



27
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA



ANÁLISIS DE LA PLANTA ACADÉMICA DE LA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS EN LA UNAM.
SEMESTRE 93-I

INFORME ACADÉMICO DE ACTIVIDAD
PROFESIONAL QUE PARA OBTENER
EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN PEDAGOGIA

PRESENTA:

ANGELA GLADYS HERNÁNDEZ BARRIOS

ASESORA: CLAUDIA BATALLER SALA

FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGIA
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CIUDAD UNIVERSITARIA, JUNIO DE 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas

Tesis Digitales

Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	3
Justificación del Informe Académico de Actividad Profesional	6
Capítulo 1	
1. Políticas Educativas de 1970 a 1994 y su influencia en la Universidad Nacional Autónoma de México.	13
Capítulo 2	
2. Categorías utilizadas para la identificación de conceptos y funciones.	36
Capítulo 3	
3. Información Estadística de la Planta Académica del Semestre 93-I de la UNAM.	49
Capítulo 4	
4. Información Estadística de la Planta Académica del Semestre 93-I de la Facultad de Filosofía y Letras.	
4.1 Descripción de la Información Estadística	54
4.2 Interpretación de la Información Estadística	75
Capítulo 5	
5. La Planta Académica	82
Consideraciones Finales	93
Bibliografía	101
Anexos	106

INTRODUCCIÓN

Las funciones principales de la Universidad Nacional Autónoma de México son: docencia, investigación, difusión y extensión, que son realizadas por el personal académico, siendo éste el pilar fundamental para el desarrollo de lo que se concibe como una institución de educación superior. De lo anterior se origina la necesidad de conocer la estructura de la planta académica, y por consiguiente su dimensión, distribución de tiempo y actividades que realiza ya sea en la generación de nuevos conocimientos o en el apoyo al proceso educativo en general.

El presente trabajo analiza la situación académica y académico-administrativa de la planta docente. En cuanto a los aspectos administrativos se encuentran las horas contratadas, número de nombramientos, número de horas de licencias y tipo de nombramiento (interinos, definitivos) y en el aspecto académico las actividades de docencia directa, apoyo a la docencia, desarrollo de material didáctico, elaboración y modificación de programas de estudios, difusión, dirección de tesis e investigación.

Para el desarrollo de este trabajo en el primer apartado se hace referencia a algunas consideraciones que se tomaron en cuenta para elegir la modalidad de informe académico de actividad profesional como forma de titulación, así como la especificación de la actividad profesional realizada y del instrumento utilizado en la recopilación de la información estadística; además, de la vinculación entre el tema de análisis de este estudio con la formación profesional. Más adelante se presenta una secuencia histórica, a manera de marco de referencia, del período que comprende de 1970 a 1994, durante el que la política educativa tuvo diferentes tendencias que influyeron directamente en las concepciones de educación y en las líneas

políticas que se llevaron a cabo en la UNAM durante el período citado, ya que las políticas educativas a nivel gubernamental repercuten en la toma de decisiones que se ven proyectadas en la realización de los programas, proyectos y reformas (*) que le han dado rumbo a la vida Universitaria.

Para poder explicar de una forma precisa los datos estadísticos fue necesario definir las categorías utilizadas para la identificación de conceptos, que se mencionan en las gráficas que representan la información estadística. Estos se describen en dos niveles, uno general que incluye a las Facultades, Escuelas, Unidades Multidisciplinaria, Colegio de Ciencias y Humanidades y la Escuela Nacional Preparatoria, es decir, todas aquellas dependencias donde se impartió docencia durante el semestre 1993-I, y otro particular que consideró a la Facultad de Filosofía y Letras como estudio de caso específico para la realización de este trabajo.

Las gráficas que se presentan están organizadas de acuerdo a los rubros que reflejan la situación de la planta académica como son: horas contratadas, número de nombramientos, distribución de actividades; etcétera, con la finalidad de que puedan compararse unas con otras. En la descripción e interpretación de las mismas se mencionan las figuras más relevantes como los profesores de carrera, profesores de asignatura, investigadores; etcétera, así como el intento de relacionarlas entre sí, puesto que no es posible analizar a la planta académica fragmentada. Cada una de las figuras tiene encomendadas ciertas tareas ya sea de docencia o apoyo a la misma, investigación y apoyo técnico. La labor de cada una de ellas, es necesaria porque se complementan en el desarrollo del proceso educativo.

(*) Por citar alguna podemos mencionar la llevada a cabo en 1986 por el Dr. Carpizo en relación al programa de: Estimulos Especiales a la Productividad.

En cuanto a la problemática que presenta la planta docente de manera específica, se hace referencia a los obstáculos a los que se ha enfrentado y como estos influyen en su estructura, organización, desarrollo, superación y formación académica.

Después del análisis de la planta académica, se mencionan las consideraciones finales en las que se elaboran propuestas con el objetivo de dar posibles soluciones que ayuden a eficientar la planta académica, es decir, podría lograrse un mejor aprovechamiento de las funciones y actividades que desempeñan; y en su caso, la redistribución de los recursos materiales, reelaboración de los fundamentos legales como la Legislación Universitaria y el Estatuto del Personal Académico.

Por último el objetivo central del trabajo es el señalar, a partir de mi experiencia laboral, el análisis de la estructura académica de la planta docente en función de la visión propia que brinda el quehacer pedagógico.

JUSTIFICACIÓN DEL INFORME ACADÉMICO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL

Este trabajo se realizó en la modalidad de Informe Académico de Actividad Profesional; en él se presenta un estudio en relación a las funciones que desarrolla la Universidad Nacional Autónoma de México, en lo que atañe a la Planeación y Administración Educativa.

El estudio a realizar en este informe, es el análisis de la estructura de la planta académica de la Facultad de Filosofía y Letras durante el semestre 1993-1, dentro del marco de la Universidad Nacional Autónoma de México. La finalidad específica es conocer la estructura de la planta académica en cuanto a sus necesidades y problemática, teniendo como objetivo proponer posibles soluciones y proporcionar los elementos necesarios para considerar líneas de acción tendientes a mejorar la planeación educativa y aprovechamiento de sus recursos económicos y humanos, con base en los Programas de Desarrollo Académico en particular, además de:

- a) Establecer necesidades de creación o transformación de plazas.
- b) Detectar los casos en que se requiera abrir concursos de oposición para ingreso.

El interés de elaborar un proyecto bajo esta modalidad, radica primeramente en que las actividades que realizo son parte del área educativa, puesto que como participante del proyecto Planta Académica (PLANTAC) superviso y apoyo en el manejo del programa de cómputo, pero principalmente colaboro en la elaboración del diagnóstico de la planta académica de cada una de las dependencias (Facultades, Escuelas, Unidades Multidisciplinarias

y Bachillerato), a su vez llevo a cabo la interpretación del análisis estadístico para generar un informe cuantitativo y cualitativo donde se sugiere la organización de las actividades académicas, de acuerdo a la figura académica, categoría y nivel por la que fue contratado el personal académico, así como incluir a los académicos que se encuentren en situaciones particulares en programas de regularización, promoción y en su caso de estímulos, es decir, se sugiere reestructurar paulatinamente la organización de la planta académica en general. Esto tiene vinculación específicamente con la Planeación Educativa entendida como proceso continuo y sistemático, mediante el cual es posible prever la dinámica del sistema educativo, a fin de controlarlo y encauzarlo, ya que, está encargada de analizar la organización de la estructura de las instituciones del sector educativo (1); por lo tanto, es una herramienta indispensable para el análisis de la planta académica y, por consecuencia, necesaria en la toma de decisiones en cada dependencia. Además intenta reconocer lo que afecta directamente a los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, particularmente a los protagonistas de este proceso que son los académicos y por ende los alumnos.

Anteriormente se consideraba que el objetivo único de la Planeación Educativa era resolver los problemas cuantitativos como el aumento en la matrícula, pero con el paso del tiempo se ha definido más adecuadamente, tanto que se le ha encontrado diversos usos. Con el crecimiento acelerado de las instituciones educativas éstas se volvieron más complejas y fue necesario profundizar en los objetivos de dicha planeación. (2) En su redefinición se consideró que puede detectar necesidades y plantear una correspondencia entre el desarrollo productivo del país con las expectati-

(1) GUILLEN, B. Mercado de... p. 6

(2) PEREZ CASTAÑO, M. Contextualización... p. 5

vas de la educación, es decir, se ve al proceso de planeación educativa en congruencia con el marco político nacional de desarrollo, pero no sólo en este sentido sino que en relación directa con el programa de desarrollo económico-social y sin perder de vista "el estado de la sociedad, a donde quiere ir, y lo que ha de requerir educativamente" (3), con la finalidad principal de alcanzar una educación más eficiente y acorde a las necesidades de la sociedad.

En cuanto al programa Planta Académica (PLANTAC) fue el instrumento mediante el cual se recopiló la información estadística, y del que haré una breve mención de sus antecedentes.

La planta académica representa el pilar fundamental en cualquier universidad, puesto que sobre ella recae la responsabilidad de la formación de los profesionales que la sociedad demanda. Por esto mismo, la Universidad Nacional Autónoma de México ha llevado a cabo desde 1991 el programa PLANTAC, para el diagnóstico de su planta académica en cada una de las Facultades, Escuelas, Unidades Multidisciplinarias y Bachillerato que la conforman.

El Colegio de Directores, por conducto de su Comisión de Personal Académico, en reunión celebrada el 9 de mayo de 1991, acordó la instrumentación de un sistema que permitiera el diagnóstico de la planta académica. En dicha reunión se resolvió, entre otras cosas, que las facultades, escuelas, unidades multidisciplinarias y bachillerato proporcionarían información relativa a la estructura e integración de su planta académica, así como de la distribución del tiempo contratado de su personal académico en las diversas actividades que realiza.

(3) COOMBS PHILIP, H. *¿Qué es la planeación...* p. 12

Para facilitar esta tarea, la Secretaría General de esta Universidad, a través de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, desarrolló un sistema cuyo objetivo es la recopilación de la información de la planta académica de una manera fácil e inmediata, utilizando para este propósito información procedente de la nómina, de las bases de datos de la Dirección General de Administración Escolar (DGAE) y de la Coordinación General de Estudios de Posgrado (CGEP).

Los aspectos que se resaltaron en la realización de este sistema son entre otros: situación contractual del personal académico, distribución del tiempo de acuerdo a sus horas contratadas, asignaturas que se imparten, tipo de actividades (docencia, investigación, difusión, actividades administrativas y académico-administrativas), máximo grado de estudios y tipo de licencia o comisión, además el Consejo Académico de Área al que queda adscrito el personal académico. Así mismo, se tomó en cuenta la situación académico-laboral en cada figura académica, según lo establecen la Legislación Universitaria y el Estatuto del Personal Académico.

El Objetivo General de PLANTAC es conocer las características y situación académico-laboral del personal adscrito a 41 dependencias donde se imparte docencia. Para lograr este objetivo general, fue necesario alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Analizar y diagnosticar las características del personal académico y la distribución de sus actividades y funciones, en relación con su figura académica, utilizando como marco de referencia la Legislación Universitaria y el Estatuto del Personal Académico.
- Proponer líneas alternativas de acción con base en el diagnóstico,

tendientes a la optimización en cuanto a sus funciones, actividades y situación académico-laboral de la planta académica.

Si bien es importante conocer información sobre la distribución del tiempo del personal académico y cómo cumple éste la labor académica de acuerdo con el Estatuto del Personal Académico, lo es también:

1. El índice de movilidad de la planta académica, esto es, los cambios en cuanto al número de nombramientos, horas contratadas, situación contractual (definitivo o interino) y tipo de figura académica.
 - a) Determinar la dimensión adecuada de su planta académica.
 - b) Proponer con base en el análisis proveniente de los órganos académicos correspondientes, una redistribución del personal y/o de las actividades que desempeñan, de conformidad a las necesidades académicas que se determinen y de acuerdo a los lineamientos del Estatuto del Personal Académico (EPA) en cuanto al tipo de figura.

El Programa PLANTAC pretende, también, ser un instrumento que ayude a cada dependencia que integra a la UNAM a detectar su propia problemática y determinar medidas de solución particulares y generales para cada Facultad, Escuela, Unidad Multidisciplinaria; etcétera, así como, resolver en conjunto algunas de las problemáticas presentadas, definiendo objetivos y metas a través del Plan de Desarrollo y Programas Académicos, o apegarse a ellos.

Por lo que se consideró a todos los académicos adscritos a cada Facultad,

Escuela, Unidad Multidisciplinaria y Bachillerato, que estaban laborando durante el semestre 93-1, comprendido éste entre octubre de 1992 y abril de 1993 (*); actualmente no se ha terminado una nueva versión, encontrándose en proceso el programa correspondiente al semestre 1995-1. Las fuentes de información de donde se obtuvieron los datos fueron de las siguientes dependencias:

DEPENDENCIAS		
FACULTADES	ESCUELAS	UNIDADES MULTIDISCIPLINARIAS
1 CIENCIAS	ARTES PLASTICAS	FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
2 CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES	ENFERMERIA Y OBSTETRICIA	ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN
3 CONTADURIA Y ADMINISTRACION	MUSICA	ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES IZTACALA
4 DERECHO	TRABAJO SOCIAL	ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON
5 FILOSOFIA Y LETRAS		FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
6 INGENIERIA		
7 MEDICINA		
8 QUIMICA		
9 MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA		
10 ODONTOLOGIA		
11 PSICOLOGIA		
12 ECONOMIA		
13 ARQUITECTURA		
ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA	COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES	SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA
DIRECCION GENERAL	COORDINACION DEL COLEGIO	COORDINACION SUA
PLANTEL 1 "GABINO BARREDA"	UNIDAD ACADÉMICA DEL CICLO DE	PSICOLOGIA
PLANTEL 2 "ERASMO CASTELLANOS"	BACHILLERATO	DERECHO
PLANTEL 3 "JUSTO SIERRA"	PLANTEL AZCAPOTZALCO	ODONTOLOGIA
PLANTEL 4 "VIDAL CASTAÑEDA Y NAJERA"	PLANTEL NAUCALPAN	ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
PLANTEL 5 "JOSE VASCONCELOS"	PLANTEL VALLEJO	FILOSOFIA Y LETRAS
PLANTEL 6 "ANTONIO CASO"	PLANTEL ORIENTE	ECONOMIA
PLANTEL 7 "EZEQUIEL A. CHAVEZ"	PLANTEL SUR	CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
PLANTEL 8 "MIGUEL E. SCHULTZ"	UNIDAD ACADÉMICA DE LOS CICLOS	MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
PLANTEL 9 "PEDRO DE ALBA"	PROFESIONALES Y DE POSGRADO	CONTADURIA Y ADMINISTRACION

(*) LA INFORMACIÓN DE 1994 NO SE ANALIZÓ.

Es necesario mencionar que existe cierto margen de error respecto a la información estadística, pues, cada dependencia fue la responsable de elaborar sus instrumentos de recopilación de información, de acuerdo a la magnitud de su planta académica, por lo tanto, es posible considerar que no todas contaron con la información requerida ni con los mismos instrumentos de recopilación.

1. POLÍTICAS EDUCATIVAS DE 1970 A 1994 Y SU INFLUENCIA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Para una mejor comprensión de este trabajo, he decidido hacer la referencia de antecedentes en la UNAM bajo las diversas modalidades y tratamientos que se han presentado en los diferentes sexenios, desde Luis Echeverría Álvarez (1970-1976) a Carlos Salinas de Gortari (1988-1994). Esta institución educativa se encuentra inmersa dentro del contexto histórico, económico, político y social, por lo que, las políticas educativas que se plantean a nivel nacional no son lineales y generan tendencias educativas que influyen en la vida universitaria, provocando implícitamente respuestas y contrarespuestas tanto de los órganos administrativos como de la planta académica.

Si partimos del sexenio de Luis Echeverría Álvarez podemos decir que éste se caracterizó principalmente por la construcción de escuelas, ampliación de la matrícula, aumento de maestros, aumento de la oferta educativa y crecimiento del financiamiento entre otros; en Educación Superior esta política se implantó durante todo el sexenio.(4)

En este período se intentó darle a la educación un fuerte impulso y se decretó una reforma educativa que implicaba:

"un conjunto de cambios que deben tener lugar en los sistemas educativos, tanto en su organización como en su contenido y sus métodos, con el propósito de superar sus fallas y omisiones y elevar sus rendimientos. Significa, también, el planteamiento de nuevas

(4) CASTREJON DIEZ, J. *Ensayos sobre...* p. 110-117

perspectivas para la educación, a fin de adecuarla permanentemente y hacerla avanzar al ritmo de los cambios que van ocurriendo en la sociedad". (5)

Todo esto con la finalidad primordial de cambiar las prácticas educativas; además se inició la política de modernización educativa, con la que se pensaba establecer concordancia directa con la productividad del país, a partir de las necesidades de la sociedad e impulsarla hacia un desarrollo industrial, que intentaba a la vez subsanar problemáticas como: alejamiento de la producción, rezago y desvinculación de las necesidades y expectativas de la sociedad. (6)

La política educativa planteada por Echeverría, no era novedosa, puesto que desde la década de los 50's se le había dado gran importancia a la educación superior, ya que se contemplaba como estrategia política, siguiéndose así la misma tendencia. Esto permite percatarnos que el concepto de educación era entendido como una herramienta con la que se pretendía resolver diferentes problemas de índole social y como factor de impulso para el desarrollo económico del país, teniendo como modelo el crecimiento de las grandes potencias; ante esta perspectiva la política llevada a cabo fue la que se conoce como modernización educativa. (7)

A principios de este sexenio fungía como rector de la Universidad Nacional Autónoma de México el Doctor Pablo González Casanova (1970-1972), la Universidad durante este período presentaba grandes problemas;

(5) *Ibidem...* p. 113

(6) MENDOZA ROJAS, J. *Política educativa...* p. 12

(7) LARRAURI TORROELLA, R. *Modernización...* p. 22-29

entre ellos podemos mencionar como principales la falta de recursos financieros, materiales y la masificación (*) ya de forma claramente alarmante. (8)

Durante el período del Doctor González Casanova para estar de acuerdo con la política educativa planteada (modernización educativa) en ese sexenio, se intentó establecer una reforma de educación superior en la que se proponía reformar la planta académica, la administración académica y hasta el alumnado, con la participación de profesores, investigadores, alumnos y funcionarios administrativos, quienes se organizaron en grupos para proponer soluciones de acuerdo a los cambios que sufría en ese momento el país y que la educación superior tendría que asimilar.

Esta reforma establecería una relación estrecha entre Facultades, Escuelas, Institutos de Investigación y los docentes con la finalidad de que se diera la interdisciplinariedad, y cumplir así con ciertas necesidades del país, sobre todo estar acorde con las exigencias del avance y desarrollo del sector productivo. (9)

Una de las medidas tomadas a raíz de la reforma planteada fue la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades (1971), para desarrollar en esta institución educativa métodos y técnicas "modernas" de enseñanza; es

(*) "El concepto de masificación tiene que contemplarse en términos relativos para explicar la aparente contradicción que existe entre la baja proporción de los estudiantes potenciales que, en México, acceden a la educación superior y la imposibilidad de las universidades de atender a la demanda social de educación. Una institución se masifica cuando el número de estudiantes que admite excede las posibilidades de los recursos educativos y los grandes números, además, determinan deficiencias administrativas". (SOBERON. La Universidad... p. 35-36)

(8) KENT SERNA, R. Modernización conservadora... p. 17-36

(9) UNAM. Pablo González... p. 17-22

decir, eliminar la enseñanza tradicional y percibir al proceso educativo desde otros aspectos donde se vincularía tanto el desarrollo científico como el humanístico.

Institucionalmente la UNAM, en un primer momento consideró realizar el proyecto del Sistema de Universidad Abierta (1972) para extender la educación superior, es decir, se ampliaron las oportunidades de ingreso a los diferentes sectores de la población. (10) Desde esta perspectiva el proceso educativo se llevaría a cabo en las escuelas y cerca del sector productivo, pues, cualquier trabajador podía estudiar; en consecuencia el método educativo que se proponía tomaba aspectos del método tradicional y del moderno, fundamentado en la autoenseñanza. (11)

La justificación administrativa que se dio en ese momento, fue favorecer económicamente a los docentes y empleados administrativos, requisito necesario para llevar a cabo dicha reforma.

Para continuar con las políticas educativas en el sexenio de José López Portillo (1976-1982), se fortaleció la modernización educativa que planteó Echeverría, pero con ciertas variantes al darle énfasis a la calidad de la educación restándole importancia a la atención de la demanda. La meta a alcanzar era la planeación de la masificación del sistema educativo, mediante:

"la racionalización del uso de los recursos destinados a la educación superior y buscar su desarrollo coordinado; fomentar la educación

(10) SUA. *Información...* p. 9-14

(11) UNAM. *Pablo González...* p. 113-114

profesional del nivel medio superior; impulsar la formación superior y la investigación pedagógica a partir de la creación de la Universidad Pedagógica Nacional; elevar la calidad de la educación normal; mejorar los contenidos y métodos educativos; promover el hábito de la lectura; desconcentrar las decisiones y los trámites administrativos y racionalizar la administración de los recursos humanos". (12)

Durante este sexenio el lema fue "calidad de la educación", así como eficiencia y eficacia, que se lograría modificando el aparato administrativo del sistema educativo y formando individuos que respondieran a la demanda del sector productivo, debido a la transformación que se daba en la industria por los avances científicos y tecnológicos. Podemos observar que estos planteamientos se refieren a corrientes funcionalistas y desarrollistas, en donde el aspecto económico y de productividad permanece y determina la dirección que debe seguir la educación.

Esta política se dio dentro de un contexto muy peculiar ya que México vivía una crisis económica muy fuerte, por lo que, una de las medidas económicas fue hacer uso del petróleo con el proyecto llamado Plan Global de Desarrollo, con la idea de que influiría en el crecimiento económico e industrial.

Dado que se seguían teniendo problemas de masificación se crea la Universidad Autónoma Metropolitana (1975). La UNAM también se enfrentó a esta problemática, ya que desde 1954 la población estudiantil era de 30 mil alumnos, mismo que en 1960 ascendieron a 60 mil, en 1970 se contó un total de 105 mil alumnos y para 1975 aproximadamente 230 mil,

(12) MENDOZA ROJAS, J. *Op. Cit.* p. 13

es importante señalar que de 1973 a 1975 se dio un crecimiento del 18%. Como medidas resolutorias se crean las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales: Acatlán (1975), Cuautitlán (1974), Iztacala (1975), Aragón (1976) y Zaragoza (1976) durante el período del doctor Guillermo Soberón Acevedo (1973-1977 y 1977-1981). (13)

Al parecer existen contradicciones entre la política planteada en el sexenio de López Portillo y lo que sucedía en la UNAM, debido a que se intentó como ya se mencionó, darle mayor importancia a la calidad de la educación. Cabe aclarar que el término de calidad de la educación no responde a las implicaciones sociales necesarias según las características de nuestro país, que correspondería a términos de seguridad, igualdad y justicia, más bien, la calidad es entendida como un punto para lograr el desarrollo económico y la productividad al igual que los países desarrollados.

A nivel gubernamental se heredó de la anterior administración una economía en serias dificultades, por lo que una de las medidas tomadas por Miguel de la Madrid (1983-1988) fue la reducción del gasto público para poder subsanar la deuda externa y en general la crisis. La educación superior por consiguiente, también sufrió reducción de presupuesto, aunque a la vez, tenía que responder a la política de modernización para alcanzar niveles de una sociedad educada acorde con el sector productivo, es decir, altos rendimientos con pocos recursos económicos; por ejemplo, se establecieron topes salariales a los docentes, disminuyó el número de proyectos académicos, así como la actualización en los métodos de enseñanza y la racionalización del acceso a las instituciones educativas, cayendo en una fuerte contradicción. (14)

(13) UNAM. *Escuela Nacional...* p. 19-28

(14) DE LA MADRID HURTADO, M. *Universidad y Estado...* p. 129-132

Para 1983 con el Plan Nacional de Desarrollo en cuestión educativa se tomaron decisiones basadas en los siguientes objetivos: "promover el desarrollo integral del individuo y la sociedad mexicana, ampliar a todos los mexicanos el acceso a las oportunidades educativas y mejorar la prestación de los servicios educativos".(15)

Lo característico de este sexenio fue el intento de encontrar elementos nuevos que le dieran credibilidad al discurso, por lo que, se usó el concepto de "Revolución Educativa" cuyas propuestas era la descentralización y el cuestionado problema de la calidad educativa, además de algunos aspectos como:

" La lucha contra la desigualdad realista, decidida y permanente. No obstante, se argumenta que mientras subsista la crisis, no se podrá avanzar cuantitativamente en el progreso de la justicia social, los avances serán cualitativos. El énfasis de lo cualitativo es medular porque es una clara huella de las condiciones de la crisis económica dentro del discurso del Plan Nacional de Desarrollo". (16)

De acuerdo a lo anterior, se considera a la Educación como elemento que eleva la calidad de vida a diferencia de las anteriores concepciones en donde se establece que la educación es el medio para ascender a niveles socioeconómicos superiores, a la vez se tiene como objetivo dar una visión más amplia de la formación de los individuos, éste es difícil de alcanzar, sobre todo al no considerar que en el quehacer educativo están implícitos aspectos políticos, sociales y económicos.

(15) MENDOZA ROJAS, J. *Op.Cit.*... p. 15

(16) SALAMON, M. *El Proyecto Educativo...* p. 20-21

Por otro lado, el Programa Nacional de Desarrollo menciona los problemas a los que se ha venido enfrentando la educación superior, no obstante, falta analizar las causas por las que se han dado, un ejemplo de esto sería la masificación de la matrícula en las diversas instituciones, la incongruencia y la dispersión de la educación normal, la desvinculación entre la tecnología y la investigación, la disminución del presupuesto y finalmente, la inalcanzable calidad educativa y la falta de una definición clara y precisa de la misma, por mencionar algunos.

En este Plan Nacional de Desarrollo se encuentra implementado el Programa Nacional de Educación Superior (PRONAES) que representaba en ese entonces la planeación participativa de las instituciones de educación pública, en éste se establecieron once puntos de los cuales destacaban los referentes a la formación y actualización de profesores con el mejoramiento de los servicios de apoyo a la docencia y a la investigación, así como la vinculación de educación superior con las exigencias productivas de la sociedad, además de que se pedía la participación de las instituciones de educación superior en la elaboración de los planes y programas de estudio, dándose en consecuencia el mejoramiento del marco jurídico de la educación superior.

Para el período de 1986-1988 se desarrolla un nuevo programa el PROIDES (Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior), que a diferencia del PRONAES (Programa Nacional de Educación Superior), estaba dirigido a instituciones tanto públicas como privadas, escuelas normales e instituciones tecnológicas, cuya finalidad era establecer los requisitos necesarios para la modernización educativa que requería el país de acuerdo al desarrollo productivo, mediante la reorientación y el replanteamiento de los contenidos y métodos de la educación superior en

general, todo esto con la firme idea de lograr la "calidad educativa".

Uno de los principales obstáculos que tuvo que enfrentar dicha calidad fue la masificación que se venía dando desde la década de los 70's. En la década siguiente se atendía aproximadamente a 1,000,000 de alumnos, el responder a la gran demanda de educación superior denota un gran esfuerzo que tuvo consecuencias en la contratación de personal docente no siempre bien calificado, restricciones económicas considerables, falta de planeación y coordinación, además de la casi nula innovación de técnicas y métodos de estudio. (17)

En el programa del PROIDES también se intenta hacer una planeación, pero a nivel nacional de la Educación Superior.

En este apartado se revisarán los aspectos que involucran tanto al personal administrativo como al docente. Primeramente se detectan a nivel nacional las siguientes anomalías: (18)

- 1.- Mayor crecimiento del personal administrativo y asignación de presupuesto en comparación con el docente.
- 2.- Concentración de la toma de decisiones institucionales en los sectores administrativos.
- 3.- Disputas en los ámbitos académicos por cargos administrativos.
- 4.- Burocratización administrativa.
- 5.- Insuficiencia en la normatividad de las actividades tanto

(17) *Ibidem*... p. 37-40

(18) ANUIES. *Programa Integral*... p. 72-84

académicas como administrativas.

- 6.- Falta de criterios para la evaluación del quehacer académico y administrativo.
- 7.- Bajo salario del personal académico y administrativo.
- 8.- Desatención de la superación y eficiencia del personal académico y administrativo por parte de las autoridades, de las instancias gremiales y sindicales.

Específicamente la planta docente sufre su propia problemática, en este programa se hace referencia al personal que la integra, que se resume en los siguientes puntos: **(19)**

- Preparación inadecuada e incorporación de pasantes.
- Falta de formación docente.
- Falta de criterios para definir los programas de formación y de evaluación docente.

En cuanto a la contratación:

- Falta de cumplimiento en los procedimientos para la contratación, estabilidad y promoción de profesores.
- Mecanismos insuficientes en la solución de problemas docentes.
- Inadecuado aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.
- Ausencia de mecanismos institucionales para la incorporación de profesores de alto nivel.
- Falta de competitividad de los salarios y estímulos del personal académico.

(19) *Ibidem...* p. 72-73, 80

También se establecen alternativas tanto para el personal académico como para el administrativo: (20)

1. Formar, actualizar e incorporar en calidad y cantidad adecuadas al personal requerido por las instituciones. Lograr mayor precisión en las normas jurídicas y en los procedimientos administrativos relacionados con el personal de las Instituciones de Educación Superior, particularmente en lo relacionado a tareas y actividades, obligaciones y atribuciones; categorías y niveles; incorporación y contratación, permanencia y estabilidad, ascenso y promoción.
2. Formación de recursos humanos con programas de apoyo económico.
3. Revisión de estatutos y reglamentos para la adecuada distribución del tiempo dedicado a las funciones sustantivas del personal docente.
4. Mejoramiento en los procedimientos de ingreso, promoción y estabilidad de la planta académica.
5. Establecer criterios que den mayor importancia al desempeño de las actividades tanto académicas como administrativas y mecanismos sistemáticos de evaluación.

(20) *Ibidem*... p. 101-102

6. Mejoramiento de las condiciones generales de trabajo y de salario.

7. Fomento a la productividad del personal académico a través de compensaciones y estímulos en actividades de docencia, investigación y extensión.

De acuerdo al PROIDES se detectaron a nivel nacional los siguientes aspectos: (21)

1. Contraste entre un gran número de investigadores en algunas instituciones y ausencia de ellos en otras.
2. Falta de reglamentos y tabuladores que especifiquen la actividad del investigador.
3. Imprecisiones en criterios de promoción y estabilidad.
4. Falta de reconocimiento y estímulo a las actividades de desarrollo tecnológico.
5. Condiciones no favorables como sueldo y prestaciones, por lo tanto inestabilidad en los grupos de investigación.
6. Insuficiente comunicación entre los investigadores en el ámbito institucional e interinstitucional, que ocasiona, duplicación de esfuerzo y subutilización de personal.

(21) *Ibidem*... p. 73

Finalmente el PROIDES concluyó que no se estaba cumpliendo satisfactoriamente con los requisitos que se le confieren a la educación superior.

Con este proyecto se marca el inicio de la planeación educativa con más elementos, puesto que se hace un diagnóstico y por consiguiente se establecen ciertas medidas ante la problemática que presenta la educación superior.

Con el Doctor Octavio Rivero Serrano como rector (1981-1985) de la Universidad Nacional se intentaba responder a la política de modernización, mediante la formación de egresados de acuerdo a las exigencias del sector productivo y la desconcentración de la administración; etcétera., esta política tuvo reflejo en las instalaciones, puesto que seguía creciendo Ciudad Universitaria al separarse la investigación de las facultades con la construcción de los institutos de investigación. En 1983 se presentó un proyecto de evaluación para realizar las modificaciones tanto académicas como administrativas, pero hasta 1984 el proyecto constaba de 60 programas que pretendían elevar la vida académico-administrativa de toda la UNAM, sin alterar el sentido de universidad pública y sin alejarse de su marco jurídico.

Para 1985 el Doctor Jorge Carpizo (1985- 1989), siendo rector de la Universidad Nacional, dirigió el proyecto "Reglamento de Planeación" que contenía normas y medidas de evaluación y presupuestación de las actividades académicas. Una de las medidas fue el aumento al presupuesto otorgado a la investigación de 18% a 21%, para tomar esta decisión se redujo el presupuesto destinado a las actividades administrativas; aunado a lo anterior, se estableció el Reglamento de Participación de Egresados de la UNAM, también el reglamento para la presentación, modificación de

planes de estudio y el reglamento de estudios de posgrado. Además se fortalecieron los cursos de actualización y formación docente y un programa de Estímulos Especiales. Lo descrito anteriormente estaba encaminado a elevar la calidad de la educación, considerando las necesidades primordiales de la Universidad. Por un lado era conveniente apoyar las actividades académicas con incentivos y cursos de formación y actualización, puesto que la planta académica había crecido demasiado y no en todos los casos el nivel académico era el adecuado; por otro, los planes y programas de estudio debían estar cumpliendo con los requisitos del sector productivo del país y el reglamento de egresados ayudaría a conocer las demandas del mismo sector. (22)

Durante este mismo período los Institutos de Investigación pertenecientes a la Coordinación de la Investigación Científica y a la Coordinación de Humanidades, fueron contruidos independientes a las Facultades, al quedar algunos investigadores alejados de la práctica docente se corrió el riesgo de que pudiera presentarse desvinculación entre la docencia y la investigación, puesto que se daría la comunicación menos directa, debido a que anteriormente se investigaba y se daban clases en el mismo espacio físico (Facultades y/o Escuelas), presentándose una relación más estrecha entre estas dos actividades.

Finalmente con la rectoría del Dr. Carpizo se pretendió llevar a cabo una reforma universitaria (1986), que fue plasmada en el documento "Fortaleza y Debilidad de la UNAM", que evalúa los problemas más relevantes.

(22) CARPIZO, J. *Informe...* p. 3-10

En esta reforma se realiza un diagnóstico de la situación académico-administrativa de la Universidad, proponiéndose la participación de toda la comunidad universitaria para dar solución a la problemática y con ello alcanzar la excelencia académica.

Algunos aspectos relacionados con la docencia en los cuales se puso énfasis fueron: (23)

1. Insuficiencia salarial del personal académico de carrera.
2. La baja productividad del personal administrativo.
3. La burocracia.
4. La escasa productividad del personal administrativo.
5. Deficiencia de las labores de planeación y evaluación.
6. Falta de programación de actividades y servicios de difusión cultural.
7. Incumplimiento de las obligaciones del personal académico.

El número de personal académico contratado por horas (profesor de asignatura), tiempo completo y de medio tiempo, tanto de licenciatura como de posgrado en el Distrito Federal y Estado de México en el ciclo escolar 1984-1985 era de 103,107 que incluyó a instituciones de educación superior, en contraste en la UNAM se contaba con 50,687 profesores siendo el 49%, siendo la mitad del personal académico contratado sólo en la UNAM, es decir, se tenía una concentración bastante alta de docentes en esta institución educativa. (*)

El aumento de la planta docente fue consecuencia evidente de la desenfrenada absorción de estudiantes que se vino dando desde años anteriores,

(23) MORALES GARCIA, C. *El proceso renovador*... p. 15-30

(*) Datos tomados del Anuario Estadístico de ANUIES (1984-1985).

puesto que a medida que aumentaban éstos, la demanda de profesores crecía también.

El ausentismo se presentaba en las dependencias aproximadamente entre un 35 y 5 %, en algunas de éstas no se llevaba un control de asistencias, por lo que no se puede tener el dato exacto. Las causas eran diversas, entre ellas el reducido salario que recibían provocaba que buscaran otras fuentes de ingreso, dándole mayor importancia a otras actividades, la necesidad económica implicaba buscar una alternativa como la docencia sin importar si eran aptos o no. Por consecuencia, las contrataciones en algunas ocasiones no se apegaron a lo estipulado en el Estatuto del Personal Académico, en cuanto al cumplimiento de los límites de docencia y la asignación de horas al personal académico de tiempo completo, además el número de profesores de asignatura era más alto en comparación del que esta permitido y muchas de las veces se percibía un salario sin cumplir completamente con las funciones laborales. (24)

Cabe mencionar que el Dr. Carpizo propuso tomar medidas para que los docentes cumplieran con sus funciones ante lo evidente de la problemática y lograr el fin propuesto "formar a los profesionistas que requiere el país, no sólo dándoles capacitación adecuada sino inculcándoles respeto a la libertad de las ideas, espíritu crítico y vocación de servicio".(25)

En el diagnóstico hecho a la Universidad, también se plantea:

"un análisis del desempeño del personal académico a fin de dar de baja a quienes cobran sin trabajar, al establecimiento de procedimien-

(24) RUIZ MASSIEU, M.. *El Cambio en la...* p. 22

(25) *Ibidem...* p. 89

tos para asegurar el cumplimiento de las obligaciones del personal académico, a la presentaciones de programas e informes de trabajo, al cumplimiento de la función investigador-docente, a la definición y actualización de la política de investigación en cada dependencia"

(26), además de:

- Ofrecer cursos de actualización al personal académico.
- Publicación de antologías para complementar la actualización docente.
- Aumento de cursos de formación docente.
- Cumplimiento del número de horas contratadas.
- Realizar evaluaciones por las instancias autorizadas de los informes de trabajo del personal académico.
- Impartición de clases por parte de los investigadores.**(27)**

El personal administrativo también presentó ciertos problemas, tales como el crecimiento desmedido por encima del número de docentes.

" En lo que se refiere al personal administrativo, puede señalarse que en tanto que en 1973 había 10,230 empleados administrativos, en 1985 la cifra se elevó a 26,503, lo que representa un incremento del 159.1%. Esto viene a señalar que, en tanto que en 1973 para atender a 100 alumnos se requerían en promedio de ocho trabajadores para los mismos alumnos, se necesitaron nueve miembros del personal académico y ocho empleados administrativos. En esta misma línea de ideas mientras que el primer año, en comparación, había 65 trabajadores administrativos por cada 100 académicos, en 1985 la relación pasó de 87 por 100." **(28)**

(26) *Ibidem...* p. 31

(27) *Ibidem...* p. 129-130

(28) *Ibidem...* p. 122

Una de las medidas propuestas era adelgazar al personal administrativo y dar mayor importancia a los aspectos netamente académicos, así como vigilar el desempeño adecuado de sus funciones para simplificar los trámites para los universitarios, lo cual implicaba enfrentarse al problema de la Burocracia Universitaria.

Las reformas planteadas para la solución de los problemas que presentaba la Universidad, provocaron descontento en la población estudiantil, por lo que fueron suspendidas indefinidamente por el Consejo Universitario y se propuso un Congreso Universitario para discutir las mismas, donde participarían todos los universitarios de manera organizada, con la finalidad de conocer sus opiniones y propuestas.

El Lic. Carlos Salinas de Gortari en el período de 1989 a 1994 se encontraba fungiendo como presidente de la república; planteó desde el inicio de su sexenio como política económica a seguir el neoliberalismo, que proponía como punto fundamental la responsabilidad de organizar, dirigir y llevar adelante el proceso económico mediante la iniciativa privada, por lo que el papel del Estado debería reducirse a una función complementaria. Se replanteó entonces, el papel que desempeñaba la propia industrialización y la división social del trabajo establecida en el proceso social anterior.

Los objetivos del esquema neoliberal son:

1. La privatización de la economía (transferencia de las empresas estatales y actividades públicas al sector privado).
2. Liberación de la economía externa e interna (a partir de las ventajas competitivas de producción interna e internacional).

3. La suspensión de los controles y regulaciones que distorsionan el mercado.
4. Modificación sustancial de la legislación social.
5. Libertad de cambio y de los movimientos financieros internacionales.
6. Reducción del gasto público al mínimo indispensable.(29)

Es importante mencionar que el establecimiento del sistema neoliberal traspasa en gran medida las formas de gobierno de los países capitalistas, lo que ha dado como resultado que el sistema en su conjunto entre en una nueva etapa en la relación Estado-Sociedad Civil, es decir, surgen nuevas formas de relación política entre los componentes de la sociedad. Por ejemplo, tenemos que en Italia las corporaciones patronales y obreras negocian sus posturas sin intervención estatal, por lo que la función del Estado como intermediario se va quedando relegada.

Este sistema económico-político ha repercutido en la educación de diferente manera y se puede ver su influencia en los planteamientos del Plan Nacional de Desarrollo (1989-1994). Este Plan fue estructurado según los siguientes acuerdos: para la vida democrática, para la recuperación económica con estabilidad de precios, para el mejoramiento productivo y el nivel de vida; la educación está integrada también en los acuerdos, con los siguientes planteamientos: (30)

- Mejorar la calidad del sistema educativo mediante el impulso de la investigación e innovación científica.
- Enfatizar la cultura científica en todos los niveles del sistema educativo.
- Seleccionar los contenidos y métodos de enseñanza.

(29) GRACIA COTARELO, R. *Neoliberalismo: Razones y...* p. 35

(30) PODER EJECUTIVO FEDERAL *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994* p. 97, 104

- Conformar un modelo integral de educación básica.
- Reorientar y fortalecer la educación media superior.
- Mejorar la formación y actualización docente.
- Apoyar al sector magisterial.

A partir de estos planteamientos se derivan cuatro objetivos del Programa de Modernización Educativa que son:(31)

- Mejorar la calidad del Sistema Educativo.
- Elevar la escolaridad de la población.
- Descentralizar la educación.
- Fortalecer la participación de la sociedad en el quehacer educativo.

Los criterios que fundamentan la estrategia de modernización son:(32)

- Consolidar los servicios que han mostrado efectividad.
- Reorientar los servicios cuyo funcionamiento ya no armoniza con las condiciones actuales.
- Implantar modelos educativos adecuados a las necesidades de la población que demanda estos servicios, e introducir innovaciones adaptadas al avance científico y tecnológico mundial.

Tanto objetivos como criterios parten de ejes de reflexión como " Contenidos de la educación, los métodos de enseñanza, la revisión del Sistema Educativo y la participación educativa de la sociedad." (33)

(31) RUIZ DEL CASTILLO, R. *Crisis, Educación...* p. 81

(32) LARRAURI TORROELLA, R. *Op. Cit...* p. 37-38

(33) *Ibidem...* p. 32

Para el logro de la modernización desde esta perspectiva, no sólo debe fijarse la atención en estos puntos, sino que también, es necesario el uso adecuado de los recursos destinados a la educación.

En materia de educación superior se establecen tres aspectos básicos: "Competitividad, Privatización y Excelencia", éstos son sustentados teóricamente por el sistema neoliberal como lo especifica Larrauri:

" La idea de privatizar la Educación Superior es parte de las conceptualizaciones neoliberales de nuestro país y que responden a la situación económica mundial, cuyas manifestaciones en México serían la desintegración del sector paraestatal y la desregularización económica. A partir de ello la acción educativa se orienta al desarrollo del individualismo y la competencia, habría que agregar el fuerte componente ideológico-político que está tratando de adecuar la educación superior a las necesidades del capital privado." (34)

La excelencia está relacionada intrínsecamente con la competitividad; en educación también se da este fenómeno, puesto que tiene menor importancia el desempeño académico de los docentes en equipo , agregándose a esto que se le ha puesto mayor interés a la investigación debido a que es un instrumento necesario en los avances científicos y tecnológicos que la política requiere.

Para que pudiera darse la modernización educativa en la Educación Superior fue necesario necesario tomar algunas medidas, como la reducción de la matrícula, reorientación de ésta, así como solucionar los proble-

(34) *Ibidem...* p. 42

mas de financiamiento, además de articular los elementos que la integran.(35)

Durante este sexenio, el Doctor José Sarukhán Kermez se encontraba como rector de la UNAM (1989-1992 y 1992-1995), en este período se dieron a conocer varios programas dirigidos al personal académico con el objetivo de eficientar el desempeño de estos, entre ellos el Programa de Fortalecimiento Académico, que se encontraba integrado por los Programas de Reconocimiento Académico: el Premio Universidad Nacional, la Distinción para Jóvenes Académicos y el Programa de Reconocimiento al Personal Emérito; los Programas para Superación Académica: entre ellos el Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación, Programas de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Docente, Programa de Actualización para Profesores y Programa de Apoyo al Año Sabático; y los Programas para la Formación de Recursos, que consisten en otorgar becas nacionales y becas al extranjero para estudios de posgrado. En 1991 se creó el Programa de Integración Docencia-Investigación, el Programa de Estímulos a la Productividad y el de Rendimiento del Personal Académico. (36)

En cuanto a la Planta Académica se encontraba distribuída de la siguiente manera: En 1989 se contó con 32,474 docentes, para 1990 se incrementó a 32,550, durante 1991 se notó una leve disminución a 31,770 y en 1992 había 31,117 académicos. (37)

En el período que el Dr. Sarukhán ha tenido a cargo la rectoría se continuaron arrastrando los problemas presentados en años anteriores, los

(35) *Ibidem*... p. 44

(36) SARUHKAN, J. *IV Informe*... p. 3-12

(37) *Ibidem*... p. 22

cuales fueron mencionados anteriormente, por lo que se implementaron como medidas de emergencia programas de estímulos para apoyar a los académicos debido a las condiciones poco favorables que enfrentan; estos programas son tema de interés para estudios posteriores por su complejidad, en cuanto a su efecto e influencia en las funciones docentes del personal académico.

Las medidas planteadas hasta este momento no han solucionado en su origen situaciones de conflicto, porque considero que la problemática que presenta la Universidad no podrá ser subsanada en un lapso corto sino que llevará varios años, ya que es resultado de un proceso histórico-político de largo tiempo.

2. CATEGORÍAS UTILIZADAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONCEPTOS Y FUNCIONES

A continuación se definen algunos conceptos utilizados en la descripción e interpretación de la información estadística de la planta académica, que se realiza a lo largo del presente informe, para mejor comprensión de los términos empleados. La presentación de las gráficas es de acuerdo al orden de los conceptos.

***SISTEMA ESCOLARIZADO**

Consiste en la impartición de conocimiento por el maestro y la adquisición del mismo por parte del alumno, en las aulas de la escuela o facultad, cumpliendo con las horas (teóricas y prácticas) establecidas en el plan de estudios correspondiente.

***SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA**

Se refiere a la modalidad de enseñanza-aprendizaje parcialmente extraescolar, basado en la autoenseñanza(**), que puede ser con dos tipos de asesorías: individual o grupal. El material de estudio está diseñado y clasificado en antologías, guías de estudio, instrumento metodológico, paquete didáctico, unidad de enseñanza, etcétera. Los requisitos académicos y administrativos se exigen al igual que en el Sistema Escolarizado, por lo que se otorgan los mismos créditos, certificados, títulos y grados al nivel

* Conceptos usados y elaborados por la Dirección General de Asuntos del Personal Académicos.

(**) *AUTOENSEÑANZA: "Proceso activo integral de formación del estudiante en el cual el estudio individual y grupal se complementa a través de los hábitos de estudio y de los instrumentos de trabajo. El alumno avanza a su ritmo ajustado a sus intereses, capacidades y ocupaciones." (SUA. Información... p. 14)*

2. CATEGORÍAS UTILIZADAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONCEPTOS Y FUNCIONES

A continuación se definen algunos conceptos utilizados en la descripción e interpretación de la información estadística de la planta académica, que se realiza a lo largo del presente informe, para mejor comprensión de los términos empleados. La presentación de las gráficas es de acuerdo al orden de los conceptos.

***SISTEMA ESCOLARIZADO**

Consiste en la impartición de conocimiento por el maestro y la adquisición del mismo por parte del alumno, en las aulas de la escuela o facultad, cumplimiento con las horas (teóricas y prácticas) establecidas en el plan de estudios correspondiente.

***SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA**

Se refiere a la modalidad de enseñanza-aprendizaje parcialmente extraescolar, basado en la autoenseñanza(**), que puede ser con dos tipos de asesorías: individual o grupal. El material de estudio está diseñado y clasificado en antologías, guías de estudio, instrumento metodológico, paquete didáctico, unidad de enseñanza, etcétera. Los requisitos académicos y administrativos se exigen al igual que en el Sistema Escolarizado, por lo que se otorgan los mismos créditos, certificados, títulos y grados al nivel

* Conceptos usados y elaborados por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

(**) AUTOENSEÑANZA: "Proceso activo integral de formación del estudiante en el cual el estudio individual y grupal se complementa a través de los hábitos de estudios y de los instrumentos de trabajo. El alumno avanza a su ritmo ajustado a sus intereses, capacidades y ocupaciones." (SUA. Información... p. 14)

correspondiente. (38)

***TOTAL DE HORAS CONTRATADAS**

Éstas correspondieron a la suma total de las horas incluidas en la nómina, consideradas en el contrato del personal académico, que son remuneradas económicamente de acuerdo a la categoría y nivel del personal académico y tomando en cuenta todos los nombramientos del mismo.

FIGURA ACADÉMICA

Es el término empleado para clasificar al personal académico: Técnico Académico, Ayudante de Profesor o de Investigador, Profesor o Investigador (Art. 4 Estatuto del Personal Académico -EPA-). (39)

NOMBRAMIENTO ACADÉMICO

Está determinado por las funciones y actividades realizadas por el personal académico, establecidas en el Estatuto del Personal Académico: (40)

- Ayudante de Profesor de Asignatura (Nivel A o B)
- Ayudante de Profesor (Nivel A, B o C de Medio Tiempo o de Tiempo Completo)
- Ayudante de Investigador (Nivel A, B o C de Medio Tiempo o de Tiempo Completo).
- Técnico Académico Ordinario (Auxiliar, Asociado o Titular

(38) SUA. *Información...* p. 11-18, 53

(39) UNAM. *Ley Orgánica...* p. 49

(40) *Ibidem...* p. 52, 54, 57, 58

en sus tres niveles: A, B o C de Medio Tiempo o de Tiempo Completo).

- Profesor de Asignatura (Nivel A o B).
- Profesor de Carrera (Asociado o Titular en sus tres niveles: A, B o C de Medio Tiempo o de Tiempo Completo).
- Investigador de Carrera (Asociado o Titular en sus tres niveles: A, B o C de Medio Tiempo o Tiempo Completo).

Haré referencia a las figuras académicas que considero más importantes, de acuerdo a las funciones que llevan a cabo, aunque aparecen once figuras académicas en los datos de las gráficas.

PROFESOR DE CARRERA O INVESTIGADOR

" Son Profesores o Investigadores de Carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas de Docencia, Investigación y Difusión de la Cultura, pudiendo ocupar una de las dos categorías de Asociado o Titular en uno de sus tres niveles A, B o C (Art. 38 del EPA)". **(41)** En esta definición se incluyen a los Investigadores, puesto que son personal de carrera.

PROFESOR DE ASIGNATURA

Son Profesores de Asignatura quienes de acuerdo con la categoría (A o B) que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clases que impartan (Art. 35 del EPA). **(42)**

(41) *Ibidem...* p. 58

(42) *Ibidem...* p. 57

TÉCNICO ACADÉMICO

Son Técnicos Académicos quienes demuestran tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM. Tienen nombramientos de medio tiempo o tiempo completo (Art. 9 del EPA).**(43)**

AYUDANTE DE PROFESOR Y DE INVESTIGADOR

Personal académico que auxilia a los Profesores e Investigadores en sus labores, en una materia determinada, un curso específico o una sección académica. Son nombrados por horas, medio tiempo y tiempo completo (Art. 20 y 21 del EPA). **(44)**

***No. TOTAL DE NOMBRAMIENTOS POR PERSONA**

Es el número de nombramientos que tiene un miembro del personal académico, según la Nómina General de la UNAM.

***HORAS JUSTIFICADAS**

Es aquella parte de las horas contratadas del personal académico, en las cuales su dependencia de adscripción está informada de las actividades que realiza dentro de ellas. Si del total de horas contratadas la dependencia no informa de las actividades que realiza dentro de ellas, se les denomina **HORAS NO JUSTIFICADAS.**

(43) *Ibidem...* p. 54

(44) *Ibidem...* p. 51- 57

***HORAS EXCEDIDAS**

Corresponden a aquellas horas en las que el personal académico informa que labora más allá de sus horas contratadas y por lo mismo no son remuneradas.

***DOCENCIA DIRECTA U HORAS FRENTE A GRUPO**

Se refiere a la acción de impartir clases (horas frente a grupo), donde se hace uso de métodos y técnicas de aprendizaje dirigidos al alumno.

***ACTIVIDAD ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA**

Se refiere al conjunto de acciones que realizan los académicos (docentes, investigadores; etcétera), relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje y la docencia, es decir, se llevan a cabo funciones administrativas en apoyo a las actividades académicas, que pueden ser de coordinación, supervisión y planeación; por ejemplo: profesores que se dedican al control de un área o sección académica o actividad de planeación de ciclos lectivos (que asignaturas ofrecerán, cuántos grupos se abrirán, lugares donde impartirán clases; etcétera) y que tienen cargos de funcionarios o jefes de departamento.

ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

Se refiere a acciones relativas a conducir y dirigir con la finalidad de organizar de manera eficiente los aspectos que se refieren a recursos humanos y económicos, necesarios para el desarrollo de una dependencia, pero que no se relacionan con las actividades académicas. En este rubro estarían académicos que se dedican exclusivamente a actividades adminis-

trativas, cuando desempeñan un puesto diferente al de las categorías y niveles que establece el Estatuto del Personal Académico, percibiendo por ello una remuneración adicional. (45)

INVESTIGACIÓN

Proceso que consiste en la obtención de conocimientos mediante la aplicación del método y técnicas, es decir, se estudian los fenómenos y hechos de las diferentes áreas del conocimiento, con la finalidad de aportar posibles soluciones o alternativas. (46)

LICENCIA

Las licencias en todos los casos son solicitadas por motivos personales, y por lo tanto no son demandadas por la Universidad. Éstas se encuentran en el Contrato Colectivo de Trabajo: (47)

Cláusula del CCT N°	Descripción
65	Licencia por gravidez.
66	Permiso por lactancia.
67	Permiso por enfermedad de los hijos o del cónyuge
68	Atención médica gratuita para hijos y cónyuge de trabajadores académicos que padezcan alguna en- fermedad mortal.
69-IV	Permiso para examen profesional.
69-V	Conclusión de tesis de posgrado.
69-VIII	Licencia sin goce de sueldo.

(45) UNAM. Glosario... p. 1

(46) Ibidem... p. 11

(47) UNAM Contrato... p. 22-38

70	Licencia para el desempeño del Servicio Social.
122	Licencia con goce de salario al personal comisionado en las AAPAUNAM.
123	Facilidades sindicales para atención de asuntos de las AAPAUNAM.
124	Permisos a los trabajadores académicos para actividades gremiales.

COMISIÓN

Las comisiones al personal académico son un mandato de la Universidad y siempre serán con goce de salario. Éstas se encuentran en el Estatuto del Personal Académico (EPA): (48)

Art. del EPA N°	Descripción
93	Para funcionarios designados dentro de la UNAM.
95-B	Comisiones para realizar estudios o investigaciones.
96	Para el Personal Académico que goce de una beca otorgada por instituciones diversas de la Universidad.
97-E	Para desempeñar un cargo público de importancia.
97-F	Para desempeñar un cargo académico-administrativo en la UNAM.

PERÍODO SABÁTICO

El Período Sabático se otorga a los profesores e investigadores de tiempo completo con seis años de servicio ininterrumpidos; se refiere a un año de separación de labores académicas con sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que le

(48) UNAM. *Ley Orgánica...* p. 72-73

permitan superarse académicamente. Después del primer año sabático, los académicos podrán optar por disfrutar de un semestre sabático por cada tres años de servicios, o de un año por cada seis. (Art. 58 del EPA).(49)

***DIFUSIÓN**

Es la actividad necesaria para dar a conocer investigaciones, estudios, ensayos; etcétera, que se desarrollan en una dependencia, a través de publicaciones y diversos eventos (conferencias, coloquios, seminarios; etcétera).

***APOYO A LA DOCENCIA**

Se refiere a diferentes actividades que se relacionan con la docencia, es decir, elementos que son parte del proceso enseñanza-aprendizaje como la elaboración de material didáctico, de programas de estudio, asesorías y tutorías a estudiantes, dirección de tesis y preparación de clases, necesarios para el adecuado desempeño de las acciones académicas.

***DIRECCIÓN DE TESIS**

Son las asesorías a egresados que desean elaborar su proyecto de investigación para titularse, la labor del académico será la de dirigir y conducir dicho proyecto de acuerdo a su experiencia docente y profesional, según su área de desarrollo.

(49) *Ibidem...* p. 63

***PREPARACIÓN DE CLASE**

Es la planeación que debe realizar cada docente antes de la impartición de clase, en donde se especifican contenidos y objetivos, el uso de métodos y técnicas, así como de los materiales didácticos de los que se hará uso en el proceso enseñanza-aprendizaje.

***TUTORÍAS DE POSGRADO**

Actividad que realizan los académicos para asesorar y dirigir a los alumnos de posgrado en sus proyectos de investigación, con la finalidad de obtener un grado académico. (Maestría, Especialidad y Doctorado).

***ASESORÍA A ESTUDIANTES**

Es la acción llevada a cabo por el profesor a fin de orientar o resolver dudas al alumno sobre temas y contenidos de un área de conocimiento (cuando la asesoría se lleva a cabo para un grupo de alumnos a una hora determinada y previamente estipulada por la dependencia puede considerarse como docencia directa).

***DESARROLLO DE MATERIAL DIDÁCTICO**

Son los elementos que sirven de apoyo en el proceso enseñanza-aprendizaje como son las guías de estudio, prontuarios de conocimientos básicos, textos, monografías, antologías, material audiovisual, diseño de prácticas, bancos de información; etcétera.

***PREPARACIÓN DE CLASE**

Es la planeación que debe realizar cada docente antes de la impartición de clase, en donde se especifican contenidos y objetivos, el uso de métodos y técnicas, así como de los materiales didácticos de los que se hará uso en el proceso enseñanza-aprendizaje.

***TUTORÍAS DE POSGRADO**

Actividad que realizan los académicos para asesorar y dirigir a los alumnos de posgrado en sus proyectos de investigación, con la finalidad de obtener un grado académico. (Maestría, Especialidad y Doctorado).

***ASESORÍA A ESTUDIANTES**

Es la acción llevada a cabo por el profesor a fin de orientar o resolver dudas al alumno sobre temas y contenidos de un área de conocimiento (cuando la asesoría se lleva a cabo para un grupo de alumnos a una hora determinada y previamente estipulada por la dependencia puede considerarse como docencia directa).

***DESARROLLO DE MATERIAL DIDÁCTICO**

Son los elementos que sirven de apoyo en el proceso enseñanza-aprendizaje como son las guías de estudio, prontuarios de conocimientos básicos, textos, monografías, antologías, material audiovisual, diseño de prácticas, bancos de información; etcétera.

•

***DISEÑO DE PRÁCTICAS**

Es el planteamiento de técnicas, procedimientos, materiales y/o sustancias que se utilizan en las prácticas de laboratorio, talleres y de campo, así como de los objetivos a alcanzar y la evaluación de éstas.

***ELABORACIÓN Y MODIFICACIÓN DE PROGRAMAS DE ESTUDIO**

Se refiere al análisis de los programas de estudio para identificar necesidades y objetivos de la carrera, perfil del egresado, así como replantear los aspectos de los programas con la finalidad de que estén actualizados, es decir, que correspondan a las exigencias del sector social y productivo.

***OTROS**

Se estableció dentro de las actividades que conforman el rubro de Apoyo a la Docencia. Se refiere a cualquier actividad que no está contemplada en los rubros que integran el Apoyo a la Docencia, pero que se relaciona con esta actividad.

LÍMITES ESTATUTARIOS DE DOCENCIA

Los Profesores de Carrera tienen la obligación de impartir docencia de acuerdo a lo siguiente (Art. 61): **(50)**

a) A nivel Licenciatura y Posgrado:

- Para los Profesores Titulares un mínimo de 6 horas y un máximo de 12 horas por semana.

(50) *Ibidem...* p. 64-65

- Para los Profesores Asociados un mínimo de 9 horas y un máximo de 18 horas por semana.

b) A nivel Bachillerato:

- Para los Profesores Titulares entre 12 y 18 horas por semana.

- Para los Profesores Asociados entre 15 y 20 horas por semana.

***SITUACIÓN CONTRACTUAL DEL PERSONAL DE CARRERA**

Es la condición laboral que guarda el personal académico de carrera dentro de la Universidad, de acuerdo al contrato colectivo vigente y según lo señale el Estatuto del Personal Académico (EPA). -Interino por artículo 51 del EPA, Interino por Concurso de Oposición Abierto (COA) o Definitivo-

INTERINO POR ARTÍCULO 51 DEL EPA

La vía de ingreso del personal académico de carrera que está contratado por artículo 51 del Estatuto del Personal Académico es a través de contrato por obra determinada, honorarios y/o la prestación de servicios. El personal así contratado sólo podrá adquirir el ingreso a la plantilla a través de un concurso de oposición abierto. **(51)**

INTERINO POR CONCURSO DE OPOSICIÓN ABIERTO (COA)

Esta condición laboral se logra cuando el personal académico de carrera presentó y aprobó el concurso de oposición abierto que todos los miembros del personal académico de la UNAM deben presentar para su ingreso formal a esta institución (Art. 66). **(52)**

(51) *UNAM. Ley Orgánica...* p. 60

(52) *Ibidem...* p. 65

***PERSONAL ACADÉMICO DE CARRERA DEFINITIVO**

Se refiere al personal académico de carrera que ingresó a la UNAM presentando y aprobando el concurso de oposición abierto y que después de tres años de servicios ininterrumpidos, en la misma categoría y nivel, solicita y gana el concurso de oposición cerrado para adquirir su definitividad.

***SITUACIÓN CONTRACTUAL DEL PROFESOR DE ASIGNATURA**

El Profesor de Asignatura sólo tiene dos tipos nombramientos en cuanto a contratación: Interino, es el tipo de nombramiento que un Profesor adquiere por un plazo no mayor de un período lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia. El Profesor de Asignatura Definitivo guarda las mismas condiciones que el de Carrera.

***RESPONSABILIDAD EN INVESTIGACIÓN**

Es la actividad que el académico realiza integralmente para dirigir, coordinar, supervisar e informar sobre un proyecto de investigación de innovación tecnológica o de innovación docente.

***APOYO TÉCNICO EN INVESTIGACIÓN**

Es la actividad que el académico desempeña para coadyuvar a la realización de la investigación, a través de la aplicación de métodos y técnicas relacionadas con el área de su conocimiento (teórico y práctico).

***COLABORACIÓN EN INVESTIGACIÓN**

Es la actividad que el académico brinda como coautor, es decir, comparte con otros académicos la responsabilidad y tareas específicas relacionadas con la investigación.

***AYUDANTÍA EN INVESTIGACIÓN**

Es la actividad que el académico realiza de acuerdo a las tareas específicas relacionadas con la investigación, como son la aplicación de encuestas, entrevistas, elaboración de fichas bibliográficas y hemerográficas, etcétera.

***NIVEL ACADÉMICO**

Es el grado que el personal académico puede adquirir durante su desarrollo profesional en una institución educativa (Pasante, Licenciatura, Maestría, Especialidad, Doctorado).

3. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PLANTA ACADÉMICA DEL SEMESTRE 93-I DE LA UNAM

En la descripción de los datos estadísticos, primeramente se señalarán los datos globales de la Planta Académica del semestre 93-I de la UNAM, posteriormente, partiendo de lo general a lo particular, los datos estadísticos relacionados con la Facultad de Filosofía y Letras; puesto que los primeros datos son el marco de referencia, para ubicar a la Facultad dentro de un aspecto general que es la UNAM.

Es importante señalar cual fue el tratamiento que se le dio a los datos estadísticos que se representan en las gráficas. Comenzaremos por indicar que la agrupación de algunas figuras académicas como los Ayudantes de Investigador, Eméritos entre otros, se debió a que eran poco significativas en cuanto a cantidad para incluirlas individualmente dentro de cada gráfica de pastel. Los rubros como **el no se indica** y **sin información** se representaron en las gráficas para obtener el 100%.

Las horas contratadas se organizaron por figura académica (Profesor de Carrera, Profesor de Asignatura; etcétera), es decir, si un docente se encuentra contratado como Profesor de Asignatura con 5 horas y también tiene 40 horas como Técnico Académico, su total de Horas Contratadas será de 45, por que no se contabiliza por académico sino por nombramiento; para obtener el total de horas contratadas se suman las horas de todos los Profesores de Asignatura, Técnicos Académicos, y asimismo de las figuras restantes.

En los nombramientos por figura académica se procedió de igual manera, puesto que el análisis de los datos es por nombramiento, por lo tanto los

académicos que tienen varios nombramientos están incluidos en cada uno de ellos, debido a esto el número de nombramientos siempre serán mayor al número total de docentes.

Las horas justificadas se obtuvieron de sumar las horas distribuidas en las actividades que tienen encomendadas las figuras (Docencia, Investigación, Difusión, etcétera.), y compararlas con el número de horas contratadas, la diferencia en horas que se obtuvo corresponde a las horas no justificadas, es decir, la suma de las horas distribuidas con las no justificadas deberá dar el total de horas contratadas, si el resultado de la suma es mayor indicará que se tienen Horas Excedidas.

Las gráficas que contienen los datos estadísticos globales (UNAM) se encuentra en el anexo de este trabajo, las que se refieren a la Facultad de Filosofía y Letras estarán en el siguiente capítulo.

Las horas contratadas tanto del Sistema Escolarizado, como del Sistema de Universidad Abierta fueron 486,254 desglosadas en las diferentes figuras académicas, que pueden observarse en la gráfica no. 1. La figura académica que destacó fue la de Profesor de Asignatura con 247,861 hrs. (51%) del total de horas contratadas.

Se justificaron 461,879 horas, el 95% del total de horas contratadas, es decir, que la mayoría de las dependencias especificaron las funciones y actividades que realizó el personal académico; las no justificadas fueron 24,375 horas (5%), la figura que tuvo un porcentaje más elevado fue la de Profesor de Asignatura con 52% del total de horas no justificadas (gráfica no. 3).

En cuanto a nombramientos se tuvieron 31,495 que incluyó al Sistema Escolarizado y al de Universidad Abierta. Destacándose la figura de Profesor de Asignatura con 21,921 nombramientos (69.6%)(gráfica no.2).

Las horas dedicadas a la Docencia Directa (Horas Frente a Grupo) fueron 225,611 horas, de las cuales 222,961 horas correspondieron al Sistema Escolarizado y al de Universidad Abierta 2,650 hrs. Del total de horas de Docencia Directa 15,326 hrs. (6.8%) fueron para el Posgrado, 138,986 (61.6%) para Licenciatura y 71,299 (31.6%) para Bachillerato (gráfica no. 4).

Otras actividades que se llevaron a cabo fueron: Investigación, Apoyo a la Docencia, Difusión, Administrativas, Académico-Administrativas y Licencia, este rubro no es una actividad, aunque se tomó en cuenta porque se incluyó en el total de horas contratadas. Destacaron las horas frente a grupo con 225, 611 horas (47.7%) y el Apoyo a la Docencia con 119,908 hrs. (25.4%) que incluyó la Elaboración y Modificación de Programas de Estudio, Desarrollo de Material Didáctico, Preparación de Clase, Asesorías a Estudiantes, Tutorías Posgrado, Diseño de Prácticas, Dirección de Tesis y el rubro Otros que tuvo el porcentaje más elevado con el 32.4% del total de horas de Apoyo a la Docencia (gráfica no. 5).

En cuanto a las actividades de los Profesores de Carrera, destacó el Apoyo a la Docencia con 43,393 hrs. (30.4%) (gráfica no. 6). Los Profesores de Asignatura sobresalieron en las Horas Frente a Grupo con 173,058 (71.1%) (gráfica no. 7); los Técnicos Académicos tuvieron un índice elevado en Apoyo a la Docencia con 15,293 hrs. (39.8%) (gráfica no. 8). Para los Ayudantes de Profesor e Investigador se presentó un alto porcentaje en Horas Frente a Grupo (17,049 hrs.) con un 38.9% (gráfica no. 9) y los

Investigadores tuvieron 256 horas (44.8%) en las actividades de Investigación (gráfica no. 10).

Los Profesores de Carrera deben cumplir con un mínimo de horas frente a grupo: En bachillerato se encontró que destacaron los Profesores Asociados que cumplieron con el límite estatutario señalado(*), con 363 nombramientos (38.9%) (gráfica no. 11).

En Licenciatura destacaron los Profesores Asociados que no cumplieron con el límite estatutario (*) con 895 nombramientos (36.1%) (gráfica no. 12). En Posgrado hubo 168 nombramientos (33.5%) Profesores Titulares que cumplieron con los límites establecidos (gráfica no. 13).

La situación contractual de la planta docente se presentó de la siguiente manera: el índice más elevado para los Profesores de Carrera correspondió a nombramientos Definitivos con 2,600 (66.1%) (gráfica no. 14) y para los Profesores de Asignatura los Interinos con 15,222 (69.4%) (gráfica no. 15).

En cuanto al rubro de Investigación estuvieron dedicadas 47,087 horas a dicha función, en la Gráfica 16 se señala la distribución de esta labor. Los Profesores de Carrera tuvieron 29,452 horas, destacándose la función de Responsable con 19,095 horas (64.8%). Los Profesores de Asignatura dedicaron 2,879 horas (52%) principalmente a las actividades de Colaboración en Investigación (gráfica no. 17), así como los Técnicos Académicos al Apoyo Técnico con 3,557 hrs. (47%) (gráfica no. 17). Para los

(*) *LIMITES ESTATUTARIOS DE DOCENCIA: BACHILLERATO.- Profesor Asociado 15 -20 hrs. y Titular 12-18 hrs. LICENCIATURA Y POSGRADO.- Profesor Asociado 9-18 hrs.y Titular 6-12 hrs.*

Ayudantes de Profesor e Investigador destacaron las actividades de Ayudante con 2,737 horas (67.6%) (gráfica no. 18) y los Investigadores con 212 horas (82.8%) de Responsable (gráfica no. 18).

En la Gráfica 19 se presenta la distribución por nivel académico de un total de 31,495 nombramientos, destacando Licenciatura con 18,000 (57.2%). En cuanto a los Profesores de Carrera contaron con 1,831 nombramientos (46.8%) en el nivel de Licenciatura principalmente, las figuras como el Técnico Académico y el Profesor de Asignatura se encontraron con un alto índice en el nivel de Licenciatura con 645 nombramientos (57.4%) y 13,514 (61.6%) respectivamente (gráfica no. 20).

Por último los Ayudantes de Profesor e Investigador tuvieron 1,841 nombramientos (43.4%) en el nivel de Licenciatura y los Investigadores se encontraron con 8 nombramientos (44.4%) en el nivel de Doctorado (gráfica no. 21).

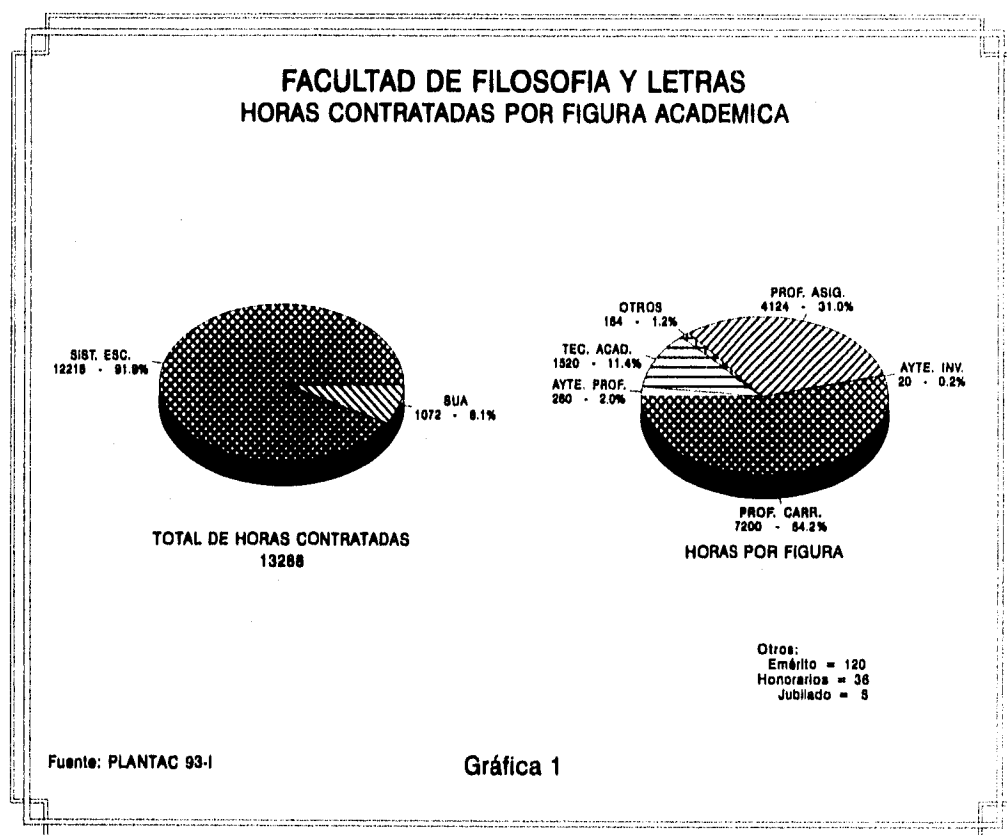
Tanto los Profesores de Asignatura, Técnicos Académicos como los Ayudantes de Profesor e Investigador, presentaron situaciones semejantes en el nivel académico, porque en algunos casos se encontró que tuvieron niveles más altos que los requeridos estatutariamente y de acuerdo a las funciones que desempeñaron, así como también apareció constante el nivel de pasante en estas figuras académicas.

4. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PLANTA ACADÉMICA DEL SEMESTRE 93-I DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

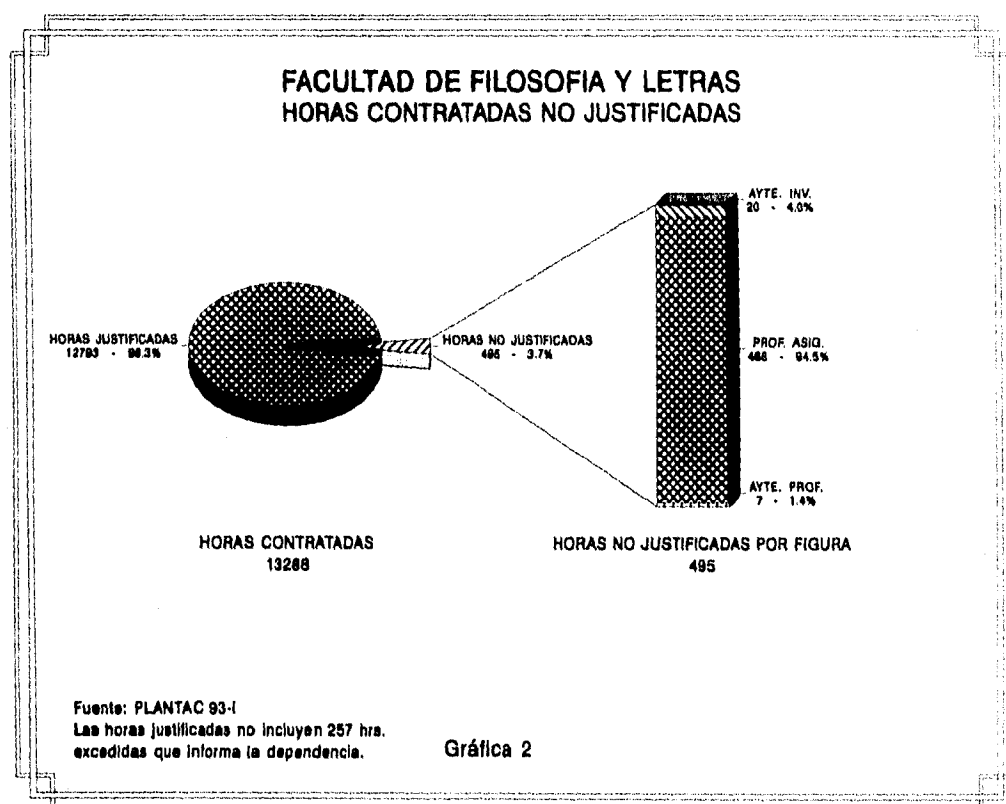
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Después de la presentación global, que incluye al mayor número de dependencias que integran a la UNAM, desde bachillerato hasta posgrado, revisaremos específicamente a la Facultad de Filosofía y Letras, que como institución educativa se enfrenta a diferentes situaciones complejas, ya que al pertenecer a la Universidad Nacional, le afecta la problemática que se sufre en estos tiempos de crisis y se tienen repercusiones tanto en la planta académica como en la matrícula, así como en la actividad académica en general. En primer lugar, haré una descripción de los datos generales de la situación académica-administrativa de la planta académica de la Facultad y en segundo lugar se citarán con mayor detalle sólo cinco figuras académicas, las que consideré más relevantes por su labor.

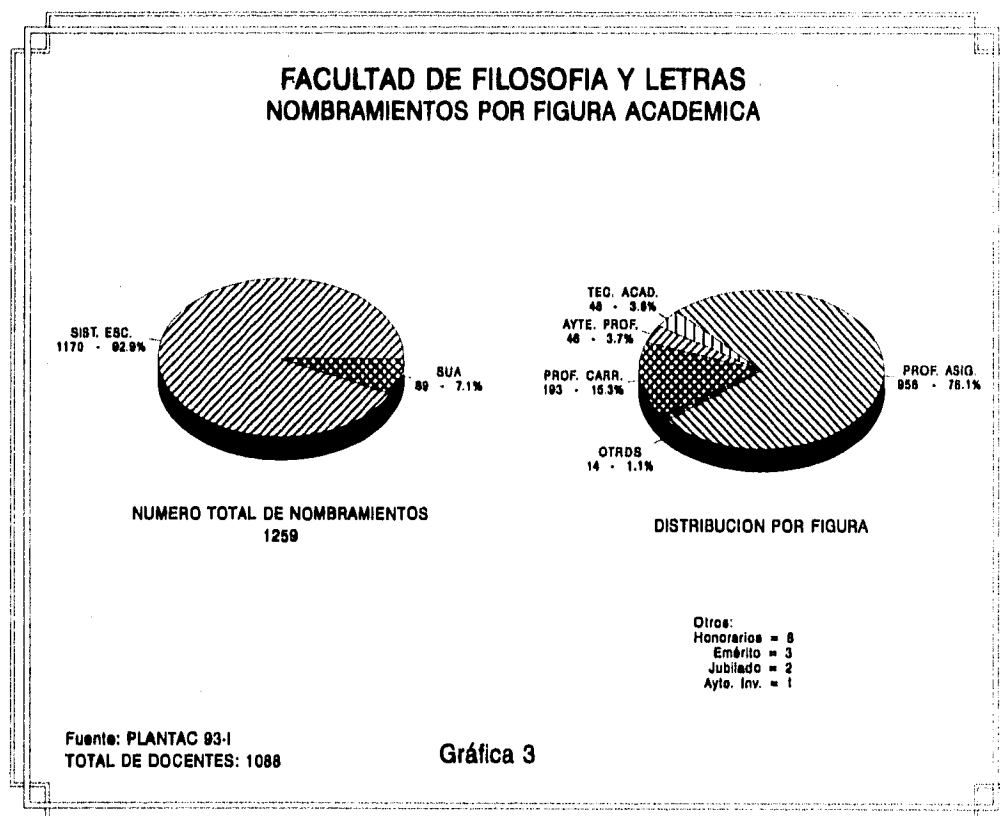
La Facultad tuvo 13,288 horas contratadas, que incluyó al Sistema Escolarizado (91.9 %) y al de Universidad Abierta (8.1 %), este último con un porcentaje menor comparado con el Sistema Escolarizado, como puede observarse en la gráfica. La figura académica que resaltó fue la de Profesor de Carrera con el 54.2 %.



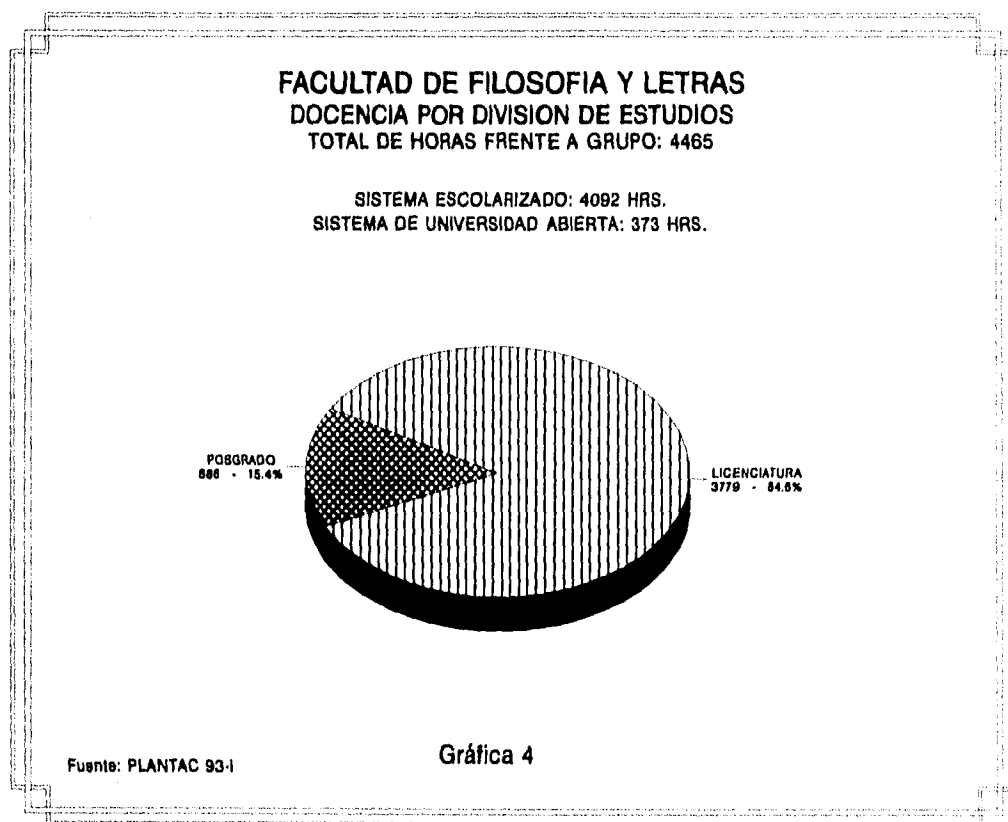
Del total de horas contratadas se justificaron 12,793 (96.3%), es decir, que la Facultad especificó las funciones que se realizaron en estas horas; las no justificadas fueron 495 horas (3.7%), que son aquellas en las que no se supo que actividades desempeñaron los académicos. Resaltaron los Profesores de Asignatura con el 94.5 % del total de no justificadas.



El total de nombramientos por figura académica fue de 1,259, que incluyó al Sistema Escolarizado y al Sistema de Universidad Abierta, destacando el Escolarizado con 1,170 (92.9 %) nombramientos. La figura que tuvo el porcentaje más elevado fue la de Profesor de Asignatura con el 76.1 %. Es importante señalar que la Facultad contó con 1,086 docentes, por lo que se considera que estuvieron contratados con más de un nombramiento.

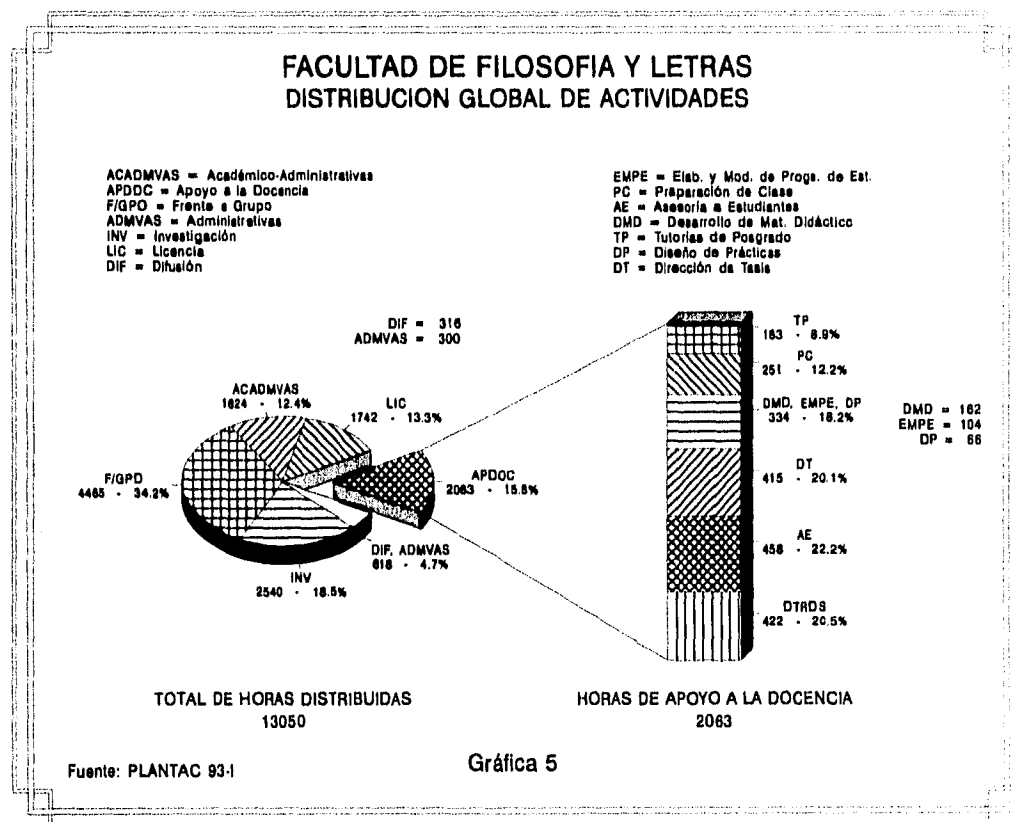


Las horas dedicadas a la Docencia Directa (Horas Frente a Grupo) fueron 4,465 horas, de las cuales 4,092 horas fueron para el Sistema Escolarizado y para Universidad Abierta 373 horas. Del total de horas de Docencia Directa, 686 horas (15.4%) fueron para el Posgrado y 3,779 (84.6%) para Licenciatura.



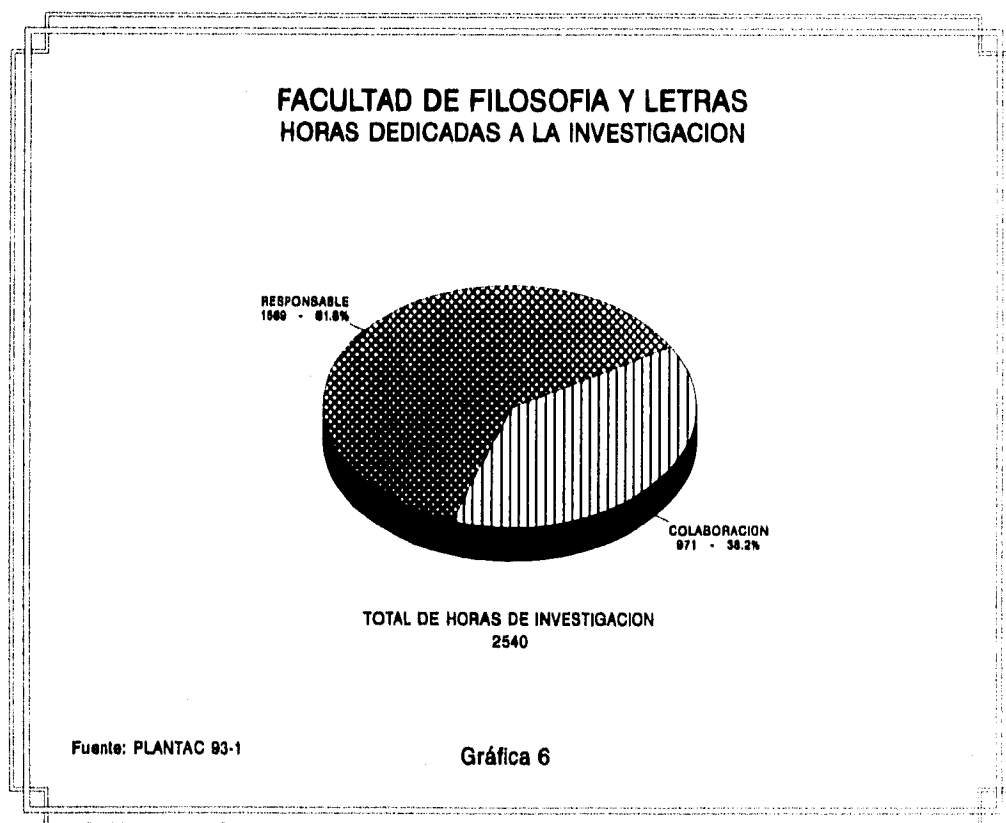
Los académicos de la Facultad llevaron a cabo diversas actividades como: Difusión, Académico-Administrativas, Horas Frente a Grupo, Administrativas, Investigación, Apoyo a la Docencia, además se incluyó el rubro de Licencia, que indicó en que se están utilizando parte de las horas contratadas, aunque no sea una actividad. Destacaron las Horas Frente a Grupo (Docencia Directa) con 4,465 hrs (34.2%) y le siguió en importancia la Investigación con 2,540 horas (19.5%).

El Apoyo a la Docencia se desglosó en actividades como: Elaboración y Modificación de Programas de Estudio, Preparación de Clase, Asesoría a Estudiantes, Desarrollo de Material Didáctico, Tutoría de Posgrado, Dise-

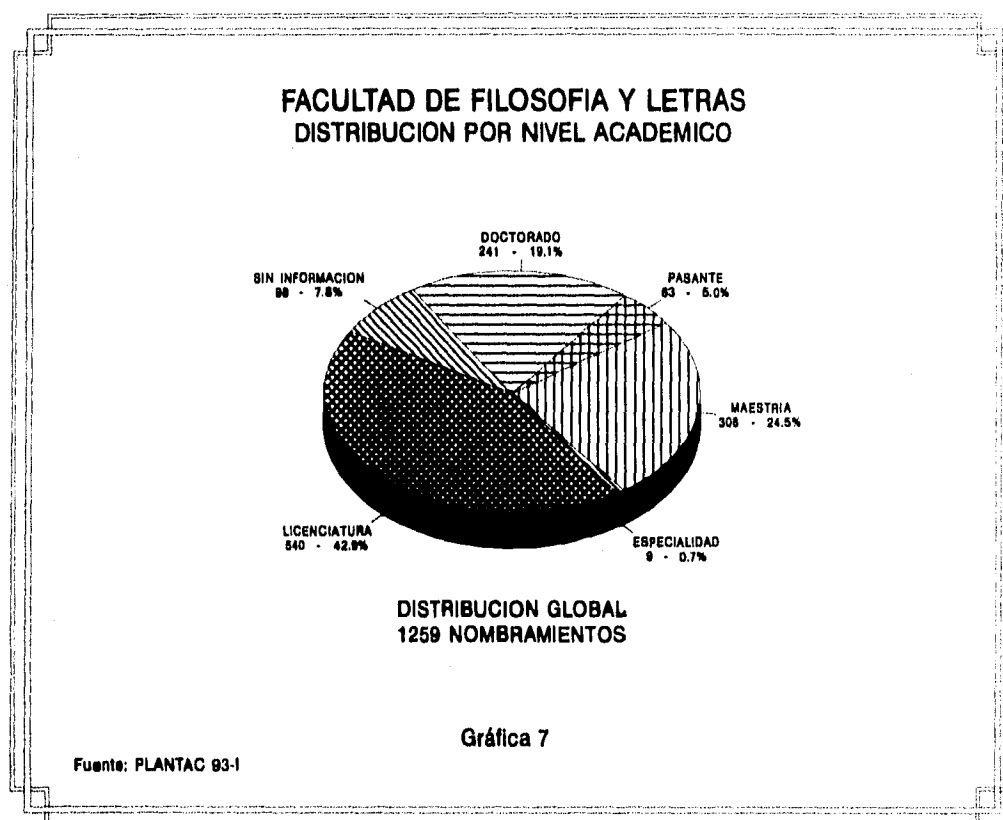


ño de Prácticas, Dirección de Tesis y Otros; destacándose la Asesoría a Estudiantes con 458 horas (22.2%), y Otros con 422 horas (20.5 %).

En cuanto al rubro de Investigación estuvieron dedicadas 2,540 horas. Destacándose la función de Responsable con 1,569 horas (61.8%) y le sigue en importancia la función de Colaboración que contó con 971 horas (38.2%); la figura académica que tuvo mayor número de horas de Investigación fue la de Profesor de Carrera con 2,438 hrs, que se representa en la gráfica no. 9.



En la Gráfica 7 se presenta la distribución por nivel académico, de un total de 1,259 nombramientos, correspondieron 241 (19.1%) a Doctorado, 308 (24.5%) a Maestría, 9 (0.7%) a Especialidad, 540 (42.9%) a Licenciatura, 63 Pasantes (5%) y 98 (7.8%) quedaron sin información.



PROFESOR DE CARRERA

Los Profesores de Carrera fueron contratados por 7,200 horas, que representan el 54.2 % del total de horas (13,288) por figura académica en la Facultad (ver gráfica no. 1), en estos datos se considero el número de Profesores del Sistema Escolarizado y de Universidad Abierta.

Las horas contratadas del Profesor de Carrera se justificaron en su totalidad, es decir, se distribuyó el total de horas contratadas en los rubros de actividades, por lo tanto se supo cuales fueron las labores realizadas durante ese semestre. (ver gráfica no. 2)

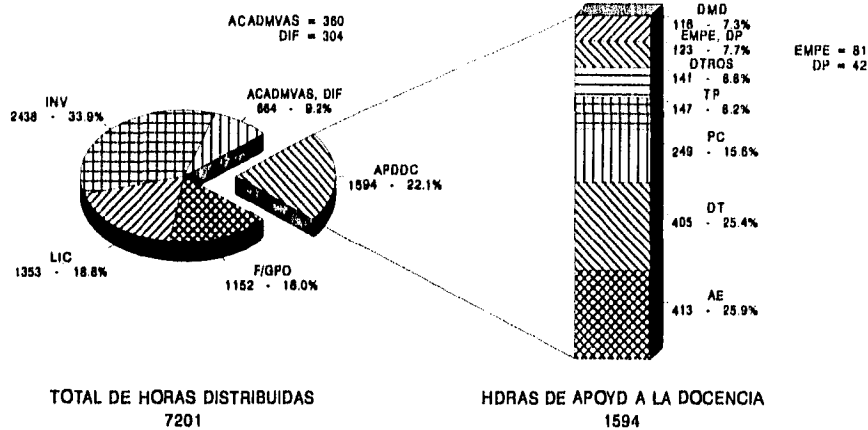
El número de nombramientos de los Profesores de Carrera fue de 193 (15.3%), de un total de 1,259 que incluyó al Sistema Escolarizado (1,170/ 92.9 %) y al de Universidad Abierta (89/7.1 %). (ver gráfica no. 3)

Los Profesores realizaron diferentes actividades como: Difusión, Horas Frente a Grupo, Apoyo a la Docencia, Investigación, Administrativas, Académico-Administrativas; además de que se incluyó el rubro de Licencia. Es importante señalar que se dedicaron a impartir clase 1,152 hrs. (16 % del total de horas distribuidas). Los rubros que destacaron fueron el de Investigación con 2,438 (33.9 %) y el de Apoyo a la Docencia con 1,594 hrs., que incluyó la Elaboración y Modificación de Programas de Estudio, Desarrollo de Material Didáctico, Preparación de Clase, Tutoría de Posgrado, Diseño de Prácticas, Dirección de Tesis y Otros. De estos destacó el rubro de Asesorías a Estudiantes con 413 horas (25.9 %).

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS DISTRIBUCION DE ACTIVIDADES DE PROFESOR DE CARRERA

ACADMVAS = Académico-Administrativas
APDOC = Apoyo a la Docencia
F/GPO = Frente a Grupo
ADMVAS = Administrativas
INV = Investigación
LIC = Licencia
DIF = Difusión

EMPE = Elab. y Mod. de Progs. de Est.
PC = Preparación de Clase
AE = Asesoría a Estudiantes
DMD = Desarrollo de Mat. Didáctico
TP = Tutorías de Posgrado
DP = Diseño de Prácticas
DT = Dirección de Tesis



Fuente: PLANTAC 93-1

Gráfica 8

Las horas dedicadas a Investigación fueron 2,438 de las cuales se tuvieron 1,488 hrs. (61 %) de Responsable y 950 hrs. (39 %) en Colaboración.

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS HORAS DEDICADAS A LA INVESTIGACION

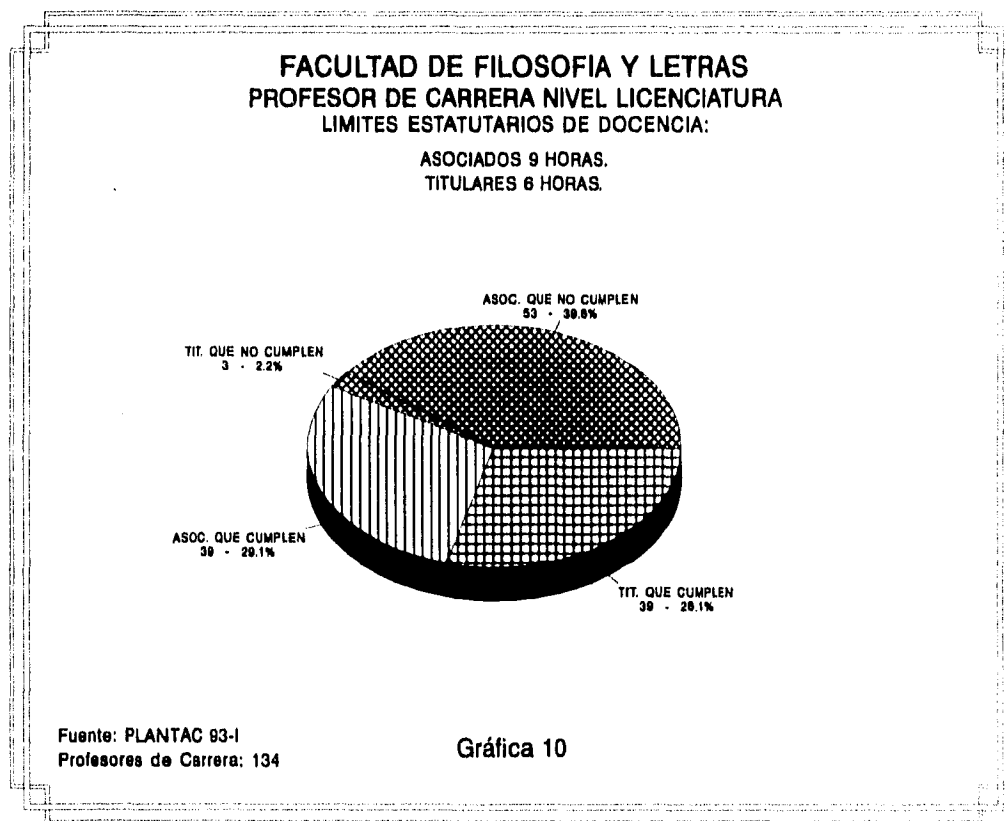


Fuente: PLANTAC 93-1

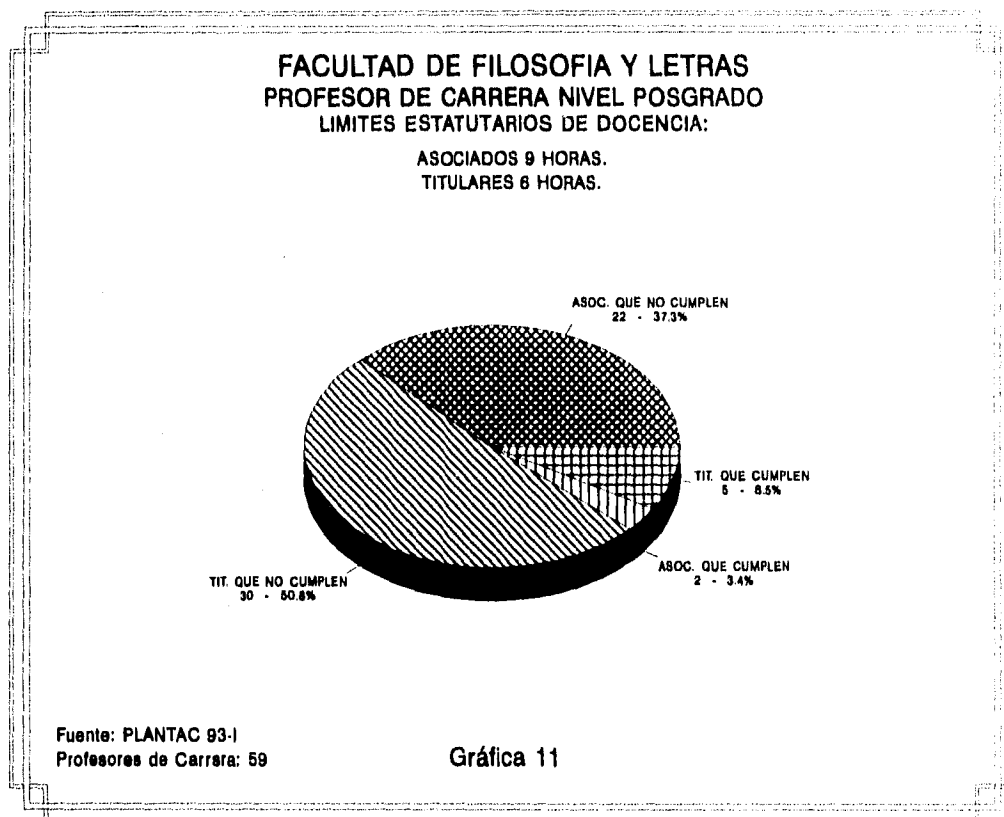
Gráfica 9

Los Profesores de Carrera (193 nombramientos) deben cumplir con un mínimo de horas frente a grupo de acuerdo al artículo 61 del Estatuto del Personal Académico (EPA).

En Licenciatura se encontró que los Profesores que no cumplieron con el límite estatutario fueron 53 (39.6 %) Asociados y de los Titulares fueron 3 (2.2 %), los que si cumplieron el número de horas de docencia estipulado fueron 39 (29.1 %) Asociados y el mismo número para los Titulares.

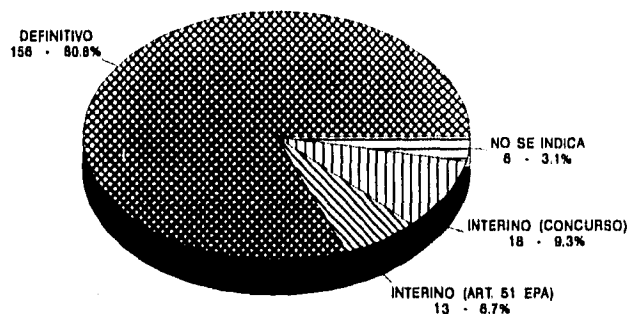


En Posgrado hubo 22 (37.3 %) Profesores Asociados y 30 (50.8 %) Titulares que no cumplieron con los límites establecidos; los que si cumplieron fueron 2 Asociados (3.4 %) y 5 (8.5 %) Titulares.



La situación contractual de acuerdo a los tipos de nombramientos se presentó de la siguiente manera: Del total de 193 nombramientos, 156 (80.8 %) fueron Definitivos, 18 (9.3 %) Interinos vía Concurso de Oposición Abierto o Concurso de Oposición para ingreso y 13 (6.7 %), Interinos por Artículo 51 del EPA. En 6 nombramientos (3.1 %) la Facultad no informó la situación contractual de esta figura.

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
SITUACION CONTRACTUAL DEL PROFESOR DE CARRERA
NUMERO DE NOMBRAMIENTOS: 193

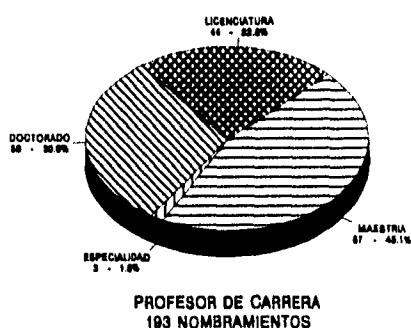


Gráfica 12

Fuente: PLANTAC 93-I

De 193 nombramientos, 59 (30.6 %) correspondieron a Doctorado, 87 (45.1 %) a Maestría, 3 (1.6 %) a Especialidad y 44 (22.8 %) a Licenciatura.

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
DISTRIBUCION POR NIVEL ACADEMICO



PROFESOR DE CARRERA
193 NOMBRAMIENTOS

Gráfica 13

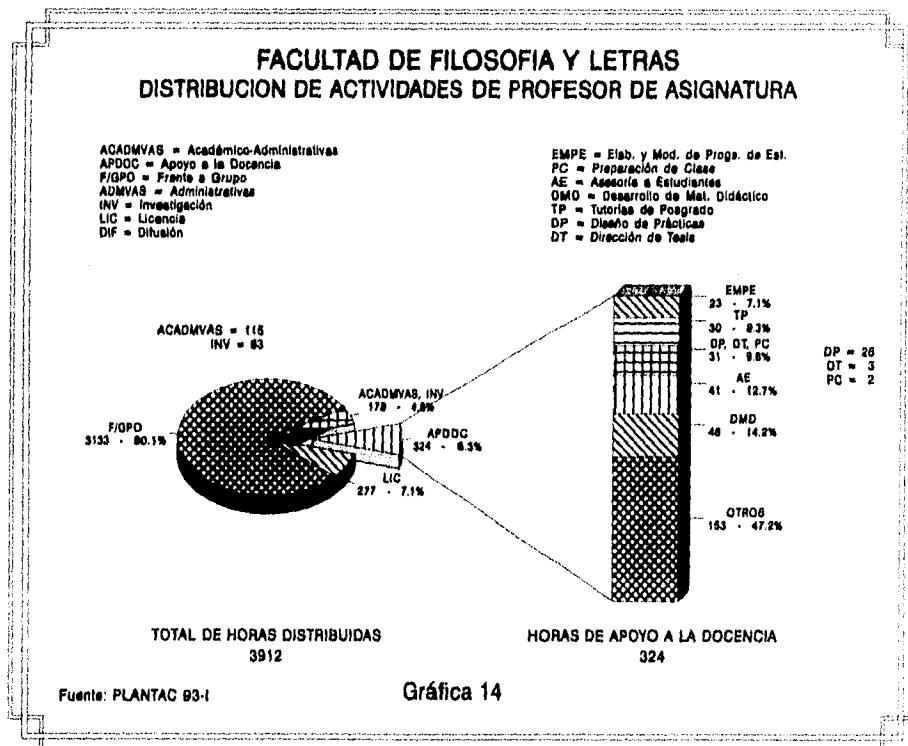
Fuente: PLANTAC 93-I

PROFESOR DE ASIGNATURA

Los Profesores de Asignatura fueron contratados por 4,124 horas, el 31% del total de horas contratadas por figura académica (13,288 horas), que incluyó al Sistema Escolarizado y Abierto. (ver gráfica no. 1). Del total de horas contratadas, las no justificadas fueron 495 (3.7%), la figura de Asignatura contó con 468 horas (94.5% del total de horas no justificadas). (ver gráfica no. 2)

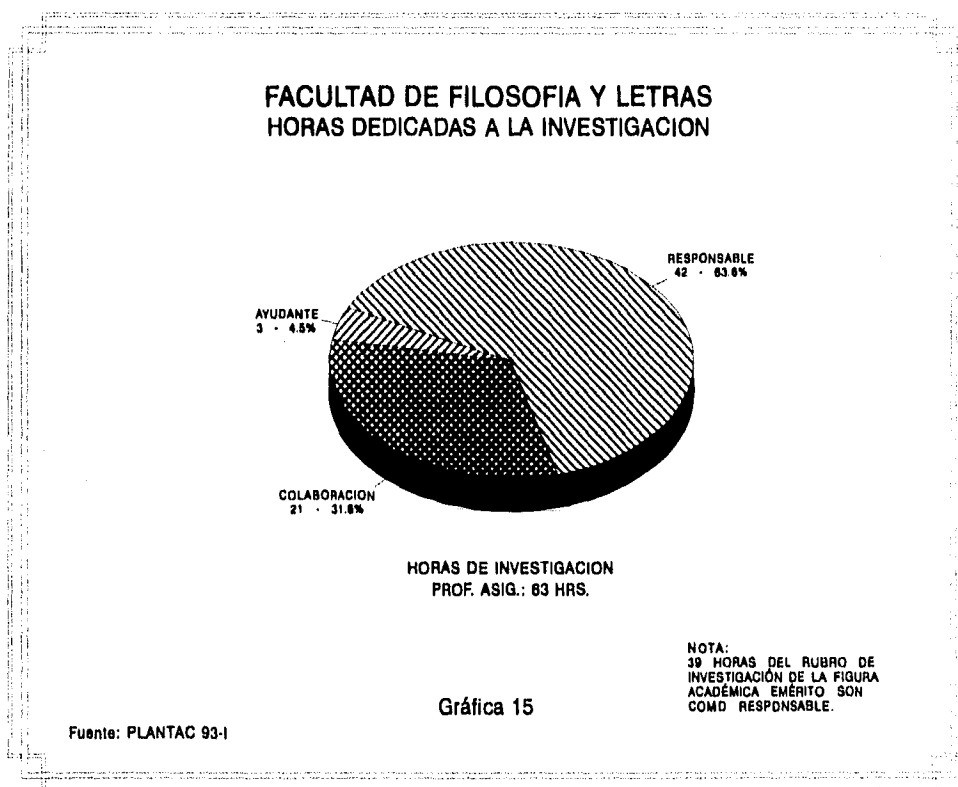
El número de nombramientos para esta figura fue de 958 (76.1%) del total de 1,259 nombramientos que incluyó las diferentes figuras académicas. (ver gráfica no. 3)

Los Profesores realizaron diferentes actividades como: Investigación, Difusión, Horas Frente a Grupo, Apoyo a la Docencia, Administrativas,



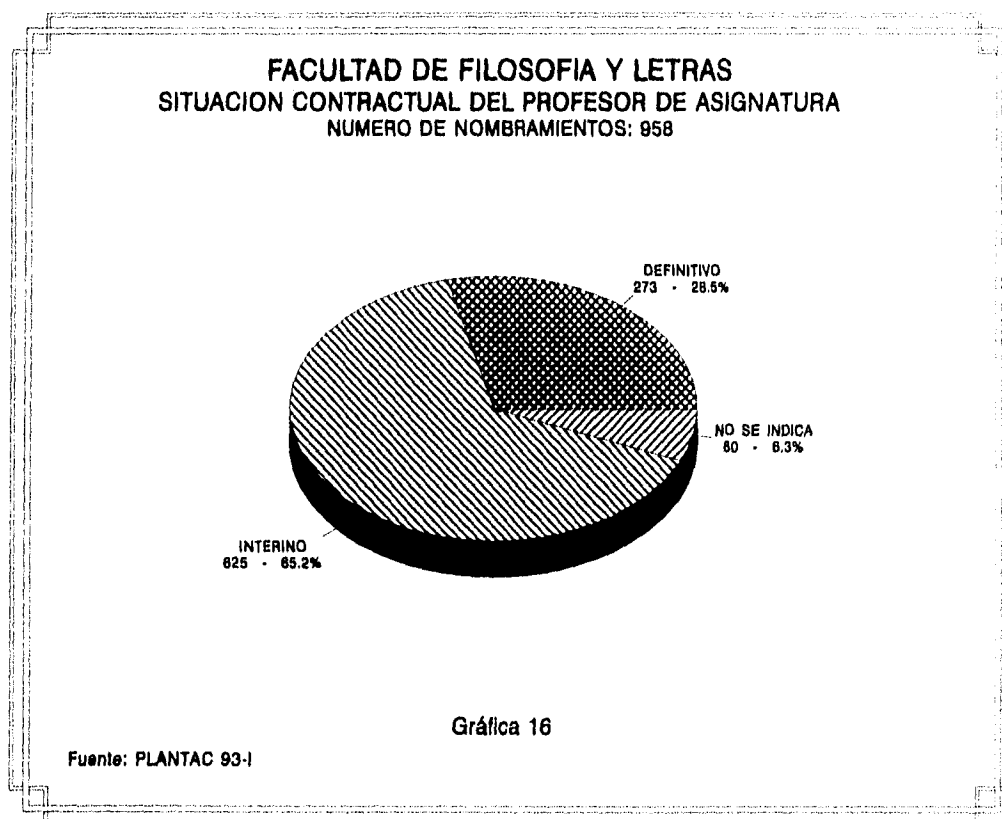
Académico-Administrativas, y se incluyeron las horas de Licencia. El rubro que destacó fue la Docencia Directa con 3,133 horas. (80.1%) de un total de 3,912 horas y el Apoyo a la Docencia con 324 hrs. (8.3%) que incluyó la Elaboración y Modificación de Programas de Estudio, Desarrollo de Material Didáctico, Preparación de Clase, Asesoría a Estudiantes, Tutorías de Posgrado, Diseño de Prácticas; etcétera. y el rubro de Otros que sobresalió con 153 horas (47.2% del total de hrs. de Apoyo a la Docencia) con diferentes actividades como Asesoramiento en los Departamentos de Alemán, Francés, Italiano e Inglés; (13,288), Apoyo a la Coordinación de Geografía; etcétera.

En cuanto al rubro de Investigación fueron dedicadas sólo 63 horas a dicha función, de las cuales se encontraron 42 hrs. en Responsable de Investiga-

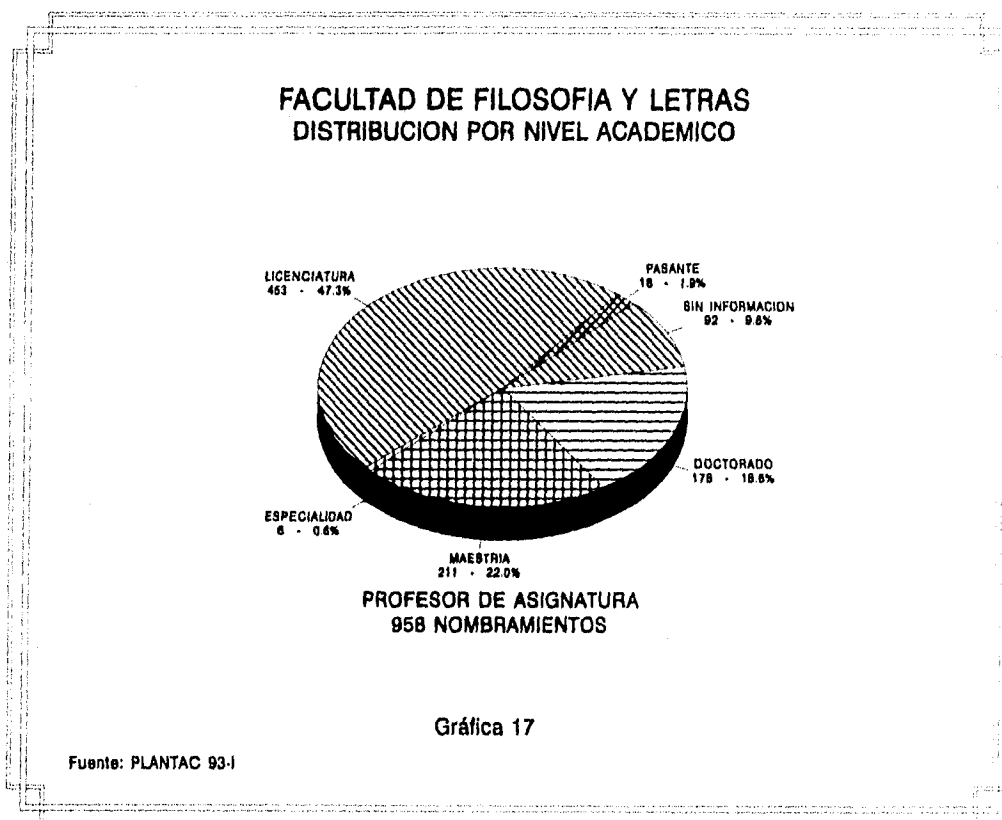


ción (63.6%) y 21 (31.8 %) en Colaboración.

La situación contractual de acuerdo a los tipos de nombramientos se presentaron de la siguiente manera: Del total de 958 nombramientos, 273 (28.5%) fueron definitivos, 625 (65.2%) interinos y en 60 nombramientos (6.3%) la Facultad no informó la situación contractual de esta figura.



En la Gráfica 17 se presenta la distribución por nivel académico, de un total de 958 nombramientos de Profesor de Asignatura, que correspondieron 178 (18.6%) a Doctorado, 211 (22%) a Maestría, 6 (0.6%) a Especialidad, 453 (47.3%) a Licenciatura, 18 (1.9%) a Pasantes y 92 (9.6%) quedaron sin información.

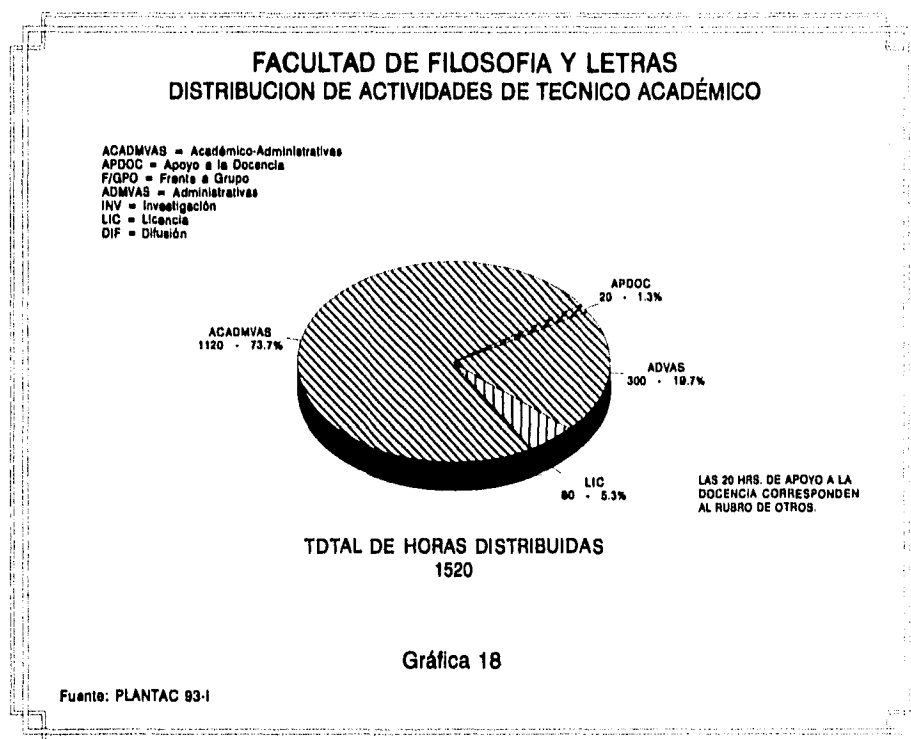


TÉCNICO ACADÉMICO

Los Técnicos Académicos fueron contratados por 1,520 horas, sólo el 11.4% del total de horas contratadas por figura académica que fue de 13,288 horas (ver gráfica no. 1). En esta figura se justificó su total de horas contratadas, es decir, se distribuyeron las horas contratadas en todos los rubros de actividades, puesto que se tuvo información de las labores que se llevaron a cabo durante el semestre 93-I.

El número de nombramientos fue de 48 (3.8%), de un total de 1,259 que incluyó al Sistema Escolarizado y al de Universidad Abierta con las diferentes figuras académicas. (ver gráfica no. 3)

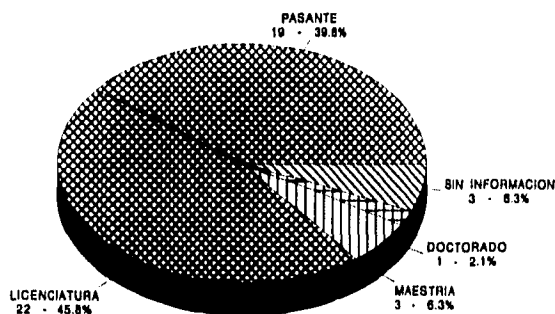
Los Técnicos Académicos no impartieron clases, pero realizaron otras



funciones de un total de 1,520 horas. En Apoyo a la Docencia se encontraron 20 horas (1.3%), en las actividades Administrativas 300 horas (19.7%), las Académico-Administrativas tuvieron 1,120 horas (73.7%), además de ser incluidas las horas de Licencia con 80 horas (5.3%). Dicha figura académica no realizó investigación, por lo que no tuvieron horas dedicadas a esta actividad.

El nivel académico se distribuyó de la siguiente manera: de un total de 48 nombramientos de Técnicos Académicos correspondieron 1 (2.1%) a Doctorado, 3 (6.3%) a Maestría, 22 (45.8%) a Licenciatura, 19 a Pasantes (39.6%) y 3 (6.3%) quedaron sin información.

**FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
DISTRIBUCION POR NIVEL ACADEMICO**



**TECNICO ACADEMICO
48 NOMBRAMIENTOS**

Gráfica 19

Fuente: PLANTAC 93-I

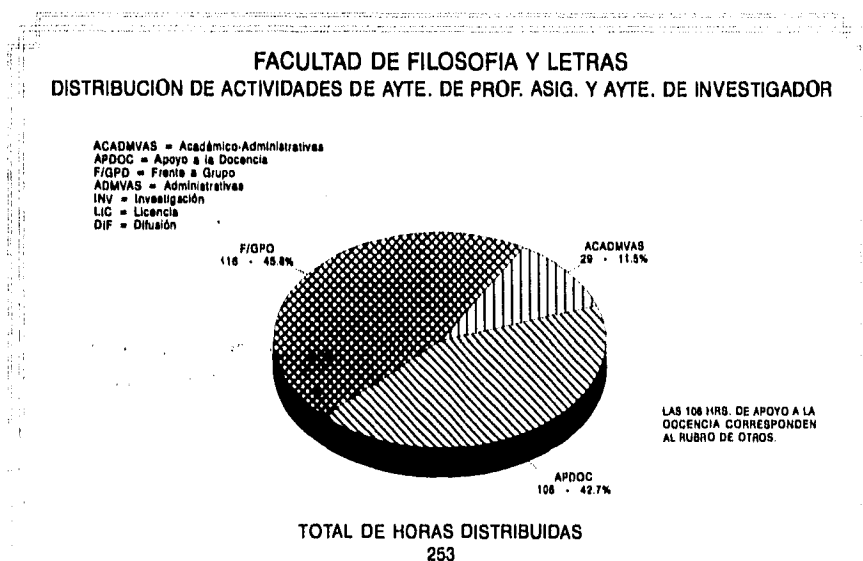
AYUDANTE DE PROFESOR Y AYUDANTE DE INVESTIGADOR

En la Facultad los Ayudantes de Profesor y de Investigador fueron contratados por 280 horas, sólo el 2.2% del total de horas contratadas por figura académica que fue de 13,288 horas. (ver gráfica no. 1)

Las horas no justificadas fueron 495 (3.7% del total de horas contratadas), en esta figura se tuvieron 27 (54%) del total de horas no justificadas. (ver gráfica no. 2)

El número de nombramientos fue de 47 (3.8%), de un total de 1,259. (ver gráfica no. 3)

Los Ayudantes dedicaron a impartir clase 116 horas (45.8%) de un total de 253 horas. Además se realizaron diferentes actividades como: Académico-

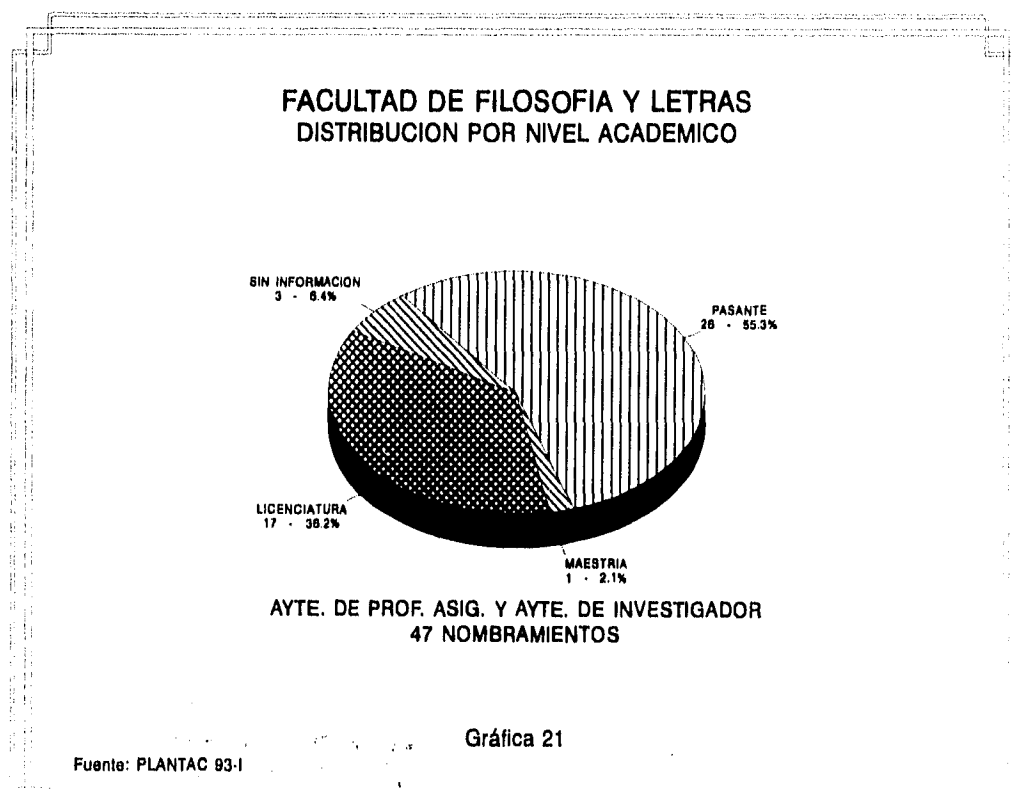


Gráfica 20

Fuente: PLANTAC 93-I

Administrativas con 29 horas (11.5%) y el Apoyo a la Docencia con 108 horas (42.7%) correspondientes al rubro de Otros.

De un total de 47 nombramientos, 1 (2.1 %) correspondió a Maestría, 17 (36.2%) a Licenciatura, 26 (55.3%) a Pasante y 3 (6.4%) quedaron sin información.



4.2 INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

A continuación se realizará una explicación de la información estadística de la planta académica de la Facultad de Filosofía y Letras.

Los Profesores de Carrera sobresalen en el número de Horas Contratadas, del total de figuras académicas, que fue el 54.2%, pero deberá considerarse que los Profesores de Asignatura tuvieron un índice elevado en el número de horas contratadas comparado con otras figuras, este fenómeno se ha presentado, no sólo en esta Facultad, sino que en gran parte de la Universidad.

En cuanto al número de Nombramientos, los Profesores de Asignatura tuvieron un porcentaje mayor, ya que representaron un 76.1%, le siguieron en importancia los Profesores de Carrera con el 15.3%, por lo que podemos observar que existe una diferencia marcada entre estas dos figuras académicas, lo que indica que se ha contratado a más profesores por horas que por tiempo completo o medio tiempo, cuando debería ser lo contrario, puesto que según lo estipulado, el soporte de la planta académica son o deberían ser los Profesores de Carrera por las funciones y actividades que tienen encomendadas como: la Docencia, Investigación, Extensión y Difusión, además del Desarrollo de Material Didáctico, Elaboración y Modificación de Programas de Estudio; etcétera.

Por otro lado, los nombramientos de los Ayudantes de Profesor deberían ser aproximadamente un número similar al de Profesores de Carrera, ya que su actividad prioritaria es apoyar las actividades de la docencia y por lo tanto a los Profesores, pero contrario a esto tenemos el 3.7% del total de nombramientos de la Facultad.

La proporción entre Profesores de Asignatura y de Carrera fue de 4.9, los de Asignatura fueron los que tuvieron mayor peso en cuanto a el número de nombramientos, por lo que sería necesario aumentar el número de horas contratadas y/o número de nombramientos de los Profesores de Carrera, a través de programas de regularización y de estabilidad para los Profesores de Asignatura, que tienen como objetivo promoverlos a figuras de carrera, cuando cumplen con ciertas condiciones laborales como la antigüedad, horas suficientes de docencia directa y, con mayor razón, al estar realizando principalmente las funciones del Profesor de Carrera. De igual manera sería conveniente que los Profesores de Asignatura que tuvieron varios nombramientos sean contratados como Profesores de Carrera, para analizar esta situación sería conveniente hacer un estudio más específico.

De las Horas Contratadas se encontró que sólo el 3.7% de éstas no se justificaron, y la figura que resaltó en este aspecto fue la de Profesor de Asignatura con el 94.5% del total de horas no justificadas, esto indica que en 468 horas no se supo que actividades realizaron, que pudo deberse a la falta de informes de las funciones desempeñadas por esta figura. Según el artículo 35 del EPA, estos profesores deberían dedicarse únicamente a la impartición de clase, pero también asesoran trabajos y apoyan directamente o indirectamente a investigaciones. Además hay figuras académicas como los Ayudantes de Profesor y de Investigador con horas no justificadas, pero en menor proporción, aunque no se deben perder de vista.

Es importante entonces que se analice y evalúe ésta situación con el objetivo de distribuir eficazmente estas horas y conocer cuál es la razón por la que no se tiene la información completa de las actividades que realizan los académicos.

Las horas de Docencia Directa (Horas Frente a Grupo), acertadamente fueron las que predominaron, ya que como mencionamos anteriormente, es una actividad básica y primordial de los académicos de esta Facultad y de la Universidad en general, lo cual significa que se le está dando la importancia adecuada a esta labor.

Las actividades de Investigación son importantes de analizar, para saber qué figura académica las realiza, porque no hay nombramientos de investigador en esta Facultad. Los Profesores de Carrera llevaron a cabo dicha actividad, dedicando un número importante de horas (2,438), esto implica que se pueden estar generando conocimientos que permiten mantener a los profesores actualizados y relacionados mayormente con los procesos educativos, pues investigar e impartir clase ayuda a tener una percepción más directa de dicho proceso.

El rubro de Apoyo a la Docencia está integrado por diferentes actividades y una de ellas es la Asesoría a Estudiantes que destacó con un 22.2% de un total de 2,063 horas, que es un porcentaje considerable comparado con otras actividades como Tutorías Posgrado (8.9%) y Preparación de Clase (12.2%), y contribuye positivamente en el desempeño del alumnado.

La distribución de actividades de los Profesores de Carrera se presentó de la siguiente manera: un porcentaje elevado (33.9%) en la Investigación, le siguió el Apoyo a la Docencia con el 22.1%. Las horas de Docencia Directa se presentaron en menor proporción comparadas con las de Licencia, aunque es un derecho el disfrutar de Licencias, no debe perderse de vista la adecuada organización de éstas, para no afectar las horas frente a grupo.

En cuanto a las horas de Apoyo a la Docencia, sería adecuado que fuera

mayor el número de horas de docencia directa, que como ya se mencionó es una de las principales actividades de esta figura académica, sin dejarse a un lado otras actividades que realizan y que contribuyen al desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Las horas que están consideradas dentro del rubro de Licencia es conveniente revisarlas, puesto que presentan un número considerable comparado con el total de horas distribuidas de esta figura.

Por otro lado los Profesores de Carrera de licenciatura y posgrado deberán cumplir con los límites establecidos en el artículo 61 del EPA, en cuanto a impartir clase de acuerdo a la categoría que tengan como asociados y/o titulares. Situación que no sucede, ya que existe un porcentaje alto de los profesores que no cumplieron con lo establecido, es decir al no dar cumplimiento con las cargas mínimas estatutarias de docencia, provoca que la Facultad se vea en la necesidad de contratar personal académico de asignatura para cubrir las horas faltantes de impartición de clase, haciendo uso del banco de horas, esto repercute directamente en el uso indiscriminado del mismo e incrementa innecesariamente la plantilla del personal académico; por lo que sería conveniente hacer una redistribución de sus actividades y adecuarlas a lo que exige el estatuto, dando prioridad a la docencia directa.

Además se presenta otra situación que no se cuantificó, pero que sucede en esta Facultad en ciertos casos, se imparte docencia directa en mayor número de horas que las establecidas en los límites estatutarios, es importante analizar que no se hayan descuidado otras actividades que tienen encomendadas los Profesores de Carrera, como: la Investigación, Extensión y Difusión, Apoyo a la Docencia; etcétera.

En el nivel de posgrado se presentaron porcentajes más altos de los profesores que no cumplieron con el límite de horas de docencia directa, sería necesario definir la causa por la que se presenta este fenómeno a diferencia de los profesores que imparten docencia en licenciatura.

En la Gráfica 14 se ilustra la distribución de actividades de los Profesores de Asignatura con 3,912 hrs., de las cuales el 12.8% del total de horas distribuidas (que no incluye las horas de licencia), no corresponde a lo establecido estatutariamente para esta figura académica (el 12.8 % se obtuvo de sumar las actividades de Investigación, Apoyo a la Docencia y las Académico-Administrativas), debido a que su función principal es únicamente impartir clase, de acuerdo a lo que establece el artículo 35 del EPA. De las actividades de Apoyo a la Docencia se destacó el rubro de Otros con un porcentaje del 47.2%, que tampoco se considera como actividad propia de esta figura.

Los Técnicos Académicos no impartieron clase, como lo establece el Estatuto del Personal Académico (EPA), pero los Ayudantes de Profesor sí realizaron esta actividad, situación que no debe presentarse, puesto que sólo deberían apoyar en las labores del quehacer educativo, es decir, que esto pudo presentarse al no estar claramente delimitadas sus funciones.

En la Gráfica 16, se presenta la situación contractual del Profesor de Asignatura, indicando un alto porcentaje de Profesores Interinos (65.2%), en contraste tenemos el 28.5% de Definitivos, por lo que para los Interinos sería conveniente abrir un Concurso de Oposición para obtener la definitividad según lo establecido en el artículo 48 del EPA, además de que fue elevado el número de nombramientos (6.3%) en los que la Facultad no supo en que situación contractual estaba esta figura académica.

Para los Profesores de Carrera el porcentaje de los nombramientos Interinos no es muy elevado, pero también es necesario brindarles la oportunidad de participar en los concursos de oposición y en las promociones académicas que existen, sobre todo es importante que se ofrezcan concursos de oposición a los Interinos por artículo 51, que una vez concluida la obra determinada para la que fueron contratados y a consideración del Consejo Técnico de la Facultad, deberán obtener su ingreso.

La Investigación como una de las funciones principales tuvo 2,540 horas, destacándose el rubro de Responsable con 61.8%, ésta se llevó a cabo por los Profesores de Carrera y los de Asignatura, estos últimos colaboraron directamente, sin que tuvieran que hacerlo como se mencionó anteriormente, pues no es una actividad propia de la figura y mucho menos deben ser los Responsables de Investigación.

La distribución por nivel académico, indica que el nivel de Licenciatura se presentó en mayor porcentaje (42.9%), el índice de profesores con nivel de Pasante no es considerable pero sería importante analizar caso por caso e incluirlos dentro de un programa de titulación. Además es recomendable determinar las causas por las que no se tuvo información, debido a que fueron 98 (7.8%) nombramientos en los que no se supo el nivel académico. Algunas figuras académicas como los Técnicos Académicos y los Profesores de Asignatura se encontraron con un nivel académico mayor del que se pide estatutariamente, puesto que los niveles de Doctorado y Maestría no son requisitos indispensables para estas figuras.

Los Profesores de Carrera presentaron un índice alto en el nivel académico de Maestría (45.1%) y de Doctorado con 30.6%. Además los Profesores de Asignatura tuvieron un índice alto en el nivel de Licenciatura con 47.3%,

en Maestría el 22% y en el nivel de Pasante sólo se contó con el 1.9%, cifra no considerable, pero podría apoyarse a estos profesores con programas de titulación.

5. LA PLANTA ACADÉMICA

Es necesario revisar los problemas que afectan a la planta académica tanto en la UNAM como en la Facultad de Filosofía y Letras, y que influyen en los mecanismos de contratación, promoción, desarrollo y desempeño del personal académico, por lo que en este capítulo se hace mención de algunos que enfrenta la planta académica.

La Universidad como organismo público ha intentado establecer funciones básicas de cada elemento que interviene en ella,

"a los departamentos se les atribuye la responsabilidad de administrar los recursos humanos, financieros y materiales; por otro lado, a las coordinaciones se les encargan las funciones de organizar y evaluar la actividad académica". (53)

La Universidad dentro de su organización, tiene el control de bienes y servicios, del financiamiento, de la administración, producción de saberes, prestigios y certificados escolares, de puestos, la producción y ampliación del poder, así como de la información; este control se ha determinado por grupos de profesionales que establecen relaciones de jerarquías, como la burocracia (*)

Al crecer la planta docente como resultado de la masificación que se dio en

(53) KENT SERNA, R. *Op. Cit.* p. 113

(*) La burocracia se concibe como "agentes mediadores entre los profesores-investigadores- discípulos y sus útiles de trabajo; que tienden a distorsionar la genuina función de las universidades. Este agente está integrado por un conjunto de empleados especializados en la administración. (ALBA PASTOR, M. *La Burocracia* p.24)

la Universidad desde los años setentas, lo hizo también la burocracia, por lo que resulta importante revisar como ésta ha influido en el desempeño laboral de los docentes. Éstos a la vez forman núcleos de poder que intentan lograr el control político y administrativo, además de que la Universidad se usa como trampolín para forjarse un futuro en la esfera gubernamental, es decir, los aspectos académicos pasan a un segundo plano. (54)

La Universidad no siempre ha estado determinada por el burocratismo, ya que:

"hace alrededor de cuatro décadas la burocracia universitaria tenía la función de administrar, esto es, de procurar los recursos materiales para la realización de las tareas académicas, de acuerdo, a los lineamientos establecidos por los órganos de autoridad". (55)

Entonces la burocracia era un número reducido y no intervenía en las cuestiones de planeación, superación y control.

Actualmente la burocracia como elemento mediador:

"ha contratado, supervisado e incluso dirigido funciones de los docentes no sólo por estar integrada por personal especializado en la administración, sino que además le han inventado e impuesto actividades que pueden ser innecesarias, convirtiéndose así en un organismo de poder, además de intervenir en la toma de decisiones desde lo que se enseña hasta lo que se debe investigar y difundir". (56)

(54) GLAZMAN NOWALSKI, R. *La universidad*... p. 139

(55) ALBA PASTOR, M. *Op. Cit.*... p. 24

(56) *Idem*...

El fenómeno de la burocracia se ha presentado como un hecho que afecta directamente a la planta académica de manera negativa, porque cualquier organización más o menos desarrollada tiende a:

"construir jerarquías racionales, reglamentaciones explícitas de conducta, especializaciones técnicas y profesionales y criterios meritocráticos con base en el uso de certificados escolares para regular el movimiento del mercado ocupacional, es decir, para la UNAM la fortaleza de la cultura burocrática está en íntima relación con la debilidad de la cultura académica", (57)

por lo tanto, se da "el desplazamiento del ejercicio liberal por el burocrático" (58)

En consecuencia, se presenta una pérdida del control de la producción intelectual, pues en algunos casos las esferas gubernamentales, consejos universitarios y las compañías editoriales toman decisiones independientes del destino final que quieren darle a sus ideas los académicos.(59)

Como ya mencionamos no hay una participación de los docentes en donde puedan intervenir directamente en decisiones relacionadas con sus actividades, ni conocer las evaluaciones que se hacen a estas actividades y mucho menos presentar propuestas de acuerdo a los productos generados de su labor académica, por lo que en ciertas ocasiones los avances científicos y humanísticos, tanto de docentes como de investigadores, se definen desde criterios burocráticos descuidando la planta docente-investigadores.

(57) KENT SERNA, R. *Op. Cit.* p. 75-77

(58) GLAZMAN NOWALSKI, R. *Op. Cit.* p. 152-153

(59) *Idem*

Los protagonistas del proceso educativo no pueden permanecer alejados de las decisiones que los involucran, puesto que los procesos académicos quedan cada vez más ajenos de la realidad, es decir, se ha formado una brecha entre lo que sucede en la práctica del quehacer educativo y las decisiones que se toman en los sectores de poder por lo que los docentes:

"se ven en la necesidad de afrontar con energía sus condiciones académicas, sociales y políticas: de pauperización progresiva, pérdida creciente de la capacidad de decisión, trabas a la producción intelectual, ausencia de condiciones para la publicación, carencia de apoyos humanos, falta de locales apropiados y de infraestructura, todos ellos necesarios para asumir compromisos en la definición de un proyecto universitario". (60)

Esto repercute de manera significativa, puesto que la burocracia como elemento mediador tiene mayor posibilidad para establecer "métodos conductistas de premio-castigo, complicadas y ridículas gestiones burocráticas", con lo que controla y dirige, a lo que los docentes poco pueden hacer. (61)

Los métodos de control se contraponen a las necesidades de generar conocimientos, puesto que,

"Las universidades públicas deben incrementar su influencia en la formación de investigadores y docentes, en tanto constituyen un campo potencial de creación, promoción y reproducción de conoci-

(60) *Ibidem*... p. 122

(61) ALBA PASTOR, M. *Op. Cit.*... p. 25

miento y el planteamiento de la formación profesional, dotándola del sentido social y crítico". (62)

Los investigadores se enfrentan a diferentes obstáculos a raíz de la separación de los Institutos y Centros de las Facultades (investigación/docencia), y de la concentración de la investigación en determinados lugares, alejados de la interacción que se daba con los docentes, además que algunos proyectos que se trabajan no son realizados con entera autonomía, puesto que las decisiones son tomadas por personal administrativo, es decir, que tanto para la investigación como para la docencia, no hay ámbitos de apertura para la participación directa de investigadores y/o docentes. (63)

Es necesario, atender problemas que se originan en la producción de conocimientos y los relacionados con este proceso, para lograrlo hay que fomentar la investigación, atacando principalmente la remuneración económica que no corresponde a las necesidades de estos profesionales y dando libertad en la producción de proyectos.

El objetivo principal de esta labor de investigación, es alcanzar la adecuación e impacto de los productos de la investigación en el desarrollo científico, humanístico y tecnológico de los diversos sectores de la sociedad a nivel nacional, (64) siendo para la UNAM uno de los retos como institución educativa, además de que una:

"Universidad de institutos y centros de investigación y de la formación de investigadores de las escuelas y facultades, es también, la

(62) GLAZMAN N. *Op. Cit.* p. 153

(63) KENT SERNA, R. *Op. Cit.* p. 85

(64) ANUIES. *Op. Cit.* p. 117

Universidad que tiende a la excelencia académica desde parámetros y criterios precisos, determinados a partir de la calidad profesional, de la docencia y de la investigación". (65)

La docencia como la investigación tiene características propias,

"La docencia es un quehacer esencial en las universidades por su origen, por las demandas sociales y por las tendencias profesionalizantes. La investigación tiene un status y un discurso de relevancia unido a condiciones concretas desfavorables para un ejercicio intenso y fructífero". (66)

De igual manera han sido afectadas estas dos funciones como consecuencia de la concentración de poder del personal administrativo; a pesar de que ya en época de la rectoría de González Casanova se intentaba frenar la alta contratación de personal administrativo, con medidas encaminadas a la reducción, centralización y democratización de éste, así como, guiar sus actividades al servicio de los académicos, la propuesta de Soberón fue diversificarla y a la vez impulsar su expansión, creciendo a un ritmo mayor que los docentes y siendo aún más que la misma matrícula.(67)

Este fenómeno indica que es importante valorar la eficacia del sector burocrático en sus actividades administrativas y las relacionadas con los académicos, pues en una institución educativa las funciones y actividades sustantivas podrían estar a cargo de la planta docente principalmente(68), sin embargo los órganos administrativos reestructurados también podrían

(65) GLAZMAN N. *Op. Cit.* p. 145

(66) *Ibidem* p. 156

(67) KENT SERNA, R. *Op. Cit.* p. 104

(68) GLAZMAN N. *Op. Cit.* p. 115

apoyar en las funciones de una institución educativa.

La UNAM además de cumplir con sus funciones educativas, también es fuente generadora de empleo y a la vez de personal académico, al tener esta doble tarea se enfrenta a condiciones desfavorables en cuanto a la contratación de su personal académico, que en algunos de los casos se realiza sin un análisis previo, sin considerar las necesidades de desarrollo de cada dependencia, ni las actividades principales en una universidad y en cuanto al docente, tampoco se evalúan sus expectativas de desarrollo profesional, agregando a esto los escasos recursos económicos asignados. A pesar de que pueden existir departamentos que realicen las tareas de contratación, falta una rigurosa planeación de la planta académica. Además de que en el transcurso de los años, se ha ido elevando el número de contrataciones de profesores de asignatura para desempeñar actividades académicas, pero éstas no correspondieron a los requerimientos de las Facultades, Escuelas; etcétera, puesto que se cubrieron necesidades de momento sin pensar en el futuro. Con la masificación se requirió mayor número de académicos que no podían valorarse antes de ingresar a la UNAM, pues era urgente que prestaran sus servicios.

Las contrataciones en algunas ocasiones se vuelve arbitrarias por las fuerzas de poder que se dan entre la sindicalización y la burocratización, debido a la "tendencia de concentración del poder y de decisión financiera en manos de los órganos burocráticos centrales, poniéndose en evidencia una creciente tensión con los modos y espacios de la negociación democrática", (69) dándose entonces una organización compleja con instancias administrativas burocratizadas y con sindicatos que tratan de regular las contrataciones académicas.

(69) KENT SERNA, R. *Op. Cit.* p. 89

Las consecuencias de las precarias condiciones que vive la UNAM, no sólo tienen repercusiones a nivel del "multichambismo" y "fuga de cerebros", sino que además los puestos administrativos adquieren relevancia para los docentes y los investigadores, por ser los mejores remunerados, con prestigio y poder que no se alcanza en la práctica docente, siendo entonces una aspiración cada vez de mayor interés. (70)

Además algunos docentes e investigadores han comenzado vivir del prestigio del pasado, se reconoce a los del viejo tipo,

"productivos intelectualmente, dedicados en exclusiva a la labor académica, con gran arraigo institucional, con predominio del compromiso universitario frente a otro tipo de interés como la búsqueda de cargos políticos en la esfera gubernamental, o la lucha por remuneraciones económicas en otros ámbitos, tienden a desaparecer en una situación de crisis económica aguda, de pérdida de identidades universitarias y de avasallamiento del sector administrativo en ascenso". (71)

Deberá entonces considerarse aspectos académicos como aptitudes, conocimientos, experiencia, formación y méritos intelectuales del personal académico (proyectos de investigación, publicaciones; etcétera), pero no podrá darse de esa manera mientras no se busquen los medios adecuados de superación y movilidad académica.

Por otro lado,

"La organización administrativa centralizada ha dificultado también

(70) ALBA PASTOR, M. *Op. Cit.* p. 25

(71) GLAZMAN N. *Op. Cit.* p. 150

el surgimiento de la planeación académica institucional, proyectada, compartida y ejecutada por todos los sectores de la UNAM", (72)

quedando la planeación solamente a nivel de declaraciones, esto podemos verlo en las reformas universitarias, que se utilizaron para el logro de ventajas políticas de los que proponían dichas reformas y finalmente no fueron determinantes para el funcionamiento de la UNAM, ya que solamente se evidenciaron vicios y el deterioro de la Universidad Nacional. (73)

Con el Dr. Carpizo se realizó un diagnóstico de la problemática en la UNAM, que dio como resultado el surgimiento de las Reformas de 1986, pero más que nada se intentó hacer una planeación educativa, esto no era nuevo, ya que en períodos anteriores se pretendió algo similar sin obtenerse resultados. Con la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES), se concretizó el objetivo de evaluación de las instituciones y la determinación de soluciones, es decir, se tiene una visión más clara de la planeación educativa a nivel nacional, sin embargo también se considera que,

"funciona como instrumento de orientación corporativa de las instituciones y como cuerpo que en acuerdos y reuniones, legitima la política gubernamental, al dar apariencia participativa a lo que en realidad es una aparatosa autoconsulta del Estado. Es un brazo de la política estatal en educación superior con aparente neutralidad". (74)

La planeación educativa en la Universidad se considera un proceso que

(72) KENT SERNA, R. *Op. Cit.* ... p. 96

(73) GLAZMAN N. *Op. Cit.* ... p. 117

(74) FUENTES MOLINAR, O. *Educación pública* ... p. 257

comienza a darse, es decir, poco a poco se le ha reconocido su valor como elemento necesario en la toma de decisiones encaminadas a mejorar el funcionamiento de una institución educativa. A raíz de la problemática que enfrenta la planta académica como: bajos salarios, rezago académico y falta de instalaciones, se han establecido políticas como medidas de solución que fomentan el apoyo a los académicos, mediante diversos medios: programas, cursos y reconocimientos. Además de otros programas como los de estímulos y becas que intentan elevar la eficiencia de la labor docente.

Ante la crisis económica que vive la Universidad, algunos académicos ven como esperanza para mejorar su nivel de vida los programas de estímulos y de becas, siendo que estos influyen en ocasiones de manera negativa en el desempeño del quehacer educativo.

Ahora bien, se fomenta con estos programas el trabajo individual, sobre todo en las figuras de carrera, ya que se califica la labor de cada docente en particular, el trabajo colectivo no tiene la misma relevancia y repercusión económica en los estímulos, (75) por lo tanto, a la investigación tampoco se le da la misma importancia que a la docencia, pues los proyectos de investigación son llevados a cabo en equipo.

Cabe aclarar que se otorgan premios a investigadores para motivar la generación de conocimiento y aportaciones a la ciencia, aunque éstos no equivalen a la remuneración económica, que puede ser constante como en los programas de estímulos y becas.

(75) SALTIERAL, J. *Los programas de estímulos* ..., p. 10

Al ser la burocracia la responsable de llevar a cabo los programas de estímulos y becas, estos adolecen de juicios en donde se valore realmente el desempeño docente, la creatividad, la generación de nuevos conocimientos e ideas; etcétera, puesto que, a veces los que gozan del beneficio de dicha gratificación por su labor, son aquellos que tienen mejores relaciones políticas con quienes poseen la decisión de elegir a los participantes de dichos programas. (76)

Es necesario, también, conocer los métodos y criterios de evaluación de los programas de estímulos y becas empleados por la burocracia, con el propósito de valorar la eficacia de éstos. Pueden tener dos tendencias de evaluación, una donde la calificación de los alumnos en los exámenes y pruebas sean el parámetro y otra que considere la opinión de los directores y órganos colegiados de las Facultades, Escuelas, Unidades Multidisciplinarias; etcétera. (77) Cualquiera de las dos tienen su inconveniencia.

En la primera se tendría que unificar el valor otorgado a cada asignatura o área, pues, no sería la misma puntuación a una asignatura de una carrera que de otra. En la segunda opción es difícil que se de una opinión objetiva del trabajo docente, cuando están en juego intereses de tipo político y de poder.

(76) ALBA PASTOR, M. *Op. Cit.* p. 26

(77) MURNANE, R. *Pago por mérito* p. 2-3

CONSIDERACIONES FINALES

Para finalizar haré algunas reflexiones y sugerencias, surgidas a lo largo de este de trabajo.

De las horas contratadas de la Facultad de Filosofía y Letras, los Profesores de Carrera predominaron en cuanto a cantidad, debido a que su contratación fue de mayor número de horas, sin embargo el número de horas contratadas del Profesor de Asignatura también fue elevado. Siendo los Profesores de Carrera los que realizan actividades no sólo de docencia directa sino que llevan a cabo otras actividades tendientes a elevar los efectos del proceso enseñanza-aprendizaje, son entonces la parte fundamental de la planta académica, por lo que se tendría que otorgar mayor número de contrataciones al Profesor de Carrera y con ello se haría necesario redistribuir las contrataciones de Profesor de Asignatura, con la tendencia a reducir contrataciones futuras de esta última figura. Además de hacer una revisión de la organización de la planta académica en los diferentes Colegios que integran la Facultad, con la finalidad de detectar en cual de ellos existe mayor número de contrataciones de Profesor de Asignatura.

En cuanto al número de nombramientos de asignatura que presentaron un porcentaje elevado comparado con el Profesor de Carrera, se sugiere reestructurar los nombramientos, puesto que si el Profesor de Carrera es la figura de mayor relevancia en la Facultad por su labor académica, deberá ser mayor en cantidad, es necesario mencionar que la situación descrita se ha presentado desde tiempo atrás, es decir, que la UNAM y Facultad de Filosofía han heredado una planta académica con una diversidad de conflictos como la gran cantidad de académicos distribuidos sin organiza-

ción, falta de planeación de las actividades académicas e incumplimiento de requisitos de contratación, que actualmente siguen vigentes, siendo entonces difícil realizar a corto plazo una reestructuración. Hay que agregar a lo anterior que al tener un bajo salario, los profesores han buscado otras fuentes de ingreso, que implica tener otras actividades, perdiendo el interés de dedicar más tiempo al quehacer educativo, paradójicamente algunos tienen más de un nombramiento, pues el número total de estos fue de 1,259 y el número de docentes fue de 1,086.

Los Profesores de Asignatura tuvieron también una porcentaje elevado en las horas no justificadas, situación que puede deberse a que si estos profesores sólo asisten a impartir clase por algunas horas y días, difícilmente se conoce las actividades que realizan, por lo que es conveniente que se elaboren evaluaciones docentes y se lleven registros de sus actividades para darles reconocimiento a los que se comprometen con su labor académica, dichos reconocimientos podrían ser el otorgamiento de cursos de formación y actualización en el área de su especialidad.

En cuanto a las actividades de los Profesores de Asignatura se encontraron: docencia, elaboración y modificación de programas de estudio, además de que se dieron asesorías y se realizaron actividades académico-administrativas entre otras, funciones que deberían llevar a cabo otras figuras académicas como los Profesores de Carrera, Técnicos o los Ayudantes de Profesor. A su vez los Técnicos no dieron clases, pero realizaron actividades administrativas y académico-administrativas; los Ayudantes de Profesor tuvieron horas frente a grupo y horas dedicadas a funciones académico-administrativas.

Sería necesario revisar las causas por las que se dio esta situación, puesto

que estas dos figuras tienen a su cargo el apoyar el proceso enseñanza-aprendizaje que llevan a cabo principalmente los docentes, pues al realizar actividades que no le corresponden no se les permite un desarrollo profesional y académico, pues las actividades administrativas deberán estar asignadas preferentemente al personal administrativo de confianza.

También los Profesores de Carrera realizaron actividades académico-administrativas, a lo que se sugiere no dedicar parte de su tiempo, al igual que otras figuras académicas, sino que se evalúen las actividades y que se den a conocer los resultados de dichas evaluaciones, con el objetivo de que se superen vicios, disipaciones y que los mismos profesores se vean comprometidos con su función al conocer donde tendrán que hacer énfasis o subsanar fallas. Otra posible solución, sería incluir a las figuras en programas de regularización, empezando con las de mayor porcentaje de funciones y actividades que no corresponden a la categoría y nivel por la que fueron contratados los académicos, por ejemplo el Profesor de Asignatura.

En cuanto a las horas de apoyo a la docencia, se encontró mayor porcentaje en comparación con las horas de impartición de clase, por lo tanto, sería más adecuado fomentar las horas de docencia directa para que el número sea mayor al de horas de apoyo, puesto que es una de las actividades principales de los Profesores de Carrera, sin dejar a un lado el apoyo a la docencia que contribuye al desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

En las labores de investigación los Profesores de Carrera tuvieron un índice elevado, esto les permite tener una visión amplia de los procesos educativos en los que están inmersos, puesto que los temas de investigación que realizan podrían estar relacionados directamente con la docencia.

Los Profesores de Asignatura realizaron actividades de colaboración y responsable en investigación, que no deberían realizar, como ya se mencionó no les corresponde y mucho menos como responsables. Se recomienda para no afectar las investigaciones que son parte fundamental de la generación de conocimientos, promover a los Profesores de Asignatura a otra figura académica donde realicen dicha actividad, otra opción sería asignarles las actividades de investigación al personal académico con nombramientos de Ayudantes de Profesor de Carrera o Investigador, de acuerdo a su desempeño. Por otro lado, las horas de investigación no deberán anteponerse a la docencia directa.

En cuanto a los límites estatutarios que se refieren a las horas frente a grupo, el porcentaje mayor se presentó en los Profesores Asociados que no cumplieron en licenciatura y los Titulares que tampoco cumplieron en el posgrado. Esta situación señala que no se le está dando prioridad a la docencia, esto se da a causa de que se están realizando actividades académico-administrativas.

Estos profesores tienen un quehacer educativo más completo y la responsabilidad de realizar las funciones básicas de una Universidad: docencia, investigación, difusión y extensión, aunque no siempre lo cumplen, por que las condiciones de trabajo en ocasiones no son las adecuadas, es contrastante encontrar profesores que laboran mayor número de horas que las contratadas sin remuneración alguna y otros que no cumplen con el número de horas establecido o simplemente no desempeñan todas sus funciones.

En el aspecto administrativo se revisó que las horas de licencia para todas las figuras académicas representan un porcentaje considerable comparado

con las horas de apoyo a docencia y las de investigación , en este caso, las horas de licencia deberán revisarse, con la posibilidad de hacer una distribución más eficaz, de tal manera que afecte menos la labor docente de los académicos, considerando a la vez que es un derecho laboral.

La situación contractual de los Profesores de Carrera no presentó un índice significativo en cuanto a nombramientos interinos, por lo que no es una condición alarmante, aunque es conveniente que los profesores que tienen más de tres años en esta situación, se incluyan en un programa que les dé la oportunidad de concursar, ya sea para obtener su definitividad o su promoción académica.

Los Profesores de Asignatura tuvieron un alto índice de nombramientos interinos, condición que pudo haberse presentado a consecuencia de la masificación de años pasados y que todavía sigue afectando a la planta académica, una solución podría ser incluirlos, igual que el Profesor de Carrera en programas para la adquisición de la definitividad. Sin dejar de analizar en que Colegio se estan presentando en mayor cantidad los nombramientos interinos ya sea para los Profesores de Asignatura como los de Carrera sin olvidar a los Técnicos Académicos y Ayudantes que en este estudio no se revisó su situación contractual.

Los Técnicos y los Ayudantes de Profesor en el nivel académico tuvieron nombramientos de pasantes, por lo que lo más conveniente sería que se redujera el índice de este nivel, aunque lo contradictorio de esto es que el Consejo Técnico en los requisitos de contratación puede hacer excepciones, puesto que el Estatuto del Personal Académico señala: el nivel académico queda a consideración del Consejo Técnico de cada dependencia.

El Profesor de Asignatura y de Carrera presentaron un índice considerable en el nivel de maestría y doctorado. Al encontrarse con figuras como el Profesor de Asignatura y el de Carrera con niveles académicos más altos, indica que el personal académico tiene un desarrollo profesional satisfactorio y superior al que se requiere, sin embargo la promoción a otras figuras académicas podrían ser difícil de llevar acabo por la Facultad, por el reducido salario; se sugiere revisar caso por caso en que se valoren las tareas realizadas, antigüedad, es decir, atender al mismo tiempo a los profesores con nivel académico superior al solicitado y a los que hacen actividades que no corresponden a lo establecido por el EPA, para incluirlos en programas de fortalecimiento y regularización.

A nivel general, considero que la propia Facultad de Filosofía y Letras puede realizar evaluaciones de su situación académica, con el objeto de que ella dé las pautas a seguir en su desarrollo académico, después de un diagnóstico de cada figura académica. Además de detectar los problemas de financiamiento para organizar los recursos económicos, de tal manera que se dé prioridad a las funciones básicas de la Universidad: docencia, investigación y extensión y difusión, podría en algunos casos reducirse el financiamiento de la infraestructura o de las actividades administrativas; revisando a la vez gastos hechos en actividades menos importantes y tal vez innecesarias.

Para ayudar en el diagnóstico específico de la planta académica podría hacer uso del programa PLANTAC, pues es un elemento que proporciona información relevante, por lo que sería importante que se apropiara de él, adecuándolo a sus necesidades, y lo utilicen sin la supervisión de ningún organismo administrativo, además de que el programa no se vea únicamente como apoyo, más bien, como parte de la Facultad, con la finalidad de que

el análisis de la planta académica sea hecho de forma independiente, dejando a un lado la creencia de que este programa puede ser un medio de represión y control.

En este informe se citaron diferentes artículos del Estatuto del Personal Académico y del Contrato Colectivo, por lo tanto creo conveniente que estos documentos que legislan la vida universitaria se actualicen, es decir, establecer normas jurídicas de manera clara y precisa para que no se presten a interpretaciones personales. Hay artículos que permiten que se distorsionen los requerimientos establecidos para ocupar plazas, las figuras académicas aparecen con definiciones ambiguas, así como las actividades que desempeñan; por ejemplo un caso evidente son los técnicos académicos, cuyas funciones no están claramente definidas. Por lo que es urgente hacer una revisión de la Legislación Universitaria, adecuarla a las necesidades y cambios actuales, sin perder de vista que la Universidad está enmarcada por un contexto político, económico y social.

Por otro lado, la formación que tengo me ha dado la oportunidad de poner en práctica conocimientos que son requisitos indispensables para un desarrollo profesional al hacer interpretaciones de análisis estadístico, así como al elaborar informes cuantitativos de la situación académico-administrativa de la planta académica. Además de que la actividad profesional me ha permitido conocer los elementos necesarios para elaborar un instrumento que sirva para la recopilación de la información de la planta académica, por lo tanto considero necesario adecuar el programa PLANTAC a las características y necesidades de cada Escuela o Facultad de tal manera que permita conocer la distribución del tiempo contratado del personal académico, que sin duda redundará en un mejor diagnóstico; por ejemplo, los rubros a incluirse dentro de la distribución del tiempo serían: superación

académica conformada por cursos de formación y actualización que son parte esencial de la formación docente y que influyen en el proceso educativo; además de considerar la participación de los académicos, que son quienes mejor conocen las necesidades y los obstáculos a los que se enfrenta la academia, en los cuerpos colegiados y en la toma de decisiones que le dan curso a la vida universitaria.

A su vez he concluido que la planeación educativa no deberá concebirse como una herramienta de control, sino como un instrumento de apoyo enfocado a cuestiones de carácter cuantitativo y cualitativo, que ayude en la toma de decisiones y sobre todo a prepararse para las expectativas del futuro, donde se involucran los avances científicos y las necesidades de cada Facultad o Escuela de la Universidad.

Debido a lo anterior pienso que cada dependencia de la UNAM, como la Facultad de Filosofía y Letras, por conocer mejor las condiciones en las que se desarrollan, podrán planear la vida académica de su personal con el apoyo solamente de organismos administrativos, pero sobre todo, realizarán independientemente el análisis de su situación académica-administrativa, es decir, es pertinente que existan organizaciones administrativas con la finalidad de guiar de manera flexible algunos procesos, ya sea proporcionando los instrumentos adaptados a las necesidades propias de cada dependencia o asesorando en la utilización de los mismos.

Para finalizar este trabajo creo que la Universidad Nacional Autónoma de México y la Planta Académica, serán durante mucho tiempo objeto de estudio, debido a su complejidad como organización por el número elevado tanto de docentes, alumnos y personal administrativo, además de los conflictos sindicales entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

AAPAUNAM

Contrato Colectivo de Trabajo 1995-1997. UNAM. México. 1995. 64 pp.

ALBA PASTOR, María.

"La burocratización de las universidades, un camino hacia la barbarie". en Reencuentro, análisis de problemas universitarios. UAM. No. 12. Agosto 1994. 61 pp.

ANUIES

Anuario estadístico 1984. Fuentes Impresores. México. 1985. 674 pp.

Anuario estadístico 1985. Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos. Fuentes Impresores. México. 1986. 537 pp.

Anuario estadístico 1985. Posgrado. Fuentes Impresores. México. 1986. 209 pp.

Programa Integral para el desarrollo de la educación superior. Unión Gráfica. México. 1987. 165 pp.

CASTREJON DIEZ, Jaime.

Ensayos sobre política educativa. Instituto Nacional de Administración. México. 1986. 337 pp.

- CARPIZO MCGREGOR, Jorge *Informe 1991 y Programa de Trabajo del Rector de la UNAM en Gaceta UNAM. No. 2642. Abril 2. UNAM. México. 1992. 26 pp.*
- COOMBS PHILIP, H. *¿Qué es la planeación educativa?. Tr. Eduardo Guerrero. UNESCO. E.U. 1970. 73 pp.*
- COORDINACION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA. *Información General. UNAM. México. 1993. 77 pp.*
- DE LA MADRID HURTADO, Miguel. *Universidad y estado. Perfiles de una relación. SEP. México. 1987. 132 pp.*
- FUENTES MOLINAR, Olac. *"Educación pública y sociedad." en México, Hoy. 3a. ed. Siglo XXI, México. 1979. 265 pp.*
- GARCÍA COTARELO, Ramón. *"Neoliberalismo razones y sinrazones" en El Nacional. Suplemento Político. No. 29 Noviembre 1989.*
- GLAZMAN NOWALSKI, Raquel. *La universidad pública: la ideología en el vínculo investigación-docencia. El caballito. México. 1990. 164 pp.*
- GUILLEN, Benito. *Mercado de trabajo en actividades técnico-profesionales del pedagogo. Ensayo. México. 1989. 27 pp.*

- KENT SERNA, Rollin. *Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM*. Nueva Imagen. México. 1990. 205 pp.
- LARRAURI TORROELLA, Ramón. *Modernización educativa. Hechos previos, primeros resultados*. Imagen Editores. México. 1993. 137 pp.
- MENDOZA ROJAS, Javier. *Política educativa, planeación y universidad: cinco aportaciones para su análisis*. CESU-UNAM. México. 1988. 60 pp.
- MORALES GARCÍA, Cesáreo. *"El proceso renovador en la UNAM"*. en Revista de la Educación Superior. No. 59. Unión Gráfica. México. 1986. 148 pp.
- MURNANE, R. et al. *"Pago por mérito y el problema de la evaluación: porque muchos planes fallan y unos pocos sobreviven"*. en Carrera Magisterial: La problemática académica de la evaluación del desempeño de los docentes de educación primaria. Tr. Sánchez Moguel. SNTE. México. 1986. 106 pp.
- PEREZ CASTAÑO, Ma. Gpe. *"Contextualización"*. en La planeación Institucional en la UNAM 1966-1982. México. 1983. 26 pp.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*. SPP. México. 1989.

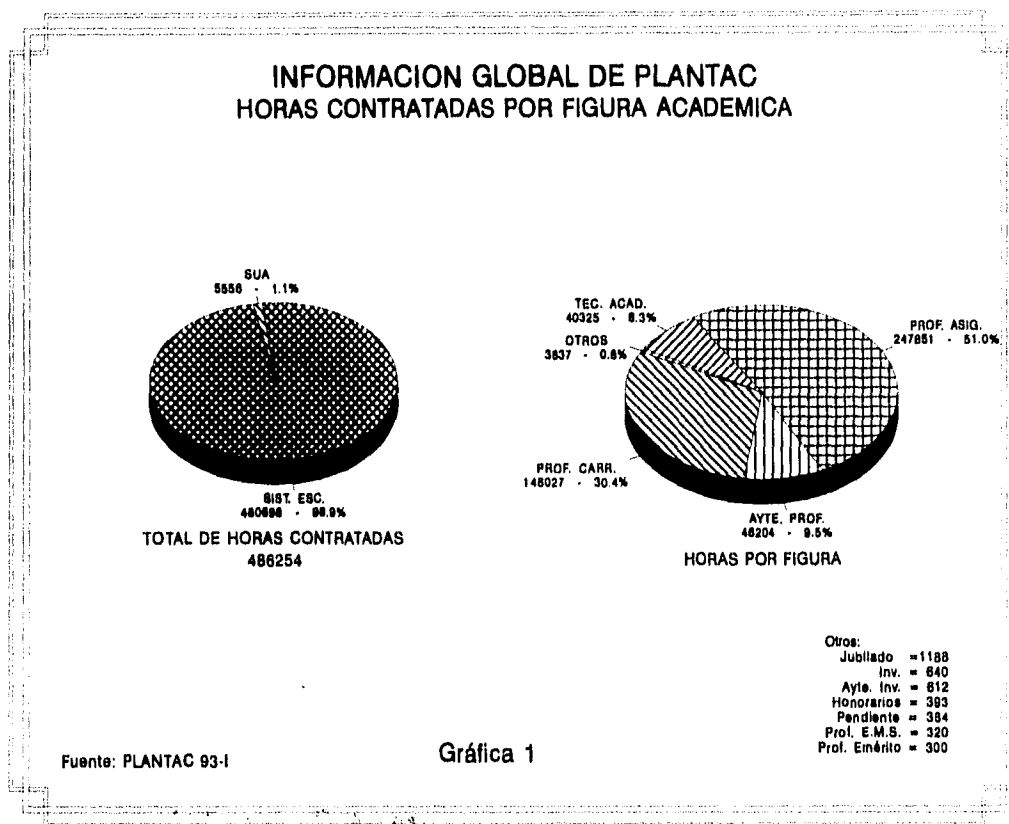
- RUIZ DEL CASTILLO, Amparo. *Crisis, educación y poder en México*. Plaza y Valdés. México. 1992. 171 pp.
- RUIZ MASSIEU, Mario. *El cambio en la universidad. UNAM*. México. 1987. 155 pp.
- SALAMON, Magdalena. *El proyecto educativo en el plan nacional de desarrollo 1983-1988: El discurso y sus efectos extradiscursos*. CESU-UNAM. México. 1991. 59 pp.
- SALTIJERAL, Jorge. "Los programas de estímulos y el salario de la UAM-X". en Reencuentro, análisis de problemas universitarios. No. 12. Agosto. UAM. México. 1994. 61 pp.
- SARUKHAN KERMEZ, José. *IV Informe 1992*. en Gaceta UNAM Suplemento Especial. Octubre 29. UNAM. México. 1992. 31 pp.
- SOBERON, Guillermo. *La Universidad, Ahora. Anotaciones, experiencias y reflexiones*. Colegio Nacional. México. 1983. 303 pp.
- UNAM. *Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala. Memorias 1995-82*. UNAM. México. 1983. 727 pp.
- Glosario (Versión Preliminar)*. Grupo técnico de los responsables de la información estadística de la UNAM. México. 1993. 17 pp.

Pablo González Casanova. 6 de mayo de 1970-7 de diciembre de 1972. Andrómeda. México. 1983. 201 pp.

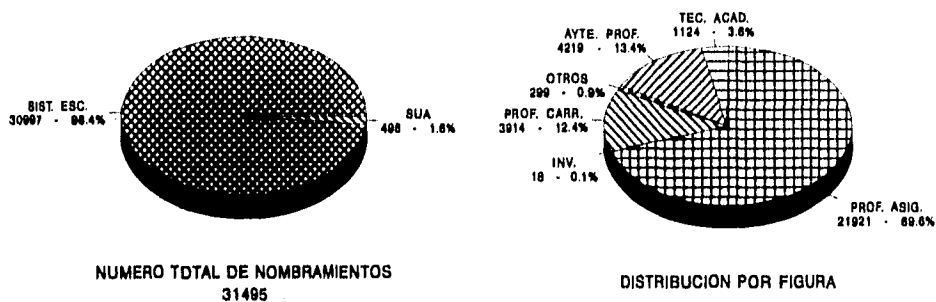
Ley orgánica, Estatuto General y Estatuto del Personal Académico de la UNAM
Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. UNAM. México. 1989. 78 pp.

ANEXOS

GRÁFICAS DE LA INFORMACION GLOBAL



INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC NOMBRAMIENTOS POR FIGURA ACADEMICA

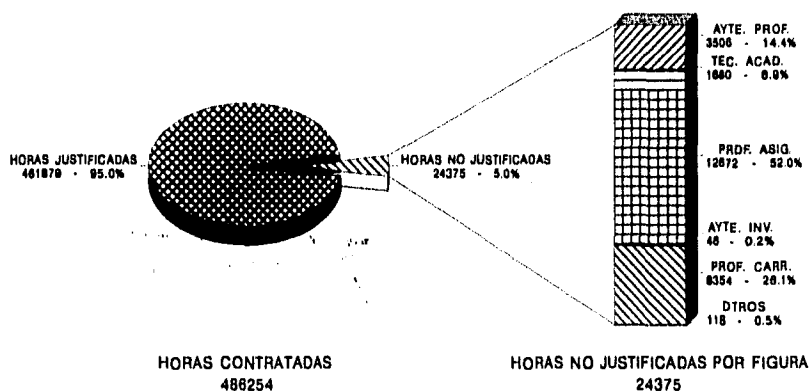


Fuente: PLANTAC 93-I
TOTAL DE DOCENTES: 27203

Gráfica 2

Otros:
Ayte. Inv. = 20
Jubilado = 132
Honorarios = 45
Prof. Emérito = 13
Pendiente = 80
Prof. E.M.S. = 9

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC HORAS CONTRATADAS NO JUSTIFICADAS



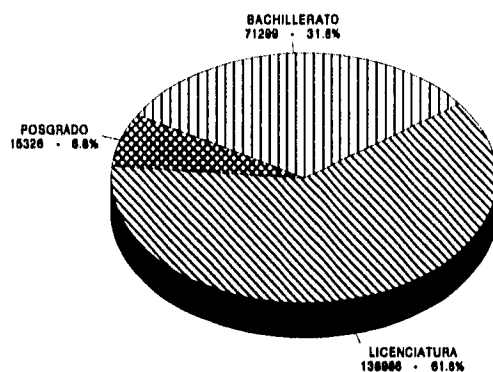
Fuente: PLANTAC 93-I
Las horas justificadas no incluyen 11104 hrs.
excedidas que informan las dependencias.

Gráfica 3

Otros:
Jubilados = 3
Pendiente = 46
Investigador = 69

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DOCENCIA POR DIVISION DE ESTUDIOS TOTAL DE HORAS FRENTE A GRUPO: 225811

SISTEMA ESCOLARIZADO: 222961 HRS.
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA: 2650 HRS.



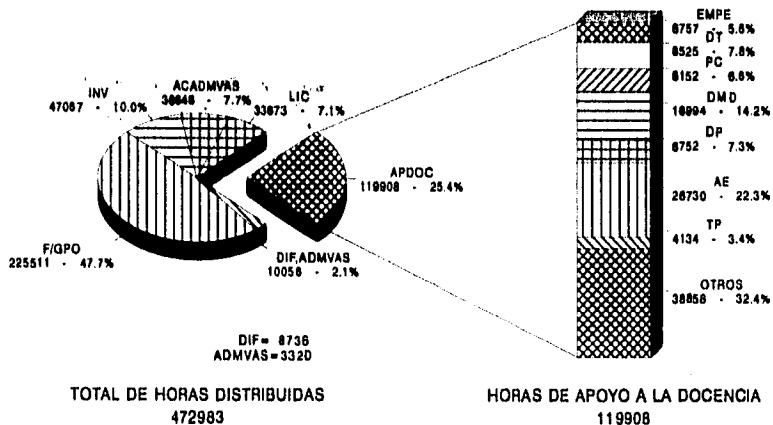
Fuente: PLANTAC 93-I

Gráfica 4

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION GLOBAL DE ACTIVIDADES

ACADMVAS = Académico-Administrativas
APODC = Apoyo a la Docencia
FIGPO = Frente a Grupo
ADMVAS = Administrativas
INV = Investigación
LIC = Licencia
DIF = Difusión

EMPE = Elab. y Mod. de Progs. de Est.
PC = Preparación de Clase
AE = Asesoría a Estudiantes
DMD = Desarrollo de Mat. Didáctico
TP = Tutorías de Posgrado
DP = Diseño de Prácticas
DT = Dirección de Tesis



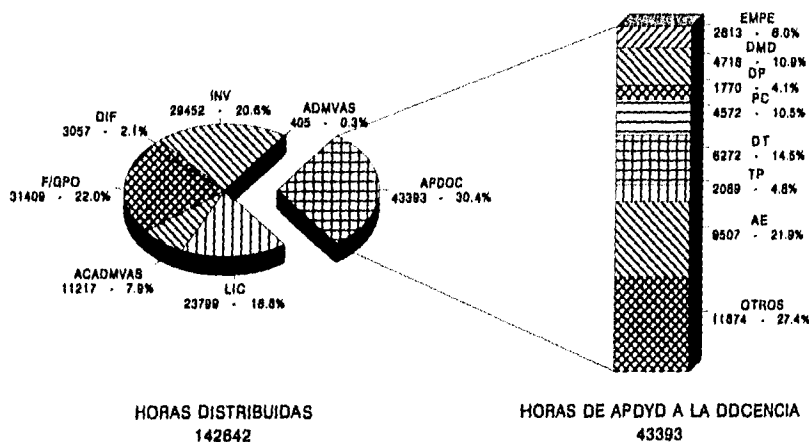
Fuente: PLANTAC 93-I

Gráfica 5

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION DE ACTIVIDADES DE PROFESOR DE CARRERA

ACADMVAS = Académico-Administrativas
APOOC = Apoyo a la Docencia
F/GPO = Frente a Grupo
ADMVAS = Administrativas
INV = Investigación
LIC = Licencia
DIF = Difusión

EMPE = Elab. y Mod. de Progs. de Est.
PC = Preparación de Clase
AE = Asesoría a Estudiantes
DMD = Desarrollo de Mat. Didáctico
TP = Tutorías de Posgrado
DP = Diseño de Prácticas
DT = Dirección de Tesis



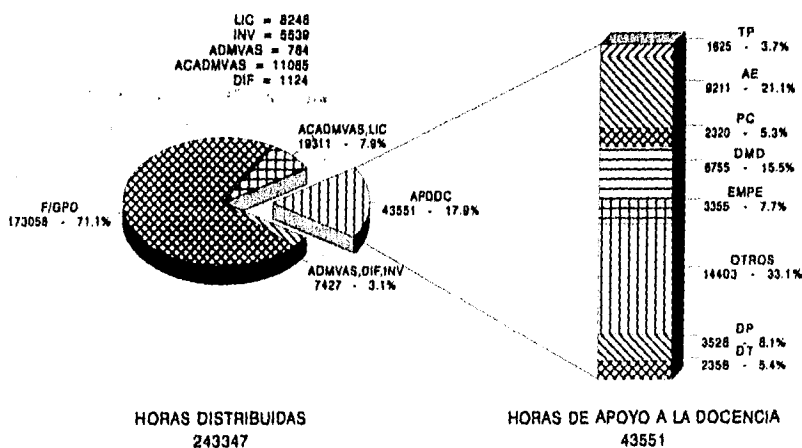
Fuente: PLANTAC 93-I

Gráfica 6

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION DE ACTIVIDADES DE PROFESOR DE ASIGNATURA

ACADMVAS = Académico-Administrativas
APOOC = Apoyo a la Docencia
F/GPO = Frente a Grupo
ADMVAS = Administrativas
INV = Investigación
LIC = Licencia
DIF = Difusión

EMPE = Elab. y Mod. de Progs. de Est.
PC = Preparación de Clase
AE = Asesoría a Estudiantes
DMD = Desarrollo de Mat. Didáctico
TP = Tutorías de Posgrado
DP = Diseño de Prácticas
DT = Dirección de Tesis



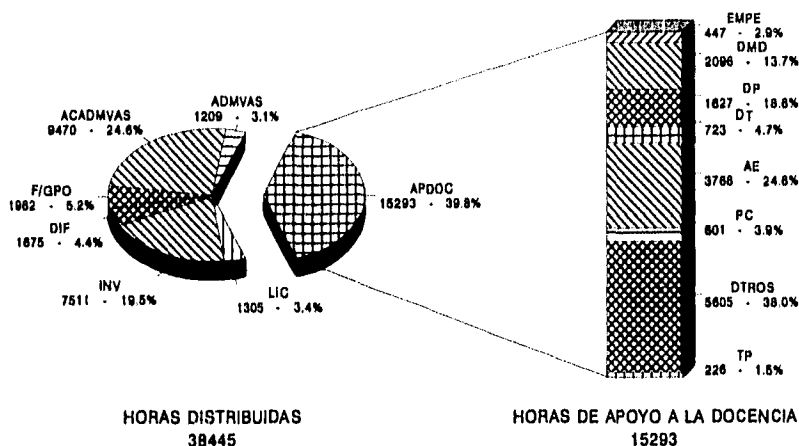
Fuente: PLANTAC 93-I

Gráfica 7

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION DE ACTIVIDADES DE TECNICO ACADEMICO

ACADMVAS = Académico-Administrativas
APDOC = Apoyo a la Docencia
F/GPO = Frente a Grupo
ADMVAS = Administrativas
INV = Investigación
LIC = Licencia
DIF = Difusión

EMPE = Elab. y Mod. de Progs. de Est.
PC = Preparación de Clase
AE = Asesoría a Estudiantes
DMD = Desarrollo de Mat. Didáctico
TP = Tutorías de Posgrado
DP = Diseño de Prácticas
DT = Dirección de Tesis



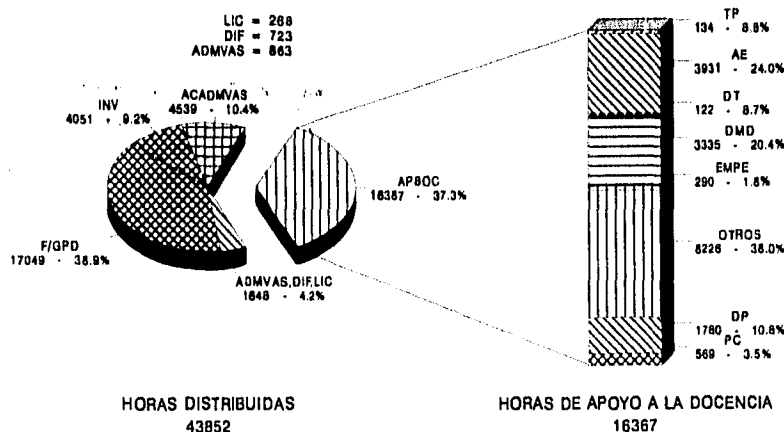
Fuente: PLANTAC 93-I

Gráfica 8

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION DE ACTIVIDADES DE AYUDANTE DE PROF. E INV.

ACADMVAS = Académico-Administrativas
APDOC = Apoyo a la Docencia
F/GPO = Frente a Grupo
ADMVAS = Administrativas
INV = Investigación
LIC = Licencia
DIF = Difusión

EMPE = Elab. y Mod. de Progs. de Est.
PC = Preparación de Clase
AE = Asesoría a Estudiantes
DMD = Desarrollo de Mat. Didáctico
TP = Tutorías de Posgrado
DP = Diseño de Prácticas
DT = Dirección de Tesis



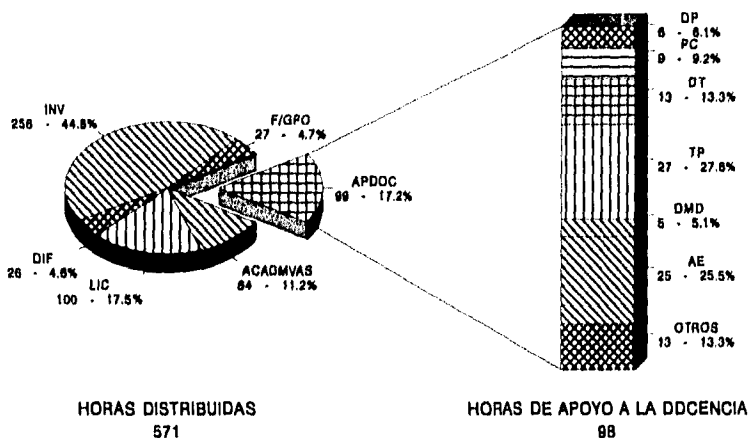
Fuente: PLANTAC 93-I

Gráfica 9

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION DE ACTIVIDADES DE INVESTIGADOR

ACADMVAS = Académico-Administrativas
APDOC = Apoyo a la Docencia
F/GPO = Frente a Grupo
ADMVAS = Administrativas
INV = Investigación
LIC = Licencia
DIF = Difusión

EMPE = Elab. y Mod. de Progs. de Est.
PC = Preparación de Clase
AE = Asesoría a Estudiantes
DMD = Desarrollo de Mat. Didáctica
TP = Tutorías de Posgrado
DP = Diseño de Prácticas
DT = Dirección de Tesis

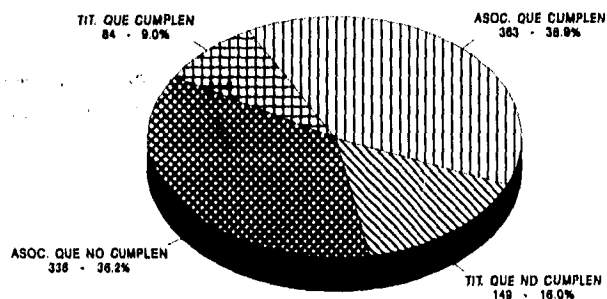


Fuente: PLANTAC 93-I

Gráfica 10

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC PROFESOR DE CARRERA NIVEL BACHILLERATO LIMITES MINIMOS ESTATUTARIOS DE DOCENCIA:

ASOCIADOS 15 HORAS
TITULARES 12 HORAS

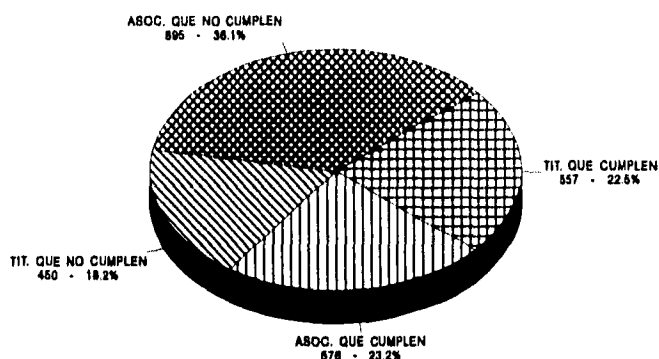


Fuente: PLANTAC 93-I
Profesores de Carrera: 934

Gráfica 11

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC
PROFESOR DE CARRERA NIVEL LICENCIATURA
LIMITES MINIMOS ESTATUTARIOS DE DOCENCIA:

ASOCIADOS 9 HORAS
 TITULARES 6 HORAS

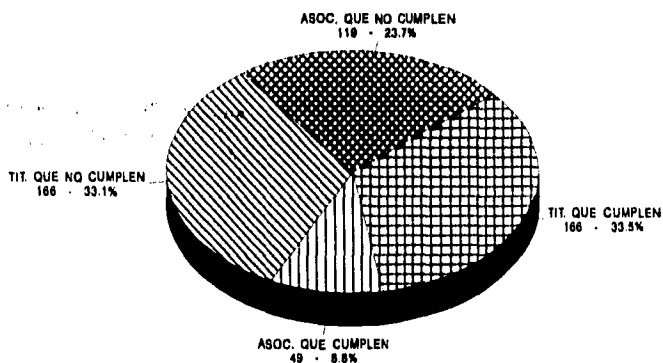


Fuente: PLANTAC 93-I
 Profesores de Carrera: 2478

Gráfica 12

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC
PROFESOR DE CARRERA NIVEL POSGRADO
LIMITES MINIMOS ESTATUTARIOS DE DOCENCIA:

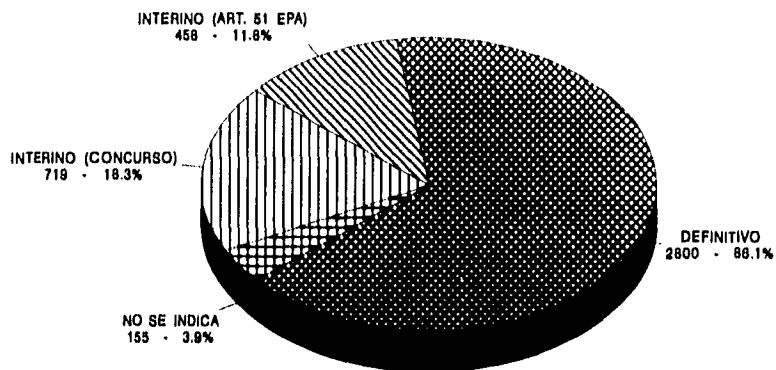
ASOCIADOS 9 HORAS
 TITULARES 6 HORAS



Fuente: PLANTAC 93-I
 Profesores de Carrera: 502

Gráfica 13

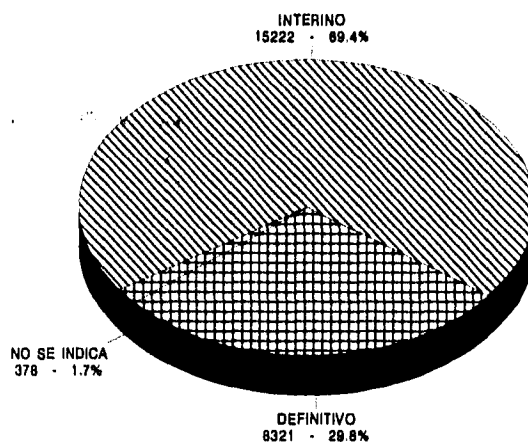
INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC
SITUACION CONTRACTUAL DEL PERSONAL DE CARRERA
NUMERO DE NOMBRAMIENTOS: 3932



Gráfica 14

Fuente: PLANTAC 93-I

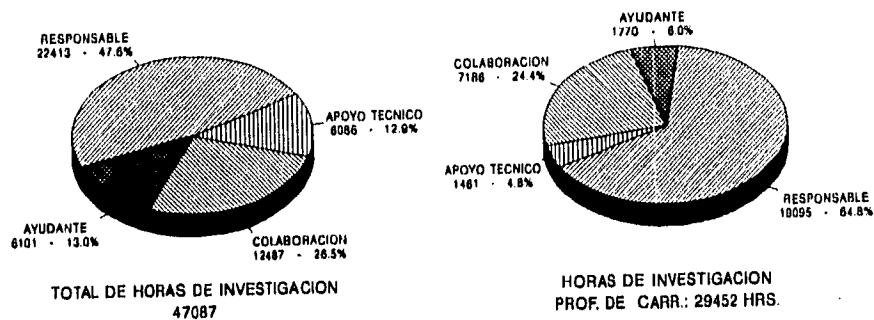
INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC
SITUACION CONTRACTUAL DEL PROFESOR DE ASIGNATURA
NUMERO DE NOMBRAMIENTOS: 21921



Gráfica 15

Fuente: PLANTAC 93-I

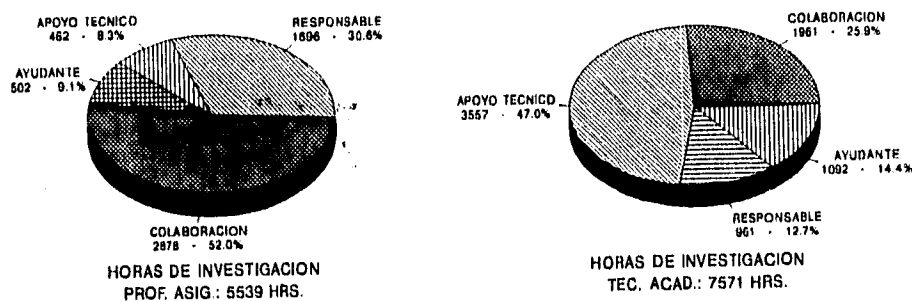
INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC HORAS DEDICADAS A LA INVESTIGACION



Gráfica 16

Fuente: PLANTAC 83-I

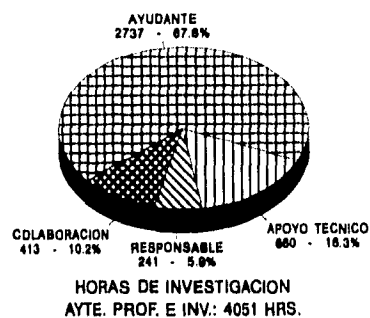
INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC HORAS DEDICADAS A LA INVESTIGACION



Gráfica 17

Fuente: PLANTAC 93-I

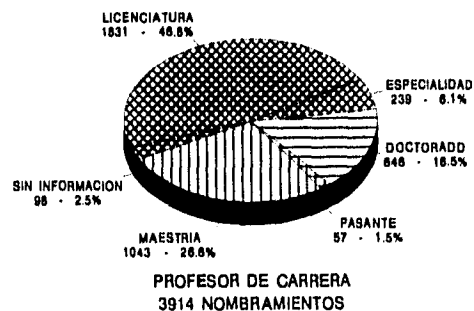
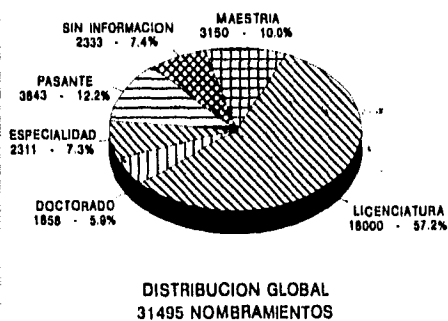
INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC HORAS DEDICADAS A LA INVESTIGACION



Gráfica 18

Fuente: PLANTAC 93-I

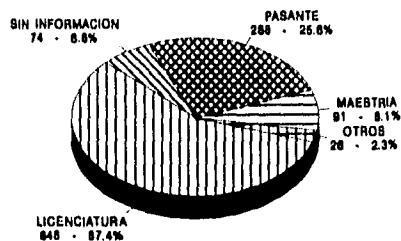
INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION POR NIVEL ACADEMICO



Gráfica 19

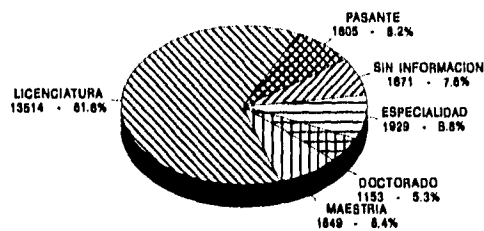
Fuente: PLANTAC 93-I

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION POR NIVEL ACADEMICO



TECNICOS ACADEMICOS
1124 NOMBRAMIENTOS

OTROS:
ESPECIALIDAD = 22
DOCTORADO = 4

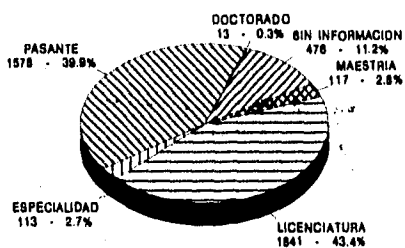


PROFESOR DE ASIGNATURA
21921 NOMBRAMIENTOS

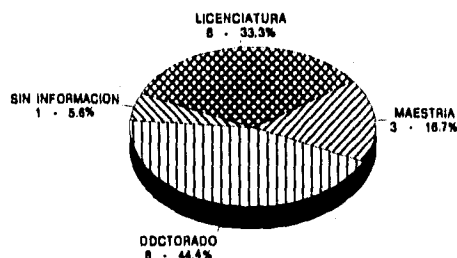
Gráfica 20

Fuente: PLANTAC 93-I

INFORMACION GLOBAL DE PLANTAC DISTRIBUCION POR NIVEL ACADEMICO



AYTE. PROF. E INV.
4239 NOMBRAMIENTOS



INVESTIGADOR
18 NOMBRAMIENTOS

Gráfica 21

Fuente: PLANTAC 93-I