



CARTA ABIERTA

AL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Quienes suscribimos, integrantes de la comunidad académica, administrativa y de confianza de la Escuela Nacional de Estudios Superiores (ENES Mérida), expresamos nuestra profunda preocupación por el deterioro del clima institucional y por la forma en que se ha conducido nuestra Escuela durante los últimos meses. Percibimos un ambiente creciente de incertidumbre, desgaste y pérdida de confianza, contrario a los principios de diálogo, transparencia, participación y respeto que deben caracterizar a nuestra Universidad. Nuestra preocupación se sustenta en hechos de los que existen testimonios y evidencias.

1. Un clima laboral marcado por el temor

Numerosos integrantes de la comunidad académica sentimos limitadas nuestras posibilidades de expresar opiniones, desacuerdos o cuestionamientos. Existe el temor de que manifestar una posición diferente pueda tener consecuencias en contrataciones, renovaciones, concursos o promociones. Entre el personal administrativo y de confianza también se han presentado situaciones de hostigamiento, maltrato y trato diferenciado, particularmente hacia quienes tuvieron responsabilidades en la administración anterior. **Nadie debería sentir que expresar una diferencia puede poner en riesgo su trayectoria laboral o académica.**

2. Falta de información y afectaciones al funcionamiento institucional

Diversos asuntos relevantes para la vida universitaria se han manejado sin la información y comunicación necesarias. Un ejemplo fue la situación derivada del examen de selección 2027, en nuestra entidad, la Dirección nunca brindó información para abordar localmente la crisis y atender las solicitudes de información de los aspirantes; para todos nosotros resultó muy sorprendente cuando en medios de comunicación nacionales y locales se anunció, desde la Secretaría General de la escuela que se estaba gestionando el traslado de los aspirantes en vuelos redondos hacia la CDMX Algo que, por supuesto, era imposible de cumplir y que localmente causó controversia y menoscabo al prestigio de la Universidad.

A ello se suman solicitudes y correos que permanecen sin respuesta, retrasos en trámites de titulación y jurados, dificultades en los Comités Académicos, falta de criterios claros y



problemas en el funcionamiento de órganos colegiados. Las Comisiones Dictaminadoras y Evaluadoras PRIDE han dejado de reunirse, y las actas del H. Consejo Técnico no han vuelto a hacerse públicas desde febrero. **La consecuencia es concreta: trámites, proyectos y actividades académicas se retrasan o se detienen.**

3. Debilitamiento del diálogo y de la participación colegiada

El Claustro del Personal Académico ha solicitado en distintas ocasiones un espacio de diálogo con la Dirección para abordar preocupaciones sobre acreditaciones, Comités Académicos, representación ante el Consejo Técnico, renovaciones, promoción de las licenciaturas y áreas verdes. Las solicitudes nunca se han concretado. Por el contrario, el 11 de septiembre la coordinadora del Claustro fue convocada a una reunión con el Director y la titular de la Oficina Jurídica, en un contexto que fue percibido como intimidatorio, para explicar el origen y pertinencia de los cuestionamientos colectivos. **Preguntar, disentir y organizarse colectivamente no deberían convertir a nadie en una persona vulnerable frente a la autoridad. Son parte de la vida universitaria.**

4. Decisiones que afectan al personal académico

Desde abril de 2026 se modificaron criterios relacionados con la docencia realizada por personal técnico académico, llegando a registrarse como “0 Horas/Semana/Mes” actividades docentes efectivamente realizadas. El personal afectado solicitó su revisión y DGAPA señaló posteriormente que dicho registro no era adecuado para una actividad docente real. Sin embargo, persiste la incertidumbre sobre el reconocimiento de esas actividades y sus efectos en la trayectoria académica. A esto se suman decisiones unilaterales respecto de la adscripción o renovación de académicos de reconocida trayectoria, sin un diálogo previo ni una valoración colegiada de las consecuencias para ellos y para la propia Escuela.

5. Un escalamiento inadmisibles de los conflictos laborales

El 2 de octubre se anunció la transferencia de las áreas de Titulación, Servicio Social y Prácticas Profesionales. En ese contexto, de acuerdo con testimonios de integrantes de la comunidad, se produjo un enfrentamiento con el responsable del área, en el que se habrían presentado gritos, forcejeos y actos de amedrentamiento, señalándose la participación de autoridades de la Escuela. Estos hechos requieren un **esclarecimiento inmediato y un**



deslinde de responsabilidades. Ninguna diferencia administrativa justifica la intimidación, el maltrato o la confrontación física.

Una situación que ya no puede ignorarse. Consideramos que estos hechos no pueden seguir tratándose como incidentes aislados. En conjunto, muestran que, en primer lugar, la conducción de la escuela está a cargo de personas que demuestran falta de liderazgo, impericia directiva, conocimiento limitado del funcionamiento y marco normativo universitario, además de un actuar displicente que denota falta de sensibilidad y compromiso hacia su comunidad; en segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, en escasos meses ha habido un deterioro de la vida institucional y un creciente ambiente de hostilidad, incertidumbre y temor, escenario muy distante de los principios de horizontalidad, transparencia, puertas abiertas y escucha activa planteados al inicio de esta gestión y de los valores que caracterizan a nuestra Universidad.

La comunidad ha expresado estas preocupaciones por distintas vías y desde diferentes sectores, sin encontrar hasta ahora una respuesta que permita construir soluciones mediante el diálogo y los consensos.

Por ello, solicitamos la **intervención de la Rectoría, la Secretaría General, la Oficina de la Abogacía General, la Defensoría de los Derechos Universitarios y las instancias universitarias competentes**, así como una valoración integral de la conducción de la ENES Mérida y de las actuaciones de sus principales autoridades. Pedimos, especialmente, que esta intervención incluya una **escucha directa, plural y sin intermediaciones**, con garantías expresas de no represalia para quienes decidan aportar testimonios, expresar inconformidades o participar en la búsqueda de soluciones.

La ENES Mérida es una institución joven, con un proyecto académico que merece ser cuidado. **Nuestra intención no es confrontar: es recuperar el diálogo, la confianza y la vida colegiada que deben distinguir a nuestra Universidad.**

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”

Mérida, Yucatán, a 7 de octubre de 2026

Comunidad Académica, Administrativa y de Confianza de la ENES Mérida