío” refiere referir la aceptación de que la conducción y la realización de las funciones sustantivas en la UAM, están sometidas a presiones, retos, conflictos latentes y oportunidades, así como a situaciones problemáticas históricas y emergentes que demandan atención y que transitan por las arenas políticas y académicas que caracterizan la vida universitaria.

El término “dilema-desafío” asume una línea interna de reflexión, análisis y evaluación, principalmente en el contexto de los primeros 50 años de actividades de la UAM. El planteamiento de los dilemas-desafíos aluden a procesos decisionales sobre las necesidades, las demandas, los cambios, los conflictos de interés, las transformaciones, las distintas visiones de universidad que conviven cotidianamente y las cuestiones institucionales complejas históricas, vigentes y emergentes; que ha enfrentado la Universidad en su tiempo y en el aquí y ahora. Generalmente, esta problemática expresa tanto las aspiraciones dictadas por la experiencia como las contradicciones y los resultados deseados o no esperados de las decisiones asumidas a lo largo del tiempo por la Universidad como entidad y comunidad, pero también desde la responsabilidad individual de sus actores. En síntesis, al identificar y analizar los dilemas de la autoeva-

luación como proceso colegiado, podremos definir los asuntos estratégicos de una agenda pendiente que deberán ser atendidos por la UAM, en el corto plazo, pero sin dejar de mirar el futuro siempre incierto, pero promisorio por el compromiso institucional que hemos asumido como universidad pública autónoma ante la sociedad mexicana.

Derivado de la discusión de los cinco ámbitos en sesiones plenarias de la comisión, finalmente se definieron las recomendaciones para la mejora continua en la UAM y se redactó el informe final. Este documento fue sometido a un proceso de edición, revisión y ajuste de estilo.

Nota metodológica: Los datos cuantitativos reportados fueron recuperados de diversas fuentes y de distintas bases de datos institucionales. Pueden existir algunas inconsistencias en cifras, al estar derivadas de fuentes distintas o de momentos diversos, en particular, la matrícula del alumnado y la plantilla laboral son variables altamente dinámicas.



II. Contexto institucional de la UAM

2.1 Breve historia de la UAM

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es una universidad fundada en 1974, que ha consolidado en poco tiempo sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la preservación y difusión de la cultura. A partir de la producción de conocimiento, la formación del alumnado y los programas de extensión específicos dirigidos a poblaciones desfavorecidas, la UAM contribuye activamente al análisis y resolución de problemas sociales relevantes. Desde su surgimiento, ha experimentado un proceso que conforma la identidad de su proyecto universitario. Este camino delinea una problemática específica que se ha inscrito, primero, en las condiciones de su surgimiento como ensoñación de un régimen y, después, en las dificultades económicas impuestas por el Estado a las universidades del país durante la década de los ochenta (Bueno e Ibarra 1990, p. 161, en Ibarra, 1993, p. 246).

Esta casa de estudios surge ante la necesidad política de renovar un sistema universitario desgastado que había perdido su efectividad controladora: la UAM nace como expresión básica del proyecto educativo del régimen del presidente Luis Echeverría que, gestado a la sombra del movimiento estudiantil de 1968 y de los abusos de poder del *Halconazo* de 1971, perseguía reconciliar al gobierno con aquellos sectores sociales (Ibarra Colado, 1993, pp. 247–248). La nueva universidad para la Ciudad de México fue concebida en respuesta a las necesidades de un régimen que requería un nuevo proyecto educativo, suficientemente flexible para proteger la estabilidad social y política del país y apoyar

el desarrollo económico nacional mediante su vinculación con la industria (Ibarra Colado, 1993, p. 248).

El 17 de diciembre de 1973 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana, la cual entró en vigor desde inicios de 1974. Quedaba establecido que la integración de la Universidad se daría por unidades universitarias mediante las cuales se llevaría a cabo como un proyecto innovador que atenderían un cupo máximo de 15 mil alumnos y alumnas por unidad, un calendario trimestral (11 semanas efectivas de clases) como recurso para la intensificación del trabajo y la movilidad y recomposición de grupos en lapsos muy cortos de tiempo, y cupos máximos de 40 alumnos por grupo. Además, se establecieron instancias más flexibles de participación de todos los sectores de la comunidad, con representación en los órganos colegiados que promovieran procesos decisorios (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023a; Ibarra Colado, 1993).

El modelo organizativo de la UAM difiere del modelo de escuelas, facultades y centros / institutos de investigación hasta ese entonces utilizado como paradigma. Los promotores de la Universidad propusieron un proyecto novedoso inspirado en el *sistema departamental*, organización originalmente implantada en los Estados Unidos (Meneses 1971 en Ibarra Colado, 1993, p. 249). Se proyectó como una nueva experiencia educativa en la que la planeación institucional y la calidad académica fueron sus premisas esenciales. Esta nueva institución sería una universidad alejada del azar o las inercias: su crecimiento sería controlado, su funcionamiento sería planeado y ágil, sus estructuras buscarían siempre la flexibilidad. Se concibió idealmente por sus promotores como “la universidad para estudiar y aprovechar el tiempo”, capaz por las virtudes de su modelo de atender oportunamente todo brote de activismo político que “desvirtuara su proyecto” (Ibarra Colado, 1993, p. 250).

El proyecto de la UAM renovó aspiraciones académicas que se habían sustentado en la integración de la investigación y la docencia, en el impulso a acercamientos multi e interdisciplinarios en el marco de programas de licenciatura y posgrado, en el aseguramiento de la calidad mediante esquemas no masificados de enseñanza y en la promoción de procesos activos de enseñanza-aprendizaje que encontraron su expresión más profunda en la propuesta modular implantada en la Unidad Xochimilco (Ibarra Colado, 1993, p. 251). Además, la UAM se propuso desde un principio como una universidad que ofreció novedosos programas de licenciatura y posgrado para responder a las necesidades del desarrollo económico y social del país (Ibarra Colado, 1993).

La expansión de la UAM se retomó hasta la primera década del siglo XXI. Los antecedentes más remotos de la Unidad Cuajimalpa datan de finales de la década de los ochenta, durante la Rectoría General del doctor Oscar González Cuevas, quien planteó la necesidad de dotar a la UAM de una cuarta Unidad. Fue hasta el año 2003 que, con el doctor Luis Mier y Terán Casanueva al frente de la Rectoría General, comenzó a perfilarse la decisión de establecer una nueva unidad en el poniente de la Ciudad de México. Esta iniciativa dio su paso en firme el 26 de abril de 2005, cuando el Colegio Académico de la UAM aprobó, en su sesión 264, la construcción de la cuarta Unidad en la delegación Cuajimalpa (Peñalosa Castro, 2015).

Por otra parte, el proyecto de la Unidad Lerma surgió a iniciativa del doctor José Lema Labadie, Rector General de la UAM en el periodo 2006-2009, tras el ofrecimiento de un predio por parte de la federación. El 2 de marzo de 2009 se publicó en el “Semanario de la UAM” la invitación a las presentaciones públicas del anteproyecto para la posible creación de una nueva unidad universitaria de la Universidad Autónoma Metropolitana en Lerma de Villada, Estado de México, donde se indicaron fechas y sedes para su discusión y análisis (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Lerma, 2009). La unidad Lerma, constituye la quinta unidad universitaria de la UAM y fue aprobada por el Colegio Académico en su sesión 312, del 13 de mayo de 2009.

Un perfil institucional general de la Universidad resume los principales elementos para su contextualización (Anexo 1). Brevemente, la UAM ofrece 83 programas de licenciatura, 14 especialidades, 64 maestrías y 42 doctorados. Mientras que el personal académico se distribuye de la siguiente forma: 2,613 de tiempo completo, 141 de medio tiempo (5.0%) y 108 de tiempo parcial (3.7%). De los anteriores, 1,095 cuentan con perfil deseable PRODEP, 227 pertenecen a cuerpos académicos y 1,253 se encuentran en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

Durante los trimestres 22-O y 23-P la UAM registró una demanda de 76,141 aspirantes de licenciatura, de los anteriores 11,997 fueron aceptados y 10,262 realizaron su registro de primer ingreso que representan el 13.5% de la demanda total. En cuanto a posgrado, durante el periodo de referencia se registraron 1,796 alumnas y alumnos de primer ingreso, 49.8% del sexo masculino y 50.2% del femenino. Con lo anterior, la matrícula activa se ubicó en 54,266 alumnas y alumnos de licenciatura y 3,678 de posgrado.

2.2 El modelo UAM: innovación y tradición universitaria

El modelo de la UAM es único en México al derivarse de dos impulsos principales: la satisfacción de la demanda por educación superior y el impulso a un proyecto innovador en permanente transformación. Está enclavada en la Ciudad de México, en los límites de la zona metropolitana, se concibió como una universidad moderna, abierta al cambio e innovadora, equilibrada en su gestión participativa y colegiada (López Zárate et al., 2000).

El modelo académico de la Universidad es departamental, al favorecer los procesos activos de enseñanza-aprendizaje y los procesos de investigación inter, multi y transdisciplinaria. En este modelo la figura de profesor(a)-investigador(a) es novedosa pues a través de ella se vinculan la docencia, la investigación y la difusión y la preservación de la cultura. Su modelo flexible integra las funciones de investigación y docencia en la figura de profesor(a)-investigador(a), con una orientación a la investigación en donde la generación de conocimiento alimenta la docencia. Se acompaña de un modelo organizacional basado en el principio de la desconcentración funcional y administrativa, se sustenta en la posibilidad de equilibrar la toma de decisiones con respecto al desarrollo de las funciones, procesos y procedimientos. La UAM se ha distinguido también por impulsar estructuras de gobierno horizontales y participativas, en las que se encuentran pesos y contrapesos del ejercicio del poder de los órganos personales y los órganos colegiados. Si bien perfectibles, estos mecanismos han sido un factor fundamental en la rápida consolidación de sus funciones sustantivas. La participación del personal académico en tareas de gestión ha permitido desarrollar mecanismos de ingreso que privilegian las funciones sustantivas frente a otros intereses. Las áreas académicas y grupos de investigación tienen una participación activa en la construcción de abajo hacia arriba de la vida universitaria (Díaz Pérez et al., 2021a).

El trabajo académico en la UAM se sostiene en una estructura establecida en el Reglamento Orgánico que distribuye las competencias y facultades que tienen los órganos colegiados, personales e instancias de apoyo para el cumplimiento de las funciones sustantivas en el marco del modelo universitario antes descrito.

La Ley Orgánica (LO) y el Reglamento Orgánico (RO), respectivamente, establecen como órganos de la Universidad e instancias de apoyo, las siguientes:

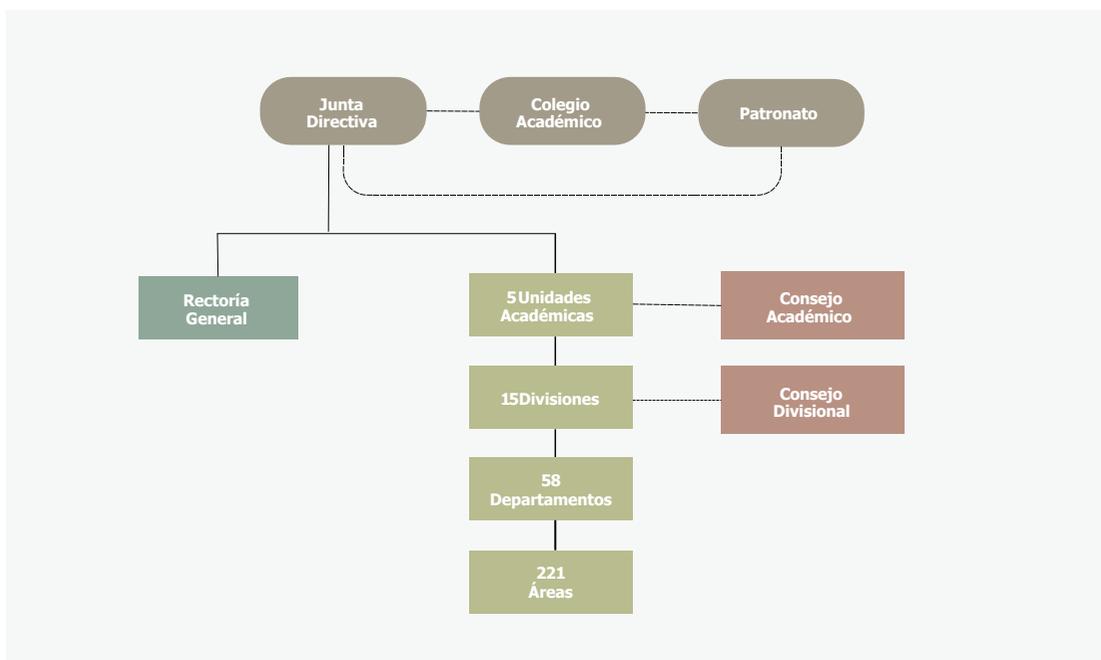
CUADRO 2. ÓRGANOS E INSTANCIAS DE APOYO DE LA UNIVERSIDAD

Colegiados	Personales, titulares	Instancias de apoyo, titulares
Junta Directiva Patronato Colegio Académico Consejos Académicos Consejos Divisionales	Rectoría General Rectorías de Unidad Direcciones de División Jefaturas de Departamento	Secretaría General; Abogacía General; Tesorería General; Contraloría; Secretarías de Unidad; Secretarías académicas de división; Coordinaciones de estudios de licenciatura o de posgrado; Comisiones académicas departamentales; Jefaturas de área académica, y Consejerías de especialidad profesional.

Fuente: Elaboración propia con base en la normatividad institucional.

La UAM se rige bajo un régimen de facultades expresas, por lo que, cada uno de estos órganos (personales y colegiados), así como las instancias de apoyo, encuentran definidas sus facultades y funciones, en el RO (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023q). La estructura bajo la que se regula y organiza la Universidad, se ilustra en la siguiente figura. En el anexo 2 se puede realizar una consulta más detallada del organigrama institucional.

FIGURA 2. ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA



Fuente: elaboración propia.

La reforma aprobada al RO en 2023, al reconocer la integralidad de las funciones sustantivas, establece competencias y facultades de los órganos personales e instancias de apoyo, asociadas a las tres funciones sustantivas. Así, a las personas titulares de las direcciones de división les compete: a) Procurar el cumplimiento y vinculación de las funciones académicas, con el apoyo de los departamentos de la división y en colaboración con otras divisiones; b) promover el funcionamiento adecuado de los planes y programas de estudio y; c) promover y procurar la buena marcha de los proyectos de investigación (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r).

Por su parte, a las Jefaturas de Departamento, de acuerdo con el artículo 71 de RO, les fueron asignadas las siguientes competencias: a) vigilar el cumplimiento de planes y programas de estudio; b) asignar las cargas docentes procurando un equilibrio entre las actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura; c) someter a consideración del consejo divisional los proyectos de investigación que sean propuestos por las áreas académicas o aquellos que surjan del departamento; d) vigilar el cumplimiento de los proyectos de investigación del departamento y; e) organizar y promover actividades de preservación y difusión de la cultura (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r).

Para las Coordinaciones de Estudios, según el artículo 85 del RO, que son instancias de apoyo de las direcciones de división, se establecieron las competencias relacionadas con el apoyo para la coordinación de actividades para el diseño y revisión de los anteproyectos de los planes y programas de estudio y la determinación de necesidades de docencia para su desarrollo. De igual forma, les corresponde acordar con la persona titular de la dirección de división las medidas necesarias para apoyar las unidades de enseñanza-aprendizaje (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r).

Con base el artículo 87 del mismo ordenamiento, a las personas titulares de las Jefaturas de Área Académica, les corresponde, organizar y promover investigaciones, publicaciones y eventos académicos en el área a su cargo e impulsar, en su caso, los proyectos interdepartamentales, así como proponer a la persona titular de la jefatura de departamento la distribución de las cargas docentes del personal del área académica a su cargo (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r).

2.3 Construcción de futuro: misión y visión de un modelo innovador

Los ejercicios de planeación y construcción de futuro en la UAM se sustentan en la Legislación Universitaria, particularmente en el Reglamento de Planeación que considera las siguientes características: a) sistematización de acciones para lograr el objeto de la Universidad; b) definición de los marcos normativo y axiológico; c) elaboración de la visión diagnóstica; d) formulación de la visión a futuro; e) definición de objetivos y metas; f) establecimiento de prioridades; g) señalamiento de estrategias; y h) fijación de criterios para la evaluación (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023m, p. 1). A estas disposiciones normativas se suman ejercicios de planeación que, bajo propuestas teórico metodológicas específicas, la universidad desarrolla a nivel general y en cada una de las unidades universitarias que la conforman¹.

Actualmente, se cuenta con documentos estratégicos para orientar el desarrollo de las funciones y actividades a nivel general y en cada una de las unidades, lo que da cuenta de la articulación y, al mismo tiempo, de la especificidad que guardan las perspectivas institucionales y de cada una de las unidades universitarias:

¹ Reglamento de Planeación, disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-repl.pdf>

CUADRO 3. EJERCICIOS DE PLANEACIÓN EN LA UAM

Estructura	Nombre	Periodo	Vínculo
UAM	Plan de Desarrollo Institucional	2011-2024	https://www.uam.mx/pdi/PDI_2011-2024.pdf
Unidad Azcapotzalco	Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana	2014-2024	https://coplan.azc.uam.mx/webdocumentos/PlanDesarrollo2014-2024_rev2021.pdf
Unidad Cuajimalpa	Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Cuajimalpa.	2016-2024	www.cua.uam.mx/pdfs/informacion_i/actas2017/PDI/PDI_2012-2024_DIFUSION.pdf
Unidad Iztapalapa	Plan Operativo	2022-2025	No disponible en línea
Unidad Lerma	Plan de Desarrollo de la Unidad Lerma (PDL)	2015-2024	http://www.ler.uam.mx/work/models/Micrositios_UAML/Resource/30/1/files_normatividad/normatividadUAM/PDL_2015-2024.pdf
Unidad Xochimilco	Plan de Desarrollo Institucional Unidad Xochimilco	2023-2033	https://consejoacademico.xoc.uam.mx/archivos/Documento-PDI_impresion_final-web.pdf

Fuente: elaboración propia

El PDI 2011-2024 estableció como misión de la UAM:

Servir al país al ofrecer un trabajo académico sólido y de excelencia alrededor de las funciones sustantivas: al impartir educación superior de licenciatura, maestría, doctorado, y cursos de actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar, y formar profesionales y ciudadanos aptos y responsables en correspondencia con las necesidades de la sociedad; organizar y desarrollar actividades de investigación humanística, científica, tecnológica y artística; y ser fuente de conocimientos relevantes, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico, así como ser una institución que rescata, preserva y difunde la cultura (Universidad Autónoma Metropolitana, 2011a, p. 13)².

Como Visión institucional se definió:

Al cumplir 50 años de fundación, la UAM es una institución pública y autónoma dedicada a servir a la sociedad por diversos medios. Está comprometida para

² Misión y visión: en <https://www.uam.mx/mision/index.html>

formar ciudadanos con sólidos principios éticos, con conocimientos de frontera, con capacidad crítica racional, y capaces de abordar problemas complejos y de contribuir al desarrollo humano y al bienestar social.

La UAM enfoca sus tareas académicas en los estudiantes y asume la vigencia de los valores humanos, tanto individuales como sociales. La institución se distingue por una intensa labor de descubrimiento y transferencia del conocimiento, y de innovación tecnológica –ambas entendidas como bienes públicos–, y sobresale por su atención a la sustentabilidad y a la diversidad biológica y cultural, y por el cuidado que presta al rescate, la difusión y la preservación de la cultura. La Universidad desarrolla sus tres funciones sustantivas con vocación científica y humanística interdisciplinaria, e incorpora a sus procesos el estado del arte en tecnologías. Es reconocida por su cultura organizacional, por la integración de su comunidad, por sus métodos educativos plurales y por sus formas de compromiso social. Es una institución líder de opinión, transparente ante la sociedad y comprometida con la rendición de cuentas. También es ampliamente aceptada en los ámbitos nacional e internacional por su excelencia académica (Universidad Autónoma Metropolitana, 2011a, pp. 13–14).

Este ejercicio de planeación institucional anunciaba las premisas sobre las que habríamos de trabajar para alcanzar esa visión. Sin embargo, los desafíos que impone el entorno dan cuenta de la necesidad de estar preparados para las contingencias que constituyen nuevos o renovados problemas y retos a los que hay que responder. Algunos de los eventos que en el periodo 2011-2024 ha enfrentado la UAM son: el sismo del 2017 con consecuencias y daños materiales más graves en algunas unidades universitarias; la huelga de 2019 que cerró las instalaciones de la Universidad por 93 días y permitió, en un balance muy resumido, colocar en el debate universitario viejos temas y problemas que cobraron un matiz diferente en el contexto del cambio de gobierno ocurrido en el 2018. Desde luego se suma la pandemia causada por el SARS-Cov-2, que vivimos por casi dos años, afectando prácticamente todos los ámbitos de la vida social, en particular la educación, al obligarnos a transitar a la educación remota en todos los niveles educativos. Para la UAM este cambio radical ha dejado un cúmulo de experiencias y aprendizajes positivos, pero también de efectos que se asocian con rezago educativo, abandono escolar y capacidades académicas para enfrentar condiciones complejas para los procesos educativos.³ Finalmen-

³ Informe general de la educación remota en la UAM disponible en: <https://www.uam.mx/educacion-virtual/uv/iges.html>

te, en el 2023, el paro estudiantil como protesta del alumnado en contra de la violencia por razones de género, que mantuvo cerrada la Universidad por ocho semanas (10 de marzo al 05 de mayo 2023), lo que ha derivado en cambios relevantes para atender sistemáticamente esta problemática social.

Para este ejercicio de autoevaluación se suma como parte de las orientaciones de futuro, el Plan de Gestión del Rector General 2021-2025⁴ que, tras un análisis crítico del contexto antes descrito, propone una ruta para construirnos reconociendo los logros de casi 50 años, pero también de los temas pendientes que debemos abordar para responder a la sociedad a la que nos debemos. Este plan de gestión reconoce la necesidad de atender los problemas y desafíos con base en siete perspectivas que, sin duda, se vinculan con los criterios que el SEAES ha establecido: 1) de género, 2) cognitiva de aprendizaje y desarrollo, 3) de la paz y erradicación de la violencia, 4) de responsabilidad con el ambiente, 5) de adecuación y uso de contextos reales, 6) de eficiencia, optimización, transparencia y legitimidad; y, 7) de integración institucional. Bajo este contexto se proponen 14 políticas de atención a los problemas y desafíos que debemos atender: 1) retorno seguro con perspectiva humana, 2) diversificación de las fuentes de financiamiento, 3) impulso decidido a una cultura digital, 4) incorporación de las perspectivas de atención en los planes de estudio y diversificación de la oferta, 5) atenuación de inequidades previas al ingreso, 6) fortalecimiento y articulación de la investigación, 7) fortalecimiento y articulación de los posgrados, 8) desconcentración de las actividades de divulgación científica y difusión cultural, 9) incremento de la visibilidad nacional e internacional de la UAM, 10) porosidad social, 11) actualización de la legislación universitaria, 12) mejoramiento en la organización del trabajo administrativo y sus resultados en beneficio de la comunidad universitaria, 13) estrategia de renovación del personal académico centrada en las necesidades institucionales; y, 14) revisión de la carrera académica y propuesta de desarrollo que estimule la superación del personal no académico (De los Reyes Heredia, 2021).

En este informe de autoevaluación daremos cuenta de las acciones realizadas para avanzar en la construcción del futuro de la UAM que considera la participación de la comunidad universitaria con base en el Código de Ética (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022c) como referente deontológico necesario para guiar nuestra conducta y, aun cuando no guarda una relación jerárquica con las normas del orden jurídico, nacional y universitario, y no contiene sanciones, busca contribuir en la promoción de la cultura de paz en la UAM, en la

⁴ Disponible en <https://www.uam.mx/rg/docs/PT-DR-JOSE-ANTONIO-DE-LOS-REYES-HEREDIA.pdf>

medida que se observen los principios rectores, valores y compromisos que establece. Éstos son: dignidad, diversidad, igualdad, libertad, tolerancia, cultura de paz, honradez, responsabilidad, vocación de servicio a la sociedad, sostenibilidad, solidaridad, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas y; protección de datos personales⁵.

⁵ El Código de ética de la UAM fue aprobado en la sesión n 519 del Colegio Académico, celebrada el 20 de diciembre de 2022, disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/rep/Codigo-de-Etica-de-la-Universidad-Autonoma-Metropolitana.pdf>



**III. Conceptualizaciones básicas
y fundamentos institucionales
de los ámbitos y criterios de
evaluación del SEAES
en la UAM**

Uno de los grandes cuestionamientos a los procesos de evaluación en la educación superior que reconoce la actual política educativa en su diseño e implementación, es la tendencia homogeneizante que privó durante aproximadamente 30 años. Si bien, se reconocen efectos positivos que trajeron consigo los procesos de evaluación del sistema sus instituciones y actores, realizados en las últimas tres décadas; también se reconocen efectos no deseados como la simulación, la duplicidad y la lógica de mercado dada asociación entre evaluación, financiamiento y mejoramiento de la calidad de la educación superior.

En este sentido, desde un horizonte de comprensión institucional, tras un proceso de análisis y reflexión de la Legislación Universitaria y del Marco General del SEAES; se realizó un ejercicio de comprensión y definición de los cinco ámbitos y siete criterios establecidos que guían la autoevaluación, a la luz de la historia de la UAM, su modelo universitario, objetivos y marco institucional. Las definiciones generales sobre cada uno de los ámbitos y criterios transversales se enuncian a continuación. En los Anexos 3 y 4 se indican los documentos de referencia para la presente conceptualización.

3.1 Ámbitos para la autoevaluación

3.1.1 Formación Profesional: definición y bases institucionales

En el ámbito de la formación profesional, la UAM sitúa al alumnado en el centro del proceso educativo al establecer un marco adecuado para la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje y buscar la excelencia académica. En la formación de profesionales, la Universidad dota a su alumnado de una sólida base científica, humanística y técnica, que les permite contribuir a la solución de problemas nacionales, con un sentido de responsabilidad social y con valores tales como: la justicia, la equidad, la democracia, la tolerancia, la solidaridad y el respeto a los derechos humanos, a la diversidad cultural y a la naturaleza. En el cumplimiento de este objetivo, la UAM manifiesta su compromiso con estrategias educativas que propician la convergencia de los esfuerzos y la participación activa de los profesores-investigadores y los alumnos en la búsqueda, apropiación y generación del conocimiento.

La LO⁶ de la UAM en su artículo 2, establece como una de sus funciones sustantivas la de impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, y cursos de actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023a). El PDI 2011-2024, define como objetivo estratégico formar profesionales y ciudadanos de buena calidad, con liderazgo, compromiso, principios éticos y capacidad de cambio en el contexto social y profesional (Universidad Autónoma Metropolitana, 2011b)⁷.

Las Políticas Generales (PG)⁸ de la Universidad orientan el desarrollo y la realización de los procesos de enseñanza aprendizaje para el cumplimiento de esta función formativa. En ellas se establecen, entre lo más destacado, las bases del modelo universitario que implican la concurrencia disciplinaria, identificada como la colaboración e intervención de diversas disciplinas en el tratamiento integral de una situación problemática; la participación “activa” del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para destacar el hecho de que no sólo

⁶ Ley Orgánica disponible en: <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-lo.pdf>

⁷ Plan de Desarrollo Institucional 2011-2024 disponible en: https://www.uam.mx/UAM_Plan_de Desarrallo_Institucional_2011-2024.pdf

⁸ Políticas Generales disponible en: <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-pg.pdf>

se pretende su asistencia a las aulas para escuchar al profesorado, sino a la acción participativa de ambos en el desarrollo de los programas de las unidades de enseñanza-aprendizaje. Estas bases conceptuales respecto a la docencia, comprenden los planes y programas de estudio de licenciatura y de posgrado (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023c).

Las Políticas Operacionales de Docencia (POD)⁹ establecen un marco para la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la búsqueda de la excelencia académica; éstas encuentran su fundamento en las Políticas Generales (PG) y en el artículo 10 del *Reglamento de Planeación* (RPL) (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023n). Son guías de acción que facilitan a los órganos e instancias de apoyo de la Universidad la coordinación de las actividades académicas y administrativas necesarias para mantener coherencia en la organización y en las decisiones institucionales. Asimismo, sirven para orientar el compromiso que deben asumir tanto el personal académico como el alumnado, en los procesos relacionados con la docencia en licenciatura, especialización, maestría, doctorado y cursos de actualización. En las POD se resalta especialmente que el proceso de enseñanza-aprendizaje constituye el espacio en el cual se manifiesta el principio constitucional del libre examen y discusión de las ideas por parte de quienes intervienen en dicho proceso, el cual considera la vinculación del proceso de enseñanza-aprendizaje con las tareas de investigación, así como con la formación de profesionales de acuerdo con las necesidades de la sociedad.

Las POD se complementan con el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA)¹⁰, el Reglamento de Estudios Superiores (RES)¹¹ y el Reglamento del Alumnado (RA)¹² artículo 4, en lo que se refiere a la función de docencia, a los planes y programas de estudio y a los derechos de los alumnos. En las PG se establece que las políticas de docencia deben buscar: a) garantizar la vinculación de la docencia con la investigación y la preservación de la cultura; b) formar profesionales con una sólida base científica, humanística y técnica; c) desarrollar en el alumnado la capacidad para contri-

⁹ Políticas Operacionales de Docencia disponible en: <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-pod.pdf>

¹⁰ Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-ripppa.pdf>

¹¹ Reglamento de Estudios Superiores (RES) disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-res.pdf>

¹² Reglamento del Alumnado disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-ra.pdf>

buir a solucionar los problemas nacionales con un sentido de responsabilidad social y vocación de servicio; d) cultivar la ética profesional en la formación del alumnado; e) fomentar la apreciación de las artes en sus diversas manifestaciones; f) asegurar el desarrollo de una docencia comprometida con la igualdad de oportunidades para el acceso al conocimiento y al desarrollo cultural y; g) procurar la actualización disciplinaria, pedagógica y tecnológica del personal académico (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023c).

Específicamente, las POD buscan fortalecer la formación integral del alumnado. Estas Políticas están orientadas a: a) promover un papel activo del alumnado en el proceso formativo; b) propiciar el desarrollo de habilidades y capacidades analítica que contribuyan a una mejor apropiación del conocimiento; c) estimular el sentido de responsabilidad social y ambiental; d) promover acciones para garantizar una formación oportuna y de calidad; e) garantizar oportunidades para que el alumnado pueda adquirir al menos una segunda lengua durante el transcurso de sus estudios; f) promover el trabajo colectivo entre el alumnado; g) procurar vincular el desarrollo de los proyectos de investigación realizados con las áreas académicas con el proceso de enseñanza-aprendizaje y; h) promover el uso de tecnologías de información y comunicación (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023e).

Además, el PDI 2011-2024 también integra acciones específicas que contribuyen a la formación del alumnado a lo largo de la trayectoria escolar. Se refieren a acciones que buscan fortalecer los vínculos con las instituciones de educación media superior para mejorar la calidad de los aspirantes a la Universidad, sobre todo, en el desarrollo de capacidades de comunicación oral y escrita y, de matemáticas. Asimismo, se pretende favorecer la permanencia del alumnado mediante asesorías y tutorías, a través de la mejora y actualización de planes y programas de estudio, la mejora en el desempeño del profesorado y, mediante la instrumentación de un sistema institucional de evaluación del aprendizaje. De igual forma, se integran elementos para favorecer la culminación exitosa. El PDI observa también orientaciones para reforzar la formación en el posgrado y, la educación virtual y a distancia.

3.1.2 Programas educativos de licenciatura: definición y bases institucionales

En el cumplimiento de su objetivo: Impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, y cursos de actualización y especialización, en sus mo-

dalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad (LO, art. 2), el ámbito de los programas educativos de licenciatura considera el conjunto de factores que inciden en la formación del alumnado y el máximo logro de los aprendizajes, con énfasis en el diseño de una oferta académica con una sólida base científica, humanística y técnica; su revisión constante y que ésta corresponda con la evolución de las disciplinas a las exigencias del desempeño profesional, a las necesidades de la sociedad y al aprovechamiento responsable de los recursos naturales; así como en la adecuación o modificación de los planes y programas de estudio.

Los programas educativos de nivel posgrado que se ofertan en la UAM, específicamente aquellos que se relacionan con su creación y desarrollo, se inscriben en el sistema jurídico que rige a la Universidad, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3o. fracción VII, así como en la LO, las PG, POD, el RIPPPA y el RES.

En las PG, en lo que respecta al ámbito de la formación profesional, se estipula que la UAM, en ejercicio de su autonomía, tiene como propósito desarrollar diversas funciones sociales desde una visión crítica en un ámbito de pluralidad, racionalidad, libertad, independencia y con vocación de servicio a la sociedad. Las Políticas 2.4, 2.5 y 2.6 establecen elementos para la formación profesional del alumnado, así como las orientaciones consideradas en los planes y programas de estudio de licenciatura y la participación de los académicos y otros actores universitarios en su estructuración.

Las POD, son la guía para la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la búsqueda de excelencia académica al orientar el trabajo de los órganos e instancias de apoyo de la Universidad para la coordinación de las actividades académicas y administrativas necesarias para mantener coherencia en la organización y en las decisiones institucionales; así como alumnado, en los procesos relacionados con la docencia en licenciatura, especialización, maestría, doctorado y cursos de actualización.

El apartado 3 de las POD, “Planes y programas”, indica las acciones para fortalecer su operación. Al respecto, se busca que éstos se desarrollen sobre una base científica, humanística y técnica. Asimismo, se pretende que su actualización se apoye en un ejercicio participativo y colectivo que considere la evolución disciplinaria, las necesidades de la sociedad, las exigencias del desempeño profesional, así como su pertinencia académica y social (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023e).

En este mismo sentido, el artículo 3 del RES, establece los propósitos y rasgos de los programas de licenciatura, posgrado, especialización, maestría

y doctorado. De igual modo, se indican las características de los cursos de actualización. El artículo 30 del mismo Reglamento integra los requisitos que debe seguir el consejo divisional para presentar, inicialmente, ante el consejo académico, la propuesta y justificación de un documento que señale los siguientes aspectos: a) relevancia social y académica, pertinencia teórico-práctica, objetivos generales, estructura del plan de estudios en la que se incluyan contenidos educativos con perspectiva de género e inclusión, la atención de las necesidades y demandas de la sociedad y, su contribución al desarrollo científico, tecnológico, humanístico y cultural; b) el alumnado a atender y el egreso previsible; c) perfil profesional de quienes egresan; d) población con prerrequisitos curriculares; e) estimación de los recursos para desarrollar el plan de estudios y; f) participación de los órganos e instancias de apoyo en la administración del plan de estudios (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023j).

3.1.3 Profesionalización de la docencia: definición y bases institucionales

La profesionalización de la docencia, conforme a los principios de libertad de cátedra e investigación, se entiende como la responsabilidad de establecer los mecanismos y estrategias a través de los cuales los miembros de su personal académico puedan desarrollar una carrera académica en torno a las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, de acuerdo con el perfil y las actividades definidas para cada categoría y nivel del personal académico y con la orientación institucional acordada por los órganos colegiados.

Lo anterior implica crear las mejores condiciones para que el personal académico pueda desarrollarse a través de su participación en las distintas funciones sustantivas, independientemente del área de conocimiento a la que pertenezcan, actualicen y enriquezcan los conocimientos, métodos y técnicas necesarios para desempeñar sus actividades con el más alto nivel. En este sentido, las políticas de docencia de la UAM destacan la necesidad de ofrecer programas de actualización permanente del personal académico en aspectos disciplinarios y pedagógicos para mejorar la calidad de la docencia.

La docencia que se imparte en la Universidad en los niveles de licenciatura, especialización, maestría, doctorado y cursos de actualización, busca contribuir a la formación cultural, humanística, científica y técnica, a partir de la cual el alumnado y los egresados coadyuven, desde su campo académico y profesional, al desarrollo del conocimiento y a la atención de las necesidades y demandas de diversos sectores de la sociedad. Para lograr este propósito, el personal aca-

démico desarrollará los planes y programas de estudio aprobados por la Institución, con base en el principio de libertad de cátedra. Asimismo, fomentará en el alumnado el desarrollo de las habilidades, actitudes y valores inherentes a la búsqueda del conocimiento y al compromiso con la sociedad. En el modelo educativo de la Universidad, el profesor conducirá activamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que el alumnado tome conciencia de las etapas y condiciones en que se adquiere el conocimiento y se involucre en actividades de investigación y en otras prácticas académicas como modalidades de la docencia, incorporando elementos de diversas disciplinas en su formación integral. Así, se fomentará en el alumnado el desarrollo de sus capacidades críticas e innovadoras para conducir con autonomía su permanente formación intelectual y profesional.

El proyecto institucional de la UAM se ha apoyado en la integración de personal académico de carrera en la figura de profesor-investigador. La Universidad considera que la especificidad del trabajo académico implica la necesidad de crear las mejores condiciones para que los profesores y técnicos académicos puedan desarrollarse a través de su participación en las distintas funciones universitarias, independientemente del área de conocimiento a la que pertenezcan. Además, se pretende que el personal académico desarrolle una carrera que afirme, actualice y enriquezca los conocimientos, métodos y técnicas necesarios para desempeñar sus actividades con el más alto nivel. La calidad en el desempeño de las actividades académicas será el factor preponderante para el tránsito entre las diferentes categorías y niveles.

La calidad del trabajo académico se valora de manera integral con criterios cualitativos y cuantitativos, en atención a la escolaridad y a los resultados académicos y profesionales, considerando las características de cada área de conocimiento. La definición de las actividades del personal académico de carrera precisa las responsabilidades mínimas relacionadas con las funciones universitarias, de acuerdo con las distintas categorías y niveles.

El proceso de enseñanza-aprendizaje no se limita a los trabajos que el personal académico y los alumnos desarrollan en el aula o en talleres y laboratorios, sino que se extiende a las diversas actividades, modalidades de apoyo, ambientes académicos y sociales que fomenten su integración a la comunidad universitaria. El cumplimiento de los objetivos de la docencia requiere la participación colectiva del personal académico, la operación y evaluación de los planes y programas de estudio, la formación y actualización continua de ese personal, y la incorporación de nuevas tecnologías y modalidades educativas.

La Universidad, conforme a los principios de libertad de cátedra e investigación, ha asumido la responsabilidad de establecer los mecanismos y estrategias a través de los cuales su personal académico pueda desarrollar una carrera académica en torno a las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, de acuerdo con el perfil y las actividades definidas para cada categoría y con la orientación institucional acordada por los órganos colegiados. La definición del perfil del personal académico y las actividades que corresponden a las distintas categorías busca tener un impacto positivo en el desarrollo institucional en la medida en que precisa la participación del personal académico en las funciones universitarias, con base en su nivel de habilitación, experiencia y capacidad para asumirlas. Con esta orientación se pretende establecer una relación entre las categorías y niveles de las y los profesores y las y los técnicos académicos de carrera y sus actividades; al mismo tiempo se reconoce que dicha relación permite diversas trayectorias académicas.

3.1.4 Programas de investigación y posgrado: definición y bases institucionales

El ámbito de programas de investigación y posgrado formula que la docencia e investigación son inseparables y constituyen una unidad dinámica. Así, el modelo de profesor(a)-investigador(a) da a la docencia una nueva dimensión didáctica y otorga una proyección específica a las tareas de difusión y preservación de la cultura. Este ámbito provee sentido al quehacer universitario y sus objetivos, al formar personas investigadoras, profesionales, así como profesorado de alto nivel académico que, en distintas áreas del conocimiento, correspondan a las necesidades de la sociedad. En lo que refiere a formación, y en los distintos niveles de posgrado, la Universidad proporciona conocimientos específicos que permitan al alumnado profundizar en el estudio y en el análisis de problemas de carácter científico, tecnológico, humanístico o artístico, en cómo investigar, generar y aportar nuevos conocimientos a través de la realización de trabajos de investigación originales. Durante 2022 la investigación en la UAM se desarrolló en 58 departamentos, distribuidos en 15 divisiones académicas y 5 unidades universitarias, gracias a la labor del personal académico, en estrecha relación con la formación del alumnado, en particular de nivel posgrado. Respecto a los productos de investigación, de acuerdo con la base de datos individualizados de las comisiones dictaminadoras, generada en el Departamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico, se registró que durante 2022 fueron evalua-

das 11,491 actividades académicas, en 13 rubros, asociadas con la función sustantiva de investigación (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022a).

Estos trabajos representan el esfuerzo distribuido de las cinco unidades universitarias con la siguiente contribución: 3,536 (31%) Azcapotzalco, 811 (7%) Cuajimalpa, 3,081 (27%) Iztapalapa, 565 (5%) Lerma y 3,498 (30%) Xochimilco. De manera más específica, de acuerdo con información proporcionada por las unidades universitarias, en 2022 se publicaron 4,183 artículos especializados de investigación, 134 libros y se presentaron 5,148 trabajos en eventos especializados (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022a).

También resulta importante mencionar los objetivos de la Dirección de Apoyo a la Investigación (DAI) que consisten en dirigir acciones que apoyan y fortalecen la organización y el desarrollo de la investigación humanística, científica y tecnológica, mediante estrategias que permiten contar con información relevante de esta función sustantiva; elaborar propuestas de disposiciones normativas y de modelos organizativos; así como articular actividades de investigación intra e interinstitucionales que impulsan el trabajo colaborativo con el fin de contribuir al avance del conocimiento y al bienestar de la sociedad, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022a).

Sus funciones están alineadas a las *Políticas Institucionales de Gestión del Rector General 2021-2025*; que buscan contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del *PDI 2011-24*; y están enfocadas en promover las *Políticas Generales de Investigación*. A poco más de cuatro años de su creación, la DAI ha consolidado su función alrededor de tres objetivos estratégicos transversales: impulsar la actualización del marco normativo institucional de la investigación; implementar nuevas formas de organización de la investigación; y desarrollar un sistema integral de información del profesorado y su trabajo de investigación (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022a).

Por su parte, el Programa de Conformación y Consolidación de Redes de Investigación tiene los objetivos de impulsar la realización de actividades y proyectos de investigación mediante la relación académica entre grupos de investigación de diferentes áreas, departamentos, divisiones y unidades universitarias; y buscar la identidad y el posicionamiento estratégico de la UAM en temas prioritarios. Esto permite valorar la riqueza disciplinar, aprovechar la infraestructura científica de la UAM y hacer más eficiente el quehacer científico, mediante la articulación de la investigación con grupos externos, sectores de gobierno, la sociedad civil organizada y el sector productivo (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022a).

La consolidación de las Redes de Investigación existentes implica su transición a una etapa de sostenibilidad y autosuficiencia operativa y financiera, su acceso a fondos complementarios y el impulso de su capacidad para ofrecer asesorías, capacitación y consultorías especializadas. De esta forma, a mediados de 2022, mediante la publicación del Acuerdo 11/2022 del Rector General, se convocó a la comunidad académica a participar en el Programa en temas de investigación prioritarios para el país y que permitirán posicionar las fortalezas científicas, tecnológicas, humanísticas y artísticas de la investigación que se realiza en la UAM (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022a).

Ahora bien, dentro de los objetivos estratégicos del PDI 2011-2024, se pretende realizar investigación que contribuya al desarrollo social, científico, tecnológico, económico, cultural y político de la nación, a través de factores clave como:

- a) Desarrollar investigación enfocada en la sustentabilidad y la diversidad biológica.
- b) Desarrollar investigación enfocada en el desarrollo social y económico.
- c) Desarrollar investigación enfocada en el desarrollo cultural.

Conviene mencionar que el modelo académico departamental de la UAM favorece los procesos de investigación inter, multi y transdisciplinaria. Un número significativo de investigadores(as) cuenta con reconocimiento nacional e internacional. Esto da como resultado, en términos generales, una planta académica competente para realizar con calidad las tareas de investigación (PDI 2011-2024).

Muchos de las y los profesores de la UAM han producido conocimiento original sobre la naturaleza y la sociedad; también han logrado innovadoras y valiosas aplicaciones de éste en campos tan amplios como las ciencias exactas, naturales y sociales, así como en las ingenierías, las humanidades y el diseño. Se cuenta con muchos grupos de investigación con destacadas trayectorias intelectuales y reconocimiento de sus pares a nivel internacional. La UAM posee un sistema de investigación robusto si consideramos el número de profesores(as) habilitados con posgrado, así como el número de laboratorios dedicados a la investigación y los recursos tecnológicos de que dispone (Universidad Autónoma Metropolitana, 2011a).

El PDI 2011-2024 analiza los principales retos que enfrenta la UAM para el desarrollo de la investigación. Entre éstos se encuentran la consolidación del trabajo inter, multi y transdisciplinario y la generación de procesos y resultados innovadores. Al respecto, se establecen directrices institucionales para afrontar

tarlos. Destacan: a) innovar los programas y proyectos de investigación; b) priorizar los proyectos de investigación en función de los problemas nacionales; c) planear, presupuestar y evaluar la investigación con base en las prioridades establecidas en los órganos colegiados; d) fomentar la colaboración e intervención multidisciplinaria; e) fomentar la colegialidad en el desarrollo de proyectos de investigación; f) consolidar los proyectos de investigación con base en el trabajo de redes académicas; g) elevar la calidad de la investigación; h) impulsar la participación del alumnado de licenciatura en las actividades de investigación; i) favorecer la formación y actualización permanente del personal académico y; j) difundir ampliamente los resultados de los proyectos de investigación.

3.1.5 Ámbito Institucional: definición y bases institucionales

El ámbito institucional, para el proceso de autoevaluación de la UAM, sólo puede ser comprendido a la luz del cumplimiento de tres objetivos: la formación de ciudadanos y recursos humanos especializados en las disciplinas que cultiva o que podrá cultivar; la creación, apropiación, transferencia y aplicación del conocimiento con base en el respeto a la diversidad de pensamiento; y la preservación y difusión de la cultura en un marco de libertad de expresión. Esto es, de sus funciones sustantivas: docencia, investigación y difusión y preservación de la cultura. Este ámbito considera la articulación de los ámbitos que le preceden, así como la misión de la Universidad: servir al país al ofrecer un trabajo académico sólido y de excelencia alrededor de las funciones sustantivas: al impartir educación superior de licenciatura, maestría, doctorado, y cursos de actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar, y formar profesionales y ciudadanos aptos y responsables en correspondencia con las necesidades de la sociedad; organizar y desarrollar actividades de investigación humanística, científica, tecnológica y artística; y ser fuente de conocimientos relevantes, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico, así como ser una institución que rescata, preserva y difunde la cultura.

3.2 Criterios para la autoevaluación

Los criterios para la autoevaluación del SEAES y su aplicación en la UAM se resumen en el Anexo 4, que enseguida detallamos:

3.2.1 Compromiso con responsabilidad social: definición y bases institucionales

El compromiso con la responsabilidad social exige que las funciones sustantivas de la Universidad (docencia, investigación y difusión de la cultura) respondan a las problemáticas y necesidades actuales de la sociedad; las personas integrantes de la comunidad universitaria asuman los principios y valores establecidos en el Código de Ética institucional. Lo anterior implica considerar un enfoque de género, interiorizar la responsabilidad ambiental, así como reconocer y respetar la multiplicidad de expresiones culturales.

Para la institución el compromiso con la responsabilidad social está plasmada desde su creación, al buscar que la formación profesional corresponda a las necesidades de la sociedad, mientras que el desarrollo de actividades de investigación humanística y científica deben estar en atención a los problemas nacionales (LO, Art. 2). Asimismo, en las políticas de docencia, la institución contempla que se debe formar al alumnado en valores como la equidad, la justicia, la democracia, la tolerancia, la solidaridad y el respeto a los derechos, a la diversidad cultural y a la naturaleza; así como fomentar un sentido de responsabilidad social y una vocación de servicio a la comunidad (PG).

Una acción relevante, en este sentido, es la aprobación del Código de Ética en 2022, que establece los principios rectores y valores que deben guiar el comportamiento de la comunidad universitaria, con ello se pretende reforzar el sentido de responsabilidad social. Aunado a lo anterior, como resultado de un vasto análisis y discusión en el Colegio Académico, a partir de su sesión 498 en 2021, se aprobó el Plan de Desarrollo Sostenible ante el Cambio Climático de la Universidad Autónoma Metropolitana 2022-2030¹³, el cual plasma su compromiso con la sociedad en materia de sostenibilidad, enfocándose en acciones para mitigar el cambio climático y su adaptación, desde un punto de vista medioambiental, social, económico y cultural.

¹³ Plan de Desarrollo Sostenible ante el Cambio Climático de la Universidad Autónoma Metropolitana 2022-2030, disponible en <https://cambioclimatico.uam.mx/wp-content/uploads/2022/11/plan-desarrollo-sostenible-UAM.pdf>

3.2.2 Equidad social y de género

El criterio de equidad social y de género tiene como propósito favorecer la construcción de espacios universitarios pacíficos, inclusivos, equitativos y accesibles que respondan a las necesidades y derechos de la comunidad universitaria para lograr el ejercicio de igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

La Universidad ha realizado modificaciones a su legislación para procurar la equidad social, de género, étnico y cultural. Estas modificaciones legales implicaron incorporarlos en la realización de las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, así como para la integración de los órganos colegiados y órganos personales con una perspectiva de equidad social y de género. También se aseguró que los órganos colegiados atendieran de manera proactiva los problemas de derechos humanos, perspectiva de género, equidad social, étnicos o culturales.

En 2015 la Universidad creó la Defensoría de los Derechos Universitarios con el objetivo de contar con una instancia imparcial e independiente de cualquier órgano e instancia de apoyo de la Universidad, que defienda y vigile el respeto de los derechos universitarios, además de promover el conocimiento, enseñanza y difusión de la cultura de los derechos humanos entre la comunidad universitaria. Esta instancia recibe y atiende las quejas y peticiones de la comunidad universitaria, por la afectación o posible afectación de sus derechos universitarios.

Tras un rezago en materia de normatividad, procedimientos institucionales y servicios para identificar, prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, en 2020 el Colegio Académico, en su sesión 488, aprobó las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género (PTEVRG)¹⁴, que buscaron la incorporación de la perspectiva de género en toda la normatividad y prácticas de la Institución como políticas, lineamientos, instructivos, acuerdos, protocolos, códigos de ética, planes y programas de estudio, proyectos de investigación. Dichas políticas transversales destacan como principio rector la igualdad sustantiva, que reconoce la libertad e igualdad de las personas, sin discriminación por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, lengua, opinión, identidad de género u orientación sexual, apariencia, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y las coloque en una situación de vulnerabilidad.

¹⁴ Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género (PTEVRG), disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-ptevrg.pdf>

En ese mismo orden, la Universidad reformó su RA, con el fin de procurar que el alumnado curse sus estudios en un ambiente universitario de igualdad, seguridad, equidad, inclusión, libre de discriminación, y de cualquier manifestación de violencia (RA, Art. 4).

3.2.3 Inclusión

Este criterio se refiere al reconocimiento y respeto de la equivalencia humana para permitir que todas las personas, sin discriminación ni distinciones que atenten contra su dignidad y diversidad, reciban el mismo trato y oportunidades en el goce y ejercicio de los derechos humanos y universitarios.

La Universidad ha buscado garantizar que el alumnado curse y concluya sus estudios en condiciones de equidad, en particular, cuando se trata del alumnado con alguna discapacidad; además que cuenten con un trato objetivo e imparcial y que reciban una educación libre de discursos de odio, discriminación o misoginia (RA, Art. 4).

En los últimos cuatro años, la Universidad ha centrado sus discusiones en temas de inclusión, no discriminación, equidad, derechos humanos, cultura de paz, entre otros. Por ello, el Colegio Académico ha creado comisiones para analizar e incorporar en el marco institucional y normativo dichos temas. Por ejemplo, en 2022 el Colegio Académico en su sesión 518 aprobó las Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación (PTIEAND)¹⁵, las cuales pretenden mejorar las condiciones de vida en la Universidad, construir espacios universitarios inclusivos, equitativos y accesibles en donde se evite la discriminación de las personas en condiciones de discapacidad o exclusión. En dichas políticas se contempla a los grupos indígenas, afrodescendientes, personas de la diversidad sexual, con discapacidad auditiva, motriz o visual.

A partir de las PTIEAND, se incorporó en el RES, en 2022, un enfoque de inclusión social, en donde se busca garantizar la equidad en el acceso al derecho humano a la educación y sin ningún tipo de discriminación. Las reformas al reglamento establecen la normatividad para que las personas en condiciones de vulnerabilidad o de exclusión puedan ingresar, cursar y concluir sus estudios. Estas acciones institucionales tienen el fin de prevenir y eliminar las brechas de desigualdad y discriminación que atente contra la dignidad de las personas.

¹⁵ Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación (PTIEAND), disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-ptieand.pdf>

En continuidad a las PTIEAND, en la sesión 519 del Colegio Académico se aprobó el Código de Ética, en él se enfatiza lo que se entiende por igualdad, tolerancia, dignidad, diversidad, libertad, cultura de paz, honradez, responsabilidad, entre otras.

3.2.4 Excelencia

La Universidad, en ejercicio de su autonomía, tiene como propósito desarrollar su función social con una actitud crítica en un ámbito de pluralidad, racionalidad, libertad, independencia y con vocación de servicio a la sociedad, preservando la diversidad en las formas de concebir y organizar los procesos y contenidos del trabajo universitario; los elementos de excelencia de la institución están reconocidos en las políticas generales.

Desde su creación, se ha puesto principal atención en la formación de profesionales acordes a las necesidades de la sociedad, lo anterior está plasmado en el Artículo 2 de la LO. Asimismo, en la exposición de motivos de las PG, se resalta la importancia de formar profesionales con una sólida base científica, humanística y técnica, por lo que la Universidad desarrolla el potencial para cumplir con las funciones sustantivas, en donde se concibe al desarrollo del conocimiento, a la formación de profesionales y a la preservación y difusión de la cultura, como tareas centrales de su compromiso como universidad pública.

Ya que las tres funciones sustantivas de la Universidad recaen en el profesor investigador, como actor central de la misión universitaria, tanto en las políticas de investigación, de docencia, y de preservación y difusión de la cultura, se debe fomentar y fortalecer la excelencia académica. En relación con la investigación, se reconoce que esta debe generar conocimiento, con aplicación para abordar los desafíos que enfrenta el país, incidiendo en el bienestar de la sociedad y contribuyendo al avance de la humanidad. Sobre la formación profesional, el modelo de la UAM debe garantizar que la docencia se vincule con la investigación y la preservación y difusión de la cultura, sustentado en la estructura de sus divisiones académicas y en la figura de profesor-investigador. Respecto a la preservación y difusión de la cultura, la Universidad está comprometida con dotar de elementos culturales que fortalezcan a la Nación y contribuyan a la construcción de una sociedad más justa.

Adicionalmente, las Políticas Operacionales de Docencia (POD)¹⁶ y las Políticas Operacionales sobre Cumplimiento, Evaluación y Fomento de Planes y Programas de Posgrado (POEP)¹⁷, tienen como propósito buscar la excelencia académica, así como en todas las actividades universitarias

3.2.5 Vanguardia

La vanguardia involucra la innovación y el empleo de las nuevas tecnologías enfocadas a la exploración y aprovechamiento de los recursos que propone el espacio digital, más allá de sus posibilidades de comunicación. Esto contribuye a que la generación, la apropiación y la difusión del conocimiento se desarrollen con éxito, aún en entornos impredecibles.

La Universidad desde el PDI 2011-2024, se ha propuesto consolidar la cultura digital, con un impulso en el empleo de las nuevas tecnologías enfocadas en la exploración y aprovechamiento de los recursos que propone el espacio digital.

La pandemia ocasionada por el SARS-CoV2, trajo consigo la eminente necesidad de transitar a espacios virtuales para continuar con la vida universitaria. En ese contexto, la UAM aprobó en el Colegio Académico el PEER y posteriormente el PROTEMM, dichos programas fueron una solución creativa e innovadora, en medio de una crisis sanitaria. Se buscó continuar con las funciones de docencia, a través de una diversidad de herramientas tecnológicas para la enseñanza remota, en un espacio flexible que facilitara las actividades académicas, con una visión inclusiva, que implicó dar apoyo institucional y acompañamiento al alumnado. Al transitar al PROTEMM se intensificó a enseñanza presencial, excepcionalmente a una modalidad mixta e híbrida.

La implementación de dichos programas implicó realizar modificaciones a algunos reglamentos, así como a los planes y programas de estudio. Por ejemplo, en abril de 2022 el Colegio Académico en su sesión 509, hizo reformas al RES, relacionadas con las modalidades en que podrá programarse e impartirse la docencia, de manera ordinaria y por causas de fuerza mayor.

Más allá del uso creativo e innovador de los recursos tecnológicos para la implementación de modalidades de enseñanza virtual, tanto el RIPPPA como

¹⁶ Políticas Operacionales de Docencia, disponibles en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-pod.pdf>

¹⁷ Políticas Operacionales sobre Cumplimiento, Evaluación y Fomento de Planes y Programas de Posgrado, disponibles en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-poep.pdf>

las PG contemplan “enriquecer los planes y programas de estudio con los avances técnicos, científicos, humanísticos y artísticos derivados de los programas y proyectos de investigación; participar en la innovación y actualización de las metodologías para la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje” (RIP-PPA, art. 215). Así como, “fomentar el desarrollo, la innovación, la consolidación y la evaluación de los planes y programas de estudio... acordes a las necesidades del país y al desarrollo del conocimiento” (PG, 2.12).

3.2.6 Innovación social

Este criterio considera el compromiso de la Universidad con diferentes sectores sociales para la generación, aplicación y desarrollo del conocimiento y la diseminación oportuna de sus resultados. Comprende también el impulso a actividades de vinculación complejas, tales como la integración de alianzas estratégicas, redes de innovación, consorcios de investigación y desarrollo, incubadoras de diversos tipos, parques científicos y tecnológicos, cátedras industriales, organismos mixtos de desarrollo tecnológico e innovación, entre otras.

En 2008 la OCDE señaló que la falta de innovación y competitividad en el país se debía a la falta de vinculación de las universidades con los diferentes sectores (productivos, públicos y sociales); en ese sentido, la innovación social no puede ser atendida sin las actividades de vinculación.

En dicho orden, la UAM en 2014 inició la discusión en el Colegio Académico para proponer políticas generales en materia de vinculación. Dentro de las discusiones del Colegio Académico, se reconoció que la vinculación era una actividad que se venía realizando en la Universidad desde hace mucho tiempo, sin embargo, existía una falta de homogeneidad en las formas como se llevaba a cabo, por lo que en 2015 se aprueba la reforma a las PG para integrar las políticas de vinculación, las cuales propusieron, de manera general que la vinculación es una estrategia transversal para fortalecer la docencia, investigación y preservación de la cultura, con el fin de contribuir a la solución de problemas sociales desde una perspectiva nacional e internacional.

Así mismo, la vinculación puede propiciar la generación, uso y explotación de conocimiento, tecnologías y de propiedad intelectual, lo que puede contribuir a la obtención de fuentes de ingresos propios. Además de lo anterior, la vinculación se entiende también como servicio social, intercambio, movilidad académica, estancias académicas, prácticas profesionales, capacitación de personal, emprendedurismo, acceso a infraestructura especializada, prestación de

servicios, proyectos de investigación y desarrollo conjuntos, redes de investigación e innovación.

En 2016 se aprueban las Políticas Operacionales de Vinculación (POV)¹⁸, en dichas políticas se enfatizó en la importancia de la innovación social con el objeto de retribuir a la sociedad. Dentro de las políticas, también se consideró lo relativo al conflicto de interés.

A la luz de lo anterior, el criterio de innovación social no puede ser visto sin su relación con la vinculación, esta como actividad transversal de las funciones sustantivas. Por lo que, este criterio considera el compromiso de la Universidad con diferentes sectores sociales para la generación, aplicación y desarrollo del conocimiento y la disseminación oportuna de sus resultados.

Comprende también el impulso a actividades de vinculación complejas, tales como la integración de alianzas estratégicas, redes de innovación, consorcios de investigación y desarrollo, incubadoras de diversos tipos, parques científicos y tecnológicos, cátedras industriales, organismos mixtos de desarrollo tecnológico e innovación, entre otras.

3.2.7 Interculturalidad

Este criterio refiere a las acciones encaminadas a valorar y respetar los derechos humanos, la equidad, la accesibilidad y la no discriminación; impulsando la igualdad sustantiva, la diversidad cultural, el respeto a la pluralidad y diferencia lingüística, etnoracial, etaria y sexo genérica.

La interculturalidad es un tema incipiente en la universidad, existen elementos en el marco institucional que pretenden impulsar dicho criterio, sin embargo, los espacios son mínimos. A partir de las PTEVRG y de las PTIEAND se ha visibilizado la falta de o pocas políticas que atiendan la interculturalidad.

Por ejemplo, en 2020 se reforma el RA para incorporar el artículo 35-1, que reconoce el mérito académico al alumnado que provenga de pueblos originarios, con la Medalla al Mérito Universitario Intercultural.

Por otro lado, las PTIEAND consideran la inclusión como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades del alumnado a fin de lograr la mayor participación posible en el aprendizaje, en las culturas y en las comunidades, y reduciendo cualquier tipo de exclusión.

¹⁸ Políticas Operacionales de Vinculación (POV), disponibles en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-pov.pdf>

Se incluye en este concepto de inclusión impulsar la igualdad sustantiva, la interculturalidad, el respeto a la pluralidad y diferencia lingüística, etnoracial, etaria, cultural, entre otras, para que ninguna de estas formas de diversidad se convierta en la base de un trato discriminatorio en el contexto de su acción y en su entorno.

A partir de la conceptualización de los ámbitos y criterios del SEAES en relación con la UAM, así como de la implementación de la metodología establecida para la autoevaluación, se integraron los indicadores básicos del SEAES (Anexo 5).



IV. Procesos de evaluación interna y externa para los ámbitos del SEAES

4.1 Formación profesional

4.1.1 Evaluación y procesos formativos: *fundamentos y retos institucionales*

La evaluación de los procesos formativos implica la constatación del logro de aprendizajes para el desarrollo de los conocimientos y habilidades adquiridos durante la formación profesional del alumnado. Forma parte del modelo universitario de la UAM y está referida en su marco institucional, específicamente en la LO, PG, RES y RA (**Anexo 6.1 cuadro 1**). Se reconoce la relevancia de una evaluación integral y sistemática que considera el rol activo del alumnado y el personal académico y que, además de medir los logros de aprendizaje en relación con los objetivos general y específico, establecidos en los planes y programas de estudio; incorpora elementos del entorno, la retroalimentación y los usos de la evaluación para mejorar continuamente la calidad de la formación que ofrece la Universidad.

De acuerdo con la LO, la UAM tiene la capacidad de planear y programar la enseñanza que imparte y sus actividades de investigación y de difusión cultural, conforme a los principios de libertad de cátedra y de investigación (LO, Art. 3º). La libertad de cátedra es un principio fundamental que dota de autonomía y libertad al personal académico para decidir sobre los métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje y de evaluación, así como sobre la investigación que realizan, sus procesos y resultados; y la libertad de expresión sobre ideas y opi-

niones; con base en un comportamiento ético y conforme al avance del conocimiento. En el contexto de la libertad de cátedra, la Universidad consagra en el Reglamento del alumnado sus derechos y responsabilidades a fin de garantizar el respeto, la imparcialidad y la congruencia académica (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022c, 2023p).

El RA en el artículo 4 fracción VI, refiere que el alumnado deberá de conocer las modalidades previstas en los planes y programas de estudio y el resultado de las evaluaciones que presenten. Asimismo, el artículo 7, establece como parte de sus obligaciones: a) cumplir con los objetivos establecidos en las unidades de enseñanza-aprendizaje respectivas; b) realizar oportunamente las actividades académicas estipuladas por el docente a cargo; y c) presentar las evaluaciones correspondientes (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023p).

En particular, la evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje implican una participación activa y responsable del personal académico y del alumnado, que demanda una continua actualización del primero y el compromiso del segundo con su formación. Asimismo, en el RIPPPA, en las actividades para la función de la docencia, se establece que el profesor conducirá activamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual el alumno tomará conciencia de las etapas y condiciones en que se adquiere el conocimiento y se involucrará en actividades de investigación y en otras prácticas académicas como parte de su formación integral. Además, se establece que el proceso de enseñanza-aprendizaje no se limita a los trabajos que el personal académico y los alumnos desarrollan en el aula o en talleres y laboratorios, sino que se extiende a las diversas actividades, modalidades de apoyo, ambientes académicos y sociales que fomenten su integración a la comunidad universitaria (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023k).

Las POD, en el apartado 4. Proceso de enseñanza-aprendizaje señalan que el profesor deberá realizar las siguientes actividades:

- 4.1 Procurar que los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollen en los alumnos la capacidad de aprender a aprender, fomentando en ellos el gusto por el conocimiento.
- 4.2 Incorporar estrategias docentes en los programas de estudio que incidan en la articulación e integración del conocimiento de acuerdo con el carácter teórico-práctico y los niveles formativos de los alumnos.
- 4.3 Promover la integración del conocimiento mediante el trabajo colectivo de los alumnos en actividades coordinadas por sus profesores.
- 4.4 Procurar que el proceso de enseñanza-aprendizaje se enriquezca con

los métodos y resultados de los proyectos de investigación que se realizan en las diferentes Áreas.

- 4.5 Promover que los alumnos empleen tecnologías de información y comunicación para la discusión, análisis, adquisición y transmisión del conocimiento.
- 4.6 Promover la elaboración y uso de materiales didácticos que contribuyan al proceso de enseñanza-aprendizaje.

El RES en el artículo 39 establece que en los programas estudio de las Unidades de Enseñanza Aprendizaje (UEA) se deben especificar las modalidades de evaluación y los factores de ponderación correspondientes a los diversos elementos utilizados en dicha evaluación. En el capítulo X del mismo ordenamiento jurídico, los artículos 74º, 75º y 76º, establecen lo relativo a las modalidades de evaluación que, de manera general, orientan al personal académico y al alumnado para conocer las modalidades de conducción y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje y las evaluaciones establecidas en cada UEA. Como orientación principal para las modalidades de evaluación de los procesos formativos de cada UEA, en el artículo 75 del RES, se establece que la evaluación global se conforma a través de:

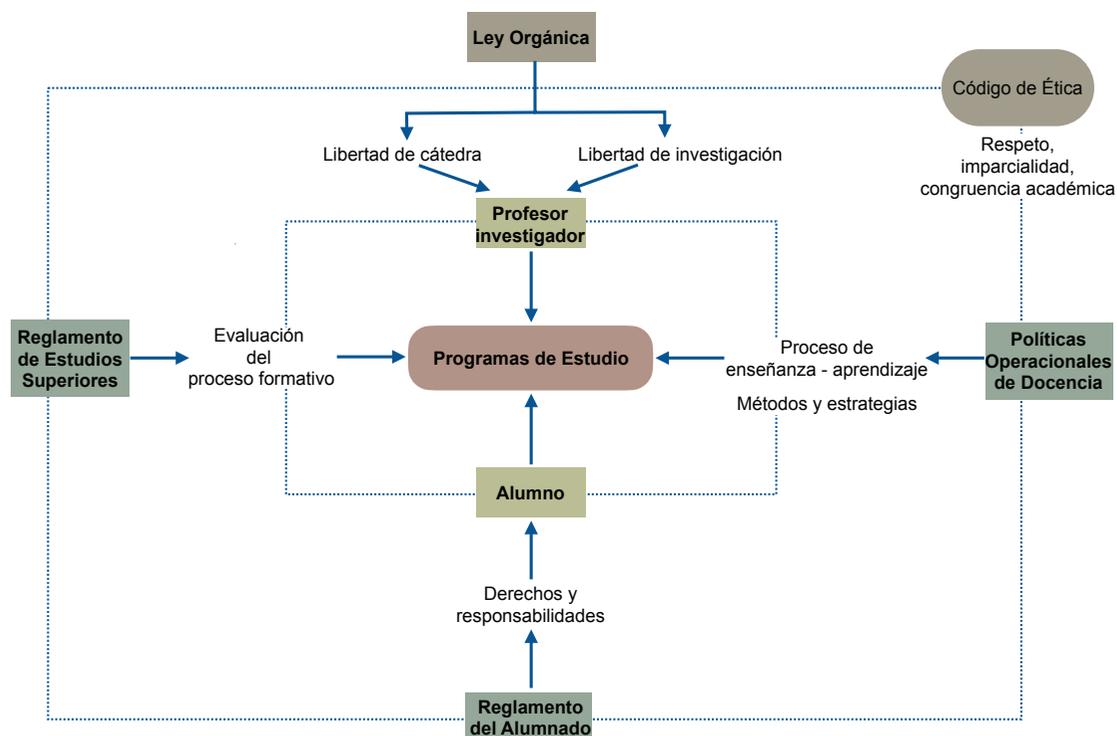
- La evaluación periódica, que tendrá por objeto la estimación del nivel de cumplimiento alcanzado por el alumnado en los objetivos fijados en el programa de la unidad, a través de las modalidades en él establecidas.
- La evaluación terminal, que tendrá por objeto verificar, a través de las modalidades previstas en el programa de la UEA, que el alumnado ha alcanzado los objetivos necesarios para acreditarla.
- Cuando, de acuerdo con los factores de ponderación especificados en el programa de la unidad de enseñanza-aprendizaje, la evaluación periódica sea suficiente para evaluar globalmente al alumnado, el personal académico podrá eximirlo de la evaluación terminal, siempre que ella no esté señalada como obligatoria en el propio programa (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023j).

Adicionalmente, en el artículo 76, se establece la evaluación de recuperación de una UEA, la cual podrá hacerse a través de una evaluación que verificará que se cumplan los objetivos programados y como una evaluación complementaria que tendrá por objeto que el alumnado demuestre haber alcanzado aquellos objetivos de la UEA, que no fueron cumplidos mediante evaluación global. Por

su parte, en el artículo 85, se establece la responsabilidad plena de la evaluación de los procesos formativos al personal académico a cargo de la UEA, en caso de no poder asumir la responsabilidad, la persona titular de la dirección de división y de la jefatura de departamento, según la naturaleza de la misma, nombrará a un sustituto. En todo caso, los documentos relativos deberán ser firmados por el personal académico que hubiere sido responsable de la evaluación, quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para hacer entrega de los mismos ante la administración escolar.

En relación con el resultado de las evaluaciones, los artículos del 77 al 79, establecen que las evaluaciones se expresarán mediante las calificaciones MB, B y S, (Muy Bien, Bien y Suficiente), respectivamente. La calificación mínima para acreditar una UEA será de S, en caso de que el alumno no demuestre las habilidades y aptitudes suficientes en una UEA o no presente las evaluaciones respectivas, así se expresará en los documentos correspondientes, anotándose NA (No Acreditada). En el caso del posgrado cuando al concluir un trimestre no existan elementos suficientes para evaluar al alumnado porque, de acuerdo con la naturaleza de la UEA, y en los términos fijados por el plan y programa de estudios, implique el desarrollo de un trabajo y éste aun mostrando un grado razonable de avance no haya sido terminado, se señalará en la documentación respectiva el Estado de Incompleto (I). El modelo de la evaluación del proceso formativo en la UAM está sustentado en la relación de enseñanza-aprendizaje entre el profesorado y el alumnado.

FIGURA 3. LA EVALUACIÓN DEL PROCESO FORMATIVO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA



Fuente: elaboración propia.

A pesar de contar con un marco institucional que define y orienta la evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, la UAM enfrenta desafíos importantes al respecto, mismos que se resignificaron a la luz de la pandemia causada por el Sars-Cov-2. En una evaluación realizada sobre la enseñanza remota tanto el personal académico como el alumnado, apuntaron sobre la necesidad de mejorar la docencia en la Universidad, principalmente lo relativo a fortalecer la formación docente en estrategias de enseñanza aprendizaje y evaluación tanto en modalidad remota como presencial.¹⁹ El reconocimiento del papel que juegan en este ámbito, contribuye a una valoración en tres aspectos fundamentales:

1. Orientación en el diseño de evaluaciones. Es necesario fortalecer y capacitar a los docentes para el diseño de métodos de evaluación que contribuyan a medir de forma adecuada los aprendizajes logrados y que se encuentren en sintonía con los objetivos de los programas de estudio.

¹⁹ Informe disponible en <https://www.uam.mx/educacionvirtual/uv/doc/peer/iges/Anexo-06.pdf>

2. Monitoreo del desempeño y retroalimentación constructiva. Es necesario diseñar estrategias a nivel institucional que ayuden a orientar el seguimiento del progreso de los alumnos mediante evaluaciones periódicas, con el objetivo de identificar los diversos desafíos académicos y establecer rutas de acción necesarias. Asimismo, se busca incentivar una retroalimentación constructiva y a tiempo con el alumnado, para mejorar su desempeño e identificar áreas de oportunidad.
3. Adaptación de estrategias de enseñanza-aprendizaje. A partir de los resultados de las evaluaciones periódicas, es posible ajustar las estrategias y prácticas de enseñanza para atender las necesidades individuales y colectivas del alumnado, razón por la cual la capacitación y orientación constante en aspectos pedagógicos, sociales y psicológicos, contribuyen al fortalecimiento y mejora en la práctica docente que permitan la mejora de los procesos de formación centrados en el alumnado.

4.1.2 Evaluación externa para la formación profesional

La evaluación como política pública para la educación superior consideró la formación profesional que ofrecen las instituciones de educación superior. Particularmente, desde 1992, el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), se ha dedicado a la elaboración, entre otras actividades, de exámenes generales de ingreso y egreso para la licenciatura y el posgrado. Estas evaluaciones se han incorporado en los procesos de selección e ingreso a la educación media superior y superior, así como en los de egreso y titulación del nivel licenciatura y posgrado.

Sin embargo, la UAM en apego a su autonomía, acordó no participar en dichas evaluaciones conforme al Acuerdo 203.3 del Colegio Académico, de la sesión 203 celebrada el 8 de diciembre de 1998, que a la letra dice: “De acuerdo con el mandato recibido, la Comisión recomienda al Colegio Académico no incorporar en la reglamentación de la Universidad Autónoma Metropolitana, los Exámenes Generales de Calidad Profesional (EGCP), ahora denominados Exámenes Generales para el Egreso de Licenciatura (EGEL), ni como requisito para la titulación, ni en cualquiera otra de sus modalidades de uso”, principalmente porque la UAM considera que su reglamentación en lo referente a los procesos, mecanismos y modalidades de titulación es adecuada, y en uso de su facultad indeclinable para determinarlos, estima que es innecesario adoptar los EGEL (Acuerdo 203.3, 1998).

4.2 Planes y programas de estudio de licenciatura

4.2.1 Evaluación de los planes y programas de estudio: *fundamentos y retos institucionales*

El Reglamento de planeación contempla la actividad de evaluar como una etapa dentro del proceso de planeación. En este sentido, la evaluación en planes y programas tiene la intención de medir el desarrollo de los programas aprobados por los órganos colegiados en todos y cada uno de sus aspectos, asimismo los resultados de ésta buscan retroalimentar el proceso integral de la planeación. Las POD buscan articular adecuadamente la planeación institucional con el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el objeto de lograr la excelencia académica, para ello, una de las políticas es “Fomentar el desarrollo, la innovación, la consolidación y la evaluación de los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado acordes a las necesidades del país y al desarrollo del conocimiento” (POD, Política 2.12) (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023f).

En 2012, con el objetivo de mejorar los procesos, así como realizar una mejor discusión sobre la pertinencia social e institucional de los planes y programas de estudio dentro de los órganos colegiados, la Universidad realizó reformas para reglamentar la integración de la comisión de planes de estudio, así como para la creación de comisiones específicas para revisar los casos de creación y supresión, y potestativa cuando se trate de modificación de planes y programas de estudio. Dentro de esta misma reforma, también se consideró que los consejos académicos deberían formar comisiones de planes y programas de estudio.

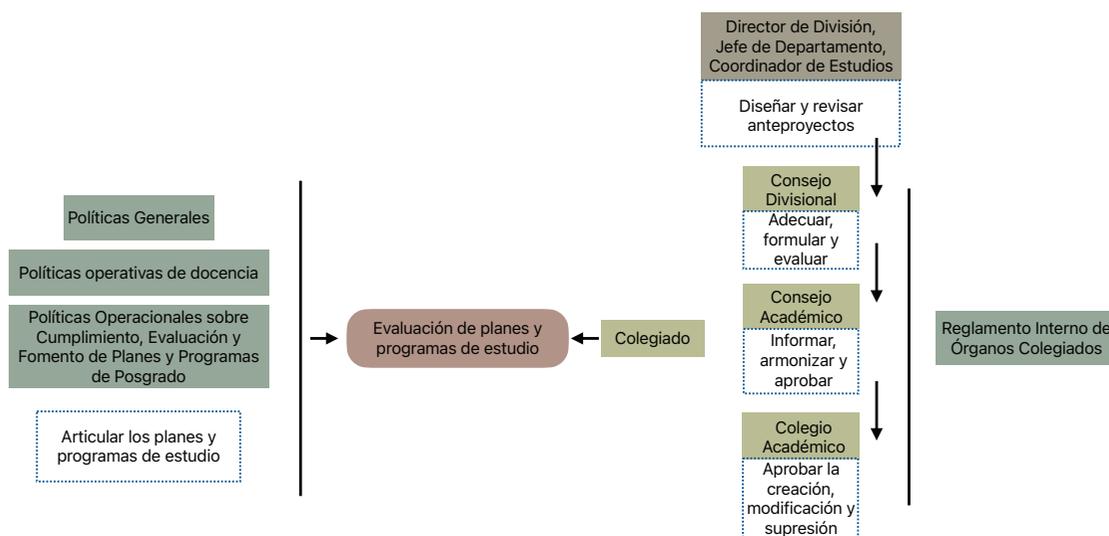
La evaluación de los planes y programas de estudio recae en los Consejos Divisionales; son los responsables de los procesos de creación, modificación, adecuación y supresión de los planes y programas de estudio. En el máximo órgano colegiado de la Universidad, el Colegio Académico, se aprueba la creación, modificación o supresión de los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado, a propuesta de los consejos académicos y divisionales respectivos. Asimismo, considera la integración de grupos de asesores externos (RO, artículo 33)(Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r). En relación con las modificaciones que se presenten para aprobación al Colegio Académico, estos deben de acompañarse de un documento que las fundamente.

Dentro de las facultades del Consejo Divisional, se encuentra la de formular los planes y programas académicos de la división, así como la de evaluar anualmente los resultados del desarrollo de los planes y programas académicos de la división (RO, artículo 46) (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r). La

Universidad contempla que desde los consejos divisionales se puedan efectuar cambios menores a los planes y programas con el objetivo de mantenerlos actualizados y acorde con el desarrollo y funcionamiento de las decisiones académicas. Dentro de las instancias de apoyo para el desarrollo de la evaluación, se ubican las coordinaciones de estudios de licenciatura y posgrado, pues una de sus responsabilidades es trabajar con las personas titulares de las direcciones de división y de las jefaturas de departamento para diseñar y revisar los anteproyectos de los planes y programas de estudio.

El proceso de evaluación de los planes y programas de estudio, desde la creación, modificación y actualización y supresión están contemplados en la reglamentación universitaria. Para tal efecto, son sometidos a discusión dentro de sus órganos colegiados (Anexo 6.1 Cuadro 2). La revisión periódica de los planes y programas de estudio, así como las modificaciones y adecuaciones, responden al desarrollo y evolución de las disciplinas, a las exigencias del desempeño profesional, a las necesidades de la sociedad y al sentido de responsabilidad social en el uso de los recursos naturales. Para sus adecuaciones y modificaciones se considera la pertinencia académica y social, la experiencia de otras instituciones de educación superior y la opinión de especialistas.

FIGURA 4. LA EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA



Fuente: elaboración propia

Aunado a ello, en atención a la inclusión, equidad, accesibilidad y no discriminación, la Universidad revisa sus planes y programas de estudio procura, en los

procesos de evaluación, la incorporación de conceptos, prácticas y referentes teóricos y didácticos acerca de espacios discapacitantes o excluyentes, así como de la inclusión, la equidad, la accesibilidad y la no discriminación, también para fomentar las identidades y lenguas de las personas de pueblos originarios y afrodescendientes (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023h). Además, se ha incorporado como un precepto básico la erradicación de la violencia por razones de género, se reconoce que visibilizar las desigualdades de género, las contribuciones, intereses y necesidades de las mujeres en las diferentes disciplinas; evidencian el impacto y beneficio de los avances de las humanidades, las ciencias, la tecnología y las artes en la sociedad, por lo que es importante como política institucional su inclusión en los planes y programas de estudio (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023i).

La evaluación, generación de indicadores y seguimiento de los planes permiten visibilizar los problemas y pendientes, lo que conlleva a tomar acciones para realizar cambios y avanzar en el cumplimiento de las funciones sustantivas y de la responsabilidad con la sociedad. Dichas evaluaciones se realizan de forma integral, responsable y justificada; en el caso de posgrado se revisan cada 3 años, y para nivel licenciatura es permanente, procurando se realicen antes de que inicie un trimestre lectivo. En este orden, las evaluaciones permiten orientar las actividades académicas universitarias.

4.2.2 Evaluación externa de los planes y programas de estudio de licenciatura

La evaluación y acreditación externa de planes y programas de estudio ha formado parte de las políticas para la educación superior, en los últimos 30 años. La primera ha sido realizada por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES). La acreditación de programas ha estado a cargo de los organismos acreditadores reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES). Para el 2022, la UAM ha acreditado, por organismos reconocidos por el COPAES, 39 planes y programas de estudio, de los 83 que ofrece, para el trimestre 23-Invierno de 83 planes de Licenciatura, 40 se mantienen acreditados por el COPAES, equivalente al 51.9% de total de su oferta educativa (Anexo 6.2. Tabla 1). En cuanto a la evaluación-CIEES, la UAM cuenta con la Licenciatura en Ingeniería en Recursos Hídricos de la Unidad Lerma evaluada por los CIEES, en el nivel 1 con vigencia del 21/04/2022 al 31/05/2025.

4.3 Profesionalización de la docencia

4.3.1 Evaluación para la profesionalización de la docencia: fundamentos y retos institucionales

La evaluación de la docencia es un proceso ampliamente abordado en el marco institucional de la UAM y se encuentra referido en: LO, RO, PG, POD, RIPPPA y Reglamento del Alumnado RA (Anexo 6.1. Cuadro 3). Adicionalmente, existen lineamientos de trabajo que los diferentes Consejos Divisionales han emitido para el fortalecimiento de la docencia. En particular, las POD exponen la participación de los diferentes actores en los procesos de planeación, programación y evaluación de actividades académicas. Sobre la evaluación señala que la planeación de la Universidad deberá fomentar la participación de los alumnos en los procesos de evaluación de la docencia.

En 1982 se aprobó el RIPPPA, el cual ha tenido diversas reformas que refieren a la valoración y evaluación de las actividades académicas, entre ellas la docencia. La definición de las actividades del personal académico de carrera tiene por objeto precisar las responsabilidades mínimas relacionadas con las funciones universitarias, sin menoscabo de la realización de otras actividades vinculadas con el objeto de la Universidad. El personal académico trabajará para la consecución objetivo mediante el cumplimiento de los planes y programas de estudio aprobados por la Institución, con base en el principio de libertad de cátedra. Asimismo, fomentará en el alumnado el desarrollo de las habilidades, actitudes y valores inherentes a la búsqueda del conocimiento y al compromiso con la sociedad.

El artículo 215 del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), establece las actividades para la función de docencia²⁰. Los artículos 219 al 220 Ter, establecen lo relativo a la programación y

²⁰ Preparar y conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de las unidades respectivas, de acuerdo con los planes y programas de estudio aprobados; dar a conocer a los alumnos el programa y las formas de evaluación de la unidad de enseñanza-aprendizaje correspondiente, al inicio del trimestre; efectuar las evaluaciones globales o de recuperación, sin considerar sexo, raza, nacionalidad e ideología, así como remitir la documentación correspondiente, en las fechas establecidas por la Universidad, del rendimiento académico de los alumnos inscritos en las unidades de enseñanza-aprendizaje; proporcionar asesoría académica a los alumnos; evaluar periódicamente el desarrollo de los programas de las unidades de enseñanza-aprendizaje que se hubieren impartido; participar en la revisión y actualización de los planes de estudio y de los programas de las unidades de enseñanza-aprendizaje; enriquecer los planes y programas de estudio con los avances técnicos, científicos, humanísticos y artísticos derivados de los programas y proyectos de investigación; participar en la elaboración y revisión del material didáctico; participar en la determinación del material didáctico que se requiera para el desarrollo adecuado de las

evaluación de las actividades académicas que incluyen un plan de actividades académicas y un informe de las actividades académicas desarrolladas durante el año, que deberá ajustarse a los lineamientos que para el efecto aprueben los consejos divisionales. Adicionalmente, el artículo 220 Bis expone que el informe referido deberá ir acompañado de los productos del trabajo y de su demostración, y podrá también emplearse para los efectos de las solicitudes de promoción, Beca de Apoyo a la Permanencia y Estímulo a la Docencia e Investigación. Finalmente, en el artículo 220 Ter establece la facultad de los consejos divisionales definirán los criterios y procedimientos para la evaluación de las actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, en función de los objetivos de la propia división.

En el caso de docencia, la evaluación deberá considerar periodos trimestrales, los informes anuales de los profesores y la opinión de los alumnos mediante encuestas idóneas que contemplen los elementos del artículo 215 de este Reglamento. La participación de alumnado está regulada en el artículo 4 del RA, particularmente en relación a la evaluación de la docencia, y establece su derecho a opinar en relación con el desarrollo y con los resultados de los programas de las unidades de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación del cumplimiento de las funciones sustantivas por los profesores en la UAM ha estado asociada, desde hace por lo menos 30 años, al sistema de estímulos y becas para el reconocimiento y deshomologación salarial que priva en la Universidad: beca a la permanencia, beca a los grados académicos, beca a la docencia, estímulo a la investigación y estímulo a la trayectoria académica. Particularmente, el 10 de junio de 1992, fueron aprobadas las becas al reconocimiento de la carrera docente del personal académico (UAM, 1992 en Arbesú García, 2004).

Diversos foros e investigaciones realizadas en la UAM dan cuenta de las dificultades y retos que la evaluación de la docencia representa para la Universidad. A manera de diagnóstico algunas de ellos son (Universidad Autónoma Metropolitana, 2021):

- a) La evaluación está asociada más a un proceso de control que de mejora de la función docente;

unidades de enseñanza-aprendizaje; participar en las comisiones y comités relacionados con la función de docencia; preparar y conducir los programas aprobados de formación y actualización del personal académico, y, participar en la innovación y actualización de las metodologías para la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- b) La evaluación es un proceso incompleto en cuanto a sus objetivos, fines y usos por los actores involucrados;
- c) La evaluación responde más al incentivo económico que representa la Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente, que a la mejora de la práctica docente y a la colaboración entre los actores principales, el personal académico y el alumnado, para la retroalimentación;
- d) El instrumento de opinión estudiantil presenta diversas problemáticas:
- Carece de una aproximación teórica sobre la enseñanza, pero se acerca más a la teoría conductual del aprendizaje, lo que es contrario a la figura de profesor investigador que sustenta el modelo universitario de la UAM en general y de la diversidad de modelos académicos que promueven cada una de sus unidades universitarias;
 - Limita a un modelo único de ser docente y responde al “ideal” de tareas asignadas que establece la propia Universidad en el artículo 215 del RIPPPA;
 - Está concebido para efectos de un control académico-administrativo del docente que no se aplica en la gestión de la docencia;
 - Está organizado en tres niveles: autoevaluación, organizativo y desempeño. De las 21 preguntas que integran las dos dimensiones a evaluar (organizativa y de desempeño), 16 se relacionan con el desempeño (asistencia y puntualidad; presentación del programa, objetivos y bibliografía; evaluación del mismo; duración de las sesiones; dominio del tema; horas impartidas; asesorías extra clase; cumplimiento del programa y bibliografía); cinco preguntas de “carácter informativo” valoran el entusiasmo del profesor al impartir la clase; el clima de respeto y cordialidad en el aula; los recursos didácticos y pedagógicos empleados por el maestro y la necesidad de formación didáctica, pedagogía y manejo de grupos (Arbesú García, 2004).
 - No reconoce diferencias disciplinares ni entre niveles educativos (licenciatura y posgrado).
- e) La evaluación valora el desempeño del profesor desde una perspectiva proceso-producto (Arbesú García, 2004); y no permite obtener información sobre la práctica pedagógica en el contexto del modelo universitario de la UAM y de los modelos académicos de sus cinco unidades;
- f) La evaluación no corresponde con las diferencias que existen en la práctica educativa para los distintos niveles educativos, licenciatura y posgra-

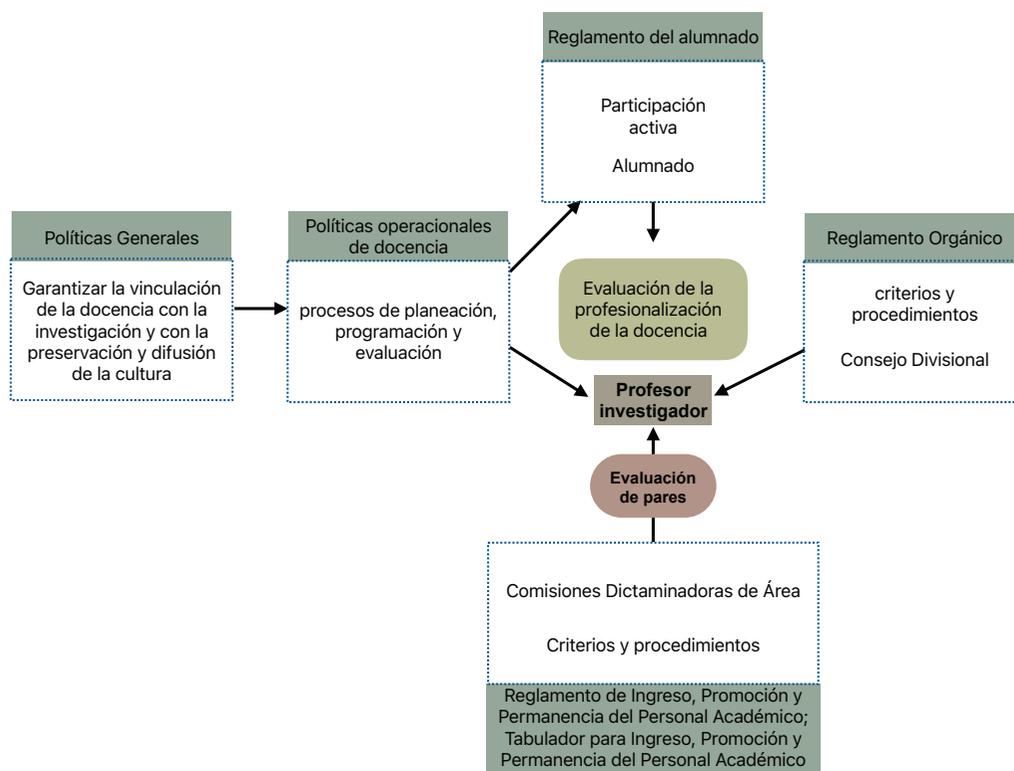
- do; así como para las grandes áreas de conocimiento que se cultivan en la Universidad;
- g) El tiempo y la forma de comunicar los resultados de la opinión estudiantil, así como del proceso general de evaluación, no contribuyen a establecer estrategias de mejora de la docencia.

Adicionalmente, la docencia remota realizada durante la pandemia visibilizó los añejos problemas asociados a la práctica docente: una formación no centrada en el alumno, que no promueve la autogestión de conocimiento, la carencia de diversificación en estrategias de enseñanza aprendizaje, de evaluación de los aprendizajes y de uso de materiales y apoyos didácticos para la docencia tanto remota como presencial; entre los más relevantes.

De hecho, en el ejercicio de evaluación del PEER realizado por la Comisión de diagnóstico y estrategia para la docencia, coordinada desde Rectoría General, el personal académico de la Universidad consideró necesario: a) fortalecer la formación docente en estrategias de enseñanza-aprendizaje y de evaluación de los aprendizajes para clases vía remota y presencial; b) fortalecer los conocimientos y habilidades de apoyos tecnológicos para la impartición de clases; y, c) mantener y mejorar los apoyos en todos los niveles (coordinaciones, jefaturas, servicios, en el área técnica, a nivel institucional, apoyos psicológicos, becas, etc.) y para toda la comunidad. No obstante, se reconoce el esfuerzo del personal académico para adaptarse a la modalidad remota, así como la valoración positiva que el alumnado hace de sus logros de aprendizaje, aún en estas circunstancias.

La evaluación de la docencia como proceso en la UAM parte de la relación que existe entre las actividades establecidas para tal función en el artículo 215 del RIPPPA y los derechos del alumnado consignados en el artículo 4 del RA., así como de las disposiciones normativas para su implementación. En resumen, la evaluación de la docencia como proceso integral debería considerar y articular la participación del alumnado, del personal académico, de los órganos personales y de las instancias de apoyo.

FIGURA 5. LA EVALUACIÓN DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA



Fuente: elaboración propia

4.3.2 Evaluación externa para la profesionalización de la docencia

La UAM ha participado en la evaluación externa de la profesionalización de la docencia que se impulsó por la Subsecretaría de Educación Superior, desde 1996, en el Programa del Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), que modificó su denominación a Programa de Desarrollo del Profesorado (PRODEP) en el 2019. Con mayor énfasis en la docencia, este programa otorga, mediante una revisión de pares, el “Perfil PRODEP”, al personal académico que cumple con los requisitos establecidos; así como el reconocimiento a los Cuerpos Académicos (CA) que propician el trabajo colectivo en las instituciones de educación superior.

En 2022, 1,095 integrantes del personal académico de la Universidad fueron reconocidos con el Perfil PRODEP, nueve más que el año anterior, lo que representa un aumento marginal de apenas 1%, luego de la pequeña caída de 11%

registrada en 2021. En cuanto a los CA, sufrieron una disminución, pasando de 251 a 227 por consecuencia del periodo de la pandemia. Por su grado de consolidación, se reportaron 69 En Formación, 84 En Consolidación y 74 Consolidados (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022a).²¹

Para 2023 se realizaron las siguientes acciones: a) *Convocatoria apoyo a profesoras (es) de tiempo completo (PTC) con perfil deseable 2023*: Se recibieron 71 solicitudes, de las cuales fueron apoyadas 70, de las cuales 17 personas solicitaron su cancelación.

4.4 Evaluación de la investigación y el posgrado

4.4.1 Evaluación de la investigación y el posgrado: *fundamentos y retos institucionales*

El desarrollo de la investigación en la UAM es fundamento esencial en la definición de su objeto. Esta función corresponde a los departamentos a través de las áreas académicas definidas como espacios colectivos que integran, promueven y desarrollan las funciones de docencia, investigación, y preservación y difusión de la cultura. Actualmente, la UAM desarrolla investigación a través de 58 departamentos, distribuidos en 15 divisiones académicas y 5 unidades universitarias. Su evaluación se apoya en un marco institucional que data de las décadas de 1980 y 1990; integra los siguientes mecanismos normativos: RO, RIPPPA, Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA)²², Reglamento de Programas de Investigación (RPI)²³ y Políticas Operacionales para Determinar Mecanismos de Evaluación y Fomento de las Áreas de Investigación (POAI)²⁴ (Anexo 6.1 Cuadro 4).

²¹ Informe de Actividades del Rector General 2022/UAM, disponible en <https://transparencia.uam.mx/inforganos/rg/2022/Informe-RG-2022.pdf>

²² Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-tippa.pdf>

²³ Reglamento de Programas de Investigación disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-rpi.pdf>

²⁴ Políticas Operacionales para Determinar Mecanismos de Evaluación y Fomento de las Áreas de Investigación disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-poai.pdf>

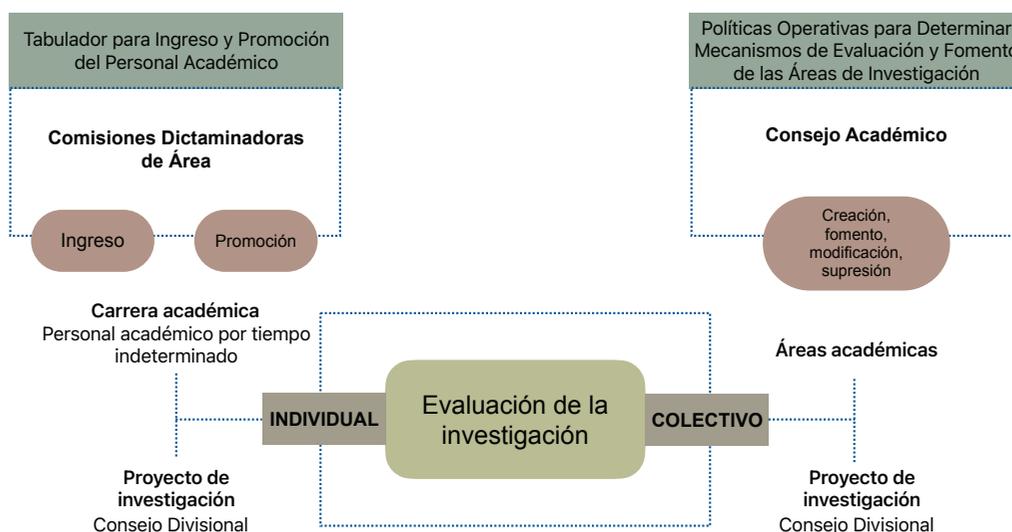
El RIPPPA establece como propósito de la investigación la generación de conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos, de diseño y las artes para atender el desarrollo del conocimiento, así como las necesidades y demandas sociales. El Artículo 216 de dicho reglamento refiere las actividades que integran esta función sustantiva: I) Elaborar propuestas de programas y proyectos de investigación; II) Participar en el desarrollo de los programas y proyectos de investigación aprobados; III) Participar en la evaluación de programas y proyectos de investigación; IV) Proporcionar asesoría en los trabajos de investigación; V) Comunicar Idóneamente los resultados de los trabajos de investigación; VI) Informar al órgano o instancia correspondiente de los avances y resultados de los trabajos de investigación; VII) Participar en las comisiones académicas relacionadas con la función de investigación y; VIII) Participar en eventos académicos. El desarrollo de actividades de investigación corresponde a profesoras y profesores ordinarios de tiempo indeterminado y determinado, así como a los técnicos académicos por tiempo indeterminado y determinado.

La evaluación de la investigación se realiza a nivel individual y colectivo (Figura 6). En lo individual, se aplica en los distintos momentos que conforman la carrera académica del personal académico de la UAM. Las comisiones dictaminadoras de área representan la instancia organizacional para evaluar, dictaminar y resolver sobre el ingreso y promoción del personal académico por tiempo indeterminado. Según el TIPPA las actividades de investigación a evaluar son: a) Participación en programas y proyectos de investigación comunicados idóneamente; b) Reporte de investigación o técnico; c) Memorias de congreso en extenso; d) Artículo especializado de investigación; e) Coordinación de libro científico colectivo; f) Libro científico; g) Expedición del título de patente; h) Trabajos presentados en eventos especializados; i) Conferencias magistrales invitadas presentadas en eventos especializados; j) Desarrollo de prototipos o modelos innovadores; k) desarrollo de paquetes computacionales y; l) asesoría de proyectos de investigación.

Otro elemento relevante del marco institucional para la evaluación individual de la investigación en la UAM lo conforman los incentivos institucionales para el desarrollo de esta función sustantiva. Éstos fueron mecanismos concebidos para favorecer la permanencia del personal académico, elevar la productividad en el desempeño académico y fortalecer la calidad del trabajo académico. Dichos incentivos poseen un carácter voluntario y se corresponden con un estímulo económico; los más importantes son: Beca de Apoyo a la Permanencia, Estímulo a la Docencia e Investigación y, Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente. Con base en las actividades de investigación referidas en el TIPPPA las comisiones dictaminadoras de área evaluarán las solicitudes realizadas por el personal académico.

Desde su carácter colectivo, la evaluación de la investigación se realiza a través de la evaluación a las áreas académicas (antes áreas de investigación). Las Políticas Operativas para Determinar Mecanismos de Evaluación y Fomento de las Áreas de Investigación refieren que la evaluación académica para decidir la creación, fomento, modificación o supresión de Áreas de Investigación (hoy áreas académicas) considerarán el juicio de pares académicos en el campo de conocimiento en relación con: a) El objeto del Área; b) La planta académica; c) Los planes de actividades y; d) La producción académica. Es competencia del Consejo Divisional proponer ante los Consejos Académicos, a solicitud de la persona titular de la jefatura del departamento correspondiente, la creación, modificación o supresión de las áreas académicas. Será facultad del Consejo Académico aprobar o rechazar la propuesta.

FIGURA 6. LA EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA.



Fuente: elaboración propia

Los proyectos que nacen en las áreas académicas o los departamentos son un medio central para el desarrollo de la investigación institucional. El Reglamento de Programas de Investigación refiere al Colegio Académico como la instancia para aprobar y evaluar los programas de investigación. Una vez aprobados los programas, se iniciará un procedimiento para integrar un grupo de asesores técnicos para dictaminar académicamente sobre el mismo. Actualmente la institución cuenta con los siguientes programas de investigación: Programa de

Investigación para la Sustentabilidad (PISUS),²⁵ Programa de Investigación Infancia²⁶, Programa de Investigación Desarrollo Humano en Chiapas²⁷, Programa de Investigación Estudio de la Integración en las Américas²⁸ y Programa de Investigación Estudios Metropolitanos²⁹.

En la evaluación de la investigación participan órganos colectivos y personales. En los Consejos Divisionales recae la responsabilidad de aprobar los proyectos de investigación de las divisiones. Es competencia de las personas titulares de las direcciones de división dar seguimiento a los mismos. Asimismo, en las jefaturas de departamento recae la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de los proyectos de investigación departamental. Por su parte, las personas titulares de jefaturas de área académica informarán a la persona titular de la jefatura departamental sobre el desarrollo de la investigación que realizan sus integrantes. Las comisiones dictaminadoras constituyen el órgano de evaluación del desempeño del personal académico, ya sea por tiempo indeterminado (comisiones dictaminadoras de área) o, por tiempo determinado (comisiones dictaminadoras divisionales). Se integran por el personal académico que cumpla con los requisitos referidos en el Artículo 13 del RIPPPA. La evaluación colectiva de la investigación se realiza por órganos colegiados como el Consejo Académico, en el caso de las áreas académicas y, el Colegio Académico, en el caso de los Programas de Investigación.

El Plan de Desarrollo Institucional de la UAM 2011-2024 establece como objetivo estratégico para la investigación “Realizar investigación que contribuya al desarrollo social, científico, tecnológico, económico, cultural y político de la nación”. Para lograrlo, considera tres factores clave: a) Desarrollar investigación enfocada en la sustentabilidad y la diversidad biológica; b) Desarrollar investigación enfocada en el desarrollo social y económico y; c) Desarrollar investigación enfocada en el desarrollo cultural. Asimismo, se establecen como retos la consolidación del trabajo de investigación inter, multi y transdisciplinario y, la generación de procesos y resultados innovadores en investigación. Respecto a los avances en la consecución del PDI, el informe del Rector General 2022 señala la instrumentación del Plan de Desarrollo Sostenible ante el Cambio Climático 2022-2030.

²⁵ Se recomienda visitar la página del Programa <https://centli.org>

²⁶ Se recomienda visitar la página del Programa <https://programainfancia.uam.mx/>

²⁷ Se recomienda visitar la página del Programa <https://dhumano.xoc.uam.mx/index.htm>

²⁸ Se recomienda visitar la página del Programa <http://www.cedem.org/intam/>

²⁹ Se recomienda visitar la página del Programa <https://puem.xoc.uam.mx/>

Por lo que respecta a la evaluación del posgrado, el Artículo 3 del RES estipula que los estudios de posgrado tienen como propósito la formación de investigadores, profesionales y docentes de alto nivel académico que, en diversas áreas del conocimiento, correspondan a las necesidades de la sociedad, así como a las condiciones de desenvolvimiento histórico. Se constituyen por la especialización, la maestría y el doctorado. La valoración de los planes y programas de estudio de posgrado comprende su formulación, modificación, adecuación o supresión. En la formulación de un plan de estudios el Consejo Divisional presenta al Consejo Académico la propuesta y justificación según los siguientes criterios: I) Relevancia social y académica; II) alumnado a atender y egreso previsible; III) Perfil profesional de los egresados y posible ocupación; IV) Oferta de planes de estudio similares en otras instituciones de educación superior; V) Población con prerrequisitos curriculares para demandar los estudios; VI) Estimación de los recursos para desarrollar el plan de estudios; VII) Posibilidades de financiamiento y; VIII) Participación de los órganos e instancias de apoyo responsables de la administración del plan de estudios, cuando se imparta en más de una división. Si la propuesta es viable, el Consejo Académico la remite al Colegio Académico para su aprobación previo análisis de la pertinencia social, académica e institucional.

Para modificar o suprimir un plan o programa de estudio, el Consejo Divisional realizará la propuesta al Consejo Académico. Éste lo remitirá al Colegio Académico para que analice la pertinencia de la propuesta. Las modificaciones a los planes y programas se realizarán con base en los criterios establecidos en los Artículos 38 y 39 del Reglamento de Estudios Superiores. Las Políticas Operacionales sobre Cumplimiento, Evaluación y Fomento de Planes y Programas de Estudio de Posgrado (POCFPPEP)³⁰ refieren los criterios para la evaluación periódica y el fomento de los planes y programas de estudio de posgrado: a) La evaluación de cada uno de los posgrados se practicará cada tres años; b) La evaluación de la planta académica de los posgrados se practicará al menos cada tres años; c) La evaluación se desarrollará en forma integral, responsable y justificada; d) La eficiencia terminal y el tiempo en el que los alumnos obtienen el grado; e) La competitividad entre los posgrados de la Universidad con los similares de otras instituciones de educación superior e indicadores nacionales e internacionales; f) Diseñar medidas de fomento cuando resulten académica y

³⁰ Políticas Operacionales sobre Cumplimiento, Evaluación y Fomento de Planes y Programas de Estudio de Posgrado (POCFPPEP) Disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-poep.pdf>

socialmente relevantes y se presenten planes de desarrollo consistentes y factibles; g) Apoyo institucional necesario para garantizar el cumplimiento a corto, mediano y largo plazo y; h) Las evaluaciones se practicarán con la participación de especialistas externos (Anexo 6.1 Cuadro 5).

Desde el desarrollo de las funciones universitarias la integralidad en el proceso de evaluación de la investigación se observa en su articulación con las actividades de docencia. En el modelo académico de la UAM la función de investigación retroalimenta a la función docente. Sin embargo, en los hechos, la política institucional de evaluación al desempeño ha encontrado retos que contribuyan a lograr un equilibrio entre ambas funciones. Desde los sujetos evaluados, su integralidad se presenta dado su carácter individual, ya sea para el ingreso, la promoción o becas y estímulos que recibe el personal académico, así como su alcance colectivo con la evaluación de las áreas académicas, los proyectos de investigación divisional o los programas académicos.

4.4.2 Evaluación externa de la investigación y el posgrado

La participación en procesos de evaluación externa para los programas de investigación y posgrado ocurre en dos dimensiones, la individual y la colectiva. Para la primera, la UAM participa en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). Durante 2022 se reportaron 1,253 miembros, en este contexto la UAM contribuye con el 3.8% del total de este sistema. Respecto a 2021, la UAM mostró un incremento de 5.8% en cuanto a adscripciones al SNII. Sin embargo, es importante reconocer que sólo el 77% de dicha plantilla tienen contratos definitivos y de tiempo completo; manteniéndose prácticamente estable el número de integrantes de la UAM de tiempo completo y categoría de definitivo en el SNII.

Durante el 2022 se reportaron 1,253 académicas y académicos reconocidos por el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). En este contexto la UAM contribuye con el 3.8% del total de este Sistema. Respecto a 2021, la Institución mostró un incremento de 5.8% en cuanto a adscripciones al SNII, sin embargo, es importante reconocer que sólo el 77% de dicha plantilla tienen contratos definitivos y de tiempo completo; manteniéndose prácticamente estable el número de personal dedicado a investigación con contrato de tiempo completo y categoría de definitivo. Esta situación también evidencia la oportunidad para el cambio generacional.

La distribución en el SNII por niveles, durante el 2022, fue de 157 candidaturas; 695 de nivel I; 243 de nivel II y 158 de nivel III. Se debe apuntar que la UAM supera la media nacional en los niveles II y III. Asimismo, la brecha de género queda también evidenciada con la reducción de la membresía de las académicas UAM conforme aumenta el nivel que ocupan en el SNII, pues sólo 25% de profesoras están en nivel III. El personal académico de la Unidad Iztapalapa contribuye con la mayor proporción, seguida por las unidades Xochimilco y Azcapotzalco. Sin embargo, la unidad Lerma es la única que aporta miembros en las nueve áreas académicas. La UAM cuenta con 26 investigadoras e investigadores eméritos en el SNII.

La relevancia de las investigadoras y los investigadores nacionales nivel III no estriba únicamente en el nivel alcanzado. Más allá de la posición, es personal con reconocimiento internacional que ha logrado consolidar grupos y generar procesos de aprendizaje con colegas con los que colaboran, por lo que hay un efecto en cadena muy interesante que les convierte rápidamente en personas facilitadoras para la integración de nuevos grupos de jóvenes investigadoras(es). Asimismo, quienes ostentan SNII III han desarrollado capacidades para atraer recursos económicos y participar en redes internacionales vitales para la investigación. Hay estudios que muestran que, particularmente, en las ingenierías y ciencias biológicas los grupos más productivos de personas inventoras de alto nivel también incorporan alumnado, lo que tiene un efecto multiplicador en la UAM y fuera de ella.

Para la dimensión colectiva el posgrado articulado con la investigación ha participado históricamente en la evaluación realizada por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) antes CONACYT. Como resultado de la constante evaluación de los planes y programas de estudios a nivel posgrado, todos los planes de estudio de maestría y doctorado se encontraban inscritos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), que actualmente se encuentra en proceso de transición al Sistema Nacional de Posgrados (SNP).

La UAM cuenta con experiencias satisfactorias en la evaluación del Posgrado, en el Informe del Rector del año 2022 se reportó que, de 115 posgrados, 106 fueron reconocidos por el PNPC/SNP por su calidad y competitividad. Además, se incrementaron sustancialmente los Posgrados UAM incluidos en el PNPC/SNP, reconocimiento otorgado por el CONAHCYT, al pasar de 82, en 2021, a 106 en 2022: un incremento de casi 30 por ciento. De los 106 planes de Posgrado que se inscribieron en este programa, 40 fueron de doctorado, 60 de maestría y 6 de especialización. Por su categoría dentro del PNPC/SNP, 11 programas se cla-

sificaron en la categoría de Competencia internacional, 36 en la de Consolidado, 30 En desarrollo y 29 en la de Reciente creación (Anexo 6.2 Tabla 2).

Para 2023, la transición del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) al Sistema Nacional de Posgrados (SNP), buscó favorecer el avance del conocimiento y mejorar la formación de nuevas generaciones, considerando principios de pertinencia científica y social, equidad de género, no discriminación, equilibrio regional y distribución equitativa entre las instituciones de educación superior. El SNP priorizará la formación de profesionales que aporten soluciones a problemáticas del país, como la violencia hacia las mujeres, el deterioro de la biodiversidad, la salud y la desigualdad tecnológica. La evaluación de los posgrados se realizará cada 3 años, tomando en cuenta los criterios de evaluación expuestos en los lineamientos propios de la UAM (Arellano García, 2022).

De acuerdo con el portal del SNP del CONAHCYT, la UAM cuenta con 61 Posgrados en la Categoría I Investigación, 36 Posgrados en Categoría III Profesionalizante para dar un total de 97 posgrados que cumplen criterios o lineamientos. En revisión están 5 Posgrados y en concurrencia con la IES están 5 posgrados. En total la UAM cuenta con 61 Posgrados con orientación a la Investigación y 46 con orientación profesionalizante, dando un total de 107 posgrados considerados en el SNP³¹.

4.5 Evaluación de las funciones de apoyo institucional

4.5.1 Evaluación y funciones de apoyo: fundamentos y retos institucionales

Los procesos de evaluación asociados al desarrollo de la gestión y a las funciones de apoyo en la UAM, se han desarrollado históricamente como un ejercicio anual que se plasma en la elaboración y presentación del informe anual de actividades de la Rectoría General de la Institución. Es un mecanismo que, año con año, se realiza en todos los ámbitos y niveles de gestión, que agrupa a la comunidad académica, administrativa y a los órganos personales.

Los instrumentos normativos que regulan la evaluación de las funciones de apoyo abarcan varios ámbitos de la institución, pero principalmente se dirigen

³¹ Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (s.f.). Consultas SNP. Recuperado de <https://conahcyt.mx/consultas-snp/>, consultado en enero de 2024.

a regular procesos y espacios que permiten eficientar la gestión, así como reconocer actividades y espacios de convivencia que deben incidir al buen desempeño institucional. Entre los reglamentos y procesos que se incluyen en este apartado, se encuentran propiamente los dirigidos a la regulación de la gestión institucional, la planeación y administración de sus recursos, así como los que contribuyen a la generación de ambientes propicios para el desarrollo de las actividades sustantivas.

En un primer orden se ubica el Reglamento de Planeación (RPL) que establece las diversas actividades que incluye el proceso de planeación institucional: 1) Sistematización de acciones para lograr el objeto de la Universidad; 2) Definición de los marcos normativo y axiológico; 3) Elaboración de la visión diagnóstica; 4) Formulación de la visión a futuro; 5) Definición de objetivos y metas; 6) Establecimiento de prioridades; 7) Señalamiento de estrategias; y, 8) Fijación de criterios para la evaluación.

En el proceso de planeación, se establecen tanto los criterios para el logro de los objetivos, asociados a las funciones sustantivas, hasta la generación de los criterios vinculados a la evaluación. Los procedimientos establecidos en este instrumento implican la participación acumulativa de distintos órganos desde el nivel de divisiones, unidades e institucional. Así la formulación de planes de actividades implicará, necesariamente la relación entre los objetivos y los recursos, es decir, requiere de la intervención de instancias y acciones de apoyo a las funciones sustantivas que procuran que las acciones planeadas cuenten con los recursos necesarios y suficientes.

Asociado a la evaluación de las funciones de apoyo, se ubica el Reglamento del Presupuesto (RPR)³², que acorde al primero, articula los mecanismos y procedimientos que permitan desarrollar la programación y presupuestación. En él, además se señalan las competencias expresas de órganos personales y colegiados, entre los que destaca el Patronato y sus instancias de apoyo, como son la Contraloría y la Tesorería.

Los procesos de planeación y de presupuestación mencionadas, deben considerarse como actividades que involucran las funciones de apoyo, ya que participan en ello no sólo los órganos (personales y colegiados) sino diversas instancias de apoyo, responsables de la gestión institucional: secretarías de unidad y secretaría general, coordinaciones generales y de unidad centradas en la gestión y administración, y secretarías académicas en las divisiones, entre otras.

³² Reglamento de Presupuesto disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-rpr.pdf>

El reglamento de presupuesto, se complementa con el Reglamento para las Adjudicaciones (REPLA)³³, que tiene como objetivo regular los procesos de contratación de bienes y servicios, y que constituyen piezas centrales de la operación misma de las funciones sustantivas; entre los más importantes se pueden mencionar los proyectos de inversión, la contratación de servicios de apoyo (mantenimientos a infraestructura y equipo, por ejemplo), el equipamiento de bibliotecas, talleres, laboratorios, librerías, plantas piloto, sistemas escolares, cómputo, así como áreas de estudio, culturales y deportivas.

Adicionalmente, se encuentra una serie de instrumentos normativos que guían la operación de actividades sustantivas, en este ámbito tenemos la regulación de la vida de los órganos colegiados a través del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos (RIOCA)³⁴ que establece los mecanismos para integrar, operar y tomar decisiones en estos importantes espacios de toma de decisión. El RIOCA determina las competencias de las personas que los integran, las comisiones que se conformen para atender alguna problemática específica y la composición y operación de los órganos colegiados en su conjunto (Consejos Divisionales -uno por división académica; Consejos Académicos -uno por cada Unidad- y Colegio Académico -máximo órgano de gobierno con representación de los órganos personales, el personal académico y el administrativo, así como del alumnado). Entre las funciones más destacadas de estos órganos se ubican: analizar, evaluar y dictaminar la creación de planes y programas de estudio y la creación de áreas de investigación; recibir los informes anuales de los órganos personales en cada nivel y aprobar los anteproyectos y el proyecto de presupuesto anualmente.

De manera transversal a las funciones sustantivas establecidas en la LO, las actividades de vinculación se suman a la generación de espacios de desarrollo y relación de la universidad con sectores sociales, productivos y gubernamentales. Por ello, en las Políticas Operacionales de Vinculación (POV)³⁵ que emanan de las Políticas Generales (PG), se regulan las tareas encaminadas a impulsar y reconocer estas actividades; las modalidades en las que pueden desempeñarse, así como los mecanismos e instancias encargadas de su gestión. Además, las propias PG reconocen la importancia de dar seguimiento a los planes, progra-

³³ Reglamento de Adjudicaciones disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-repla.pdf>

³⁴ Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académico disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-rioca.pdf>

³⁵ Políticas Operacionales de Vinculación disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-pov.pdf>

mas, proyectos y todas las actividades de vinculación con el fin de propiciar la mejora continua; en este sentido, es facultad de los órganos colegiados aprobar y hacer recomendaciones.

En otro orden de ideas, un tema que en los últimos años ha ocupado de manera prioritaria a la universidad, en particular a sus órganos colegiados, y debe considerarse un eje fundamental de la vida institucional cotidiana, es la atención a los derechos universitarios. Por ello, la Defensoría creada para velar por esos derechos y su Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (REDDU),³⁶ configuran instrumentos muy importantes para el desarrollo en armonía de las funciones sustantivas y la convivencia cotidiana de la comunidad universitaria. El REDDU, regula su finalidad, integración, competencia, funcionamiento y el carácter de sus recomendaciones. (REDDU, exposición de motivos). Entre los temas más importantes la DDU -y lo establece su reglamento-, se encuentra el papel que juega para contribuir a que los órganos e instancias de apoyo preserven y cultiven los valores universitarios en los procesos de deliberación y toma de decisiones.

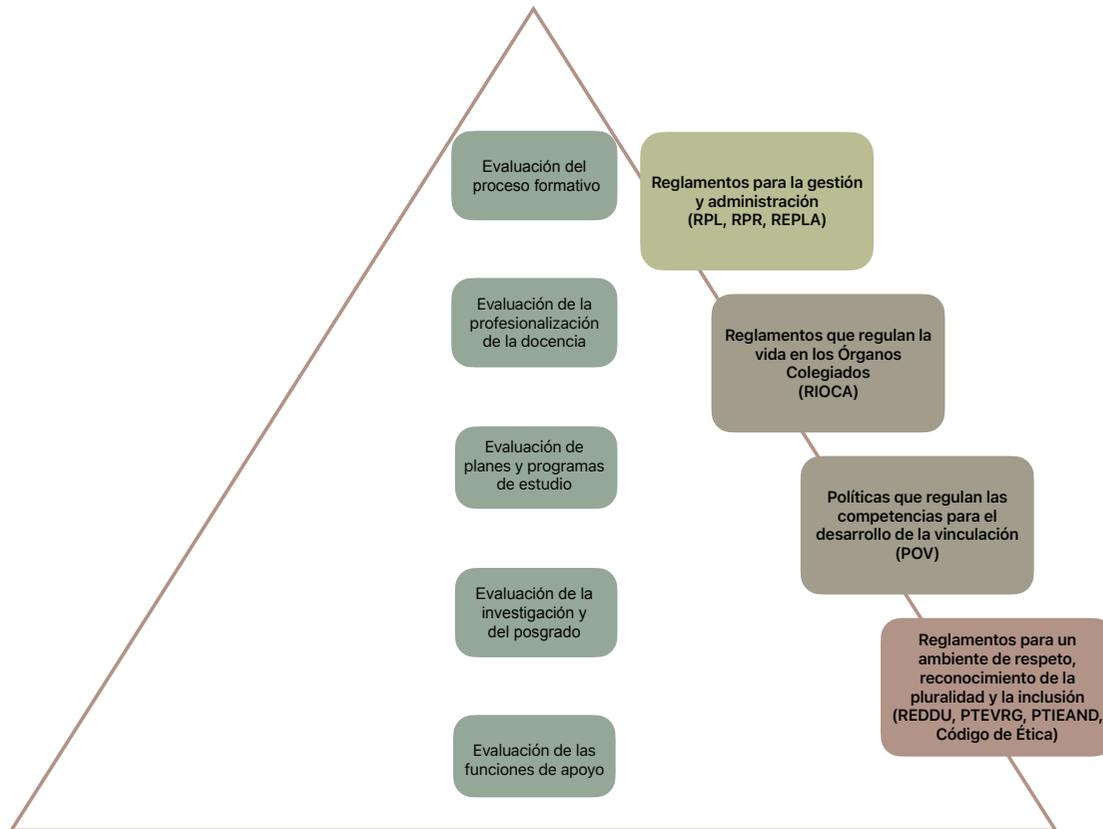
En este mismo sentido, para crear espacios universitarios, pacíficos, inclusivos, equitativos y accesibles, así como libres de violencia, se encuentran tres instrumentos normativos de reciente incorporación a la Legislación Universitaria: las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género (PTEVRG)³⁷, las Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación (PTIEAND),³⁸ así como el Código de Ética. Estos tres instrumentos, si bien no establecen mecanismos de evaluación de la implementación de acciones específicas para lograr sus objetivos, como referentes para conducir las relaciones entre las personas integrantes de la comunidad universitarias, si confluyen en la construcción de una institución que respeta los derechos humanos y las libertades fundamentales y reconoce en su comunidad la pluralidad propia de un espacio inclusivo (Anexo 6.1, Cuadro 6).

³⁶ Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-reddu.pdf>

³⁷ Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-ptevrg.pdf>

³⁸ Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-ptieand.pdf>

FIGURA 7. LA EVALUACIÓN DE LAS FUNCIONES DE APOYO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA



Fuente: Elaboración propia.

4.5.2 Evaluación externa de las funciones de apoyo

La evaluación externa de la UAM como institución, incluidas sus funciones de apoyo, se ha caracterizado por su participación en los rankings a nivel internacional, regional y nacional. Si bien, hay cuestionamientos sobre su objetividad, la experiencia y desempeño de la UAM en los rankings es favorable y se le reconoce en diferentes rankings nacionales e internacionales como una universidad de prestigio y socialmente responsable y con alto compromiso e impacto social.

Los rankings internacionales son los únicos procesos de evaluación externa en los que participa la UAM, se enfocan principalmente en la investigación y la producción científica. Además, la reputación académica y del empleador, la proporción de profesoras y profesores por alumna o alumno, la colaboración

internacional, el impacto normalizado, las publicaciones de alta calidad, el liderazgo científico y la excelencia son algunos de los indicadores que se utilizan en los rankings internacionales; la UAM se ha desempeñado como una institución con alto compromiso social, innovadora y cumple con estos criterios, como una de las mejores universidades del país, en Latinoamérica y a nivel mundial, bajo un modelo educativo flexible e innovador.

Los rankings atendidos por la UAM actualmente son los siguientes:

CUADRO 4. RANKINGS ATENDIDOS POR LA UAM

1. Times Higher Education THE:	4.2 QS Latinoamérica
1.1 Ranking THE Mundial	4.3 QS Sustainability**
1.2 Ranking THE Latinoamérica	4.5 QS by Subject
1.3 Ranking THE Impact**	5. SCIMAGO Institutions Rankings*
1.4 Ranking THE Economías Emergentes	6. Ranking Mundial de Universidades en la Web*
1.5 Ranking THE Young University	7. Clarivate Analytics
2. UI Green Metric World University Ranking**	8. URAP University Ranking Academic Performance*
3. ARWU Academic Ranking of World University	9. Center for World University Rankings (CWUR)*
4. QS World University Rankings:	10. Las mejores Universidades El Universal
4.1 QS Mundial	11. Las mejores Universidades Periódico Reforma

* No se solicita información, sólo se consulta resultados.

** Rankings asociados a la sustentabilidad.

En el anexo 7, referente a los rankings se pueden observar los datos descriptivos del desempeño y posicionamiento de la UAM dentro de los rankings más prestigiosos destacados a nivel internacional, donde la UAM se destaca por su presencia y participación.



**V. Autoevaluación
cualitativa y cuantitativa
en el marco del SEAES**

5.1 Formación profesional

Desde su génesis, la Universidad fue entendida como el espacio idóneo formador de ciudadanos, por ello, la comunicación interdisciplinaria ha sido esencial en el modelo educativo. No se trata solo de formar profesionistas sino de aportar una educación basada en la conciencia social, en donde se priorice la protección y conservación del patrimonio cultural, ambiental, histórico y artístico, es así que la generación y transmisión del conocimiento es entendido como un deber ser colectivo.

5.1.1. Modelo de selección y acceso a la Universidad ³⁹

El 15 de mayo de 2019, en México, se aprobó la reforma al artículo tercero constitucional cuyo eje transversal es la equidad y justicia educativa, al establecer la obligatoriedad y gratuidad de la educación superior. La Ley General de Educación Superior (LGES) establece las orientaciones para el nivel educativo superior, particularmente, en el artículo 3 señala que “La educación superior es un derecho que coadyuva al bienestar y desarrollo integral de las personas.

³⁹ Con base en el proyecto 320491 “Relaciones y tensiones entre la desigualdad y la educación media superior y superior: políticas y propuestas para la equidad”, de Angélica Buendía Espinosa, financiado por el CONAHCyT

La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado conforme a lo previsto en el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y las disposiciones de la presente Ley” (Diario Oficial de la Federación, 2022, p. 2). Además, la ley se sustenta en principios básicos como la equidad, la inclusión, la no discriminación y la territorialidad, para promover el acceso, la permanencia y el egreso para las personas que cumplan con los requisitos previstos en la misma.

Para la licenciatura, se emiten dos convocatorias anuales de manera institucional. El primer proceso de admisión inicia con la publicación de la convocatoria en el segundo mes del año y recibe al alumnado que iniciará su formación profesional en el trimestre de primavera, además del 50% de la matrícula del trimestre de otoño; por su parte, la segunda convocatoria de admisión, se publica tradicionalmente a mitad del año, y es donde se recibe el 50% restante de la matrícula que iniciará clases en el trimestre de Otoño.

El modelo de selección y acceso a la licenciatura está basado en la meritocracia académica lo que, sin duda, reproduce las desigualdades estructurales que caracterizan a la sociedad mexicana. La UAM diseña su examen de selección, dependiendo de la División Académica a la que postulará el aspirante le es asignado un tipo de examen ⁴⁰. Desde el 2020, en el contexto de la pandemia, el examen se realiza en línea. Este fue un importante esfuerzo desarrollado por la propia institución que ha sido retroalimentado y mejorado en cada aplicación, y actualmente se considera una fortaleza institucional para promover la equidad.

Los criterios de acceso consideran: a) el cupo disponible y los puntajes mínimos de desempeño para cada carrera en cada unidad y trimestre, definidos por los Consejos Divisionales, b) la carrera y trimestre solicitados por el aspirante, y; c) la calificación del aspirante, obtenida de la siguiente forma:

- i. El resultado del examen de selección representará 70% de la calificación. Este resultado se deriva del número total de aciertos obtenidos.
- ii. El promedio de calificaciones del nivel bachillerato o equivalente representará el 30% de la calificación.

Finalmente, el Reglamento de Estudios Superiores contempla otra forma de admisión para las segundas carreras. Es un tipo especial de admisión que ocu-

⁴⁰ Para el caso de las divisiones académicas Ciencias de la Comunicación y Diseño y Ciencias Naturales e Ingeniería de la Unidad Cuajimalpa, el tipo de examen es definido conforme a la licenciatura solicitada.

re cuando la persona interesada una vez concluido el plan de estudios de la primera licenciatura, solicita acceso a otra y tendrá la posibilidad, siempre y cuando haya obtenido un número de calificaciones MB igual o mayor al número de calificaciones S, o bien B en todas las unidades de enseñanza-aprendizaje acreditadas en la primera licenciatura. Cada División Académica analiza trimestralmente las solicitudes y conforme al cupo disponible emite su resolución. Cuando la segunda licenciatura corresponde a una división académica distinta a la que egresó, la aceptación se da mediante examen de selección.

La Universidad ha trabajado en mecanismos de apoyo que se sustentan en el conocimiento de su alumnado. A partir del año 2020, se modificó el instrumento denominado “Cuestionario Socioeconómico”, que se aplica a las personas aspirantes que solicitan acceso a la Institución; se incluyeron preguntas encaminadas a identificar necesidades que puedan significar dificultades en la trayectoria universitaria. El instrumento indaga sobre el ingreso económico mensual familiar, actividades laborales, hábitos de estudio, pertenencia a comunidades indígenas, y discapacidades. Este cuestionario se complementa con otros dos aplicados una vez que los aspirantes son aceptados y atienden tres aspectos importantes; la violencia, la diversidad sexual y la salud mental.

En cumplimiento y atención a las Políticas transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No discriminación, las Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género y las modificaciones al Reglamento de Estudios Superiores, los procesos de admisión también se han adecuados para identificar y atender necesidades específicas de la población solicitante. Los procesos de selección proporcionan atención especial a los aspirantes con alguna dificultad motriz, intelectual o visual; a partir de la implementación de una serie de medidas que garantizan la protección y la igualdad de oportunidades. Algunos ejemplos son:

- Se dedican salas especiales (videoconferencias) para personas ciegas o con debilidad visual, donde pueden contar con una persona que les lea el examen y complete las respuestas seleccionadas, esta puede ser de su confianza o puede ser proporcionada por la UAM. Se permite el apoyo de dispositivos o software que hace la función de lector, se atiende en salas especiales equipadas con sistemas de chat o pizarra, que permiten la comunicación escrita tanto para el aspirante como para el monitor que atiende el examen. Adicionalmente, se cuenta con un asistente que, en su caso, les atiende con lengua de señas mexicana (LSM).

- Se reconoce que las dificultades también son de tipo económico, los resultados de la aplicación del mencionado cuestionario, nos muestra que alrededor del 18% de los aspirantes que fueron aceptados cuentan con un ingreso mensual familiar menor a los 5 mil pesos y un porcentaje próximo al 40%, un ingreso familiar menor a los 10 mil pesos. En este sentido, es por ello, que para quien lo solicita, se les apoya proporcionándoles acceso a un equipo de cómputo con conexión internet para realizar su examen, este se lleva a cabo en la Unidad universistaria en la que solicitó acceso, ofreciendo los siguientes apoyos:
- Para aspirantes con problemas motrices, se ofrece asistencia con sillas de ruedas desde la puerta de acceso del plantel, al área donde se realiza el examen.
- Para aspirantes que presentan dificultades visuales, se les permite la opción de contar con un lector de su confianza y en el caso que no cuenten con un lector disponible, se les asigna un asistente que se encarga de leerles las preguntas y, si es necesario, de completar la hoja de respuestas. Este mismo tipo de apoyo se brinda a personas con discapacidades que les impide hacer uso de un teclado.
- Se permite que los aspirantes sean acompañados por un intérprete o acompañante si así lo requieren. Además, se autoriza el uso de herramientas o materiales específicos para abordar problemas matemáticos o mejorar su visión, como el uso de lupas.

Dilemas y desafíos para el acceso

Para la UAM como universidad pública, las disposiciones normativas representan un reto dada las implicaciones que ello tiene en dos sentidos: a) ampliar la cobertura y b) promover el acceso a grupos vulnerables. En el primer caso, la Universidad tiene cupo limitado en función del propio modelo universitario y su asociación con la calidad de la formación que ofrece. No obstante, la responsabilidad social que como universidad pública autónoma la ha caracterizado, le ha obligado a renovar su modelo de selección y acceso al nivel licenciatura, desde la equidad y la inclusión. La Universidad ha establecido que el acceso será mediante un proceso de admisión que tome en cuenta la capacidad académica del aspirante, el cupo disponible, los requisitos académicos y administrativos fijados en las convocatorias correspondientes.

A partir de la información recabada en los cuestionarios; socioeconómico, inclusión, violencia y salud mental se necesita implementar acciones que atiendan las problemáticas observadas de acuerdo con los resultados obtenidos.

Se requiere analizar el modelo de selección y acceso a la Universidad para procurar la equidad, inclusión y la no discriminación, a fin de avanzar en la incorporación de personas en condiciones de vulnerabilidad, más allá de la meritocracia académica que reproduce las desigualdades educativas previas asociadas al capital cultural y académico diferenciado, barreras que se incrementaron a partir de la pandemia.

Por cuestiones laborales y movimientos sociales internos de la Universidad, el Calendario escolar se ha visto afectado en los últimos 4 años, es por ello que los calendarios de ingreso no necesariamente empatan con los de salida de las instituciones de educación media superior. Esta disparidad produce que opten por ingresar en otras instituciones, además los tiempos de ingreso prolongados causan en los aspirantes aceptados desmotivación.

Procesos de formación y la permanencia

La UAM reconoce que el proceso formativo contempla tanto los aspectos disciplinares específicos de una profesión, como el desarrollo integral de la persona y la formación ciudadana del alumnado, fomentando su participación social, a fin de que el alumnado incorpore de manera activa y consciente conocimientos, habilidades y valores, resaltando la importancia de desarrollar la capacidad de “aprender a aprender”, infundir valores como el respeto a la diversidad, la interculturalidad, la perspectiva de género, la inclusión y la cultura de paz.

5.1.2 Modelos educativos

Para lograr la formación integral del alumnado cada una de las unidades universitarias ha desarrollado un modelo educativo específico, que responde a las POD.

Unidad Xochimilco: El modelo educativo de la UAM Xochimilco se basa en el sistema modular, el cual se diferencia de otros modelos porque en lugar de cursar materias o asignaturas, las actividades de enseñanza aprendizaje se estructuran en módulos, cursando un módulo por trimestre. En ese modelo se busca que el alumnado afronte problemas concretos mediante el trabajo conjunto y colaborativo. La función del profesorado es la de actuar como organizador y guía de las actividades grupales. En cada módulo se define un objeto de transformación que será la base para que el alumnado, bajo la coordinación y guía del

docente, aborde dicho objeto mediante su participación en clase y el desarrollo de proyectos en conjunto. De esta manera, se busca que las y los alumnos tengan un papel activo en su aprendizaje.

Otros aspectos que caracterizan al sistema modular son los siguientes (Ysunza Breña et al., 2019, p. 11):

- Compromiso social con necesidades y problemas concretos, orientando así, la formación del alumnado hacia un quehacer profesional que incida en los sectores mayoritarios de la población.
- Concepción constructivista acerca del conocimiento como producto de la acción transformadora e internalizada del sujeto cognoscente sobre el objeto de la realidad.
- Participación del alumnado como agente responsable de su propia formación.
- Investigación formativa como estrategia didáctica para integrar la teoría y la práctica, así como el conocimiento proveniente de distintas disciplinas, que son necesarias para abordar y resolver un problema de la realidad, socialmente definido y pertinente para la formación profesional.
- Trabajo grupal como estrategia didáctica para favorecer el aprendizaje y el trabajo con otros.

Unidad Azcapotzalco: El rector de la Unidad Azcapotzalco instaló el 17 de mayo de 2022 la Comisión Académica encargada de redactar un documento que refleje con precisión el Modelo Educativo (ME) de la Unidad Azcapotzalco. Su objetivo es construir un ME que sea el referente que adecua a la Unidad y a sus planes y programas de estudio para lograr el cumplimiento simultáneo de las tres funciones sustantivas y busca el paradigma pedagógico que define a la Unidad, de acuerdo con sus valores institucionales propios, misión y visión. En este sentido, el ME de la UAM Azcapotzalco establece:

- Centrar el resultado del proceso enseñanza-aprendizaje en el alumnado donde la profesora y el profesor cobran un rol de acompañamiento en el proceso para guiar a alumnas y alumnos.
- Desarrollar y poner en práctica los valores como la justicia, la equidad, la democracia, la tolerancia, la solidaridad y el respeto a la perspectiva de género, respeto a la diversidad y a los derechos humanos, a la diversidad cultural y a la naturaleza que orienten la vida de la comunidad y la construcción de la ciudadanía.
- Enfocarse en el trabajo colaborativo, la interdisciplinariedad y la reflexión.

- Desarrollar la capacidad de análisis, creación, pensamiento crítico, trabajo en equipo, resolución de problemas, alfabetismo digital, para enfrentar de mejor manera la complejidad del mundo en el que se coexiste.
- Desarrollar las habilidades para la educación semipresencial.
- Aportar soluciones innovadoras al entorno y a los problemas nacionales e internacionales.

Unidad Iztapalapa: En enero de 2022, el Consejo Académico de esta unidad, aprobó el Modelo Académico de la UAM Iztapalapa. Bajo el modelo denominado Modelo Académico de Construcción Colaborativa del Aprendizaje (MACCA), la Unidad Iztapalapa “se propone implementar un modelo centrado en el alumno y la alumna, que reconoce que se encuentran insertos en una comunidad de aprendizaje integrada por compañeros de estudio, alumnos y alumnas de posgrado, profesores y profesoras, técnicos académicos y personal de apoyo” (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, 2022: 33). Entre las principales características de este modelo, podemos encontrar los siguientes:

- El aula debe ser un espacio de reflexión y construcción de conocimientos, en donde, de manera colaborativa, las y los alumnos aprenden a “pensar y trabajar con los pares para la resolución de problemas” (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, 2022:33) de manera inclusiva y sin detrimento del derecho a disentir.
- Bajo este modelo, se propone que el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre otros aspectos, debe desarrollar la capacidad de aprender a aprender; de autogestión del aprendizaje; de desarrollar habilidades para el trabajo colaborativo; de utilizar diversos modelos de enseñanza aprendizaje desde la presencial, hasta la virtual; promover la igualdad de género, la inclusión social, la no discriminación, la preservación del medio ambiente; fomentar la ética, la responsabilidad social y ambiental. Bajo este modelo se valora la flexibilidad que posibilite diferentes rutas de formación profesional (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, 2022).

Unidad Cuajimalpa: El modelo educativo de la unidad Cuajimalpa se caracteriza por mantener un enfoque de la educación centrada en el aprendizaje. De acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional, el modelo educativo de la UAM Cuajimalpa busca configurarse como un modelo en actualización permanente que promueve una: “formación humanista, fomenta la creatividad, el aprendizaje significativo, la equidad y la formación integral de los alumnos, sustenta-

do en una estructura curricular flexible, en el uso eficiente e intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación y en un esquema de gestión que asegura la incorporación sistemática de los avances de la investigación e innovación educativa, las nuevas formas de producción del conocimiento y la revisión continua de la pertinencia de su oferta educativa” (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa, 2012: 102).

Unidad Lerma: El modelo educativo de la Unidad Lerma, se estructura a partir de nueve ejes transversales: Complejidad, Diversidad, Creatividad, Complementariedad, Ética, Responsabilidad Social, Sustentabilidad, Innovación (Universidad Autónoma Metropolitana, 2015). A partir de los cuales se busca:

“Promover y contribuir al desarrollo humano con equidad y sustentabilidad mediante la generación y socialización de los saberes que permitan: la formación integral de profesionales, científicos, humanistas y artistas de calidad con compromiso social; la organización y desarrollo de actividades de investigación, creación e innovación multidisciplinaria que resuelva problemas locales, nacionales y globales; y la preservación y difusión del arte y la cultura.” Con base en lo anterior, de acuerdo con su Plan de Desarrollo Institucional, la unidad Lerma busca:

- Formar profesionales y ciudadanos responsables y competentes, con liderazgo, principios éticos, compromiso social y con el medio ambiente.
- Impulsar y fortalecer la educación en materia artística.
- Contar con una oferta actualizada de planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado, reconocida por su pertinencia, excelencia académica e innovación.
- Propiciar un ambiente universitario que favorezca el proceso de enseñanza aprendizaje y contar con espacios diversos, equipamiento, programas y apoyos operativos suficientes, que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje en sus distintas modalidades.
- Disponer de una plataforma de educación virtual que permita impartir parte del proceso de enseñanza aprendizaje, en todos los niveles, en esa modalidad.
- Vincular la docencia a las demás funciones académicas a través de la participación de los alumnos en proyectos de investigación, creación e innovación y en otras actividades relacionadas.

Procesos formativos

Para lograr la formación profesional, los planes y programas de estudio son el mecanismo sistemático, cuya evaluación se presenta en el apartado 5.2. Entre los elementos a considerar se encuentran la flexibilidad curricular; la integración del conocimiento a través del trabajo colectivo; el uso de tecnologías de la información y comunicación; el desarrollo de habilidades básicas, para la vida, disciplinares, de estudio, para la empleabilidad; la vinculación docencia-investigación; la segunda lengua; la interdisciplina; y la posibilidad de tener experiencias de movilidad.

Si bien la mayor parte de los procesos de enseñanza aprendizaje se han realizado de manera presencial o escolarizada, el uso de otras modalidades permite la flexibilización del tiempo de dedicación por parte del alumnado, de utilización de espacios físicos y lograr mayor beneficio de la tecnología de la comunicación y la información, además de generar una cultura digital en el alumnado. La definición de la modalidad a utilizar depende de las necesidades específicas de cada formación y de las posibilidades para realizarla. Es necesario considerar que las distintas modalidades de conducción requieren de diseño, planeación e instrumentación distintos, y el profesorado debe estar continuamente actualizado. Adicionalmente, la corresponsabilidad debe fortalecerse, principalmente en aquellas interacciones que requieren de mayor autonomía por parte del alumnado.

Movilidad. Durante el 2023, un total de 280 alumnos de licenciatura y 71 de posgrado, realizaron su movilidad de manera presencial, virtual y mixta en instituciones de educación superior nacionales y extranjeras. Del total de alumnas(os) que realizaron una estancia de movilidad nacional, la población femenina representó el 62% del grupo y la masculina el 38%, mientras que para la movilidad internacional la población femenina representó el 65% y la masculina el 35%. En el caso de los participantes (movilidad entrante) se recibieron 85 personas de licenciatura y 19 de posgrado.

Los espacios universitarios. La institución cuenta con 890 aulas, 628 laboratorios, 146 talleres, 86 salas de cómputo, 5 bibliotecas y 56 áreas deportivas para el desarrollo de sus funciones sustantivas. Estos espacios universitarios cumplen con las necesidades para el desarrollo de los procesos formativos; adicionalmente, cada unidad universitaria, cuenta con espacios virtuales y sistemas de videoaulas que posibilitan la educación extraescolar.

Lenguas extranjeras. Atendiendo las necesidades de la globalización, dentro de la formación profesional se considera contar con mecanismos de comunicación con personas en otros idiomas, ya sea como parte del plan de estudios o como requisito para inscripción de alguna área de concentración o bien, para la titulación.

Las cinco unidades cuentan con una amplia oferta de cursos de idiomas impartidos por las coordinaciones de Lenguas Extranjeras, que incluye cursos curriculares, extracurriculares, intensivos y sabatinos, presenciales y de autoacceso. Adicionalmente se han concretado convenios de colaboración con diferentes centros de idiomas en la CDMX y en el Estado de México, garantizando beneficios a nuestra comunidad ofreciendo descuentos que van del 30 al 50% en el costo de sus cursos, mismos que son reconocidos de manera interna.

Educación inclusiva. La UAM asume el compromiso institucional de que las funciones sustantivas se desarrollan bajo un enfoque de inclusión social, garantizando la equidad y la no discriminación, posibilitando el derecho a la educación y estableciendo medidas para que las personas vulnerables o excluidas puedan ingresar, cursar y concluir sus estudios, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, en los que se establece que se debe garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad (Naciones Unidas, 2015), por lo que el 8 de noviembre de 2022 se aprobaron en el Colegio Académico las Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación.

Dilemas y desafíos

Es importante considerar la generación de habilidades para las modalidades mixta y remota, tanto por parte del profesorado como del alumnado, así como del uso crítico y reflexivo de la tecnología, y de la infraestructura, asegurarse de que no se generen procesos de exclusión social, por la necesidad del uso de dicha tecnología y su costo. Adicionalmente, en la modalidad remota, es necesario implementar mecanismos que eviten el distanciamiento social y la afectación emocional del alumnado.

Para generar acciones específicas que lleven realmente a lograr una educación inclusiva, es necesaria no sólo la construcción de espacios accesibles, sino también la sensibilización de toda la comunidad, la formación del profe-

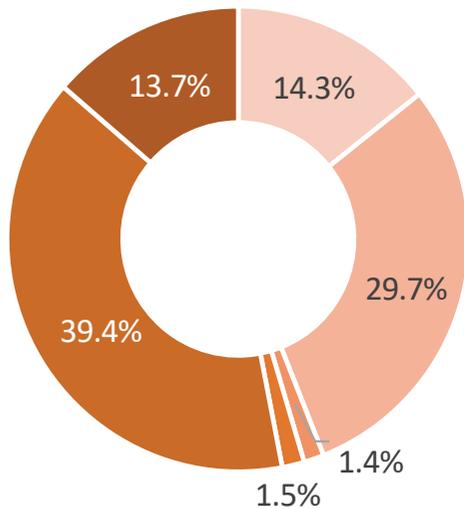
sorado en estas temáticas y la definición dentro de los programas de estudio en alternativas que lleven a la construcción del conocimiento desde esta perspectiva de diseño universal.

Las aulas virtuales y recursos digitales de aprendizaje diseñados adecuadamente, la formación para realizarlos y utilizarlos, la comprensión del papel del profesorado y de la corresponsabilidad del alumnado, así como la generación de una cultura digital segura son necesidades específicas para poder aprovechar completamente las posibilidades de las modalidades mixta y virtual. Incorporar enfoques pedagógicos que estimulen la participación activa del alumnado, estrategias como el aprendizaje basado en proyectos, la enseñanza colaborativa y el uso de tecnologías interactivas, pueden mejorar significativamente la experiencia de aprendizaje

5.1.3 El impacto de las personas egresadas en el contexto

La formación ofrecida por la Universidad considera que sus egresadas y egresados cuentan con capacidades y habilidades como el liderazgo, compromiso social, principios éticos y capacidad de adaptación en el contexto social y profesional. Bajo estos principios, la UAM ha formado a más de 190,188 personas egresadas, de las cuales el 49.2% son mujeres y 50.8% son hombres. Particularmente, durante los trimestres 22-O, 23-I y 23-P, la UAM registró 5,874 egresadas y egresados de licenciatura (ver anexo 6.2 Tabla 3). Por división académica, la UAM aportó talento para el crecimiento económico y para la atención de problemas nacionales e internacionales, en las diferentes áreas de conocimiento (Gráfica 1). Con ello, la Universidad contribuye al desarrollo económico y social del país mediante la formación de profesionistas de excelencia, con un alto compromiso con la responsabilidad social, con respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, así como a la interculturalidad, la pluralidad y la diversidad humana.

GRÁFICA 1. DISTRIBUCIÓN DE EGRESADAS Y EGRESADOS POR DIVISIÓN ACADÉMICA



	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Básicas e Ingeniería	840	14.3
Ciencias Biológicas y de la Salud	1744	29.7
Ciencias de la Comunicación y Diseño	83	1.4
Ciencias Naturales e Ingeniería	91	1.5
Ciencias Sociales y Humanidades	2314	39.4
Ciencias y Artes para el Diseño	802	13.7
	5874	100.0

Si ubicamos geográficamente a nuestros egresados y egresadas, el directorio histórico institucional de personas egresadas nos revela que el 99.3% desarrollan su actividad profesional en el país, y particularmente el 92.85% labora en la región centro sur del país.

En cuanto a los resultados de la primera autoevaluación para documentar los procesos de evaluación y los avances en la mejora continua de la UAM, éstos dan cuenta de la promoción de valores acordes a las necesidades de la sociedad. De acuerdo con el indicador 4 del SEAES, número de personas egresadas por nivel educativo que demostraron haber adquirido la formación prevista en el perfil de egreso, es decir, los principales rasgos o características

que identifican a cada uno de los criterios, más del 88% de las personas egresadas de licenciatura y posgrado logró adquirir una formación que responde a las problemáticas y necesidades actuales de la sociedad; además de asumir los principios y valores que les permiten interiorizar la responsabilidad ambiental, así como reconocer y respetar la multiplicidad de expresiones culturales y de género. En el rubro de excelencia, más del 83% reporta un desarrollo integral y el máximo logro de los aprendizajes esperados. El rubro con menor porcentaje de personas egresadas corresponde al de inclusión. No obstante, es un indicador que responde al número de programas por nivel educativo que cuentan con mecanismos para evaluar sistemáticamente la formación de los rasgos del perfil de egreso relacionados con los criterios del SEAES, lo cual no precisa que las personas egresadas no adquirieran los rasgos indicados, sino que los programas no contaban con mecanismo que, de manera particular, evaluaran la adquisición de este rasgo. En general, se observa el cumplimiento de los criterios transversales en la formación profesional de las y los egresados de la UAM, con algunas diferencias en criterios como: inclusión, donde los porcentajes mayores se concentran en especialidad y maestría; o interculturalidad, donde el menor porcentaje se encuentra en especialidad (ver anexo 5, indicador 4).

Entre las principales fortalezas de los programas académicos de la UAM destaca lo siguiente: (i) a nivel licenciatura existe un conjunto de éstos, innovadores y orientados a satisfacer la demanda en problemas sociales complejos, además de los programas tradicionales de alta demanda; (ii) una de sus características es su diseño inter, multi y transdisciplinario, que se identifica también en los programas de posgrado; (iii) los programas de licenciatura son atendidos por profesores-investigadores que articulan la docencia y la investigación para una formación de alta calidad, lo que sigue posicionando a la institución como un modelo innovador (Díaz Pérez et al., 2021b).

5.1.4 Políticas y estrategias para el seguimiento de las personas egresadas

Al desafío de garantizar la formación y el éxito del alumnado durante su trayectoria universitaria, se añade la necesidad de fortalecer los vínculos sociales y laborales, así como de coordinar las funciones sustantivas de las IES para lograr los objetivos de la educación superior de manera adecuada. En este proceso resulta imprescindible considerar la inserción profesional de las y los egresados de Instituciones de Educación Superior (IES) y las dificultades que enfrentan

ante una realidad económica cada vez más competitiva, con múltiples cambios disciplinares y tecnológicos.

En las POD se indica que la “pertinencia académica y social” de los planes de estudios, se recuperan los criterios, relativos a la relevancia social y académica, pertinencia teórico-práctica, demanda social previsible y ocupación futura de las y los egresados. La orientación es que estos criterios sean tomados en cuenta, para las adecuaciones y modificaciones de los planes y programas de estudio (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023f). Desde 1978, la UAM ha implementado sistemas de investigación para conocer las características socioeconómicas de su alumnado y personas egresadas y, al mismo tiempo, obtener opiniones acerca de la institución, como parte del proyecto de evaluación de esta (Marquis y Rivera, 1981). Un componente central en el proyecto de personas egresadas ha consistido en conocer su inserción en el mercado de trabajo y su opinión sobre la organización académica y administrativa de la Universidad. Las dificultades que enfrentan para su incorporación al mercado laboral han sido analizadas en los órganos colegiados en los que ha habido plena coincidencia que deben ser abordados desde una perspectiva institucional.

Las diversas estructuras colegiadas de docencia han planteado la necesidad de contar con un sistema de información oportuna para el desempeño y el aprovechamiento del alumnado, reducir la deserción escolar y elevar la eficiencia terminal de cada uno de los programas de estudio. Por otro lado, en términos de la pertinencia académica y de la formación profesional de las y los egresados, se ha enfatizado en la necesidad de tener información actualizada de lo que ocurre en los mercados profesionales relevantes para nuestros y nuestras egresadas, atendiendo así a las recomendaciones de los comités evaluadores y de acreditación.

Para dar cumplimiento a las POD, en materia de seguimiento de egresados se ha considerado conveniente desarrollar sistemáticamente estudios de seguimiento de las y los egresados centrados fundamentalmente en valorar la relación que se da entre la formación recibida en la Universidad y las demandas del sector laboral, particularmente sobre la puesta en práctica de las competencias adquiridas en situaciones reales de trabajo y las condiciones del empleo (ritmos de inserción, tasas de ocupación, subempleo, desempleo, percepciones, forma contractual, nivel jerárquico y satisfacción con desempeño alcanzado); los múltiples factores que influyen en las trayectorias académicas y profesionales de las y los egresados; el grado en que los planes y programas de estudio les permiten insertarse en el ámbito laboral; las condiciones, procesos, panoramas y

experiencias que afrontan en su adaptación al mundo del trabajo; la proporción de ellos que deciden continuar sus estudios, así como las opiniones que, desde su perspectiva, mejorarían la calidad de la oferta académica y la eficiencia de los servicios institucionales, entre otros aspectos relevantes -lo que ha permitido tener indicios de las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas.

En 2004 en un proyecto apoyado por el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), se diseñó el “Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores” (SIEEE). Su objetivo principal fue contar con un sistema integral de seguimiento longitudinal del alumnado a través de bases de datos en las que se incorpora información individual que permite observar y analizar sus trayectorias académicas, considerando los principales procesos involucrados en su paso por la Universidad, desde antes de su ingreso (antecedentes familiares y sociales), secuencia cronológica de su trayectoria escolar (información sobre aspectos que ocurran durante sus estudios), y hasta después del egreso (empleabilidad) para contribuir a retroalimentar sobre la pertinencia y actualización de los planes y programas de estudio, además de apoyar otras actividades, como los procesos de evaluación y acreditación de licenciaturas y posgrados.

El registro histórico de egresados y egresadas asciende a 84,953 personas egresadas que han actualizados sus datos y se distribuyen de la siguiente forma:



5.1.5 Resultados de los estudios de seguimiento a personas egresadas

Entre los principales resultados se ha constatado que las y los egresados de la UAM muestran resultados positivos en cuanto a sus posibilidades de inserción en el mercado laboral y en el nivel de coincidencia de las actividades que desempeñan con sus estudios, aunque con diferencia por profesiones y sectores económicos. En el estudio realizado en 2022-2023 el 77.9% de las y los egresados con 5 años de concluir los estudios contaba con trabajo (ver anexo 6.2. Tabla 4).

Sobre los ritmos de incorporación al mercado de trabajo, destaca que el 64.1% de las y los egresados se incorporen al ámbito laboral en menos de seis meses después de su egreso. En su incorporación, destaca que las y los egresados se desempeñen en empresas grandes, con más de 250 empleados y que el régimen que prevalece sea el privado (ver anexo 6.2. Tabla 5).

En cuanto a su nivel de satisfacción con la institución a través de los años, pondera que más del 90% de las y los egresados volvería a elegir a la UAM como su casa de estudios (ver anexo 6.2. Tabla 6).

5.1.6 Dilemas y desafíos

En un entorno cada vez más competitivo, la colaboración con los sectores económicos y de la sociedad civil, es un imperativo impostergable y puede ser mutuamente beneficioso. Para tal efecto, es indispensable desarrollar políticas y programas relacionados con el estudio de la evaluación de la demanda del mercado laboral que permita actualizar los contenidos de nuestros planes y programas de estudio.

Para la actualización continua de la información de personas egresadas, es necesario generar y mantener procesos de comunicación efectiva con ellas.

5.2 Programas educativos de licenciatura

La organización académica de la UAM busca incidir en la formación sólida del alumnado que requiere de la mejora permanente de los planes y programas de estudio.

5.2.1 Planes y programas de estudio de licenciatura

La oferta académica de la UAM⁴¹ consta de 82 planes de estudio de licenciatura⁴², impartidos en 5 unidades y 6 divisiones académicas: 23 planes ofrecidos por la División de Ciencias Básicas e Ingeniería, 28 en Ciencias sociales y Humanidades, 17 en Ciencias Biológicas y de la Salud, 7 en Ciencias y Artes para el Diseño, 3 en Ciencias de la Comunicación y Diseño y 4 en Ciencias Naturales e Ingeniería (Anexo 8). Atendiendo a los criterios de evaluación, la UAM posee planes y programas de estudio con un alto compromiso con la responsabilidad social, el 91%, que se caracterizan en proporcionar una formación de excelencia 78%, de innovación social 77%, y de vanguardia 76% (Anexo 5, indicador 1).

5.2.1.1 El análisis de las necesidades y problemáticas para la propuesta de adecuación, modificación, creación y supresión

La creación, modificación y adecuación de los Planes y programas de estudio, tanto de licenciatura como de posgrado, son resultado de decisiones colegiadas que detonan en la identificación de necesidades institucionales y de la sociedad, toda propuesta es acompañada de una justificación que en inicio permite a las instancias colegiadas evaluar su pertinencia. La creación de los planes y programas de estudio se sustenta en el artículo 30 de RES, lo que implica cuidar los detalles en el desarrollo de la propuesta. Un aspecto relevante es determinar, los perfiles de ingreso, ya que definen al aspirante deseable, y establecen los requisitos indispensables que todo interesado debe cubrir para demandar un espacio y, por otro lado, el perfil de egreso, que establece el compromiso, la meta formativa institucional a ofrecer dentro de los estudios, todo ello acorde con los objetivos generales y específicos de la propuesta. Así, en los últimos 10 años se han creado 32 nuevos planes de estudio: 25 de posgrado y 7 licenciaturas. Particularmente, para el periodo que se evalúa, se han creado tres posgrados y se han adecuado siete licenciaturas en la Unidad Lerma, uno en la Unidad Cuajimalpa, uno de la Unidad Iztapalapa y uno de la Unidad Xochimilco.

Toda propuesta de creación, modificación o adecuación parte del análisis de comités académicos apoyados con información que la institución proporciona a través de sus plataformas de seguimiento escolar, reportes estadísticos del

⁴¹ <https://www.uam.mx/oferta.html>

⁴² En el trimestre 23-P la UAM contaba con 82 planes, para el trimestre 23-O aumentó a 83 (vigentes).

Archivo General del Alumnado (AGA), los resultados de las encuestas del SIEEE, los estudios de abandono y deserción, así como los problemas resultado de la operación de plan, en donde pueden encontrarse UEA y seriaciones que detienen o complican el tránsito del alumnado.

Para la creación y modificación de planes de estudios, las asesorías a las comisiones de los órganos colegiados se hacen acompañar de expertos, internos y también de pares académicos externos. Se cuenta también con el apoyo y comentarios a nivel normativo de la Abogacía General y la opinión administrativa de la Dirección de Sistemas Escolares

Por su parte, las diferencias entre una adecuación y una modificación se centran en determinar el grado de alteración de los planes, una adecuación trata cambios menores; actualización de bibliografía, modificación de seriaciones, el nombre y clave de algunas UEA, que no representan más que una estrategia lógica para dar dirección a la trayectoria; pero si dentro de estos cambios los objetivos del plan o el perfil de egreso son cambios, entramos al ámbito de la modificación. Una adecuación es un proceso expedito de aprobación, basta que el Consejo Divisional apruebe los cambios y lo informe al Consejo y Colegio Académico para que entren en vigor al menos un trimestre posterior a su aprobación. La ruta de la modificación es un más larga, la propuesta tiene que ser aprobada por los tres órganos colegiados, previo análisis de las respectivas comisiones de planes y programas de estudio, lo que muchas veces representa un tiempo más largo de discusión para su aprobación y entrada en vigor.

Finalmente, en la supresión de planes y programas de estudio, la justificación deberá prever las posibles repercusiones al alumnado y a quienes sin tener matrícula vigente conserven el derecho a solicitar y readquirir dicha calidad.

5.2.1.2 La existencia de los criterios en los objetivos general y específicos de formación

En los 5 últimos años la UAM, ha estado inmersa en fuertes cambios institucionales que han derivado en una continua actualización y reformas a la legislación universitaria, así como también a la definición de políticas que fomentan la equidad, la inclusión, el respeto por la diversidad y la no discriminación.

Desde su creación, la UAM se ha caracterizado por educar con compromiso y responsabilidad social, en promedio, el 95% de los Planes de estudio, en todos los niveles mantienen una relación con este criterio. Asimismo, se da un importante impulso a la innovación social, la vanguardia, la excelencia, la equi-

dad social y de género. Sin duda aún falta dar un mayor impulso a la interculturalidad y la inclusión; si observamos el anexo 5, el rubro de interculturalidad presenta un 63% de la relación con el diseño curricular de la licenciatura, 29% para las especialidades, 65% para las maestrías y una 70% para los doctorados. Por su parte, la inclusión mantiene una relación del 49% en el diseño curricular de las licenciaturas, del 57% en las especialidades, del 60% en las maestrías y del 58% en los doctorados. Aunque los porcentajes no son bajos, se espera que en los próximos años se fortalezcan.

Un primer paso para lograrlo es el autoconocimiento. Desde el 2020, los instrumentos de seguimiento al alumnado han incluido el indagar sobre las necesidades que la comunidad estudiantil tiene en materia de diversidad sexo genérica, la discapacidad, la interculturalidad, la violencia, la salud mental y emocional, y por supuesto la inclusión. Se espera que en las próximas adecuaciones, modificaciones y creaciones de planes y programas de estudio los resultados de los estudios se vean reflejados en las propuestas.

5.2.1.3 Las modalidades de conducción de los Planes y programas de estudio

Las modalidades de interacción educativa en la UAM han sido principalmente presenciales, no obstante, desde hace dos décadas, existe la marcada tendencia en apoyar la docencia con herramientas digitales y aulas virtuales. Las POD establecen que se debe “Promover que los alumnos empleen tecnologías de información y comunicación para la discusión, análisis, adquisición y transmisión del conocimiento” (POD, Política 4.5). Asimismo, con la pandemia y el convulsionado ingreso a la educación vía remota, la comunidad universitaria adquirió fortalezas en ese rubro que vale la pena potenciar, es así que, en el año 2022, el Colegio Académico estableció la obligación de definir en los planes y programas de estudio la modalidad en que se impartirán las UEA, considerando dentro de las posibilidades, la modalidad escolarizada o presencial, que es la que se imparte en las aulas y se caracteriza por la coincidencia espacial y temporal entre el alumnado y el personal académico. Extraescolar o remota, es la que se lleva a cabo a través de una plataforma tecnológica educativa, de medios electrónicos u otros recursos didácticos y finalmente la modalidad mixta que combina las modalidades escolarizada o presencial y extraescolar o remota.

Adicionalmente, se fomenta la interacción entre Planes de estudio a través de la figura de colaboración, que fortalece la enseñanza a través de experien-

cias compartidas entre divisiones y unidades universitarias, planes de estudios y UEA; es así como se pueden encontrar grupos impartidos en modalidad mixta que comparten aula física y virtual con alumnado de varias unidades universitarias, compartir personal académico, ofrecer licenciaturas en modalidad semipresencial, en la misma unidad académica o compartida con otra unidad.

5.2.1.4 Dilemas y desafíos

Si bien la formación integral del alumnado depende de diversos mecanismos y estrategias que involucran a la totalidad de las instancias y políticas universitarias, la principal herramienta para lograrla está constituida en los planes y programas de estudio, acompañados de los programas de específicos para cada unidad de enseñanza-aprendizaje o módulo. La definición, cambios o supresión de un plan de estudio depende de diversos factores: la necesidad profesional de esa disciplina, que incluye el impacto social que tendría su existencia en la institución así como las problemáticas que trabajaría; el mercado de trabajo sobre el que puede incidir; el desarrollo de la disciplina u otras asociadas; la necesidad de interacciones con otras áreas de conocimiento; las necesidades particulares para su implementación; las capacidades institucionales para ofertarla; el interés del alumnado potencial. Adicionalmente, existen desafíos para diseñar, operar, mantener o generar cambios en los planes de estudios como:

Respuesta a un entorno cambiante. Los procesos sociales y de conocimiento han acelerado su transformación. Esto conlleva el desafío de generar procesos que permitan una actualización y transformación continua de los planes de estudio que incluya la discriminación de las necesidades de cambio y la definición de adecuaciones pertinentes y viables, así como la evaluación de estos cambios.

Requisitos y tiempos para la revisión y transformación. Una de las problemáticas para la actualización y transformación continua de los planes de estudio son los requisitos y tiempos que obstaculizan su revisión y adecuación. Es necesario actualizar la legislación universitaria para facilitar, promover la revisión y agilizar la modificación de planes y programas de estudio.

Concepciones dispares. La construcción de los planes de estudio involucra a la comunidad del profesorado que tiene concepciones diferentes sobre la cons-

trucción y renovación del currículo, además de posible falta de conocimiento especializado en desarrollo curricular, por lo que es importante generar orientaciones conceptuales y metodológicas para facilitar estos diseños, así como buscar la formación del profesorado involucrado.

Trabajo colegiado. Si bien la discusión del diseño o adecuación/modificación de los planes y programas de estudio es un trabajo colegiado, mucha de la implementación, desarrollo y evaluación de los mismos se realiza de manera aislada por la persona que coordina el programa de estudios y cada integrante del profesorado. Además, estos procesos en ocasiones se ven obstaculizados por visiones políticas. En la medida que la docencia se vuelva un trabajo colectivo, la reflexión, detección de necesidades, posibilidades de actualización y adecuación serán procesos más claros y con tiempos adecuados de respuesta. Una vez que la definición de áreas académicas sea introyectada por el profesorado y estas áreas se constituyan para lograr su propósito, se favorecerá la generación de este trabajo colegiado.

Formación interdisciplinar. Mediante la flexibilización curricular y la posibilidad de contar con UEA extra e interdivisionales se amplió la posibilidad de formación e interacción interdisciplinar en la formación del alumnado. Sin embargo, la operación de estas UEA no ha sido fácil. Por otro lado, está la resistencia del profesorado para aceptar las diferencias en formación y necesidades de otras disciplinas, es decir, que el mismo profesorado acepte y trabaje en la interdisciplina. Adicionalmente, está la problemática del alumnado de decidir sus trayectorias formativas, que debiera resolverse con el acompañamiento de tutorías académicas, a las que el mismo alumnado se resiste.

Discrepancia entre modelos académicos, planes/programas de estudio y práctica docente. Si la práctica docente no considera los planes y programas de estudio como un desarrollo integral que se apoya en el modelo académico, la operación de los mismos es incierta y, por tanto, el logro de los objetivos también lo es, lo que afecta directamente el perfil de egreso. Por ello es indispensable que el profesorado conozca y se apropie de esta información; dentro de su libertad de cátedra, refuerce su compromiso de lograr los objetivos de la UEA e impactar en el perfil de egreso; y reciba la profesionalización para la planeación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la realización de evaluación formativa, el diseño de recursos para la inclusión, el uso de estrategias adecuadas para los objetivos, la

incorporación de formación transversal, su papel en el acompañamiento al alumnado, y el apoyo de la vinculación social y de la docencia con la investigación.

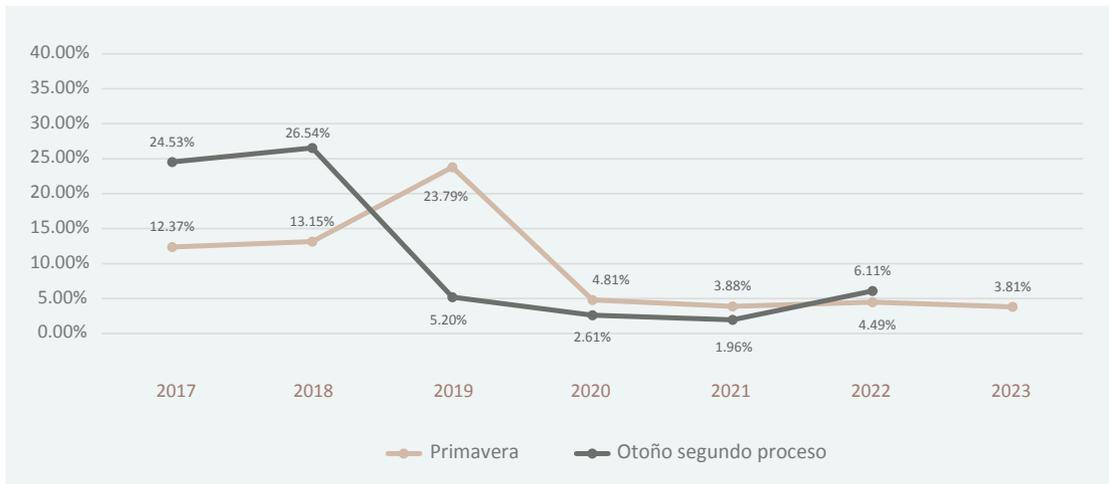
La definición de procesos. La diversidad de los modelos educativos entre las unidades enriquece las posibilidades de formación. Es deseable lograr una interacción entre unidades para la formación del alumnado tanto por cuestiones de optimización de recursos, como por el fortalecimiento de la misma formación. Sin embargo, para lograr esta interacción es necesario el reconocimiento de la comunidad y las posibilidades, así como definir procesos que la permitan. Estos procesos van desde la definición de posibles interacciones entre planes y programas de estudio, reconocer UEA de otras unidades, establecer homologaciones y procesos simples para realizarlas, la planeación, identificar las necesidades de infraestructura, conseguirla y mantenerla, contar con respaldo informático y tecnológico eficiente y sistemático, definir los mecanismos para la evaluación inter unidades, así como el reconocimiento de la labor docente.

5.2.2 Trayectorias e itinerarios del alumnado

5.2.2.1 Nivel de acceso

Durante el periodo que se evalúa la UAM atendió en sus procesos de admisión a 85,810 aspirantes que demandaron espacio en alguna de nuestras licenciaturas ofertadas. Fueron aceptados 11,710 aspirantes lo que representó el 13.67% de tasa de aceptación, con 10,216 inscritos. Es importante remarcar este último aspecto, la tasa de inscripción se ha visto favorecida ante el establecimiento de procesos virtuales de inscripción, que se ofrecieron a partir del año 2020, fortaleciendo la experiencia que durante muchos años la UAM ha tenido en el registro y atención de aspirantes de manera virtual, como se puede ver en la gráfica.

GRÁFICA 4. TASA DE NO INSCRIPCIÓN POR PROCESO DE INGRESO, TOTAL UAM



Fuente: Elaboración propia

Son cinco carreras las que retienen el 50% de la demanda: Medicina de la Unidad Xochimilco, Administración que se imparte en 4 unidades universitarias, Diseño de la Comunicación Gráfica impartida en Azcapotzalco y Xochimilco, y finalmente la licenciatura en Derecho, impartida por las unidades Azcapotzalco y Cuajimalpa. Contrario al interés que despiertan carreras tales como Ciencias Atmosféricas, Ingeniería en Recursos Hídricos, Geografía Humana, e Ingeniería Hidrológica que, si bien atienden problemas nacionales, en muchas convocatorias la demanda no permite cubrir el cupo disponible.

5.2.2.2 Dilemas y desafíos para el acceso

La formación profesional se encuentra inmersa en proporcionar calidad educativa, en la diversidad y con equidad, con la mira de potenciar las habilidades innatas y adquiridas del alumnado; sin embargo, no se puede obviar el hecho de los perfiles de las y los alumnos no es homogéneo, lo que ha tenido efectos no deseados. La pandemia ha ahondado estas desigualdades en conocimientos básicos y los rezagos educativos en los niveles previos se han profundizado. Año con año se han visto disminuidos los desempeños en el examen de admisión. En el periodo que se evalúa, el 93.97% de los aspirantes no aprobó el examen de admisión, pero, al considerar el 30% del promedio de bachillerato en la calificación del examen, el panorama tiene una mejoría: el 31.61% logra una cali-

ficación aprobatoria (anexo 6.2 Tablas 7 y 8). No obstante, las deficiencias en el aula son visibles y se manifiestan en alta deserción, trayectorias aletargadas y por consiguiente una baja eficiencia terminal.

Para atender la problemática, la institución ha implementado diversas estrategias; cursos remediales, exámenes de medición de conocimientos y habilidades, la aplicación de un trimestre cero a manera de propedéutico, la selección cuidadosa de los docentes que atenderán a las nuevas generaciones, todo ello con cierta respuesta positiva, pero sin lograr el éxito esperado.

Cuotas y servicios

La UAM ha sabido desarrollar y fortalecer sus funciones sustantivas y de apoyo. Ha creado las condiciones para que el alumnado pueda desplegar sus capacidades y habilidades intelectuales y de trabajo. Es una institución pública y constituye un recurso significativo para la sociedad mexicana; por ello, debe de luchar por fortalecerse constantemente. Sus costos de inscripción son accesibles para todo aquel aspirante que desee inscribirse en alguna de sus licenciaturas ofertadas, se manejan dos cuotas de inscripción anual, una para los y las aspirantes de nacionalidad mexicana de \$128.43 y otra para los y las extranjeros(as) por \$642.16. Dado el modelo educativo de la institución, el pago por periodo lectivo es trimestral, para el alumnado de nacionalidad mexicana con dedicación de tiempo completo es de \$128.43 y para los de dedicación de medio tiempo de \$64.22; para el alumnado con nacionalidad extranjera el pago es el \$642.16.

Las cinco unidades universitarias, ponen a la disposición del alumnado diversos servicios de apoyo, que no solo contribuyen a su desarrollo intelectual, sino también al emocional, social, alimentario y recreativo. En cada unidad se encuentra una oficina de sistemas escolares que brinda apoyo y asesoría al alumnado respecto a trámites, cambios, expedición de constancias o cualquier solicitud que se requiera, teniendo costos accesibles y significativos que no impactan de forma negativa en la economía de las familias del alumnado.

Un aspecto importante dentro de la formación profesional es la acreditación de un idioma, como se establece en cada uno de los planes de estudios que ofrece la Universidad, para ello la institución ofrece al alumnado una amplia oferta de cursos de idiomas, gratuitos o con descuento, impartidos por las coordinaciones de lenguas extranjeras de cada una de las unidades universi-

tarias, en horarios accesibles que pueden ser tomados entre semana o en día sábado, en algunas unidades universitarias como Azcapotzalco e Iztapalapa se cuenta con un examen de colocación con costo que oscila entre los \$20 y \$25 pesos y los descuentos van desde el 30% al 50%.

La UAM ofrece el servicio de alimentación subsidiada, con el objetivo de apoyar la permanencia del alumnado. Las cinco unidades ofrecen desayuno y comida, asimismo cuentan con un área de barra fría para consumir productos convencionales durante todo el día. La comunidad usuaria tiene derecho a recibir los alimentos en condiciones de higiene adecuadas, ser informada de los cambios en el servicio y sus respectivas razones, recibir los alimentos de forma eficaz y completa para no interferir con otras actividades, ser atendida con respeto y cordialidad por quienes ofrecen el servicio y conocer el precio del mismo. El costo subsidiado varía de acuerdo con la unidad, sin embargo, no rebasa los 20 pesos mexicanos.

Como parte de los servicios de apoyo a las actividades que permiten al alumnado consolidar su pensamiento crítico y creatividad a través de la lectura, escritura e investigación, las cinco unidades universitarias ponen a disposición del alumnado las bibliotecas, que cuentan con servicios de consulta, préstamo interno, externo e interbibliotecario, fotocopiado, así como la formación de sus usuarios a través del taller de desarrollo de habilidades informativas.

Además, se ofrece BIDI-UAM, biblioteca digital que reúne los recursos electrónicos de información suscritos a la UAM, contenido en 175 bases de datos, 200,000 títulos de revistas electrónicas especializadas, aproximadamente 570,000 libros electrónicos en español e inglés, dos sistemas antiplagio, 10,000 vídeos científicos, así como tesis, normas y protocolos científicos (BIDI-UAM, 2021).

Las actividades recreativas y deportivas en la institución son un factor auxiliar en el mejoramiento y preservación de la salud física y mental de la comunidad, entre otros beneficios, fomentan las interrelaciones sociales, fomenta la cultura del deporte con programas de integración que aportan al fortalecimiento de la identidad universitaria y contribuyen a la formación integral de su comunidad. Las actividades deportivas y recreativas que se realizan en nuestras unidades universitarias responden a las características de cada una de ellas, así como a sus instalaciones y al personal especializado con el que cuentan. Desde ajedrez, taekwondo, atletismo, halterofilia, basquetbol, acondicionamiento físico, fútbol, voleibol, entre otras, son las actividades a las que el alumnado tiene acceso de forma gratuita.

Permanencia y apoyos para la equidad

Un elemento importante por considerar para medir la efectividad de los planes de estudios y la formación misma es identificar los tiempos que el alumnado emplea en concluir los estudios, así los datos a nivel general nos reportan que una trayectoria promedio fluctúa entre los 14 y 20 trimestres, dependiendo de la licenciatura y división académica. Abordando los aspectos evaluados en el indicador 9 del SEAES, (Anexo 5, Indicador 9) y considerando el año de ingreso del alumnado, encontramos que los 10,081, que ingresaron a la Institución en el año 2018, de los cuales, el 50.5% son de sexo masculino, y el 49.5% del femenino. Para el corte del trimestre 23 primavera, el 47.63%, siguen siendo parte de la Institución, y han abandonado sus estudios el 21.83%, cabe señalar que, en comparación, durante el periodo observado han abandonado, más hombres que mujeres.

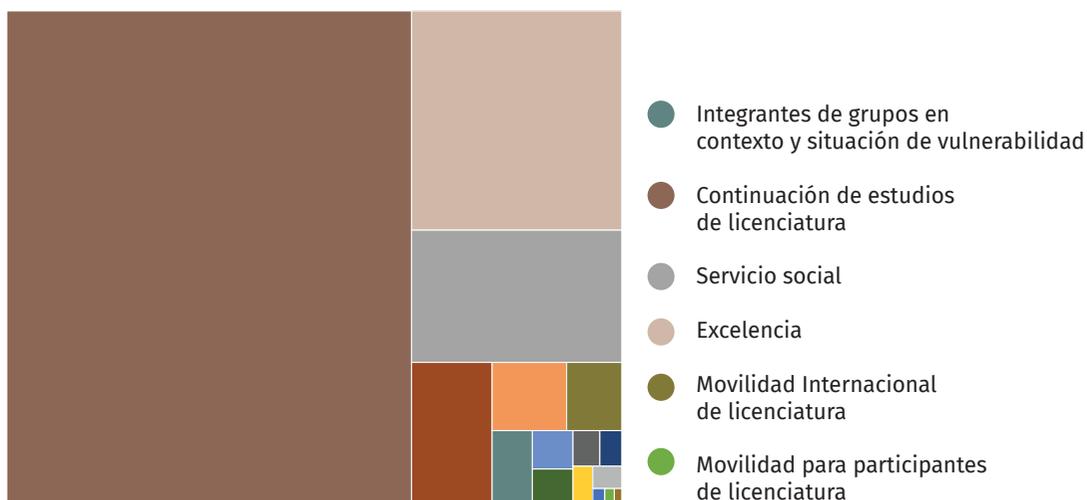
Por su parte, han egresado tan solo el 25.1%, y lograron obtener su título el 5,4%. Importante hacer mención que, en los dos últimos indicadores, la población femenina logró un mejor desempeño, con respecto a los hombres.

Sobre los apoyos al alumnado

El gobierno mexicano implementa programas sociales con la finalidad de combatir la pobreza y asistir a la población con becas para el alumnado, alimentación, salud, entre otros. Así lo señala el artículo 3 de la Constitución Política de México. “El estado priorizará el interés superior de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el acceso, permanencia y participación en los servicios educativos”. Uno de los programas de mayor impacto en la sociedad son las becas, dirigidas a la población joven que se encuentra en situación de pobreza o condiciones de vulnerabilidad y que tienen como fin fortalecer una educación inclusiva y equitativa para quienes deseen terminar o continuar su formación académica. Así, la beca de manutención Elisa Acuña brinda un apoyo monetario al alumnado de Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) por medio de transferencias bancarias bimestrales, con la finalidad de contribuir a la permanencia y conclusión escolar.

En este contexto, la UAM otorgó un total de las 18,578 becas para el último trimestre del año 2023 distribuidas en los 14 tipos modalidades existentes. Donde, la beca de continuación de estudios creada para reducir los niveles de deserción escolar de jóvenes que cursa el tipo educativo superior y su terminación oportuna es aquella que mayor número de beneficiarios (66.1%), seguido de la beca de excelencia (15.2%).

GRÁFICA 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE BECAS ÚLTIMO TRIMESTRE 2023



Fuente. Elaboración propia

El alumnado con beca de continuación de estudios requiere de tutoría que brinda la Universidad. 12,289 personas gozaron de estos apoyos (62.4% son mujeres). Adicionalmente, el resto del alumnado tiene derecho a contar con un tutor o tutora que le de acompañamiento en su trayectoria académica. Este es un apoyo institucional tanto informativo como formativo.

Un apoyo adicional es la línea telefónica gratuita para atención psicológica. Los programas presenciales y en modalidad virtual varían por unidad, pero todo el alumnado tiene acceso a LíneaUAM, programa de telefónico de apoyo psicológico de emergencia.

5.2.3 Dilemas y desafíos

Incorporación a la vida universitaria. Los procesos de incorporación a la vida universitaria son complicados. Los modelos educativos, las metodologías de trabajo, la corresponsabilidad, la falta de una orientación vocacional adecuada antes de entrar, la carga de trabajo trimestral, el nivel de exigencia, entre otros factores pueden ser abrumadores para el alumnado.

Formación previa deficiente. Las problemáticas del ingreso impactan la permanencia del alumnado. Para mantener la matrícula se ha permitido el ingreso de personas con un perfil académico disminuido. La formación preuniversitaria es

deficiente, tanto en conocimientos como en el desarrollo de habilidades básicas, de estudio e interacción académica. La tendencia en la formación vertical, sin generar en el alumnado un análisis crítico, ni corresponsabilidad en su formación sigue prevaleciendo y el cambio al llegar a la Universidad, con estas deficiencias dificulta el desarrollo de habilidades. Es urgente establecer mecanismos para que, a la par que realizan sus estudios completen esta formación y logren el desarrollo integral; esto requiere de estrategias que involucren a todos los sectores para que sea viable con los recursos con los que cuenta la institución.

Acompañamientos. Los procesos de tutorías que pueden facilitar las trayectorias del alumnado requieren de un fomento y fortalecimiento tanto en el alumnado como en el profesorado. Muchas veces ese proceso no se realiza por problemas de comunicación, de carga académica, o de desconocimiento. También se pueden diversificar los acompañamientos por ejemplo con tutoría entre pares o mentorías.

Interacción social. En estos momentos postpandemia siguen persistiendo los problemas relacionados con la interacción social. Mucho del alumnado que recibiremos aún por unos años vio modificado su proceso de madurez en la interacción con pares por el confinamiento. El trabajo colaborativo y la conformación de comunidad es un fuerte desafío. Es necesario además visibilizar problemas más frecuentes relacionados con salud mental y bienestar psicosocial. En el último cuestionario de salud mental, más del 3% del alumnado de nuevo ingreso manifestó al menos una respuesta afirmativa en el nivel más alto a las preguntas de trastorno de ansiedad generalizada. Las modalidades educativas mixta y virtual que se van integrando de manera gradual a los planes de estudio, deben tener en consideración esto no sólo en su diseño, sino en su operación cotidiana para asegurar esta interacción social y el bienestar integral del alumnado.

Planeación. Tanto la planeación anual como la trimestral son procesos complejos que requieren del análisis de las trayectorias del alumnado, las tendencias de interés en las UEA, el número de profesores y profesoras disponibles asegurando un balance entre sus funciones sustantivas, el desempeño del profesorado ante grupo, así como de los espacios universitarios disponibles para realizar la docencia. Sin una planeación adecuada, se generan rezagos por la incapacidad del alumnado a inscribirse a las UEA que debiera, de acuerdo con su plan de estudios.

Problemáticas personales. Una parte importante del alumnado tiene dificultades personales adicionales, tales como largos tiempos de traslado de su domicilio a la Universidad (mayores a una hora), cuestionamientos de la vocación o motivación para continuar con los estudios, pocos mecanismos personales de adaptación, manejo del estrés y tolerancia a la frustración, condiciones de discapacidad, condiciones de salud física y mental, problemas económicos y por tanto la necesidad de trabajar para solventarlos (39.5% del alumnado de nuevo ingreso, declaró desempeñar una actividad laboral), participar en el cuidado de miembros de la familia. La evaluación sistemática de esta problemática es un desafío adicional.

Dilemas y desafíos para el egreso

A los problemas de tránsito en la Universidad, se suman algunas problemáticas para lograr el egreso y la titulación. Así, hay un importante número de personas que egresan y no se titulan. Para la titulación de licenciatura, la Universidad no requiere de la realización de una tesis. El mecanismo integrador del conocimiento se da, en la mayoría de los planes de estudios, a partir de un conjunto de UEA donde se realizan proyectos de investigación o prácticas profesionales. Al ser UEA, forman parte de los créditos necesarios para acreditar un plan de estudios. Sin embargo, la oferta, pertinencia, nivel de profundidad requerido, seguimiento y evaluación de estos, así como el involucramiento del alumnado en la realización, causan que estas UEA sean otro punto crítico para la finalización de los créditos de licenciatura. Otro punto por considerar, sobre todo en el caso de las prácticas profesionales, es mantener la comunicación, colaboración y seguimiento adecuado con las instancias donde se realizan estas prácticas.

Servicio social. Se debe mantener una oferta, difusión y seguimiento de programas y proyectos de servicio social, tanto dentro de la misma Universidad como con otras instancias donde se realice, asegurando que el alumnado se involucre y ponga en práctica la formación recibida a la vez que retribuye a la sociedad el beneficio de haber recibido dicha formación. El alumnado debe considerar el tiempo de dedicación a esta actividad como parte de su formación y ser consciente de la retribución social que está realizando pues en muchos casos, el alumnado ya está involucrado en actividades laborales y no realiza este proceso de acuerdo con lo establecido.

Los procesos de titulación. Además de los requisitos y trámites que debe cubrir la persona egresada para la titulación, los procesos institucionales para otorgarlo son lentos, se espera que, con el cambio de título, se establezcan mecanismos para facilitar y agilizar este proceso ayudará a que un número mayor de personas egresadas opte por realizarlo.

Incorporación al medio laboral profesional. Haber adquirido habilidades aplicables en el medio laboral y en la vida, como aprender a aprender, generar habilidades para la empleabilidad, contar con una bolsa de trabajo, formar redes de personas egresadas, considerar las otras posibilidades formativas con las que cuenta la Universidad, como programas de posgrado o educación continua, pueden ayudar a que la incorporación al medio laboral sea más efectiva, así como que el desarrollo de quienes egresan dentro de la profesión, como personas y como ciudadanos sea efectiva.

Adaptación al mercado laboral. En la UAM estamos conscientes de que debemos preparar al alumnado para adaptarse a un mercado laboral en constante cambio. Por ello, es pertinente que los planes y programas de estudio estén actualizados y alineados con las necesidades del mercado laboral, factor esencial para la empleabilidad de nuestros y nuestras egresados. Para ello estamos impulsando la revisión de la pertinencia de nuestros planes y programas de estudio y eficientizando los procesos de revisión de contenidos, perfiles de ingreso y egreso y atributos de egreso.

5.3 Profesionalización de la docencia

5.3.1 Fundamentos institucionales de la configuración de la carrera académica en la UAM

En la UAM, el ámbito de la profesionalización de la docencia debe comprenderse en el contexto de la “carrera académica”, de acuerdo con el diseño institucional de la Universidad, que conceptualizamos en los ámbitos y criterios del SEAES y sus equiparables con institución. Es necesario precisar tres definiciones básicas: *trabajo académico*, *profesión* y *trayectoria académicas*, mismos que sustentan a la carrera académica en la Universidad.

El *trabajo académico* se refiere a todas las actividades que realiza un profesor como parte de las funciones sustantivas de la Universidad (Clark, 1983,

1987). La *profesión académica* es una forma legítima e integrada de agrupación ocupacional de la cual forman parte una asociación de individuos ubicados en organizaciones universitarias. Estos sujetos cumplen con la función de producir, transmitir y certificar la adquisición de conocimientos, de regular los procedimientos de incorporación a la profesión, de evaluar los productos y servicios que generan, y cuentan con un *ethos* que defiende la libertad académica y la autonomía (Grediaga Kuri, 2000). Por su parte, la *trayectoria académica* se ha entendido como el espacio de constitución y reproducción de los académicos a través del recorrido iniciado con el ingreso a la Universidad, en el cual se han construido los diversos tipos, niveles y clasificaciones con los cuales se ha definido la actividad que desempeñan (García Salord, 2000). En la trayectoria académica se identifican las etapas de desarrollo institucional, las responsabilidades, las obligaciones y los derechos diferenciados de los académicos, así como las clasificaciones simbólicas (Casillas Alvarado, 2005). Casillas *et al.* (2005) indican que la carrera académica:

comprende un conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad, mediante la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias específicas a que da lugar en los diversos espacios organizativos y disciplinarios en que se desarrolla” (Casillas Alvarado *et al.*, 2005:10)... “la carrera académica remite a la universidad y a sus procesos de regulación, y las trayectorias académicas a los individuos y sus espacios de vida colegiada, sin perder nunca de vista la constante interacción entre los académicos (y sus espacios de relación colegiada, formales e informales) y los órganos en la construcción de las normas que regulan y permiten el desarrollo de sus trayectorias (Casillas Alvarado *et al.*, 2005:11).

Bajo este enfoque, la carrera académica

comprende un conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad, mediante la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias específicas a que da lugar en los diversos espacios organizativos y disciplinarios en que se desarrolla (Casillas *et al.*, 2005, pág. 10).

La figura de profesor investigador constituye uno de los criterios centrales del modelo universitario de la UAM. Desde su origen la Universidad integró de ma-

nera orgánica las tres funciones sustantivas: docencia, investigación y difusión de la cultura; para el desarrollo del modelo se ha contratado históricamente una planta académica mayoritariamente de carrera y de tiempo completo. Sin embargo, a lo largo de la historia, se han identificado efectos no deseados de los sistemas de evaluación que, como lo expresa el Reglamento Orgánico, podrían poner en riesgo la especificidad del proyecto académico institucional; entre otros, la creciente desvinculación entre la docencia y la investigación (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r).

Es por ello que se ha trabajado en la recuperación del equilibrio entre docencia e investigación para los profesores de carrera como un precepto básico en la UAM. La exposición de motivos del *Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico* (RIPPPA), señala la necesidad de “encontrar un modelo que promueva la planeación del trabajo académico en plazos más largos, impulse proyectos de mayor alcance, y fomente un mejor equilibrio entre las actividades de docencia e investigación” (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023l). Además, reconoce la importancia de que dicho equilibrio permita cumplir con las actividades constitutivas del objeto de la Universidad. Por su parte, las *Políticas Generales* (PG) establecen la necesidad de garantizar, en el contexto del modelo de Universidad que promueve la UAM, la vinculación de la docencia con la investigación y con la preservación y difusión de la cultura (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023a).

Dos elementos le confieren *identidad y orientación* a la Universidad: una estructura académica materializada en las divisiones académicas, que impulsa la integración de la docencia, la investigación y la preservación y difusión de la cultura para una mejor formación del alumnado y un modelo de profesor-investigador acorde con dicha estructura. De igual forma, el Reglamento de Programas de Investigación de la Universidad, es claro al señalar que las personas comprometidas en proyectos y programas de investigación tienen la obligación de continuar en el cumplimiento de sus actividades académicas y, particularmente, con las actividades de docencia (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023o).

En 2010, por acuerdo del Colegio Académico, se presentó el documento *Anteproyecto para la Reforma a la Carrera Académica de la UAM* con el objeto de diseñar nuevos esquemas de carrera académica pensados en el futuro de la Universidad. En éste, la carrera académica se define como “[...] el conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, mediante la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias específicas a que da lugar considerando su organización académica departamental,

los campos de conocimiento que desarrolla y su régimen de desconcentración funcional y administrativa”. También refería que los profesores investigadores recorren una trayectoria que transita por las siguientes etapas: incorporación, iniciación, desarrollo, consolidación y, preparación para el retiro⁴³ (Semanaario de la UAM, 2010).

En los último cuatro años, el Colegio Académico, ha retomado la revisión de la carrera académica, renovando la discusión de las posibles trayectorias académicas, además, ha realizado diversas reformas a los reglamentos, con el propósito de recuperar las características específicas del modelo UAM, reconociendo la articulación de la docencia-investigación-difusión y preservación de la cultura, como elementos propios del quehacer académico. Derivado del trabajo de la comisión encargada de revisar la Carrera Académica⁴⁴ en la UAM, se encuentra la reforma al Reglamento Orgánico⁴⁵ que, entre otros artículos, reforma el Artículo 3 para señalar: “El área académica es el espacio colectivo donde se integran, promueven y desarrollan las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, a partir de las especificidades de la planeación y programación aprobadas por los órganos colegiados y personales. Cada área podrá integrarse con personal académico de uno o más departamentos y divisiones” (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023c: 22). Al aprobar esta última reforma, el Colegio Académico reconoce la importancia de integrar las tres funciones sustantivas, definidas en la Ley Orgánica, y recupera el carácter colegiado de la vida académica de la Institución. Se trata de actividades académicas que pueden articular diferentes trayectorias de sus integrantes, con énfasis distintos, logrando complementar así el espacio central de desarrollo de las trayectorias del personal académico.

⁴³ En la etapa de incorporación el académico comienza a participar en proyectos de las áreas de investigación); b) la etapa de iniciación se refiere a la incorporación definitiva a la universidad. Se apoya en el liderazgo de académicos con mayor trayectoria y experiencia para el desarrollo de sus funciones); c) etapa de desarrollo (se alcanza un grado de madurez en el que el profesor diseña y coordina proyectos en los que integra a profesores más jóvenes y estudiantes de licenciatura y posgrado); d) etapa de consolidación (el profesor logra reconocimiento institucional y de los pares académicos); e) etapa de preparación para el retiro (el académico ha completado su trayectoria académica y puede valorar, compartir y transmitir su experiencia).

⁴⁴ La llamada Comisión de Carrera Académica (nombre abreviado) ha trabajado en diferentes etapas con mandatos específicos que han derivado en modificaciones reglamentarias de gran importancia para la revisión de las condiciones de desarrollo académico. El nombre completo de la comisión es “Comisión encargada de revisar integralmente lo relativo a la carrera académica y proponer, en su caso, las reformas reglamentarias correspondientes”.

⁴⁵ Aprobada por el Colegio Académico en su Sesión 522, celebrada el 10 de marzo y el 17 de abril de 2023.

Además del equilibrio entre la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, la legislación universitaria señala como parte de las funciones que debe realizar el personal académico en función de su categoría y nivel, se encuentra la vinculación y aquellas asociadas a la gestión. En este sentido, las *Políticas Operacionales de Vinculación* (POV) señalan, entre otras cuestiones, la importancia de reconocer, impulsar y valorar los proyectos, los programas y las actividades asociadas a la vinculación de la universidad con los sectores social, gubernamental y privado; buscando incidir en el desarrollo social y económico del país. De esta forma, la vinculación, constituye una más de las funciones académicas que se define a la vinculación como una serie de actividades transversales a la docencia, e impulsa la incorporación de conocimiento y herramientas a los planes de estudio, que permitan fomentar en los estudiantes una visión emprendedora (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023b).

Un último elemento que delinea la figura de académico y da contenido a la carrera académica en la UAM es la participación universitaria. La incorporación a algún órgano colegiado, la integración a comisiones dictaminadoras, ocupar cargos de gestión, contribuir en comisiones académicas creadas por órganos personales, constituyen *actividades adicionales* que también forman parte de las tareas que aportan a la construcción de la propia institución. En el RIPPPA en su exposición de motivos, se señala que “la participación universitaria y, en su caso, la gestión, son actividades que pueden desempeñar los profesores de tiempo completo, como complemento de las académicas, y constituyen elementos esenciales para el buen funcionamiento de la Universidad” (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023c: 120). Por ello, forman parte de las actividades cotidianas y de las trayectorias de gran parte de los académicos de la institución.

Las características del proyecto académico de la UAM, que concibió desde su origen un trabajo académico integral, a partir de las funciones sustantivas, la participación universitaria y la vinculación, permite afirmar que el ámbito de profesionalización de la docencia se corresponde directamente con la integración de las funciones y actividades antes mencionada. Comprender la forma como se configura la carrera académica y, en ese marco, las diversas posibles trayectorias del personal académico, significa reconocer que la profesionalización del personal académico en la UAM implica la alimentación del quehacer docente de las actividades de investigación y difusión cultural, así como de actividades transversales como la vinculación.

5.3.2 Carrera académica y trayectorias: logros y desafíos

Los instrumentos normativos para la regulación del trabajo académico (TA) en la UAM son el RIPPPA⁴⁶ y el TIPPA⁴⁷. Establecen los órganos colegiados y los criterios que regulan los procesos de ingreso, promoción y permanencia, así como las formas de reconocimiento institucional al trabajo académico. Los órganos que evalúan, dictaminan y resuelven sobre el ingreso y la promoción del personal académico son tres: a) Comisiones Dictaminadoras de Área (institucionales)⁴⁸, b) Comisiones Dictaminadoras Divisionales (por unidad universitaria), y; c) Comisión Dictaminadora de Recursos (institucional).⁴⁹

5.3.2.1 Del ingreso del personal académico

El ingreso del personal académico en la UAM ocurre por siete vías (título tercero del RIPPPA):

I. Por concurso de oposición para contrataciones del personal académico ordinario por tiempo indeterminado y para técnicos académicos por tiempo indeterminado; II. Por concurso de evaluación curricular para contrataciones para personal académico ordinario por tiempo determinado, para técnicos académicos por tiempo determinado y para ayudantes de licenciatura o posgrado; III. Por resolución del Colegio Académico para profesorado extraordinario de forma definitiva que cuenta con méritos académicos sobresalientes; IV Por ocupar un cargo como órgano personal designado por un órgano colegido para profesorado extraordinario especial por tiempo indeterminado; V. Como invitado por la Universidad para personal académico visitante de forma temporal por su alto nivel académico; VI. Para ocupar una cátedra universitaria con el objeto de incorporar temporalmente y de tiempo completo a personal de alto nivel académico y amplia experiencia profesional para realizar actividades específicas de investigación, docencia o formación de recursos humanos; VII. Mediante un

⁴⁶ El RIPPPA está disponible en <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-ripppa.pdf>

⁴⁷ El TIPPA está disponible <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-tippa.pdf>

⁴⁸ Las Comisiones Dictaminadoras de Área pueden consultarse en: <https://www.uam.mx/academia/dictaminadoras/index.html>

⁴⁹ La Comisión Dictaminadora de Recursos puede consultarse en: <https://www.uam.mx/academia/dictaminadoras/cdr/index.html>

convenio de colaboración y con la aprobación del consejo divisional para profesorado honorífico que participará temporalmente y de tiempo parcial en actividades de docencia.

En relación con el concurso de oposición para el personal académico ordinario por tiempo indeterminado se emite una convocatoria pública y abierta, en la que los concursantes se someten a una evaluación por parte de alguna comisión dictaminadora según el área. Las evaluaciones consideran las actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura y trayectorias profesionales.

En el caso de los concursos de evaluación curricular para el personal académico ordinario por tiempo determinado, el proceso de ingreso obedece a la generación de necesidades académicas en situaciones específicas establecidas en el artículo 139 del RIPPPA, tales como licencias, periodo sabático, nombramiento de confianza, comisiones, designación como órgano personal, entre las más importantes. Para este proceso de ingreso se emite una convocatoria pública y abierta, en donde los concursantes se someten a una evaluación curricular por parte de alguna comisión divisional.

En este sentido, el modelo UAM se sustenta en una planta contratada central y mayoritariamente por tiempo indeterminado, no considera la existencia de una planta contratada por tiempo determinado, la contratación de estos académicos, hasta por un año, se dedica centralmente al desarrollo de actividades de docencia y se remite a específicas necesidades académicas derivadas, mayoritariamente para sustituir al personal académico de tiempo indeterminado debido a la suspensión temporal, al menos parcialmente, de la atención a las funciones sustantivas (ver artículo 139 del RIPPPA).

En síntesis, la planta académica total de la UAM en 2022⁵⁰ es de 3530, de la cual el 85.38% es de tiempo completo, 9.89% de medio tiempo y sólo un 4.73% de tiempo parcial. De este total de personal académico el 81.07% es indeterminado mientras que el 18.93% es determinado. De las personas con contratos por tiempo indeterminado, el 91.3% es de Tiempo Completo; 4.9% de Medio Tiempo y, 3.8% de Tiempo Parcial. El personal académico se distribuye por categorías, Titular el 85.6%, Asociado el 13.3% y Asistente el 1.1% (Anexo 6.2. Tabla 9 y 10 y Anexo 6.3 Gráficas 1 y 2).

Del personal académico de tiempo indeterminado el 62.02% son hombres y el restante 37.98% son mujeres. De las seis Divisiones académicas, la distribu-

⁵⁰ Los datos estadísticos utilizados en el presente documento tienen como referencia el Anexo Estadístico del informe del Rector General de la UAM 2022. Recuperado en: <https://www.uam.mx/informesrg/index.html>

ción entre hombres y mujeres no es tan paritaria, es la división de CBS la que cuenta con 48.9% de mujeres y 51.1% de hombres. Y en segundo lugar se ubica la división de CSH con 42.1% de mujeres y 57.9% de hombres, en el otro extremo se ubica la división de CBI que está distribuida con 23.6% de mujeres y 76.4% de hombres (Anexo 6.3 Gráfica 3). Respecto a la distribución por unidades, Azcapotzalco es la que cuenta con una distribución menos equitativa pues 34% son mujeres y el 65.9% son hombres. Por el contrario, la unidad que está más equilibrada es Xochimilco, ya que el 43.8% son mujeres y el 56.2% son hombres (Anexo 6.3. Gráfica 4). Del 2003 a 2022, la edad del personal académico se ha invertido. En 2003, el 39.8% tenía entre 41 y 50 años, para 2022 este rango de edad sólo corresponde al 16.1%; el caso contrario, en 2003 el 11.5% tenía entre 61 y 70 años, mientras que en 2022 aumentó al 35.7% (Anexo 6.3. Gráfica 5).

El modelo UAM de académico⁵¹ se ha consolidado y llevado a su expresión más acabada: hoy en la UAM el 90.53% del personal definitivo tiene contratos de tiempo completo. Asimismo, la gran mayoría de estos académicos 85.5% han logrado ubicarse, por trayectoria o por contrato en el caso de los académicos jóvenes recientemente incorporados a la institución, particularmente en las unidades más jóvenes, en la máxima categoría tabular posible: titular. Esta configuración de la planta académica refleja:

- a) Una institución consolidada en su modelo, con una gran mayoría de académicos contratados por tiempo indeterminado y de tiempo completo -40 horas a la semana- dedicados a las actividades sustantivas. Una planta estable y centrada en la carrera académica.
- b) Una planta académica con alta habilitación. Para lograr la categoría de titular se requiere de altos puntajes que se consiguen con grados académicos y experiencia, especialmente demostrable con resultados en docencia e investigación.
- c) Condiciones institucionales óptimas para el desarrollo de una carrera académica que se definió en el origen a través del modelo de académico, y se ha alimentado con la incorporación paulatina de programas de estímulos y becas, sustentadas en la relación entre evaluación e ingresos adicionales al salario.

⁵¹ El académico es docente-investigador, lo que demandó, desde el origen de la Institución, construir una planta académica mayoritariamente de tiempo completo, con contratos por tiempo indeterminados (personal definitivo). Se trata del académico como actor de la universidad moderna, quien por medio del estudio prolongado, ha adquirido el dominio sobre una o más disciplinas, establece con las instituciones relaciones laborales que tienden al “full time” -la jornada completa- y, en general, sus funciones no se reducen a la impartición de clases, abarcan otras actividades asociadas a la docencia y, en no pocos casos, referidas a la investigación y la difusión de los conocimientos (Gil Antón, 1994; Glazman Nowalski *et al.*, 2015).

5.3.2.2 Dilemas y desafíos al ingreso

En la UAM, como en muchas instituciones públicas en México, la obtención de nuevas plazas académicas se encuentra cancelada desde hace años. La disponibilidad de lugares para la incorporación de jóvenes académicas y académicos se logra exclusivamente a partir de la jubilación, licencias o defunción de del personal académico en activo. Por ello, la competencia por una plaza académica por tiempo indeterminado o determinado aumenta considerablemente, al mismo tiempo que se vuelve cada vez más necesario para las personas aspirantes aumentar sus calificaciones y credenciales para incrementar sus posibilidades de obtener un espacio de trabajo en la institución.

La escasez de plazas para la incorporación de personal académico a la UAM es multifactorial, sin embargo, un fenómeno que influye directamente en ella y que no debemos obviar es una baja tasa de retiro que contribuye a ralentizar la renovación de la planta académica. En este punto es que se interrelacionan las dos etapas extremas de la carrera académica: la posibilidad de una renovación y un real recambio generacional debe considerar tanto el incremento en el retiro de las generaciones mayores como la incorporación bien planeada pero inmediata de personal académico calificado.

En este sentido, es necesario reconocer que existen espacios de oportunidad que pueden ser atendidos en la discusión y reconfiguración de la carrera académica:

a) La revisión de las categorías y los perfiles

En el proceso actual de revisión de la carrera académica en la UAM se considera importante, entre otros objetivos, analizar la clasificación del personal académico (establecido en el capítulo primero del RIPPPA, dirigido a definir las disposiciones generales). En ese sentido, la distribución de las funciones y las actividades que corresponde realizar a cada categoría, nivel y tipo de contrato (personal académico de carrera y de tiempo parcial), implica una revisión de los perfiles adecuados a cada una de estas categorías, con el fin de establecer claramente las actividades y las responsabilidades que a cada categoría y nivel corresponde realizar, en atención al cumplimiento de los objetivos institucionales. El análisis y la definición de los perfiles también implica la valoración de su impacto en el desarrollo de las funciones sustantivas y el fortalecimiento de las mismas. Los perfiles del personal académico, por legislación, deben atender a los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado, así como a las líneas y proyectos de investigación que se articulan con la difusión y preservación de la cultura y la vinculación y el servicio.

Un asunto que se suma a esta situación se asocia con el personal académico cuya trayectoria inicia en la UAM o aquel que proviene de instituciones diferentes a la Universidad, que definirá trayectorias académicas diferentes, así como la apropiación del modelo universitario.

b) La eficiente atención a los concursos de oposición y curriculares

El ingreso del personal académico ordinario por tiempo indeterminado está establecido en el RIPPPA, particularmente en los artículos 112 al 135. Este marco institucional implica determinados plazos e incluye la posibilidad de la interposición de recursos de inconformidad o de impugnación lo cual, sumado a la cantidad de trabajo acumulado en las comisiones dictaminadoras, puede extender los plazos de dictaminación hasta por años.

En los últimos años, atravesados por el período de pandemia, se han observado dificultades para el cabal y puntual cumplimiento de los plazos establecidos en los procedimientos de dictaminación. En este sentido, la adecuada composición de las comisiones dictaminadoras y la mejora en los procedimientos permitiría superar los retos que involucra el proceso de renovación de la planta académica y el recambio generacional que requiere la institución.

c) Atención a las condiciones del personal académico de tiempo determinado (temporales)

En el RIPPPA se ha establecido el carácter del personal académico contratado por tiempo determinado (contratos temporales), para la atención a las necesidades de docencia, debido a los factores establecidos en el Artículo 139. La creciente necesidad de contratar personal temporal necesariamente debe ir de la mano con la consideración de las condiciones de trabajo y la responsabilidad institucional de ofrecer docencia de calidad.

En ese sentido, es también un reto la revisión y mejora de las condiciones laborales y académicas de las profesoras y los profesores temporales que, dada la naturaleza de sus contratos, requieren de esquemas de atención laboral y académica, en seguimiento a las particularidades de su quehacer centrado en la docencia y no en las otras funciones sustantivas.

En síntesis, se reconoce la necesidad de que el marco normativo para la regulación de la carrera académica analice a profundidad las condiciones y los procedimientos a través de los que la planta académica en su conjunto ingresa a la institución.

5.3.2.3 De la evaluación para la promoción y permanencia: deshomologación y sistemas de becas y estímulos

La evaluación para la promoción y permanencia en la UAM están asociadas a los esquemas de becas y estímulos que surgieron en el contexto de la crisis económica de la década de 1980, cuyos efectos se hicieron visibles en la pérdida del poder adquisitivo del salario de los académicos, como en la política modernizadora para la educación superior sustentada en el eje *calidad-financiamiento-evaluación* y materializada en la creación del Sistema Nacional de Investigadores y en políticas institucionales de evaluación al desempeño (Pérez Díaz y Buendía Espinosa, 2021).

El sistema de medidas de apoyo a la permanencia está sujeto a disponibilidad presupuestal y se conforma por los siguientes instrumentos: Estímulo a la Docencia y la Investigación (EDI), Beca a la Permanencia (BAP), Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRD), Estímulo a los Grados Académicos (EGA) y, Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS). El personal académico de carrera cuya contratación es por tiempo completo e indeterminado tiene la posibilidad de acceder a todas las becas; los profesores de medio tiempo únicamente pueden participar en la BRD. Según los datos de la tabla 1, prácticamente poco menos de la mitad de quienes podrían solicitarlo acceden al EDI, y tres cuartas partes de la población objetivo goza de la BAP. Por otro lado, si observamos BRCD y el EGA, es evidente que benefician al 100% y 83.3% respectivamente de profesores definitivos. Los criterios para el otorgamiento de la BRCD se definen en los Consejos Divisionales y el EGA puede estar asociado a esa beca (Anexo 6.2 Tabla 11).

El incentivo para la permanencia en la UAM, al igual que en otras instituciones públicas, ha tenido resultados muy importantes en la construcción de un sistema de evaluación y el fortalecimiento de la planta académica, tanto en formación como en productividad, pero al mismo tiempo, las becas y los estímulos han complejizado los procesos de evaluación y que ameritan también una revisión conjunta. Entre las problemáticas que se han identificado en la operación del sistema de evaluación se ubica la desequilibrada consideración a las diferentes actividades y resultados del trabajo académico: se ha otorgado un mayor peso a la investigación en detrimento de la docencia, la difusión y extensión de la cultura y la vinculación (Pérez Díaz y Buendía Espinosa, 2021).

5.3.2.4 Dilemas y desafíos para la permanencia

Luego de ingresar a la UAM, el personal académico recorre el camino de la integración, del desarrollo y de la posible consolidación de su trayectoria académica. El referente central lo constituye la figura de la profesora investigadora o del profesor investigador, dedicado al desarrollo vinculante de actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura. Sin embargo, las reglas institucionales que enmarcan la carrera académica en la UAM y las propias motivaciones y expectativas de las académicas y los académicos dan lugar a diversas formas de transitar por la Universidad.

a) El desequilibrio en la valoración de las actividades y funciones sustantivas

El modelo de académico de la UAM, que se expresa en la configuración de la carrera académica que pauta la Universidad a través de sus reglamentos (RIP-PPA Y TIPPA), refleja la posibilidad de transitar por diferentes trayectorias académicas, según se privilegie alguna actividad o función por sobre otra; dando lugar a una diversidad de trayectorias posibles. La reciente reforma al RO, en particular al Artículo 3, en el que se define al área académica, busca reconocer la posible coexistencia de diferentes trayectorias individuales en el marco de un área que reconoce y distribuye las actividades para construir espacios de desarrollo y atención colegiada a las funciones sustantivas; dejando de lado la noción de la existencia de un “tipo ideal” de académico capaz de desarrollar articulada y equilibradamente las distintas funciones sustantivas.

Será necesario, a partir de lo anterior, realizar estudios profundos sobre los criterios divisionales y de las unidades, para reconocer la existencia de diferentes trayectorias, otorgando valores (puntajes) adecuados y equilibrados a las distintas actividades y buscando evaluar y reconocer, más que comenzar, a través de sistemas de incentivos más adecuados.

b) La docencia como función marginal

Dado el esquema de becas y estímulos, a lo largo de varios años, se ha observado que la docencia ha sido relegada en el ámbito universitario. Las actividades de investigación han recibido una prioridad constante en detrimento de la docencia. Algunos de los problemas recurrentes asociados con esto incluyen: 1) la preferencia por las actividades de investigación en el esquema de becas y estímulos, como se refleja en TIPPPA, 2) la creciente individualización del trabajo académico y la pérdida de colaboración, 3) el envejecimiento de la planta docente y los desafíos para renovar y actualizar estrategias, 4) el aumento de

la duración de los concursos de oposición debido al aumento de demanda y trabajo en las comisiones dictaminadoras, 5) las condiciones laborales y académicas del personal académico contratado por concurso de evaluación curricular, que en gran parte se dedica a la docencia, y; 6) cambios en el perfil del alumnado, incluyendo su diversidad y el hecho de que muchos son estudiantes-trabajadores o trabajadores-estudiantes.

c) La evaluación del impacto social del trabajo académico

La evaluación del trabajo académico individual es la realizada por las Comisiones Dictaminadoras de Área (CDA), proceso que parte del supuesto de que se valora tanto la cantidad como la calidad de los resultados del trabajo académico, mismo que se asocia a la asignación de becas y estímulos (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, 2022). No obstante, en la práctica, la evaluación de la producción académica no necesariamente responde a tal supuesto. Esta tendencia que sigue la evaluación académica en el país en general, caracterizada por la primacía de lo cuantitativo, provoca que la mejora de los indicadores que cuantifican el desempeño académico se convierta en la meta, al margen de la mejora real del proceso educativo (Díaz Barriga y Pacheco, 2007).

Un reto importante en la UAM es reconocer que la evaluación de impacto debe considerar el trabajo individual y colectivo en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas, lo que implica información relacionada con el personal académico y su producción, la naturaleza del campo de estudio, el tipo de productos, las trayectorias individuales que responden a elecciones individuales, el equilibrio en el desarrollo de las funciones sustantivas por parte de las profesoras y los profesores (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, 2022). Así, la contabilidad de productos es un elemento para considerar en la evaluación del trabajo de investigación, pero requiere ser complementado con indicadores que permitan captar la dimensión cualitativa del mismo.

5.3.2.5 Del retiro: condiciones laborales y económicas de la conclusión de la relación de trabajo

El último eslabón de la carrera académica, el retiro y la jubilación, deben ser considerados como uno de los más importantes asuntos a atender. Como se ha mencionado antes, la renovación de la planta académica, el recambio generacional, depende en gran medida de contar con buenas condiciones para

el retiro. Sin embargo, el retiro no sólo significa la sustitución o reemplazo de personal, sino que constituye una etapa de la carrera académica que implica la conclusión de un ciclo académico laboral en la Universidad.

Se trata de un tema complejo de abordar al ser la expresión de dos hechos concretos: por una parte, el envejecimiento de la planta académica es un fenómeno que se experimenta actualmente en la Universidad: el promedio de edad del personal académico titular con contrato definitivo es cercano a los 62 años y la antigüedad promedio de este personal es de 28.3 años. Por otra parte, la necesidad de dar impulso a nuevas temáticas y perspectivas en la investigación que se genera en la Universidad en función de la incorporación de personal académico.

5.3.2.6 Dilemas y desafíos para el retiro

a) Un proceso institucional estructurado para la jubilación

El recambio generacional de la planta académica ocurre de manera poco estructurada en la mayoría de los casos. Tres elementos son relevantes en este sentido, el primero es que se caracteriza por la necesidad de conformar un proyecto institucional que permita dar continuidad a aquellos espacios académicos, líneas de investigación y programas de docencia que conviene conservar y fortalecer a través de la continuidad de una relación académica (no laboral) con personas jubilados que permitan aprovechar su experiencia y conocimiento en beneficio de la comunidad universitaria. El segundo elemento es la procuración de un esquema para el retiro en coparticipación entre el personal académico y la institución, que contribuya a mejorar las condiciones económicas, de reconocimiento y de valoración del trabajo académico realizado; como ocurrió en otras universidades e instituciones de educación superior. Finalmente, en tercer lugar, es necesario crear una estructura de gestión y apoyo al proceso de retiro y jubilación que considere el acompañamiento al personal académico para facilitar los procesos y procedimientos asociados al mismo.

5.3.3 Formación y actualización para la docencia y los procesos formativos

En sentido estricto, el ámbito denominado *profesionalización de la docencia*, implica la atención a los procesos de formación y habilitación expresamente asociados a una de las funciones sustantivas: la docencia. El modelo de univer-

sidad, de académico y de carrera académica que ha construido la UAM en casi cincuenta años de existencia, implica la integralidad de las funciones sustantivas: la docencia se alimenta y se fortalece a partir de la investigación; la difusión y extensión cultural se asocia directamente a estas actividades y la vinculación, incluso se puede considerar transversal a las funciones sustantivas; tal como ha quedado expresado en la reciente reforma al RO que establece a las Áreas académicas como forma de organización del trabajo académico (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r).

Esta integralidad, hoy retomada a cabalidad en la revisión de la carrera académica y en la reforma al RO, implica también la necesidad de fortalecer con procesos expresos de formación y habilitación la docencia como espacio de reproducción central y atención social básica de la institución. Los elementos que han generado la profesionalización de la docencia, (o para la docencia) del personal académico en la UAM, se asocian con dos factores centrales: los grados académicos y la habilitación y formación docente a través de la actualización y la generación de proyectos, de investigación, difusión y vinculación, que involucran al alumnado.

En el primer caso, la planta académica se caracteriza por su alto nivel académico, de los 2,862 académicos que en 2022 contaban con un contrato por tiempo indeterminado, el 62.6% tenían grado de doctorado, mientras que el 25.9% eran maestras o maestros. El restante 11.5% contaban con licenciatura o especialización. Como se ha mencionado antes, es una planta académica que, además ha tenido en su trayectoria una fuerte producción académica que le permite tener las categorías y niveles más altos del tabulador institucional. Por otro lado, 1,253 (43.7%) de las académicas y los académicos pertenecían en 2022 al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

La oferta de cursos y talleres que la institución proporciona como parte de su programa de formación docente, en los últimos años, se ha incrementado. Considera a la habilitación del personal académico en estrategias de enseñanza aprendizaje, de evaluación de los aprendizajes y manejo de herramientas docentes en línea o para la docencia remota. Así la oferta consistió en 146 cursos, con una participación de 2,406 asistentes (Anexo 5, indicador 6). Tal como se reporta en el indicador 6 del SEAES, el 40% del personal académico ha tomado cursos relacionados con el compromiso y la responsabilidad social, el 10% con equidad social y de género, el 8% asociados a la excelencia, el 40% se vinculan con la excelencia y con la vanguardia, el 50% se relacionan con la innovación social y el 8% con la interculturalidad.

Así mismo, se ha privilegiado la producción de herramientas de apoyo a la docencia en sus formatos remotos, lo que significó en 2022 la producción de

747 productos de apoyo a la docencia. Estos productos son de apoyo metodológico, para el uso más adecuado de aulas virtuales, así como productos físicos de apoyo a prácticas docentes presenciales (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022b).

5.3.3.1 Dilemas y desafíos para la formación docente y los procesos formativos

La formación y actualización docente para la docencia universitaria son procesos que contribuyen al fortalecimiento de esta función sustantiva y, a su vez, de la formación de profesionales y expertos en las licenciaturas y los posgrados que imparte la UAM. Implica el desarrollo de capacidades y habilidades para mejorar las prácticas y los procesos educativos que se realizan en los distintos escenarios académicos. La pandemia causada por la Covid-19, evidenció las necesidades de formación y actualización docente principalmente en el manejo y uso de tecnologías digitales para la docencia remota. Si bien el personal académico de la UAM está altamente habilitado por sus grados académicos, es necesario reconocer que en materia de formación docente se observan espacios de mejora que deben ser atendidos.

a) Revalorización de la formación docente

El personal académico de la UAM cuenta con un alto nivel de habilitación disciplinar, sin embargo, es necesario fortalecer sus prácticas y procesos educativos desde las perspectivas pedagógico-didácticas y en función del modelo universitario, así como de los modelos educativos de cada una de las unidades universitarias.

b) Falta de motivación para la formación docente

El desbalance existente en el reconocimiento de las actividades sustantivas, inclinado hacia priorizar la investigación, ha resultado en una motivación disminuida en el interés personal del profesorado para profesionalizarse en la docencia. Adicionalmente, no se han promovido mecanismos para asegurar la formación de todo el profesorado, por lo que una parte del mismo no participa en la formación que ofrece la institución. En particular, para la Beca de reconocimiento a la carrera docente que debe considerar la evaluación anual de las actividades de docencia, se definen lineamientos divisionales y se considera primordialmente las horas frente a grupo, sin considerar necesariamente la profesionalización de la docencia.

Si bien cada unidad universitaria cuenta con un modelo educativo específico, muchos de los elementos que se deben desarrollar en la profesionalización de la docencia en sus tres dimensiones, pedagógica, tecnológica y disciplinar, son comunes, como también puede ser la innovación educativa. Así mismo, cada unidad tiene experiencias en la formación del profesorado que pueden considerarse como casos de éxito, por lo que fomentar la colaboración interunidades para la formación docente fortalecerá la excelencia educativa en toda la institución, además de proporcionar conocimiento entre la comunidad del profesorado en áreas de interés comunes tanto en aspectos de desarrollo de la docencia como planes de estudio, UEA comunes, detección de problemáticas comunes con procesos de reflexión y propuestas a evaluar, y la generación de un sentido de comunidad y pertenencia a la institución.

c) Experiencia docente, formación docente y formación disciplinar

Adicionalmente, existen aspectos generacionales que modulan esta formación. El profesorado de mayor edad cuenta con una amplia experiencia en docencia, no siempre con formación pedagógica, ni con la formación adecuada en aspectos de manejo de tecnología educativa. En particular, el personal académico con una larga trayectoria no siente la necesidad de fortalecer y actualizar su práctica docente a pesar de estos aspectos. Por otro lado, un grupo de profesorado joven ha mostrado gran interés en participar en las experiencias formativas y hasta se propone para colaborar en la impartición de las mismas cuando está dentro de sus áreas ya desarrolladas.

El profesorado tiende a cerrar su campo de acción docente a la formación disciplinar. Sin embargo, la formación integral del alumnado y la atención a la diversidad del mismo requiere que entre las necesidades específicas de formación se impulsen las relacionadas con las políticas y otras formaciones transversales. Estas temáticas deben incluir la educación inclusiva, la docencia con perspectiva de género, la multiculturalidad, elementos de sostenibilidad, cómo fortalecer las vinculaciones docencia-investigación y social, así como la generación de cultura digital y de habilidades para la vida, la empleabilidad y el desarrollo permanente.

Las ahora áreas académicas tienen la oportunidad de discutir sobre los procesos y necesidades específicas de formación docente. De esta manera, se desarrolla el área disciplinar no sólo desde la investigación para la generación de conocimiento, sino con la forma como se genera la docencia, considerando la actualización, las nuevas tendencias del proceso formativo, así como proyectos de investigación e innovación educativa. Para ello, puede ser necesaria la reestructuración de las áreas para estos fines, así como la difusión de esta oportunidad.

d) Fortalecimiento de la investigación y la intervención educativa

Fuera de las unidades universitarias con departamentos que desarrollan directamente temas de educación, hay un pendiente en la promoción de proyectos relacionados con la investigación e innovación educativa en las demás áreas disciplinares. La investigación se ha relacionado únicamente con los aspectos disciplinares de cada División académica, pero se deben generar programas y proyectos de investigación e innovación educativa que aprovechen el perfil de profesor-investigador y por tanto, puedan vincular de mejor manera la experiencia en la investigación que se realiza en los distintos campos disciplinares como aquella en impartir docencia en esas áreas de conocimiento. Esta labor puede fortalecerse con formación en investigación educativa para el profesorado.

e) La evaluación de la docencia como mecanismo de mejora continua

El proceso de evaluación docente se ha trastocado por factores como su asociación con recompensas económicas y su desarrollo sólo como proceso administrativo. Para que la evaluación de la docencia logre impactar sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, centrándolo en el alumnado, se ha propuesto la necesidad de un establecimiento claro del propósito de la evaluación de la docencia que incluya los mecanismos para realizarla, reconociendo las prácticas diversas de los modelos académicos y de la y de cómo se realiza esta evaluación en las divisiones académicas. Es necesaria la revisión general que define la formación integral del alumnado, incluyendo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, es necesario que el proceso de evaluación esté desvinculado de estímulos económicos y que esta evaluación incluya a los distintos sectores de la comunidad universitaria (alumnado, profesorado, áreas académicas, departamentos, divisiones) que colaboren en la definición de un sistema de evaluación integral con un proceso de retroalimentación efectivo y expedito, así como de mecanismos para la adecuación de otros procesos relacionados con la docencia (Universidad Autónoma Metropolitana, 2021). Dentro de esta evaluación, se debe considerar del impacto de la profesionalización docente, así como de otras intervenciones educativas que se desarrollen para asegurar una búsqueda de la excelencia en docencia efectiva.

5.4 Programas de investigación

5.4.1 El diseño organizacional para la investigación

Por disposición de su Ley Orgánica (Art. 2-II), la Universidad es responsable de organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales. Esta función la realiza con plena libertad para contribuir tanto a la generación y aplicación de conocimientos científicos, humanísticos, artísticos y tecnológicos en beneficio de la sociedad, como al avance de la humanidad.

Es también relevante mencionar que existe ya una conceptualización sobre la libertad de investigación⁵²:

El principio de libertad de investigación se concibió en relación armónica con la planeación y programación que realice la Universidad a través de sus órganos y se precisó que la investigación objeto de las presentes Políticas, es aquélla que tiene como propósito obtener conocimientos científicos, humanísticos y artísticos, establecer sus fundamentos teóricos, aplicar los resultados de las investigaciones, analizar los impactos de estas aplicaciones y proponer recomendaciones para la acción.” (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023c, p. 269)

Con este principio fundamental, la investigación en la UAM se organiza en las áreas de investigación, concepto que recientemente se modificó por área académica (Acuerdo 522.7 del Colegio Académico, aprobado en la sesión 522 celebrada los días 10 y 17 de abril de 2023) adscrita a los departamentos académicos, con el propósito de promover la articulación en el desarrollo las tres funciones sustantivas: de docencia, investigación, y difusión y preservación de la cultura; a partir de la desconcentración funcional y administrativa que sustenta el modelo organizacional de la Universidad. En la UAM existen 58 departamentos académicos y 291 áreas académicas agrupadas en 9 áreas de conocimiento.⁵³

En el desarrollo de la investigación en la UAM, la figura de profesor(a) - investigador(a) de tiempo completo y por tiempo indeterminado es crucial, al

⁵² Exposición de Motivos – Políticas Generales (PG), las cuales se pueden consultar en: <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>

⁵³ Agenda estadística 2023, trimestre de Invierno, https://www.uam.mx/agendaestadistica/descargas/20230928_Agenda_Estadistica_2023_Invierno.pdf

suponer un equilibrio entre la carga docente y las actividades de investigación se ha basado en la autorregulación del personal académico que las realiza, lo que ha derivado en desviaciones en el modelo. La UAM ha implementado varias estrategias para promover este equilibrio: integración de la investigación en los programas académicos, incorporación de la docencia de las disciplinas correspondientes elementos culturales para difundir la riqueza cultural. También se fomenta la participación del alumnado en proyectos de investigación que aborden programas reales y tengan aplicaciones prácticas. Como parte del proceso formativo y en colaboración con expertos, profesionales y comunidades locales, se organizan eventos, conferencias, seminarios y encuentros académicos que permitan compartir los resultados obtenidos de la investigación y enriquecer el intercambio de conocimientos. Otro aspecto importante es que se fomentan actividades de servicio comunitario relacionado con investigación y preservación de la cultura, lo que ha permitido establecer alianzas con organizaciones culturales, empresas y comunidades locales.

Como resultado de la participación de la UAM en los programas de política para la educación superior, la Universidad ha participado en la conformación de Cuerpos Académicos – PRODEP como espacios colegiados para impulsar la investigación, que no necesariamente se derivan de las áreas académicas existentes, sino reagrupan al personal académico en función de sus intereses de investigación.

No obstante, formas de organización del trabajo académico, áreas académicas y cuerpos académicos, han generado una tensión institucional (De Garay, 2009), pues se identificaron diferencias importantes entre ellas; por ejemplo, las primeras no tienen los niveles de desarrollo de los cuerpos académicos; el número de integrantes es más flexible para los cuerpos académicos, es posible la participación de una misma persona que realiza labores de investigación en más de un cuerpo académico, el tiempo para registrar en la Subsecretaría de Educación Superior de un cuerpo académico es menor y con un procedimiento más sencillo del que toma registrar en la UAM un área académica.

La dinámica y flexibilidad de las actividades de investigación y de enseñanza ha impulsado que la UAM cuente con un número considerable de cuerpos académicos reconocidos por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). No obstante, al cierre de 2023, la UAM experimentó una disminución del 5% en este tipo de agrupaciones, al pasar de 227 en 2022 a 215 en 2023. Por su grado de consolidación, se reportaron 64 en Formación, 79 en Consolidación y 72 Consolidados. Cabe mencionar que en la unidad Cuajimalpa no hay áreas académicas. Los cuerpos académicos en ningún caso deben suplantar o crear

espacios colegiados paralelos e independientes a la estructura de las áreas académicas, las cuales ofrecen el espacio colectivo donde se integran, promueven y desarrollan las funciones de docencia, investigación, y preservación y difusión de la cultura, a partir de las especificidades de la planeación y programación aprobadas por los órganos colegiados y personales. Cada área académica puede integrarse con personal académico de uno o más departamentos, divisiones o unidades, deben tener un carácter dinámico y flexible, estableciendo mejores mecanismos de financiamiento y evaluación cada determinado tiempo.

Adicionalmente, a partir del 2022 la UAM promovió formalmente el trabajo colaborativo multi, trans e interdisciplinario de investigación entre el personal académico de distintas disciplinas y unidades a través del Programa de Redes de Investigación, que se gestiona desde la Dirección de Apoyo a la Investigación (DAI), en el cual destacan los siguientes compromisos y prioridades institucionales:

- Impulsar el trabajo colectivo a través de nuevas formas de organización entre las áreas de investigación.
- Procurar que la gestión universitaria use de forma eficiente la infraestructura.
- Fomentar la investigación en colaboración con otras instituciones y organizaciones.

Es así como a partir de la conformación de la DAI se ha logrado centralizar información relevante a la plantilla académica, así como de las capacidades institucionales relacionadas a la investigación que realiza la Universidad. Se ha generado sistema informático de seguimiento y gestión de la investigación (Research Information Management System, RIMS)⁵⁴, el cual está disponible tanto para consulta interna como externa, y además es 100% bilingüe.

Así mismo, el objetivo del Programa de Redes de Investigación es fortalecer la relación académica mediante el desarrollo de proyectos conjuntos de investigación humanística, artística, científica y tecnológica impulsando áreas estratégicas para la Universidad. En el Acuerdo 11/2022 del Rector General se convocó al personal académico a participar en el Programa de Conformación y Consolidación de Redes de Investigación en temas de prioridad nacional tales como: agua, alimentos, cambio climático, ciudadanía, cultura de paz, economía circular, economía social y solidaria, educación, energía, pobreza, salud, y violencias.

Actualmente en la UAM tenemos once redes de investigación en consolidación. En el anexo 9 se puede consultar el objetivo y número de participantes de cada una.

⁵⁴ Esta plataforma está disponible en www.investigacion.uam.mx

- Red de Investigación sobre Violencias.
- Red de Investigación sobre Agua.
- Red de Investigación Artes, Ciencias, Humanidades y Ciudadanía (ACHC).
- Red de Investigación sobre Cultura de Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.
- Red de Investigación en Biotecnología y Bioingeniería.
- Red de Investigación en Salud.
- Red de Investigación en Economía Social y Solidaria.
- Red de Investigación en Energía.
- Red de Investigación en Territorios en Transición Socioecológica
- Red de Investigación en Comunicaciones y Redes Complejas
- Red de Investigación en Educación.

5.4.2 Los programas y proyectos de investigación

De acuerdo con el RIPPPA, el personal académico puede desarrollar la investigación vía programas o proyectos que se asocian a las líneas estratégicas y troncales de la Rectoría General y de las unidades universitarias, respectivamente.

Al igual que las áreas académicas, los programas universitarios y los proyectos de investigación en la UAM se someten a procesos de evaluación interna y, algunos casos, también a evaluación externa. De acuerdo con el Reglamento de Programas de Investigación (RPI),⁵⁵ los programas universitarios de investigación son evaluados y aprobados por el Colegio Académico, y tienen apoyo económico de la Rectoría General, mientras que las áreas académicas son creadas, modificadas y suprimidas por los consejos académicos de cada Unidad (Reglamento Orgánico Art. 40-VII), así mismo se han generado diversos programas de investigación unitarios, siendo estos también evaluados y aprobados por el Consejo Académico de cada unidad. Finalmente, los consejos divisionales están facultados para evaluar y aprobar los proyectos de investigación, así como para emitir los Lineamientos que regulan específicamente el registro, aprobación, evaluación y conclusión-baja de los proyectos de investigación. Los consejos divisionales cuentan cada uno con una comisión de investigación, la cual es el órgano colegiado consultivo que determina disciplinadamente la factibilidad, rigor metodológico, así como el cumplimiento de la normatividad y apego a los principios éticos que deben observarse para el desarrollo de la investigación. En

⁵⁵ Reglamento para Programas de Investigación, disponible en: <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>

este contexto, es importante resaltar el Acuerdo 500.12 del Colegio Académico⁵⁶ (19-20 octubre 2021) *“Para el cumplimiento de los principios éticos de cualquier investigación que involucre, directa o indirectamente, seres humanos, animales (de laboratorio, domésticos, de producción pecuaria, fauna feral y silvestre) y otros (flora, ambiente y elementos socioculturales pertinentes) que realiza el personal académico y el alumnado de la Universidad, así como para procurar la observancia de la normatividad jurídica”* (Colegio Académico, 2021, p. 141).

Así mismo es importante mencionar que el Colegio Académico en la Sesión No. 485, celebrada el 19 de noviembre de 2020 actualizó las Políticas Generales (PG) de Investigación. Esta modificación reglamentaria acepta la estructura de la organización de la investigación en las divisiones, departamentos y áreas, pero reconoce la evolución de la Universidad hacia una planta académica madura, consolidada y con creciente renovación. En estas Políticas actualizadas se afirma la necesidad de adaptarse a los retos presentes y futuros con nuevas formas de organizar el trabajo de investigación. Además, se destaca la importancia del trabajo colaborativo entre el personal académico de las diversas disciplinas y su articulación con actores externos, nacionales e internacionales, como una forma de enfrentar retos de mayor envergadura y complejidad. Así también se reconoce que la investigación se fortalece con la incorporación y rápida integración del personal que renueva la planta académica. En concordancia con la responsabilidad social de la Universidad, se reconoce la necesidad de abordar transversalmente los temas de equidad y sostenibilidad y de promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la investigación.

Finalmente, este cambio normativo reitera el compromiso institucional de fortalecer la infraestructura física, el equipamiento, los acervos y las tecnologías de información, y asegurar que los productos de la investigación sean integrados, preservados y que alcancen una amplia difusión para que logren el impacto esperado. Así como de coadyuvar con la obtención y ágil gestión del financiamiento para realizar investigación y de usar responsablemente los recursos, con transparencia, impulsando principios éticos y respetando la naturaleza. En este contexto, es relevante mencionar que se ha reconocido y definido a la integridad académica como: *“el compromiso con la honestidad, la confianza, la equidad, el respeto y la responsabilidad”* (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023c, p. 273).

Para la realización de los programas y los proyectos de investigación la UAM cuenta con más de 300 laboratorios y talleres de docencia e investigación

⁵⁶ Acta de Colegio Académico, disponible en <https://colegioacademico.uam.mx/historico-de-sesiones/>

distribuidos en las cinco unidades universitarias. A partir de la revisión de los indicadores de desempeño del PDI 2011-2024, en particular el asociado con Infraestructura / crecimiento en equipamiento, el resultado es altamente satisfactorio (6.5%) pues la meta establecida, para 2024, era del 5%. Caso contrario sucede con el indicador que se refiere a Infraestructura / mantenimiento, en donde el avance reportado (5.5%) está por debajo de la meta (15%), situación derivada principalmente del periodo en que se suspendió la presencialidad ocasionada por la pandemia por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

Es de resaltar que previo a la pandemia por COVID-19 ya se contaba con procesos de transformación digital del acceso bibliográfico y hemerográfico a través de la Biblioteca Digital (BiDiUAM), la cual oferta en una plataforma informática más de 175 bases de datos, más de 500 mil libros electrónicos, nueve laboratorios virtuales, más de 200 mil revistas electrónicas, gestores de referencias y acceso a dos sistemas anti plagio. Este es un apoyo es ahora fundamental para el quehacer cotidiano y desarrollo de la investigación que se realiza en la UAM.

Es importante mencionar que considerando las fuentes de financiamiento se pueden clasificar en proyecto de investigación internos, con recursos externos – patrocinados, o mixtos. Es pertinente reconocer que hasta el momento no existe una clasificación homogénea y común para ni para las 5 unidades ni sus divisiones. Así mismo la Universidad carece de un sistema contable institucional que permita identificar el monto y proporción de las aportaciones institucionales no económicas, en particular si se considera que en la mayoría o totalidad de los proyectos de investigación se aportan tanto tiempo del personal académico y administrativo, uso de infraestructura y equipo, así como otro tipo de concurrencias.

De acuerdo con el Sistema de Control de Otros Fondos (COFON), en 2023, se recibieron \$99.8 millones de pesos por concepto de ingresos extraordinarios, lo que representó un incremento de 8% respecto del 2022. En los últimos años, la procuración de fondos por investigación patrocinada per cápita del personal académico indeterminado y de tiempo completo se ha reducido sustancialmente: mientras que en 2023 fue de \$38,388 pesos, en 2017 era de \$81,075 pesos. Una serie de factores externos, como la pandemia y el cambio en las políticas del gobierno federal para el financiamiento de la investigación, vía CONHACYT y SEP, puede explicar parcialmente este fenómeno. Sin embargo, es importante reconocer que los convenios son la fracción de los patrocinios que ha sufrido la mayor reducción en los últimos años, lo cual puede atribuirse, también, a dinámicas internas que deberán de atenderse con diligencia.

Como complemento a los proyectos de investigación patrocinados externamente, el personal académico también participa en convocatorias internas.

Hacia finales de 2023 la Rectoría General, a través de varias convocatorias dirigidas al personal académico, decidió apoyar con recursos económicos a proyectos bajo cuatro modalidades: (a) Incidencia social; (b) Base tecnológica en proceso de maduración; (c) Investigación por personal académico de ingreso reciente; y (d) Investigación relacionados con desafíos actuales. Se espera que estos proyectos se desarrollen principalmente en el 2024, teniendo en común que todas las propuestas contienen soluciones integrales, detalladas, asequibles en tiempo y financiamiento. Las personas responsables pertenecen a la planta académica de tiempo completo. Las propuestas deben responder a un desafío actual, atender problemas sociales de impacto medible en la sociedad y, en su caso, ofrecer soluciones basadas en tecnología. Aquellas con participación del alumnado y que promuevan la paridad de género, tendrán mayor elegibilidad.

a) Programas Universitarios de Investigación

Estos buscan la comprensión integral de temas relevantes, contribuir al enriquecimiento del conocimiento, y propiciar la colaboración entre grupos en un proceso de convergencia disciplinaria. Estos programas exigen la participación de la academia de al menos dos unidades y sus actividades son definidas en el marco de los lineamientos del RPI. A continuación, se describen brevemente los cinco programas de investigación que se encuentran en ejecución en la UAM:

1. Programa de Investigación para la Sustentabilidad, tiene el objetivo de generar investigación aplicada en planeación y desarrollo sustentable, impulsando una diversidad de proyectos que busquen identificar y reorientar las dinámicas críticas de manejo del agua, los recursos forestales, la biodiversidad, los suelos agrícolas y los residuos sólidos para lograr sistemas de manejo sustentables mediante procesos continuos de construcción colaborativa. El Programa está estructurado en cinco líneas de investigación: a) Gestión hídrica y territorial; b) Agroecología; c) Forestal y biodiversidad; d), Gestión integral de residuos sólidos; y e) Producción, organización y economía solidaria.
2. Programa de Investigación Infancia, cuenta con la participación de profesorado de las divisiones de CSH, CyAD y CBI de las unidades Xochimilco, Azcapotzalco e Iztapalapa. Trabajan en la formación de redes de investigación que permiten el seguimiento y retroalimentación de las acciones a favor de la calidad de vida de la niñez y juventud en México. El Programa representa a México en la Red Internacional de Investigación Childwatch, con sede en Noruega y colabora en proyectos regionales y globales que dan seguimiento a los compromisos derivados de la Convención de los Derechos de las niñas y los niños.

3. Programa de Investigación Desarrollo Humano en Chiapas, busca articular el trabajo de investigación con la formación profesional y el servicio, ofreciendo alternativas para avanzar en el desarrollo humano de los sectores de la población que se encuentran en condiciones desfavorables. Para el Programa, el desarrollo humano es entendido como el conjunto de procesos (técnico productivos, socioeconómicos, culturales, políticos y organizativos), orientados al logro del bienestar y a garantizar el conjunto de los derechos humanos, apoyando el desarrollo de todas las capacidades humanas de las personas involucradas a través de la labor de actores sociales diversos.
4. Programa de Investigación Estudio de la Integración en las Américas, se dedica al estudio, capacitación y difusión del conocimiento científico sobre las distintas facetas de la integración económica, social y cultural en las Américas, participa profesorado de las unidades Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco. Organiza encuentros dirigidos a la comunidad investigadora y al público en general a partir de cuatro líneas de investigación: i) Integración formal en las Américas; ii) Globalización e integración; iii) Dimensión financiera de la integración; y iv) Aspectos culturales, sociales y políticos de la integración
5. Programa de Investigación Estudios Metropolitanos, tiene como objetivo central el estudio y comprensión de los aspectos que conforman los fenómenos territoriales para mejorar la calidad de vida de las personas, mediante la contribución a la solución de problemas específicos nacionales que experimentan los asentamientos humanos de todo tipo. Las actividades de investigación contribuyen al estudio y comprensión de los procesos y fenómenos territoriales en todas sus dimensiones, construyendo vínculos directos entre la producción académica de conocimiento, las instituciones gubernamentales y los organismos sociales que inciden directamente en la gestión de los territorios. En estas actividades participan grupos académicos de todas las unidades, especialistas de otras instituciones y organizaciones de todo el país.

b) Proyectos de investigación

En el año 2023 la UAM cuenta con 3,577 proyectos de investigación; 670 en las tres divisiones de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI), 447 en las tres divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS), 82 en la división de Ciencias de la Comunicación y Diseño (CCD), 83 en la división de Ciencias Naturales e Ingeniería (CNI), 2,006 en las cinco divisiones de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH) y 289 en las divisiones de Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD).

Con base al indicador número 13 del SEAES (Anexo 5), se identificó que del total de proyectos de investigación reportados, 1337 se asocian con alguno de

los siete criterios del SEAES: 1274 proyectos consideran el compromiso con la responsabilidad social, 68 la equidad social y de género, 8 la inclusión, 57 la excelencia, 367 proyectos se consideran vanguardistas, 487 proyectos consideran la innovación social y 231 la interculturalidad. El 95.3% de los proyectos de esta casa de estudios atiende temas de compromiso con la responsabilidad social.

Con respecto al personal académico que participa en proyectos de investigación, el indicador 15 del SEAES muestra que prácticamente el 100% de ellos lo hace en proyectos asociados al compromiso y la responsabilidad social. Enseguida se ubican aquellos vinculados con la innovación social y la vanguardia, aproximadamente el 45% en promedio y, en los otros criterios la participación es mínima.

Por otro lado, en el indicador número 16 (Anexo 5), se encontró que son 2181 estudiantes los que se encuentran involucrados en dichos proyectos, siendo los de mayor interés los relacionados a los siguientes criterios; 78.8% a la excelencia, 67.8 a innovación social y 65.9 % al compromiso con la responsabilidad social

5.4.3 La figura de profesor-investigador y la diversidad de trayectorias académicas

La figura de profesor(a) – investigador(a) es transversal en la implementación del modelo de la UAM. No obstante, la regulación existente en la Universidad para promoverla es un hecho que con su evolución han ocurrido distorsiones al mismo. Díaz y Buendía (2021) realizaron un primer esfuerzo analítico para reconocerlas a partir de la información general sobre los profesores. Dos dimensiones son fundamentales, por un lado, la naturaleza de la investigación y, por otro, el nivel y cantidad de docencia que se imparte, en una jornada laboral semanal finita de 40h, por parte de los académicos en la Universidad (Díaz Pérez y Buendía Espinosa, 2021). Estas consideraciones permiten establecer cuatro tipos de trayectorias generales en el personal académico de la UAM: 1. Las y los profesores que no tienen incentivo externo (SNII) y que se dedican principalmente a la docencia en licenciatura; 2. Las y los profesores con una trayectoria más orientada a la investigación (integrados al SNII) cuya docencia se centra en el posgrado; 3. Las y los profesores con una trayectoria de investigación (integrados al SNII) y con fuerte docencia en licenciatura y participación en el posgrado, que presentan un mayor equilibrio en sus funciones; y 4. Las y los profesores que a pesar de no pertenecer al SNI tienen participación en el posgrado (Buendía Espinosa, 2019:18). A partir de lo anterior se reconocen las siguientes trayectorias o itinerarios del personal académico:

Trayectoria de docencia: profesores(as) dedicados de manera central a la docencia en licenciatura, aun cuando tienen posgrado (maestría y/o doctorado), y asisten a congresos, eventos de difusión diversos, no tienen acceso sistemático al Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS), o al SNII, pueden tener registro en PRODEP.

Trayectoria de gestión: Son profesores(as) que han dedicado buena parte de su trayectoria a las posiciones de gestión, aunque son pocos, su dedicación a esta actividad ha limitado el desarrollo de actividades de investigación, y la docencia se centra en la licenciatura. Es posible que algunos estos académicos no hayan concluido su posgrado.

Trayectoria de investigación incipiente: son los académicos(as) que pertenecen a esta categoría realizan investigación centrada en redes internas y/o nacionales, con publicaciones principalmente de la propia institución (capítulos de libros, reportes de investigación, ponencias en memorias de congresos), y sin acceso a financiamiento externo, tienen una alta participación en eventos (congresos, seminarios, simposios, etc.), pero pocas o ninguna publicación en revistas indexadas internacionales, también pertenecen a PRODEP, y pueden tener participación docente en posgrado.

Trayectoria de investigación internacional: estos académicos(as), además de participar en el SNII, han alcanzado las ETAS de mayor nivel, publican en medios institucionales, pero también en revistas indexadas nacionales e internacionales, tienen amplias redes internas e internacionales para la investigación que se reflejan también en las coautorías. Los profesores identificados en estas trayectorias se orientan a la docencia en el posgrado, y tienen un gran número de asesorías, tienen acceso a recursos externos (CONHAHCYT y organismos internacionales), y su reputación en la investigación tiene reconocimiento nacional e internacional.

Trayectoria de investigación articulada con la docencia o de profesor investigador: tiene las mismas características que la “Trayectoria de investigación internacional” pero adicionalmente, incorpora la docencia en licenciatura de manera relevante, y equilibrada a la docencia de posgrado, y actividades de investigación. Esta trayectoria articula docencia e investigación de manera fehaciente.

Trayectoria de investigación articulada con la docencia o de profesor investigador y la gestión y participación institucional, tiene las mismas características que la “Trayectoria de investigación internacional” pero adicionalmente, incorpora la docencia en licenciatura de manera relevante, y equilibrada a la docencia de posgrado, y actividades de investigación. Esta trayectoria articula docencia e investigación de manera fehaciente, además de participar activamente en puestos de gestión y participación institucional. Se puede considerar la trayectoria con mayor equilibrio en la Universidad o la trayectoria “ideal”.

El análisis de la diversidad de trayectorias permite identificar los factores asociados al desarrollo de la investigación: organizacionales y esquema de incentivos a los que se tiene acceso, tanto federales como de la propia Universidad. Asimismo, la exploración conduce a cuestionar la propia figura de profesor(a)-investigador(a), por las divergencias entre las trayectorias y los parámetros y funciones establecidas en la legislación UAM; así como por la asociación entre categorías contractuales y funciones asociadas a las mismas. Algunos cuestionamientos surgen para la UAM, principalmente en el contexto actual: ¿es deseable y necesario mantener esta figura? O, por el contrario, sería más adecuado impulsar la diferenciación de trayectorias en función de lo que ha ocurrido en la práctica. En algunos casos, las trayectorias descritas son temporales, esto es, un profesor que recién se incorpora se dedica principalmente a la docencia con escasas actividades de investigación, conforme avanza en su trayectoria, se integra a las áreas académicas, los cuerpos académicos o las redes de investigación; lo que fortalece su carrera académica de manera integral. Sin embargo, no en todos los casos ocurre esta transición, ¿por qué? ¿es una intención personal? O bien, ¿los departamentos no han alentado el desarrollo de las carreras en todos los casos? ¿han cambiado las condiciones para hacer investigación a lo largo de los años? ¿cuáles son esos factores que nos ayudan a explicar estas diferencias? La finalidad es establecer condiciones equitativas y equilibradas para articular el desarrollo personal y colectivo con las necesidades de la Universidad.

5.4.3.1 Impactos sociales de la investigación

Consideramos dos dimensiones para valorar de qué manera la investigación tiene impacto en los campos científicos. La primera refiere las contribuciones internas que se reflejan en la evaluación que se realiza vía las comisiones dicaminadoras de área. La segunda, da cuenta de las contribuciones externas evi-

denciadas en las publicaciones realizadas en revistas indizadas y las métricas de citación que, a pesar de ser cuestionadas, privan en los campos científicos, en función del prestigio acumulado por las revistas.

En cuanto a la valoración interna, la base de datos de las Comisiones Dictaminadoras de la UAM reporta que durante 2023 fueron evaluadas 12,212 actividades académicas en 13 rubros, asociadas con la función sustantiva de investigación. Estos trabajos representan el esfuerzo distribuido de las cinco unidades universitarias con la siguiente contribución: 4,015 (33%) Azcapotzalco, 904 (7%) Cuajimalpa, 3,221 (27%) Iztapalapa, 375 (3%) Lerma y 3,697 (30%) Xochimilco.

De acuerdo con el ISI Web of Science, en 2023 se publicaron 1,204 artículos, de los cuales 660 (55%) fueron publicados en formato de libre acceso (Open Access) y 544 en formato tradicional, es decir, vía la transferencia de los derechos patrimoniales a la editorial. La visibilidad de las revistas de libre acceso también incrementa el nivel de citación: de acuerdo con la BiDiUAM, durante el periodo 2018-2023, las publicaciones UAM han generado 60,927 citas, proviniendo 42,221 (69%) de artículos de libre acceso. Así, éste se consolida como el formato de publicación mayoritario y como una estrategia de difusión institucional, con una tendencia de crecimiento anual de 15% en los últimos 6 años. De acuerdo con el indicador 14 del SEAES (anexo 5), los productos de investigación derivados de los proyectos desarrollados, muestra que el 100% se asocian con la responsabilidad social; mientras que el resto de los criterios apenas alcanzan un 20%, en promedio.

En 2023, la UAM realizó las gestiones necesarias para obtener nuevos títulos de patente y de diseño industrial ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), logrando el sustento legal, técnico y comercial en cada solicitud, así como los registros vigentes. Adicionalmente se realizaron seis análisis o estudios de patentabilidad. Asimismo, el número de solicitudes de patente o de diseño industrial fue de 8, adicional a las 15 solicitudes de registro de tres marcas en cinco clases cada una. Durante 2023 se obtuvieron nueve títulos de patente, 28% más que el año anterior.

De forma complementaria, durante 2023 se atendieron 20 requisitos de fondo, tres requerimientos de forma en México y uno más en Colombia, así como la realización de 271 trámites de pago de derechos, que incluyeron el pago de anualidades de patentes, modelos de utilidad y diseños industriales para 2023, con el fin de mantener la vigencia correspondiente.

La UAM presentó una solicitud de patente en Colombia en colaboración con la Universidad Nacional, mantuvo la vigencia de los derechos de 30 patentes concedidas en distintos países, para cinco inventos; por ello se gestionó el

pago de las anualidades correspondientes en los países respectivos. Aunque no se realizó ninguna solicitud de patente en el extranjero, la UAM mantuvo la vigencia de los derechos de 30 patentes concedidas en distintos países, para cuatro inventos; por ello se gestionó el pago de las anualidades correspondientes en los países respectivos.

En el contexto global y respondiendo ante los recientes cambios normativos nacionales que promueven la transición hacia la Ciencia Abierta, entendida como un enfoque colaborativo y transparente que fomenta el acceso abierto a la información científica financiada con recursos públicos; la UAM firmó en 2023 los primeros Acuerdos Transformativos, con el propósito de brindar a integrantes del personal académico y del alumnado de posgrado apoyo o descuentos en los pagos de las tarifas APC⁵⁷, fortaleciendo la tarea de investigación y publicación en revistas de acceso abierto.

Como ya se ha mencionado, en los últimos años, el nivel de publicaciones de la UAM en Acceso Abierto se ha incrementado, por lo que representará un avance significativo en la producción de la ciencia en la Universidad. Los principales beneficios para la UAM son los siguientes:

- La planta académica dedicada a la investigación se convertirá en el primer autor o autor principal de la investigación a publicar, lo cual le dará mayor presencia y renombre a la Universidad. También se garantiza que la correspondencia de los autores sea proveniente de la UAM.
- Al firmar los acuerdos transformativos, se tiene la certeza de publicar las investigaciones en las principales editoriales a nivel mundial y que son reconocidas en la ciencia como las principales generadoras de conocimiento. Además de poseer las mejores revistas de acuerdo al factor de impacto en el Journal Citation Report (JCR).
- Se brinda ayuda para que las personas que hacen investigación puedan publicar de forma gratuita o a bajo precio en revistas abiertas de calidad, lo cual estimula al aumento de la producción científica al enfocar los recursos otorgados a la investigación en sí. También se evita la publicación en revistas depredadoras que desprestigian a la UAM y al personal dedicado a la investigación.

⁵⁷ *Article Processing Charges* (APC) es el cargo por procesamiento de artículos que cobran las editoriales de revistas científicas para que los trabajos que publican estén disponibles en acceso abierto.

5.4.3.2 Impactos sociales de la investigación

El desarrollo de investigación con impacto social es un precepto básico en el modelo universitario de la UAM. De acuerdo con la valoración de los proyectos de investigación en relación con los criterios del SEAES Indicador 13 (Anexo 5) prácticamente el 100% de los mismos responde al compromiso y la responsabilidad social. En cambio, es necesario fortalecer la investigación relacionada con equidad social de género y excelencia, donde se ubicaron sólo el 2% en ambos criterios. En cuanto a la vanguardia se asocian el 30%, innovación social el 40% e interculturalidad el 20% aproximadamente. Es importante precisar que la conceptualización de los criterios genera confusión en la asociación de los proyectos con alguno de éstos al estar imbricados, por ejemplo, un proyecto se asocia con la responsabilidad social y al mismo tiempo es de vanguardia, de innovación social y de excelencia.

No obstante, es necesario reconocer que la UAM no ha desarrollado mecanismos de evaluación sistemática para valorar los impactos y alcances sociales que se derivan de los programas, los proyectos y las redes de investigación.

5.4.4 Dilemas y desafíos para la investigación

a) La figura de profesor(a) – investigador(a)

En la investigación el primer reto es la figura de profesor(a) – investigador(a). Aún cuando la UAM ha promovido la integración de funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura a través de la figura de profesor investigador de tiempo completo, lo cierto es que se pueden identificar trayectorias diversas, unas más centradas en la investigación y la docencia de posgrado, otras orientadas a la enseñanza en licenciatura, otras dedicadas a la gestión, y excepciones que combinan equilibradamente las diferentes actividades esenciales (Díaz Pérez y Buendía Espinosa, 2021). Esta diversidad de trayectorias conduce a reflexionar sobre la pertinencia de mantener la figura de profesor(a) – investigador(a) o bien abrir el abanico de posibilidades a distintos perfiles / trayectorias.

b) La articulación entre investigación, docencia, difusión y preservación de la cultura y vinculación

Entre las principales dificultades y retos identificados para la investigación se encuentra su articulación con la docencia, difusión y preservación de la cultura y vinculación. La modificación reglamentaria que establece el cambio de áreas

de investigación a áreas académicas, da cuenta de las dificultades para lograr la plena articulación en el desarrollo de las funciones sustantivas: a) creciente desvinculación en el binomio docencia-investigación, y sus efectos en la formación del alumnado de licenciatura; b) fragmentación de la vida colegiada de las áreas como unidad de organización; c) la dominancia del trabajo individual sobre el colectivo, y que deja de lado las prioridades institucionales; y, d) el desequilibrio en cuanto a la importancia que se le asigna a la formación de profesionales, el desarrollo del conocimiento, y la preservación y difusión de la cultura (Universidad Autónoma Metropolitana, 2023r).

c) Articulación de la investigación y el posgrado

Es necesario asegurar la integración curricular de las actividades de investigación en todos los programas de posgrado, particularmente en aquellos que actualmente no la consideran de manera efectiva como parte integral del proceso educativo. Además, procurar que la investigación reciba recursos suficientes, no solo para operación sino también para el correcto funcionamiento de laboratorios y equipos especializados. En algunos casos, el alumnado de posgrado puede tener plazos ajustados para completar sus estudios, lo que puede dificultar su participación activa en proyectos de investigación, ante esta situación, se debe evitar aumentar excesivamente su carga de trabajo.

d) Producción científica y su relación con los incentivos internos y externos

La presión para producir resultados de investigación pudiera ocasionar desafíos éticos o de integridad académica, por lo que se recomienda implementar medidas que fomenten un ambiente académico enriquecedor, que faciliten la colaboración interdisciplinaria para abordar problemas complejos que requieren enfoques integrados. Es necesario reconocer la relevancia de la ciencia abierta y no enfocarse únicamente en las métricas que orientan la producción y difusión internacional y desigual del conocimiento.

e) Internacionalización de la investigación

Existe una oportunidad de aumentar las colaboraciones internacionales y por consiguiente las publicaciones derivadas, las cuales plantean diversos beneficios entre los que se pueden resaltar en otros: diversificar de las fuentes de financiamiento; aumentar los estándares de calidad; fortalecer el impacto de las publicaciones de investigación, así como abrir a la Universidad a discusiones y buenas prácticas globales.

f) Promover la integridad académica en la investigación

El apego a las normativas, así como a los principios y valores éticos en las diversas etapas de la investigación es un compromiso institucional que se debe de adoptar y hacer norma por la comunidad universitaria en el desarrollo de la investigación.

g) Cuantificar y valorar integralmente los impactos de la investigación

La cuantificación de las aportaciones que realiza la sociedad mexicana a través de la canalización del subsidio federal para los diversos proyectos y programas de investigación, así como la rendición de cuentas y las métricas de impacto, son pendientes institucionales que reconocer y no postergar.

En este contexto, la falta de un sistema de contabilidad integral limita la correcta valoración de los impactos de la investigación. Esta situación implica una serie de dilemas y desafíos que pueden variar según el contexto, el campo de estudio y las expectativas de los interesados. Aquí se presentan algunos de los más comunes:

- Dificultad para equilibrar la necesidad de mediciones cuantitativas con la comprensión proporcionada por enfoques cualitativos.
- Necesidad de establecer indicadores que puedan evaluar tanto los impactos inmediatos como los resultados a largo plazo. Ello implica desarrollar marcos de evaluación que consideren una gama diversa de impactos, incluyendo aquellos que son intangibles o no fácilmente cuantificables.
- Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de estas conexiones entre investigación, docencia, difusión cultural y vinculación, y a partir de los resultados, ajustar y mejorar continuamente las estrategias implementadas.
- Necesidad de reconocer y evaluar de manera equitativa tanto las contribuciones académicas como las aplicaciones del conocimiento en la práctica. Adaptar los criterios de evaluación para tener en cuenta las particularidades culturales y geográficas que pueden influir en la percepción y valoración del impacto.
- Desarrollar métricas y enfoques que sean sensibles a la naturaleza específica de los impactos en los distintos campos. Diseñar evaluaciones que reconozcan la influencia de factores externos y mitiguen la incertidumbre asociada.
- Implementar prácticas de evaluación éticas que promuevan la integridad académica y la responsabilidad social.

Atender estos asuntos requiere un enfoque reflexivo, la participación activa de todas las partes involucradas y la adaptabilidad, a medida que evolucionan las expectativas y las prácticas de evaluación en el ámbito de la investigación

5.5 Programas de posgrado

5.5.1 Fundamentos y comportamiento del posgrado

El procedimiento para la creación, modificación, adecuación y supresión de programas de posgrado se sustenta en el artículo 30 del RES, y sigue el mismo proceso que se ha detallado en el ámbito de programas de licenciatura. Además, para garantizar la calidad y pertinencia de los programas de posgrado, la Reforma para Planes y Programas de Estudio (aprobada por el Colegio Académico en la Sesión No. 348, celebrada el 25 de julio de 2012) tiene como propósito permitir que el Colegio Académico conozca y analice, con mayores elementos de juicio, la pertinencia social, académica e institucional de la creación de los planes y programas de estudio que ofrecerá la Universidad; propicie la participación de especialistas distintos a quienes formularon la propuesta, para favorecer el diseño curricular, y otorgar certeza en el cumplimiento de las competencias de los órganos colegiados que participan en este procedimiento.

Los programas de posgrado permiten que el alumnado profundice en áreas específicas de estudio, brindándoles la oportunidad de adquirir conocimientos avanzados y especializados en su campo de interés; suelen enfocarse en el desarrollo de habilidades avanzadas necesarias para investigar, analizar y resolver problemas complejos y promover el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad.

Diversos factores influyeron para la creación de los planes y programas de estudio, tales como el ritmo de crecimiento demográfico y de la población joven en edad de estudiar una licenciatura (18-24 años), la concentración de la población en ciudades con un dinamismo industrial importante como la Ciudad de México y el Estado de México, y su consecuente demanda de profesionistas, y el mejoramiento relativo de las condiciones socioeconómicas.

La UAM ofrece 117 planes de estudio de posgrado⁵⁸, la matrícula de pos-

⁵⁸ En el trimestre 23-I la UAM contaba con 117 planes de estudio de posgrado, para el trimestre 23-P aumentó a 120 (vigentes) <https://www.uam.mx/oferta.html>

grado aumentó 6.65% durante 2022, al registrar un alumnado de 3,846, por lo que la tendencia negativa presentada por este indicador en 2020 y contenida durante 2021 fue contrarrestada en 2022 (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022b). Respecto al año anterior, la matrícula de posgrado se mantuvo constante en la unidad Cuajimalpa, aunque las unidades Azcapotzalco y Xochimilco presentaron disminuciones del 1% y del 4%, respectivamente; mientras que la unidad Iztapalapa registró un incremento de 4%. En términos absolutos, la unidad Iztapalapa registró un alumnado de 1,724 personas, seguida de las unidades Xochimilco y Azcapotzalco, con 1,051 y 780 respectivamente. Por su parte, la unidad Cuajimalpa atendió a 278 alumnas y alumnos de posgrado, mientras que la unidad Lerma registró una población de 13 alumnas y alumnos en los posgrados interunidades en los que participa.

Siguiendo la tendencia de los últimos años, el nivel de posgrado más concurrido fue el de maestría, con un alumnado de 1,983 personas, seguido del doctorado, con 1,677 mientras que las especializaciones agruparon a una población de 186 personas. En lo que respecta a la matrícula por División Académica, la que presentó una mayor concentración fue CSH, con 1,719; seguida de CBI con 871, y de CBS con 771. Las divisiones CAD, CCD y CNI registraron 386, 70 y 60 alumnas y alumnos respectivamente.

La evaluación del posgrado en la UAM ha respondido básicamente a las demandas externas. Para evaluar la calidad de los programas de posgrado a partir de 2008 se utilizó la plataforma electrónica del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), en julio de 2022, CONAHCYT y las IES iniciaron la transición de los programas que tenían vigencia en el PNPC, hacia el Sistema Nacional de Posgrados (SNP). El SNP se implementó en septiembre de 2023 y también modificaron las categorías.

En octubre de 2023, después de varios ajustes que CONAHCYT hizo al Portal del SNP, 107 programas lograron su registro, de la oferta actual total que asciende a 119 programas. En resumen, 61 programas están clasificados como Categoría I Investigación cumplen; 46 como Categoría III Profesionalizante, de los cuales, 36 cumplen; 5 dictaminados inicialmente como no cumplen SNII, aparecen ahora en revisión; y 5 en concurrencia con la IES. En consecuencia, durante el segundo semestre de 2023 el alumnado de nuevo ingreso no recibió beca, y la UAM debió hacerse cargo de cubrirlas con fondos concurrentes, con la recomendación de trabajar para concretar los cambios necesarios para que dichos programas transiten a la categoría de cumplen (ver anexo 6.2 Tabla 12).

Con la entrada en operación del SNP y la consecuente captura de la información correspondiente, la UAM hizo una revisión académica del profesorado que participa en los mismos. Como resultado se identificó que 76 programas cuentan con al menos 10 profesores(as) investigadores(a) con reconocimiento del SNII; 23 tienen al menos 8 docentes SNII; y 8 tienen menos de 8 personas del profesorado con SNII.

En el periodo 2015-2022, 65 programas registraron un alumnado de nuevo ingreso de 50 o más personas; 27 posgrados aceptaron entre 21 y 50 personas; y 15 posgrados tuvieron un ingreso de 20 alumnas(os) o menos.

5.5.2 Trayectorias e itinerarios del alumnado en el posgrado

La UAM ofrece ingreso periódico para su oferta académica de especialización, maestría y doctorado. Históricamente la demanda no ha rebasado la capacidad institucional, de manera que los consejos divisionales no han tenido necesidad de fijar parámetros de corte o cupos máximos para el alumnado de primer ingreso. Sin embargo, es indispensable que las personas solicitantes cumplan todos los requisitos de la convocatoria y obtengan la aprobación del Comité Académico correspondiente.

Los programas de posgrado de la UAM tienen diferentes periodicidades para recibir al alumnado de nuevo ingreso, de acuerdo con la información de la plataforma del SNP, de los 107 posgrados con registro, 16 programas contemplan ingreso trimestral, 13 semestral, 38 anual, 39 bienal y 1 trienal. Esto da cuenta de la variedad de temporalidades de ingreso que ofrece la UAM, con el fin de brindar una mejor atención al alumnado y optimizar la programación de las actividades académicas, el uso de instalaciones y de los recursos.

Las solicitudes recibidas son analizadas por las y los titulares de las coordinaciones de estudios de cada programa y por los comités académicos correspondientes. Las convocatorias para nuevo ingreso se publican con la periodicidad establecida por la organización académica de cada programa (trimestral, semestral, anual o bienal). Los espacios son definidos por el comité académico de cada posgrado, que revisa las solicitudes para verificar el cumplimiento de los requisitos, supervisa el proceso y determina la aceptación de cada persona solicitante.

La Dirección de Sistemas Escolares reportó la siguiente matrícula para el alumnado de primer ingreso y reinscrito; 3054 para el trimestre 2022 Otoño, 2939 para el trimestre 2023 Invierno, 2627 para el trimestre 2023 Primavera y 2936 para el trimestre 2023 Otoño (ver anexo 6.2 Tabla 13).

5.5.3 Permanencia y apoyos para la equidad

El posgrado en la UAM está asociado a las becas que otorga el SNP, para el doctorado \$18,922.20; para maestría \$14,191.65 y para especialidad \$12,614.80. Además, en la UAM creamos un ambiente de equidad y oportunidades para permitir la integración de la comunidad, y se ha implementado un Programas de Becas de apoyo al posgrado:

- a) Beca para realizar estudios de especialización por \$6,200.00; de maestría por \$7,757.00; y doctorado por \$10,343.00 mensuales.
- b) Beca para titulación de especialización por \$6,200.00; de maestría por \$7,757.00; y doctorado por \$10,343.00 mensuales.
- c) Beca para participar en Eventos de Difusión y de Investigación en Ciencia y Tecnología, se otorga un pago único en moneda nacional y es variable.
- d) Beca para curso de idiomas en la Ciudad de México o en el Estado de México, se otorga un pago único en moneda nacional y es variable.

El Rector General de la UAM emite anualmente un Acuerdo, por medio del cual establece la gratuidad para el alumnado inscrito en planes y programas de estudio registrados en el SNP o en proceso de incorporación, que tenga dedicación de tiempo completo, promedio mínimo de B (8) en cada período lectivo y que esté cursando sus estudios en el tiempo normal previsto, dado que cuentan con beca institucional o del CONAHCYT. El apoyo les exenta de los pagos de inscripción anual, inscripción trimestral, créditos trimestrales y créditos asociados al examen de conocimientos, examen de grado o disertación pública. Los apoyos asistencias que ofrece la Universidad son los mismos que se han detallado en el ámbito de programas educativos de licenciatura.

Los primeros meses de 2022 siguieron marcados por la necesidad de limitar el acercamiento físico entre las personas, por lo que las estancias de movilidad, saliente y entrante, nacional e internacional, se realizaron de manera virtual. Dado el avance de los esquemas de vacunación en la CDMX y la zona conurbada, así como la reducción de casos asociados al COVID-19 y sus variantes en México y en el mundo, la UAM, incorporó gradualmente las actividades presenciales para el segundo semestre del año.

El 14 de febrero de 2022, la Junta de Coordinación de Movilidad aprobó la recepción de solicitudes de movilidad, para realizar estancias en modalidad presencial, virtual y mixta, así como la reactivación de la movilidad del alumnado de la UAM en las modalidades presencial, virtual y mixta durante el trimestre

22-P. De esta forma, durante 2022, 48 alumnas y alumnos de posgrado realizaron movilidad presencial, virtual o mixta en IES nacionales o extranjeras. Del alumnado participante, 9 fueron de posgrado. De esa forma, la meta para 2023 fue consolidar la tendencia creciente y revertir los decrementos.

La UAM cuenta con una amplia oferta de cursos de idiomas impartidos por las coordinaciones de Lenguas Extranjeras de las unidades universitarias, que incluye cursos curriculares, extracurriculares, intensivos y sabatinos, presenciales y de autoacceso. Se han concretado convenios de colaboración con diferentes centros de idiomas en la CDMX y en el Estado de México, garantizando beneficios a nuestra comunidad ofreciendo descuentos que van del 30 al 50% en el costo de sus cursos.

Algunos programas de posgrado, como requisito para el ingreso, solicitan la constancia de comprensión y lectura de textos en inglés expedida por alguna de las instancias de Lenguas Extranjeras de la UAM, algunos doctorados piden constancia de 475 en el TOEFL o su equivalente y, como requisito de egreso, constancia de nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, con un mínimo de 500 puntos del TOEFL.

5.5.4 Logros e impacto del posgrado

Un total de 364 alumnas y alumnos finalizaron sus estudios de posgrado durante 2022, sin contar el trimestre de otoño, lo que representó una disminución de 9.7% respecto del año anterior. Por tipo de posgrado, 24 personas egresaron de especialización, 230 de maestría y 110 de doctorado. La Unidad Xochimilco presentó el mayor número de personas egresadas, al registrar un total de 124, seguida por la unidad Iztapalapa con 122, y por la Unidad Azcapotzalco con 93; por su parte, la Unidad Cuajimalpa reportó 25.

Durante 2022, se brindó apoyo con 19,320 becas, 961 fueron para el alumnado de posgrado. En su distribución 18,354 fueron para el alumnado de licenciatura, 961 para el alumnado de posgrado y 5 para el personal académico, por un monto total de \$198,252,281.00 lo que implica una reducción marginal de 0.8% en recursos, respecto de 2021. En su distribución, 6 de cada 10 apoyos fueron destinados a mujeres.

5.5.5 Dilemas y desafíos para el posgrado

a) El posgrado en articulación con la docencia, la investigación, la difusión preservación de la cultura y la vinculación

La docencia dedicada al posgrado no exime al profesorado de impartir clase en licenciatura, esta situación genera tensiones en cuanto al tiempo de dedicación a uno y otro nivel educativo. A ello se suma, las actividades investigación y de difusión y preservación de la cultura. En general, se generan desequilibrios lo que conducen a la fragilidad de la figura del profesor investigador y a la diversidad de trayectorias, tal como se explicó en el ámbito de profesionalización de la docencia.

b) Trayectorias del alumnado

Las trayectorias del alumnado de posgrado están condicionadas al apoyo económico que reciben, por lo que es necesario fortalecer su seguimiento especialmente para el desarrollo de las investigaciones que realizan para obtener el grado académico. El papel del personal académico es crucial, así como las acciones que cada grupo académico que atiende los posgrados realiza para que el alumnado avance en sus proyectos, por ejemplo, seminarios, coloquios, foros, entre los más importante.

Para apoyar las trayectorias del alumnado también es importante que los trabajos de investigación que desarrollan los estudiantes estén vinculadas a las líneas de investigación que el personal académico desarrolla, a fin de garantizar la congruencia en la formación. Esto implica también identificar habilidades de comunicación efectiva para que el alumnado pueda transmitir sus hallazgos de manera comprensible y relevante para diferentes audiencias.

Tras la pandemia causada por la Covid-19, el alumnado ha manifestado que la alta exigencia académica puede generar estrés y ansiedad, lo que agrega a la Universidad la necesidad de ofrecer apoyo emocional para garantizar el bienestar de sus estudiantes, pues a su compromiso formativo se suma su vida personal.

Derivado de los cambios recientes en la política científica tecnológica, particularmente en la asignación de las becas de posgrado, es posible que la demanda por los posgrados se vea afectada al no haber apoyos económicos. Ello implica buscar fuentes de financiamiento sostenibles y estrategias para maximizar el uso eficiente de los recursos de la Universidad.

c) Logros científicos y sociales del posgrado

El posgrado en la UAM representa apenas el 6.3% de la matrícula total atendida por la institución, aun cuando la Universidad cuenta con un alto porcentaje de personal académico de tiempo completo y habilitado, bajo la figura de profesor investigador que podría participar en la docencia de posgrado. Si bien, las evaluaciones externas del posgrado consideran la eficiencia terminal y los impactos sociales, la UAM no ha desarrollado metodologías sistemáticas para evaluar el impacto social de posgrado.

5.6 Funciones de apoyo institucional

La Universidad en atención a los cambios en el entorno y propios de la institución, ha realizado una serie de modificaciones a su reglamentación, dichos cambios han sido pertinentes en la historia de la Universidad, también responden a las necesidades de la academia; en el anexo 10 se pueden consultar todos los cambios en la legislación universitaria.

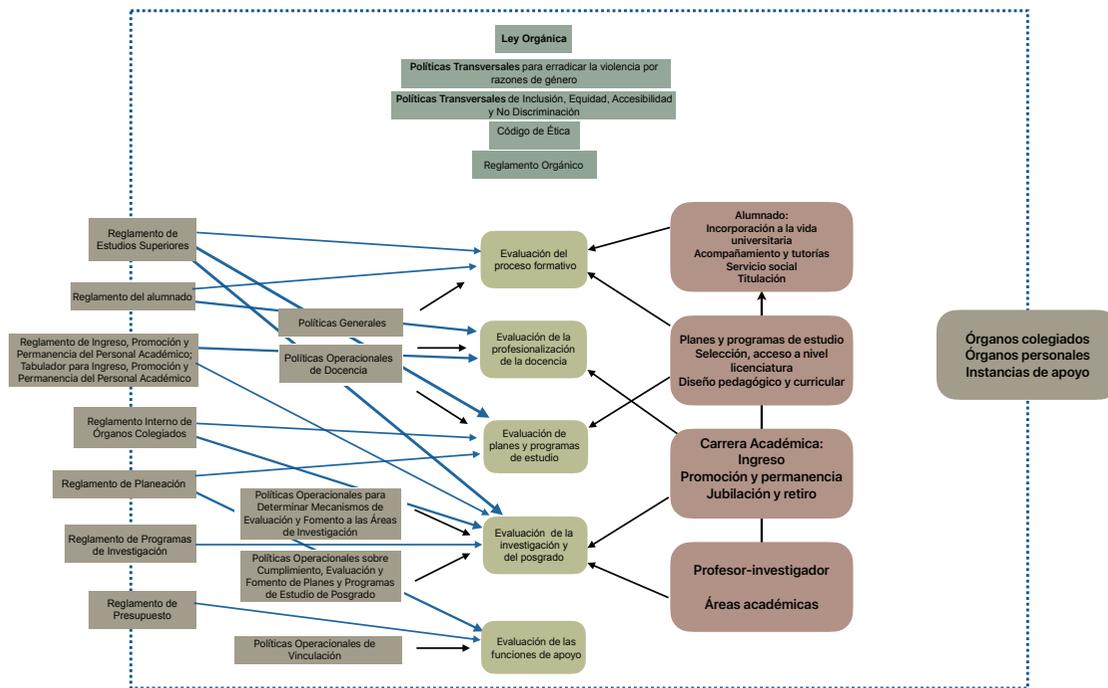
Si bien, los procesos han sido lentos, se deben buscar los mecanismos para realizar cambios más efectivos y de mayor impacto. Dentro de estos pendientes ubicamos el compromiso de la Universidad con la vanguardia tecnológica, en el sentido de crear innovación tecnológica y digital que tengan impactos en la sociedad y al interior de la institución. Asimismo, habrá que generar acciones que favorezcan más a la interculturalidad.

Según los resultados obtenidos por las cédulas del SEAES, el personal directivo y administrativo de la institución, demuestra paridad por sexo, en el 51.8% del personal corresponde al sexo femenino y 48.2% al masculino. La institución a través de sus instancias de apoyo realiza una serie de iniciativas, servicios y acompañamiento a estudiantes, se destaca el porcentaje que corresponde al criterio de compromiso con la responsabilidad social (75.5%), seguido del 65.1% que refiere al criterio de excelencia. Dentro de su responsabilidad con la comunidad universitaria, todas las iniciativas reportadas cumplen al menos con el 50% a todos los criterios transversales.

Con relación a las acciones previstas en los planes y programas de desarrollo institucional de las cinco unidades y de Rectoría General, que impulsan la incorporación de los criterios, el 34.9% responde al criterio de excelencia, el 34.4% al compromiso con la responsabilidad social, mientras que el 22.1% responde a la innovación social.

Dentro de los compromisos que asume la institución para atender y sensibilizar a la comunidad en temas como desarrollo sostenible, derechos humanos, equidad social, así como promover una cultura libre de violencia de género y de otras violencias, entre otras; los cuales están previstos por los criterios del SEAES, se destaca que el 65.7% de las acciones institucionales se dirigen a promover el compromiso con la responsabilidad social, mientras que el 33.9% a los temas relacionados con la equidad social y de género (se puede consultar anexo 5, indicadores 17-20).

FIGURA 9. RELACIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS DEL SEAES Y EL MODELO UAM



VI. Recomendaciones de mejora

Con pleno convencimiento de que la evaluación debe ser asumida como un elemento constitutivo de la educación superior, la UAM realizó el proceso de autoevaluación en el marco de la “Convocatoria emitida por la SEP, para documentar los procesos de evaluación y los avances en la mejora continua”. Tras aproximadamente seis meses de trabajo colegiado, el ejercicio permitió reconocernos en nuestros logros, principalmente cuando estamos cumpliendo 50 años de servir a la sociedad mexicana y, al mismo tiempo, reflexionar sobre los retos que enfrentamos en el presente y que han de contribuir en la construcción de nuestro futuro.

En este apartado arribamos a un conjunto de recomendaciones generales que se asocian a los dilemas y desafíos que han surgido de la autoevaluación en cada uno de los ámbitos del SEAES. Los hemos agrupado en tres grandes rubros atendiendo a las funciones sustantivas que realizamos en la Universidad en el marco de la Ley Orgánica, así como a la especificidad de nuestro modelo universitario: a) carrera académica, b) procesos de formación, y; c) investigación y posgrado y, d) gobernanza institucional.

6.1 Carrera académica: el eje transversal de un modelo universitario innovador

La figura de profesor investigador es piedra angular en el modelo universitario de la UAM, de ahí que la planta académica de la UAM esté integrada por perso-

nal contratado, mayoritariamente, por tiempo indeterminado (definitivos) y de tiempo completo. Ello es una fortaleza para el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad, si consideramos que en México la proporción promedio de profesores de tiempo completo es del 35 por ciento.

La carrera académica ha sido objeto de discusión permanente en la Universidad. Actualmente, existe una Comisión del Colegio Académico que revisa detalladamente el proceso de ingreso, permanencia y retiro, con base en sus fundamentos legales, los procesos y procedimientos específicos de cada etapa de la carrera académica, la definición de categorías y niveles de contratación, la configuración de perfiles y el sistema de evaluación al desempeño académico asociado al esquema de becas y estímulos de la Universidad. Un análisis de esta naturaleza es complejo en la medida que incorpora la dimensión académica y laboral de las trayectorias del personal académico, por lo que los cambios y transformaciones que se observan como necesarios implican procesos de largo aliento. No obstante, es una tarea que no debe abandonarse, por el contrario, la Universidad debe encontrar las vías para revalorar los distintos momentos por los que transitan las trayectorias académicas e implementar estrategias que las reconozcan y contribuyan a su fortalecimiento y reconocimiento.

Por otro lado, es imperativo realizar un análisis profundo y minucioso del estado que guardan las funciones sustantivas que realizan las y los académicos y su consistencia frente al modelo universitario, a fin de construir estrategias. Dicho análisis contemplar:

Para la docencia

- Analizar las “cargas docentes” efectivas, considerando los niveles atendidos de licenciatura y posgrado, la distribución de esa carga en los distintos espacios curriculares el número de materias (Unidades de Enseñanza Aprendizaje, UEA, nombre en la UAM) impartidas en promedio por profesor, el número promedio de alumnos atendidos, pues existen variaciones importantes entre divisiones y programas de licenciatura, así como en los espacios en los que se ubican las UEA impartidas, los turnos y la incidencia de la evaluación de la docencia principalmente la realizada por la opinión estudiantil.
- Considerar que la efectiva atención a las actividades docentes no se agota en las horas/semana/clase, pero tiene una base fundamental para dar sentido al equilibrio entre docencia e investigación que demanda el modelo de la UAM.
- Estudiar cuál es el peso relativo en tiempo efectivo de trabajo del desarrollo de las actividades, para identificar la existencia de trayectorias que pri-

vilegian una u otra función, así como posible “combinaciones” múltiples de ellas y que pueden variar mucho en los diferentes momentos de la trayectoria académica de los profesores.

- Revalorar la docencia, especialmente a nivel de licenciatura; así como el trabajo y productos derivados de ésta, en comparación con la valoración que se le asigna a la investigación.
- Crear un modelo de evaluación de la calidad de la docencia que considere sus múltiples dimensiones.
- Valorar la formación docente y el desarrollo de habilidades pedagógicas.
- Reconocer y abordar las diferencias generacionales entre la planta docente y el alumnado.

Para la investigación

- Diseñar e implementar las estrategias y acciones necesarias para institucionaliza el *área académica* como el espacio colectivo donde se integran, promueven y desarrollan las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, a partir de las especificidades de la planeación y programación aprobadas por los órganos colegiados y personales.
- Propiciar que las *áreas académicas* como espacios organizativos para las funciones sustantivas se integren por personal académico de uno o varios departamentos y divisiones, para posibilitar la interdisciplinariedad y el enfoque transdisciplinario en la atención de las actividades académicas.
- Construir un modelo de evaluación de impacto social para la investigación que se realiza en la Universidad.

Para la difusión y extensión cultural

- Si la docencia y la investigación son las columnas vertebrales de nuestro quehacer; la difusión y extensión cultural debe encontrar un espacio suficientemente valorado para dar cabida al reconocimiento pleno de las actividades asociadas en las trayectorias y la carrera académica.

Para la vinculación

- De igual forma, la vinculación se ha institucionalizado como la “tercera misión de la Universidad”. El fortalecimiento de las redes en la generación, transmisión y difusión del conocimiento es una constante en la vida académica. En este sentido, la tarea que se observa como prioritaria es tanto la difusión que promueva una mayor visibilidad de las aportaciones que los profesores

hacen a estas redes y relaciones interinstitucionales, como la institucionalización de las mismas y la valoración de sus resultados.

En cuanto a las etapas de la carrera académica, ingreso, permanencia y el retiro, es necesario se proponen las siguientes recomendaciones:

Ingreso

- En el marco de la revisión de la Carrera Académica, analizar los mecanismos y procedimientos para el ingreso establecido en la legislación universitaria; a fin de diseñar e implementar acciones que contribuyan a su fortalecimiento en la lógica del proyecto institucional.
- Fortalecer proyectos colectivos para que la incorporación de nuevas personas que se integren como personal académico de tiempo indeterminado, se produzca en un contexto que permita procesos de incorporación e inducción a la vida académica de manera pautada y en el marco de espacios de desarrollo colegiados.
- Valorar explícitamente los aportes que las profesoras y los profesores contratados por tiempo determinado o temporales hacen a la docencia, a través del diseño e implementación de acciones específicas para su reconocimiento material y simbólico.

Permanencia

- Fortalecer el proyecto de la Universidad considerando los cambios en el entorno, incluidos los derivados de la pandemia causada por la Covid-19; con fundamento o las bases fundacionales del modelo universitario y las especificidades de los modelos educativos de las unidades, las tendencias y escenarios nacionales en cuanto al desarrollo de la educación superior.
- Diseñar e Implementar un programa institucional de formación docente permanente y estructurado para el personal académico, que considere lo previsto en los artículos 218 y 218 Bis del RIPPPA.

Retiro

- Definir estrategias de colaboración académicas del profesorado que decide dejar de ser personal académico de la Universidad, que permitan mantener un vínculo académico (no contractual-laboral).
- Organizar eventos institucionales de reconocimiento a quienes deciden retirarse de la Universidad.

- Considerar la asignación de un *estatus de vinculación académica*, a fin de mantener una relación institucional con la Universidad.
- Diseñar e implementar una estrategia de gestión, de comunicación y apoyo institucional para el personal académico en la preparación integral para la jubilación, con el fin de proveer la información necesaria sobre este proceso desde el punto de vista burocrático/administrativo, psicológico y social.
- Analizar las posibles mejoras de las condiciones de retiro y jubilación de una creciente proporción de académicas y académicos, considerando que el recambio generacional no debe representar un reemplazo de personas para ocupar espacios curriculares o de investigación que se desocupan, sino una oportunidad de aprendizaje organizacional y académico que contribuya ampliamente al fortalecimiento de las funciones sustantivas de nuestra Universidad.

6.2 Procesos de formación

Los procesos de formación de licenciatura y posgrado representan una de las grandes contribuciones y compromisos de la Universidad con la sociedad. La carrera académica en la UAM se articula con los planes y programas de estudio y con el alumnado, para dar sentido a la formación profesional. Entre los asuntos más relevantes que deben ser atendidos por la Universidad están:

- Revitalizar los procesos de creación, adecuación, modificación y supresión de planes de estudio; especialmente los de licenciatura, con el propósito de que respondan a las dinámicas disciplinares, las necesidades sociales, los campos ocupacionales y las expectativas del alumnado. Las dinámicas político-académicas en la UAM, han paralizado estos procesos de formalización de los cambios en los planes y programas de estudio, lo que afecta la formación profesional.
- Considerar la flexibilidad curricular en los procesos de creación, adecuación y modificación de planes de estudio, a fin de ofrecer al alumnado la posibilidad de construir trayectorias que fortalezcan su formación y su inserción a los campos ocupacionales.
- Desarrollar orientaciones conceptuales y metodológicas para el diseño curricular, pero reconociendo la diversidad, las diferencias y la naturaleza única de cada disciplina impartida

- Evaluar y fortalecer las actividades relacionadas el servicio social y la titulación, a fin de incentivar la eficiencia terminal en los distintos planes y programas de estudio.
- Fortalecer el acompañamiento académico situado como parte de las funciones del profesorado para apoyar el proceso de formación profesional y disminuir el abandono escolar.
- Promover el acompañamiento académico entre pares, los grupos de estudio dirigidos y las mentorías, posibilidades adicionales para fortalecer la trayectoria académica y la formación integral.
- Promover la internacionalización a través de movilidad académica para el alumnado que incluye oportunidades de intercambio, programas bilingües y la integración de perspectivas globales en el plan de estudios. Además de una flexibilización curricular y homologación real en los sistemas de créditos, principalmente en los posgrados, de manera que se favorezca la movilidad.

6.3 Investigación y posgrado

La UAM cuenta con una política institucional orientada a que los planes y programas de posgrado y los programas y proyectos de investigación tengan una sólida interacción con diversos sectores de la sociedad, con el fin de fortalecer sus funciones sustantivas y como estrategia que debe fortalecer y mantener. Es necesario:

- Reforzar los núcleos básicos de profesorado, en especial en aquellos programas que requieren incrementar el número de personal académico que pertenece al SNII, promoviendo su superación de manera continua y renovando los cuadros existentes, en el contexto de recambio generacional.
- Desarrollar estrategias de comunicación efectiva y colaboración con actores externos para asegurar que los logros científicos se traduzcan en beneficios tangibles para la sociedad.
- Diseñar proyectos con una visión a largo plazo, integrando estrategias para garantizar la continuidad de los beneficios sociales después de que el alumnado participante finalice su posgrado.
- Fomentar un equilibrio saludable entre la competencia y la colaboración, promoviendo entornos que incentiven la cooperación y no la rivalidad.
- Establecer canales efectivos para la comunicación entre el personal de investigación y las personas responsables de las políticas, facilitando la apli-

cación práctica de los resultados de investigación en la toma de decisiones.

- Incorporar principios de inclusividad y equidad en el diseño y ejecución de los proyectos de investigación, asegurando que los beneficios alcancen a comunidades marginadas.
- Comunicar efectivamente los resultados de la investigación.

6.4 Gobernanza institucional

La vida colegiada es el sustento de la toma de decisiones en la UAM y la dota de legitimidad; contribuye a la reflexión colectiva sobre nuestros logros y desafíos, así como a la generación de propuestas construidas desde y para la diversidad. Es fundamental fortalecer la participación de la comunidad universitaria, a fin de apropiarnos de las decisiones y de lograr su implementación e institucionalización. De igual forma, debemos trabajar en la articulación e interacción entre los órganos personales e instancias de apoyo, así como con sus respectivas estructuras organizativas; para evitar la dispersión, la duplicidad y el desconocimiento de políticas, estrategias, procesos y procedimientos que han fomentado la sobre burocratización en la unidad. Esta misma articulación e interacción debemos impulsarla entre las cinco unidades de la UAM y con la Rectoría General para potenciar las funciones sustantivas y, desde una gestión profesional, romper con inercias y prácticas que provocan ineficiencia, ineficacia y malestar institucional.

Tres asuntos son cruciales en este sentido:

- Desarrollar y consolidar sistemas de información que apoyen en la toma de decisiones. En este ejercicio de autoevaluación un gran problema que enfrentamos fue la dispersión de información y la burocratización de la misma.
- Fortalecer la gestión como un proceso reflexivo, dialógico, abierto y participativo; que permite encauzar nuestras capacidades y potencialidades individuales hacia el bien común y colectivo.
- Profesionalizar la gestión universitaria más allá de su racionalidad instrumental, pero con claridad en los instrumentos y métodos existentes desde el reconocimiento de la Universidad como organización social y autónoma, pero en constante intercambio con su entorno político, económico, social, cultural y tecnológico.

Concretar las recomendaciones derivadas de este ejercicio de autoevaluación implica la posibilidad de reconocernos, estudiantes, personal administrativo y académico; como comunidad universitaria, y compartir y recrear en medio de nuestra diversidad y diferencia, a la universidad social que hemos sido y que-remos seguir siendo.

Referencias

- Arbesú García, M. I. (2004). Evaluación de la docencia universitaria: Una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, IX (23), 863–890. <https://www.re-dalyc.org/pdf/140/14002305.pdf>
- Arellano García, C. (2022, junio 27). Conacyt crea el Sistema Nacional de Posgrados en sustitución del PNP. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/06/27/politica/conacyt-crea-el-sistema-nacional-de-posgrados-en-sustitucion-del-pnpc/>
- Buendía Espinosa, M. A. (2019). *Primer informe de gestión 2018-2019: Departamento de Producción Económica*. <http://dcsh.xoc.uam.mx/prodecon/index.php/informes-de-gestion/#1560443952624-c0959ef0-b5d6>
- Casillas Alvarado, M. Á. (2005). Hacia una delimitación de la noción de carrera académica. En M. Gil Antón (Ed.), *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*. (pp. 7–12). Universidad Autónoma Metropolitana. https://www.ses.unam.mx/curso2008/pdf/carrera_academica/indice.html
- Casillas Alvarado, M. Á., Fernández Ruvalcaba, M., Grediaga Kuri, R., Ibarra Colorado, E., López Zarate, R., Pérez Franco, L., Rondero López, N., Varela Petito, G., y Gil Antón, M. (Coord). (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana. Un largo y sinuoso camino*.
- Clark, B. R. (1983). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. Nueva Imagen.
- Clark, B. R. (1987). *The academic profession: National, disciplinary, and institutional settings*. University of California Press. https://books.google.com.mx/books?id=3GO_eXnNj6kC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Colegio Académico. (2021). *Acta de la Sesión 500* (Núm. 500).
- De Garay, A. (2009). Las Áreas de Investigación y los Cuerpos Académicos: las tensiones y efectos entre dos espacios de organización de la investigación en la UAM. *Reencuentro*, 18–23. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/698/698>

- De los Reyes Heredia, J. A. (2021). *Propuesta de Políticas para la Rectoría General de la UAM 2021 – 2025* (Education at a Glance). OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en
- Díaz Barriga, Á., y Pacheco, T. (2007). *Evaluación y cambio institucional* (Primera). Paidós.
- Díaz Pérez, C., y Buendía Espinosa, M. A. (2021). *La investigación en el Departamento de Producción Económica: evolución, logros y desafíos*.
- Díaz Pérez, C., Hamui Sutton, M., y Luis Sampedro, J. (2021a). Las fortalezas de la UAM: modelo académico, investigación y vinculación social. Propuesta de comunicación y posicionamiento social. *Sociológica*, 36 (104), 253–272. <http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1686/1712>
- Díaz Pérez, C., Hamui Sutton, M., y Luis Sampedro, J. (2021b). Las fortalezas de la UAM: modelo académico, investigación y vinculación social. Propuesta de comunicación y posicionamiento social. *Sociológica*, 36 (104), 253–272. <http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1686/1712>
- García Salord, S. I. (2000). La carrera académica: escalera de posiciones y laberinto de oportunidades. En D. Cazés, E. Ibarra, & L. Porter (Eds.), *Los actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad?* (pp. 157–165). UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Gil Antón, M. (1994). *Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos*. UAM-A.
- Glazman Nowalski, R., De Ibarrola, M., y Lorin W., A. (2015). La formación de nuevos investigadores educativos: diálogos y debates. *Revista de la educación superior*, XLIV (4) (176), 159–163. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60443089007>
- Grediaga Kuri, R. (2000). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones: procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. ANUIES. https://cises.anui.es.mx/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=42958&query_desc=se%2Cphr%3A%22COLECCION%20BIBLIOTECA%20DE%20LA%20EDUCACION%20SUPERIOR%22
- Ibarra Colado, E. (1993). *La universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos organizacionales*. UAM-I.
- Diario Oficial de la Federación, 1 (2022).
- López Zárate, R., González Cuevas, O. M., y Casillas Alvarado, M. Á. (2000). *Una historia de la UAM: sus primeros 25 años: Vols. I y II*. Universidad Autónoma Metropolitana.

- Marquis, C., y Rivera, Ma. D. (1981). Resultados preliminares de un estudio sobre egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XI (1), 141–160.
- Peñalosa Castro, E. (2015). *Unidad Cuajimalpa: décimo aniversario*. UAM-C. https://dccd.cua.uam.mx/libros/archivos/10unidad_cuajimalpa_decimo_aniversario.pdf
- Pérez Díaz, A. B., y Buendía Espinosa, A. (2021). Trayectorias académicas en la UAM: avanzar hacia el reconocimiento de su diversidad. En P. Flores Crespo & C. García García (Eds.), *Análisis de la política en educación superior bajo el gobierno de AMLO ¿Cambio, continuidad o regresión?* (Primera edición). ANUIES, Universidad Autónoma de Baja California, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Acuerdo 203.3, Pub. L. No. 203.3, Colegio Académico (1998). <https://rtiuam.sharepoint.com/sites/sg/otca/Sesiones%20de%20Colegio/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fsg%2Fotca%2FSesiones%20de%20Colegio%2FHIST%C3%93RICO%2F1998%20SESIONES%20192%2D203%2F203%2F0%2E1%20ACUERDOS%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fsg%2Fotca%2FSesiones%20de%20Colegio%2FHIST%C3%93RICO%2F1998%20SESIONES%20192%2D203%2F203&p=true&ga=1>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2011a). *Plan de Desarrollo Institucional 2011-2024*. https://www.uam.mx/pdi/PDI_2011-2024.pdf
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2011b). *Plan de Desarrollo Institucional 2011-2024*. https://www.uam.mx/pdi/PDI_2011-2024.pdf
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2021). *Anexo 14. Informe general. Informe de la Evaluación Docente*. <https://www.uam.mx/educacionvirtual/uv/iges.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2022a). *Informe de actividades 2022*.
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2022b). *Informe de actividades 2022*.
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2022c). Código de Ética de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Semanario de la UAM*. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023a). Ley Orgánica. En *Legislación Universitaria* (pp. 1–5). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023b). Ley Orgánica. En *Legislación Universitaria* (pp. 1–5). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023c). Políticas Generales. En *Legislación Universitaria* (pp. 269–278). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023d). Políticas Generales. En *Legislación Universitaria* (pp. 269–278). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>

- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023e). Políticas Operacionales de Docencia. En *Legislación Universitaria* (pp. 289–292). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023f). Políticas Operacionales de Docencia. En *Legislación Universitaria* (pp. 289–292). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023g). Políticas Operacionales de Vinculación. En *Legislación Universitaria* (pp. 311–313). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023h). Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación. En *Legislación Universitaria* (pp. 283–288). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023i). Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género. En *Legislación Universitaria* (pp. 279–282). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023j). Reglamento de Estudios Superiores. En *Legislación Universitaria* (pp. 211–231). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023k). Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico. En *Legislación Universitaria* (pp. 103–174). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023l). Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico. En *Legislación Universitaria* (pp. 103–174). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023m). Reglamento de Planeación. En *Legislación Universitaria* (pp. 77–81). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023n). Reglamento de Planeación. En *Legislación Universitaria* (pp. 77–81). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023o). Reglamento de Programas de Investigación. En *Legislación Universitaria* (pp. 207–210). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023p). Reglamento del Alumnado. En *Legislación Universitaria* (pp. 237–248). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023q). Reglamento Orgánico. En *Legislación Universitaria* (pp. 7–46). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>

- Universidad Autónoma Metropolitana. (2023r). Reglamento Orgánico. En *Legislación Universitaria* (pp. 7–46). UAM. <https://www.uam.mx/legislacion/index.html>
- Universidad Autónoma Metropolitana, U. L. (2015). *Plan de Desarrollo de la Unidad Lerma (PDL) para el periodo 2015-2024*. http://www.ler.uam.mx/work/models/Micrositios_UAML/Resource/30/1/files_normatividad/normatividadUAM/PDL_2015-2024.pdf
- Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa. (2012). *Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Cuajimalpa*. https://www.cua.uam.mx/pdfs/informacion_i/actas2017/PDI/PDI_2012-2024_DIFUSION.pdf
- Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. (2022). *Modelo académico de la UAM-Iztapalapa*. https://codai.izt.uam.mx/files/recursos_educativos/MODELO_ACADEMICO_Final_doc.pdf
- Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Lerma. (2009). *Informe Unidad Lerma*. https://archivohistorico.uam.mx/pre-pa/tema04/primer_informe.pdf
- Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. (2022). *Consolidación y renovación de la planta académica en la Unidad Xochimilco*. <https://consejoacademico.xoc.uam.mx/>
- Ysunza Breña, M. I., Bravo Heredia, A. S., Fernández Ruvalcaba, M. M., García Gutiérrez, R. A., Arbesú García, M. I., y Soria López, F. J. (2019). *Hacia la revitalización del Sistema Modular de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco: una propuesta para integrar, actualizar y enriquecer sus bases conceptuales*. <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader-v2/2c937436-d888-3369-b849-d0e39b19e3d1/0d1119c8-4b29-6853-5263-ecb1350132b7>

Acrónimos y siglas más usadas

AGA	Archivo General del Alumnado
APC	Article Processing Charges
AR	Realidad Aumentada
BAP	Beca a la Permanencia
BiDiUAM	Biblioteca Digital UAM
BRD	Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente
CAD	Ciencias y Artes para el Diseño
CBI	Ciencias Básicas e Ingeniería
CBS	Ciencias Biológicas y de la Salud
CCD	Ciencias de la Comunicación y el Diseño
CDA	Comisiones Dictaminadoras de Área
CENEVAL	Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior
CGFayV	Coordinación General para el Fortalecimiento Académico y Vinculación
CGII	Coordinación General de Información Institucional
CIEES	Comités Interinstitucionales para la evaluación de la Educación Superior
CINVESTAV	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados
CNI	Ciencias Naturales e Ingeniería
COFON	Sistema de Control de Otros Fondos
CONAHCYT	Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías
CONEVA	Comisión Nacional de Evaluación
COPAES	Consejo para la Acreditación de la Educación Superior
CPI	Centros Públicos de Investigación
CSH	Ciencias Sociales y Humanidades
DAI	Dirección de Apoyo a la Investigación
DEI	Equidad, Inclusión y no Discriminación
EDI	Estímulo a la Docencia y la Investigación
EGA	Estímulo a los Grados Académicos
ETAS	Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente
FOMES	Fondo de Modernización para la Educación Superior
FONDESOS	Fondo para el Desarrollo Social
IES	Instituciones de Educación Superior
IPN	Instituto Politécnico Nacional
JURESEDI	Junta de Rectores, Secretarios y Directores
LGES	Ley General de Educación Superior
LO	Ley Orgánica
LSM	Lengua de Señas Mexicana

MACCA	Modelo Académico de Construcción Colaborativa del Aprendizaje
MAS	Muestreo Aleatorio Simple
ME	Modelo Educativo
MIR	Matriz de Indicadores para Resultados
NA	No acreditada
OA	Organismos Acreditadores
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PDI	Plan de Desarrollo Institucional
PE	Programa Educativo
PEER	Proyecto Emergente de Enseñanza Remota
PG	Políticas Generales
PIFI	Programa Integral de Fortalecimiento Institucional
PISUS	Programa de Investigación para la Sustentabilidad
PNPC	Programa Nacional de Posgrados de Calidad
POAI	Políticas Operacionales para Determinar Mecanismos de Evaluación y Fomento de las Áreas de Investigación
POD	Políticas Operacionales de Docencia
POEP	Políticas Operacionales sobre Cumplimiento, Evaluación y Fomento de Planes y Programas de Estudio de Posgrado
POV	Políticas Operacionales de Vinculación
PRODEP	Programa para el Desarrollo Profesional Docente
PROTEMM	Programa de Transición de Enseñanza en la Modalidad Mixta
PTEVRG	Políticas Transversales para erradicar la violencia por razones de género
PTIEAND	Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación
RA	Reglamento del Alumnado
REDDU	Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios
REPLA	Reglamento para las Adjudicaciones
RES	Reglamento de Estudios Superiores
RIOCA	Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos
RIPPPA	Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico
RO	Reglamento Orgánico
RPI	Reglamento de Programas de Investigación
RPL	Reglamento de Planeación
SEAES	Sistema de Acreditación de la Educación Superior
SECTEI	Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación
SEP	Secretaría de Educación Pública
SIBOT	Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo
SIEEE	Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores
SIR	Scimago Institutions Rankings
SJR	Scimago Journal Rank
SNII	Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores
SNP	Sistema Nacional de Posgrados
TIPPA	Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico
TOEFL	Test of English as a Foreign Language

TSU	Técnico Superior Universitario
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UEA	Unidades de Enseñanza Aprendizaje
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
VR	Realidad Virtual

