

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ACATLÁN

“LA VIDA ACADÉMICA Y COTIDIANA DE LOS PROFESORES DE LA
CARRERA DE PEDAGOGÍA EN LA ENEP ACATLÁN”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

LAURA BARRADAS RICARDEZ

ASESOR:

MAESTRO: MARCOS MIZERIT KOSTELEK



México D. F. Febrero 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A Dios:

Gracias señor, por todo lo que me das.
Por la salud y las alegrías.
Por la soledad, las dificultades y las lágrimas.
Por la sonrisa de un amigo.
Por el amor de mi familia.
Por el amor de mi esposo.
Por todo lo que me acercó más a ti.
Y sobre todo por tenerme aquí.
Gracias.

Con respeto y todo mi amor,
A los que físicamente ya no están conmigo
y que todavía me hacen mucha falta.

**Abuelito AURELIO
EDUARDO**

A mi madre:

Que ha sido mi ejemplo de trabajo y superación,
por su perseverancia y lucha constante,
por ser lo más importante en mi vida;
por ser madre, amiga, confidente y cómplice;
Cuanta razón tenía Lalo,
cuando decía que junto a ti la vida era rosa.
Tú conviertes la vida en el color que a uno le gusta.
Tienes esa fuerza, esa decisión y ese coraje
para lograr la felicidad de cada uno de tus hijos.
Gracias por todo el apoyo, el cariño y la confianza.
Gracias por acompañarme y por estar siempre conmigo.
Nunca te decepcionaré,
Gracias por darme la vida y dejarme vivirla.
Mamá, esto es por y para ti.
Gracias por estar.

A mi padre:

Francisco Barradas Chazarini,
Gracias.

A mis reyes magos:

A quienes amo, no sólo por que han sabido acompañarme, guiarme y aconsejarme, sino por que siempre me han demostrado el más noble y humilde de los sentimientos: el amor de hermanos. Tanto ustedes como mi madre son y seguirán siendo el motor que pone en marcha mis aspiraciones y mis logros.

Gracias a ustedes sé que no estoy sola.

Alfredo, mi papá sobreprotector; gracias por ser tan lindo conmigo, gracias por cuidarme, protegerme, ayudarme, guiarme, por estar siempre conmigo, por ser como eres. Gracias por adoptarme como una hija más para ti, porque ese gran cariño de padre siempre a llegado a mí.

Eduardo, mi papá buena onda; gracias por todo lo que sembraste en mi y por los consejos que me dejaste, para que pudiera llegar hasta el día de hoy; donde estás sé que una luz iluminará tu rostro y estarás feliz por este logro.

Francisco, mi papá perfeccionista, mi escritor preferido; gracias por todas las cosas que me has enseñado, contigo la vida se puede ver de muchas formas, siempre tienes las palabras exactas para estimularnos a seguir, para reconfortarnos, para guiarnos, gracias por ser tan especial.

A mi esposo, mi pollito feliz:

Erick, llegaste para darle un nuevo sentido a mi vida, eres una persona increíble, alegre, positiva, detallista e incondicional; gracias por la confianza, por la ayuda, por el apoyo, por estar conmigo en todos los momentos de dicha y de dolor; junto a ti, comencé esta travesía.

Gracias por tu amor, TE AMO.

A los demás integrantes de la familia

Christel, Melissa, Jessica, Paty, Marissa, Margot

Gracias por estar a mi lado

A mis amigas:

Livier, Lety, Lili, Gisela, Grisel, Cristina, Bety, Luz y Andrea.

La amistad ni se conquista ni se impone, se cultiva.

Se abona con detalles, ternura y lealtad.

Sin intereses y con cariño.

No importan los obstáculos.

Nuestra amistad siempre está ahí.

A mi asesor

Marcos Mizerit Kostelec

Gracias, por transmitirme sus conocimientos y por su apoyo

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1 LA UNIVERSIDAD	
1.1 Normatividad Académica de la UNAM	8
1.1.1 Título I	8
1.1.2 Título IV	12
1.2 DGAPA	25
Capítulo 2 LA VIDA COTIDIANA	
2.1 Sociología	30
2.1.1 Micro y Macrosociología	30
2.1.2 Diferentes Análisis	31
2.1.3 Interaccionismo Simbólico	33
2.1.4 Otros Enfoques	33
2.2 Vida Cotidiana	35
2.2.1 La interpretación	36
2.2.2 Diferencias	37
2.2.3 Objeto Marginado	39
2.2.4 Reproducción Social	41
Capítulo 3 LA VIDA ACADEMICA	
3.1 Formación del profesorado	44
3.2 Enseñar	46
3.3 La docencia	48
3.4 Vocación	49
3.5 La intencionalidad del docente	50
Capítulo 4 LOS PROFESORES DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN LA ENEP ACATLÁN	
4.1 El valor de la vida cotidiana y el alcance de la carrera académica	53
4.2 La ENEP Acatlán	56
4.3 El programa de la Carrera de Pedagogía	60
4.4 La Opinión de los Profesores	63
a) Datos personales	64
b) Formación Académica	68
c) Experiencia previa	71
d) Características del primer contrato	77
e) Situación actual	93
f) Trayectoria	116
Conclusiones	143
Bibliografía	147
Anexo	

Introducción

Está muy extendida la idea de que los problemas de la UNAM son sólo de la institución; que en ella se originan y que únicamente en ella recae la responsabilidad de resolverlos.

La Universidad Nacional Autónoma de México tal vez no está en su mejor momento, y dicen que se encuentra en una crisis por la ausencia de la tan necesaria y anhelada transformación de la universidad acorde a los tiempos actuales, no solamente por su incapacidad, sino por la falta de amor a la camiseta y a la pobreza de la nómina de maestros y catedráticos.

En la UNAM, existen muchos problemas unos visibles otros no, estos últimos son los que me interesan retomar y en especial uno que ha existido durante mucho tiempo: "Nuestros Académicos", la mayoría de los alumnos no vemos y no sabemos la realidad de nuestros profesores. En la UNAM desde hace mucho tiempo se habla de fuga de cerebros, de mentes brillantes pero dormidas; muchos profesores combinan su trabajo en la UNAM con otras labores ya sean docentes o de su profesión, algunos de ellos en escuelas privadas de gran prestigio, otros en la misma UNAM pero distintos planteles a la vez o en escuelas publicas incorporadas a la SEP.

A qué se debe esto, bueno, el 60% de la planta docente en la UNAM esta calculada en unos 29 mil individuos, los cuales tienen percepciones mensuales de entre cinco y seis mil pesos; cifra considerada inferior a los ingresos de un taxista lo que aunado a la carencia de algunas prestaciones y estímulos, los obliga a realizar actividades ajenas a su formación.

Formadores de intelectuales, hombres de ciencia e incluso de gobernantes de la nación, miles de académicos ejercen en las aulas de la UNAM distribuidos en los diversos planteles de la institución, de ese universo 17 mil son profesores

ordinarios de asignatura y tienen un ingreso asignado de 175.94 pesos por hora al mes para la categoría A y 200.46 pesos por hora al mes para los de categoría B.

Profesores e investigadores ordinarios de carrera, quienes laboran de tiempo completo tienen las siguientes categorías y percepciones: los asociados A 6 mil, 927.48, los asociados B 7 mil, 768.24 y los asociados C 8 mil, 703.48, pesos mensuales respectivamente; mientras que los clasificados como: titular A 10 mil 61.64, titular B 11 mil 910.13 y titular C 13 mil 961.32 pesos al mes.

Cabe mencionar una cláusula del contrato colectivo de la AAPAUNAM (Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM) donde se establece que los profesores de asignatura que tengan 15 horas a la semana o más, recibirán un complemento de 2 pesos con 50 centavos por cada hora a la semana que impartan.

Como se puede apreciar los salarios de los académicos de la UNAM son poco o nada alicientes para quien tiene la noble labor de formar hombres productivos y de la más alta ética y calidad universal. Este es uno de varios problemas que existen y que tienen nuestros académicos. "El problema es a menudo más importante que la solución" A. Einstein y L. Infeld.

Tenemos profesores con un alto grado de excelencia, son mentes brillantes, que contribuyen a formar y reforzar en los estudiantes valores, actitudes y hábitos que les permitan desarrollarse como ciudadanos y profesionales en el ejercicio de su libertad. Los profesores contribuyen a esa importante labor tanto por el ejemplo que den a los estudiantes, como por la creación de ambientes académicos donde predomine el respeto entre los miembros de la comunidad y el aprecio por el conocimiento.

El trabajo de nuestros profesores consiste fundamentalmente en enseñar. Para ello deben leer, prepararse, actualizarse y perfeccionarse constantemente,

necesitan acceder a libros y revistas especializadas, estar al día no sólo con la pedagogía sino con el avance del conocimiento en otros campos.

Para empezar, un profesor no podría dejar de leer el periódico todos los días (mejor sí lee más de uno) a fin de estar bien informado sobre el acontecer nacional e internacional. Una buena enciclopedia, un buen diccionario, un almanaque mundial, resultan obviamente herramientas indispensables de trabajo.

La docencia propiamente dicha le implica una serie de tareas específicas. Debe preparar las clases, consultar los libros que emplea, llevar registros de asistencia y calificaciones, leer redacciones y reseñas, revisar trabajos, corregir exámenes, atender individualmente las dificultades e inquietudes de los alumnos. Multiplíquese por el número de alumnos a su cargo, que puede ser enorme, más a parte las diferentes asignaturas que imparte.

Conocer y valorar la formación humana, es necesario integrarla en la labor diaria que realiza cada profesor, de acuerdo con las características y métodos propios de cada área. El profesor está directamente implicado en el esfuerzo común por conseguir que los alumnos hagan suyos los objetivos de orientación programados. Pueden servir como ejemplos de actuaciones en este sentido: breves comentarios sobre el objetivo en clase, cuando se presenta la oportunidad de hacerlo o buscando intencionalmente esa oportunidad; estar pendiente de que se vivan en la clase aspectos concretos del objetivo propuesto; corrigiendo y alentando; y, sobre todo, siendo personalmente ejemplo de lucha por mejorar.

La dimensión orientadora del profesor se manifiesta en dos grandes tareas: trabajar con la mayor perfección posible y exigir un trabajo bien hecho a sus alumnos.

Evidentemente, todo esto requiere tiempo, esfuerzo, dinero y espacio; condiciones favorables de trabajo. Dígase lo que se diga, el saber sí ocupa

espacio: para trabajar con un mínimo de concentración y eficiencia se requiere un espacio físico especial reservado, donde pueda trabajarse sin ruido y sin interferencias, con buena ventilación e iluminación; donde pueda instalarse al menos un escritorio o una mesa de trabajo, una silla cómoda, una lámpara con buena luz artificial para trabajar de noche y una estantería o un mueble con cajones y una buena distribución de niveles y espacios, donde puedan organizarse libros, cuadernos, carpetas y demás instrumentos de trabajo.

Todo profesor requiere una serie de accesorios menores que son fundamentales para su tarea: una buena máquina de escribir (actualmente una computadora); un archivero, ficheros y fichas bibliográficas, tarjetas y tarjeteros, marcadores, reglas, carpetas, una buena tijera, una engrapadora, una perforadora, un calendario grande con todo el año a la vista, una agenda de trabajo, etc.

No estamos hablando de condiciones óptimas sino de condiciones básicas de trabajo. No estamos hablando de artefactos sofisticados o materiales didácticos de alta calidad, estamos hablando de requisitos mínimos para poder cumplir con la tarea intelectual que la sociedad asigna al profesor al momento mismo de confiarle la tarea docente.

Cuántos y cuáles son los problemas que tienen nuestros profesores para llegar hasta donde están, para lograr lo que son y lo que ellos quieren; y cuántos de ellos siguen luchando para tener lo que merecen. Es por ello que nace la idea de la realización de esta tesis.

El objetivo de este trabajo es mostrar a través de un estudio descriptivo cual ha sido la vida académica de nuestros profesores que laboran en la UNAM, al igual que es tratar de conocer las condiciones en las que se da su vida cotidiana y cómo es ésta. Para conocer tales formas de socialización es necesario describir las características que se adquieren en los procesos escolares, en su movimiento

interno y la forma como se establecen las múltiples interacciones que emprenden los profesores en el programa.

Para lograr la información de lo anterior se realizó un estudio descriptivo, en el cual no se realizó una muestra ya que no se quisieron establecer condiciones para obtener un grupo definido, aunque se hubiesen podido establecer varios grupos como los siguientes: 1.- Profesor de la carrera de pedagogía con licenciatura en pedagogía egresado de la UNAM, (38 casos) 2.- Profesor de la carrera de pedagogía con licenciatura en pedagogía egresado de la ENEP Acatlán, (28 casos) 3.- Profesor de la carrera de pedagogía con licenciatura en pedagogía (41 casos) 4.- profesor de la carrera de pedagogía sin ser licenciado en pedagogía, (32 casos). Lo que se requería era obtener una descripción exacta sobre las actitudes y comportamientos de todos los profesores de la carrera de pedagogía en la ENEP Acatlán. “ Si queremos saber qué siente la gente: Cuáles son sus experiencias o qué recuerdan, cómo son sus emociones y motivos, y las razones para que actúen de la forma en que lo hacen, ¿porqué no preguntarles a ellos?” G. W. ALLPORT

Nuestro instrumento fue un cuestionario anónimo ya que se requería obtener información acerca de sus percepciones, creencias, sentimientos, motivaciones o planes futuros, conductas pasadas o privadas, estímulos, experiencias, etc. Consta de 47 preguntas, la mayoría de ellas de opción múltiple, para tratar de facilitar al profesor tiempo y espacio. Se tomó para el estudio a todos los profesores del programa de pedagogía, que en ese semestre laboraba (73 profesores), con las respuestas obtenidas en la encuesta se elaboraron base de datos y gráficas que han permitido ilustrar y argumentar sobre el proceso y las formas de socialización, de la vida académica y la vida cotidiana de nuestros profesores.

Este trabajo consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo hago referencia a la Legislación Universidad, en particular al Estatuto del Personal

Académico de la UNAM, para tener un poco más en cuenta La normatividad de los profesores, cuales son los pasos a seguir para subir de jerarquía, escalafón por escalafón.

En el segundo capítulo se habla acerca de la vida cotidiana la cual se construye en el interior de cada salón, cada cubículo y todo aquello que emane dentro del área escolar, puesto que es allí donde los profesores conviven e interactúan muchas horas al día y donde tiene lugar su proceso de formación.

En el tercer capítulo se trata el tema de la vida académica, la cual comienza desde que se nace; la vida académica es como el currículum vitae, pero ahí no importa quién eres (casado, hijos, edad, sentimientos, pensamientos, deseos...), sino lo que has logrado, el prestigio y la formación. Aunque para lograr seguir y subir un escalafón más en la vida académica los profesores se pueden encontrar con un sin fin de obstáculos, problemas, murallas o piedritas en el camino.

Los tres capítulos anteriores se elaboraron a partir de diversos textos, artículos, documentos y bibliografía existente en el medio, con sus respectivos comentarios para la realización de esta, teniendo como objetivo dar a conocer que esta problemática ha sido estudiada, trabajada, analizada y revalorada por los mismos académicos de la UNAM y de otras instituciones universitarias, encontrando así más fácil sus palabras, sus estudios, sus críticas y sus soluciones. “ Así que la tarea no es contemplar lo que nadie ha contemplado, sino meditar, como nadie ha meditado aún, sobre lo que todo el mundo tiene ante los ojos” SCHOPENHAVER.

Y por último el cuarto capítulo abarca en sí los resultados que diera la encuesta a los profesores de la carrera de pedagogía en la ENEP Acatlán.

Las hipótesis para la presente tesis fueron las siguientes:

La administración, la burocracia y la ausencia de un proyecto académico de la UNAM, obstaculizan y limitan el desarrollo de los académicos, en tanto que condicionan la vida cotidiana y restringen el progreso de su vida académica.

Existen un sin número de actividades académicas que no se ven reflejadas en el ascenso de la carrera profesional de los docentes de pedagogía de la ENEP Acatlán.

Se me hace difícil, otorgar un rotundo no a éstas, para mí las dos son un sí. Ya que basándome en las respuestas de la encuesta y en muchas pláticas con los profesores, se percibe un poco de disgusto, falta de motivación y hasta un poco de ironía. Uno de los profesores me advirtió -cada cual te responderá según como le ha ido en la feria, a mí por ejemplo me ha ido bien pero sé de muchos a los que no les ha ido ni siquiera tantito bien-.

Hay profesores que tienen varias tesis, ya sea como asesores o en revisión como sinodal. Todo ese trabajo que se elabora no se le gratifica. A mí me sorprende mucho que un profesor que nunca ha asesorado o ha sido sinodal tenga el mismo valor y jerarquía que otro que ha sido asesor de varias y sinodal de muchas tesis.

La Universidad tal vez no está en su mejor momento, sin embargo estos problemas de nuestros académicos deberían ser tomados más en consideración para que exista una renovación y consolidación en todos los planes y proyectos que tienen y merecen nuestros profesores.

1. La UNAM

Es evidente que uno de los problemas que hoy aquejan a la UNAM, es como se vincula la participación de nuestro personal docente. La vida académica y cotidiana de nuestros profesores, como la de cualquier otro grupo humano, está regida por una serie de normas y convenciones que articulan su funcionamiento interno. Los docentes al igual que los científicos e investigadores, tienen sus ritos iniciáticos y de promoción interna, sus propios mecanismos de aceptación, movilidad y meritoriaje.

Aunque se puede pensar que todas las normas tienen un origen racional, lo cierto es que muchas de ellas son fruto de la convención o del prejuicio. Es por ello que a continuación presento parte de la Normatividad Académica de la UNAM, para conocer más detalladamente paso a paso, los procesos por los cuales, los docentes tienen que pasar, (o mejor dicho todos los requisitos que los docentes deben tener o cumplir) para lograr la vida académica que ellos quieren o tienen en mente.

1.1 NORMATIVIDAD ACADÉMICA DE LA UNAM

PERSONAL ACADÉMICO

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

1.1.1 TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1o.- Este estatuto regirá las relaciones entre la Universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y en el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM.

Artículo 2o.- Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

Artículo 3o.- La enseñanza de las asignaturas que forman parte de los planes de estudio para el otorgamiento de grados académicos, títulos o diplomas, se impartirá bajo el control académico de las facultades y escuelas que enumera el artículo 8. del Estatuto General de la Universidad.

La investigación y labores conexas que realice el personal académico se desarrollarán en los institutos, en las facultades y escuelas que enumera el Estatuto General, en las coordinaciones de Ciencias y Humanidades y en los centros que dependan de ellas. Las enseñanzas complementarias se podrán llevar a cabo en las dependencias citadas y en los centros y unidades de extensión universitaria.

Artículo 4o.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 4o.- El personal académico de la Universidad estará integrado por:

Técnicos académicos; Ayudantes de profesor o de investigador; Profesores e investigadores.

Artículo 5o.- El personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios.

Artículo 6o.- Serán derechos de todo el personal académico:

I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor;

II. Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad;

III. Obtener, de acuerdo con los recursos presupuestales disponibles y en forma independiente de la promoción a categorías o niveles más elevados, los aumentos que conceda la UNAM al revisar bienalmente los sueldos del mismo personal académico;

IV. Recibir las prestaciones que les otorguen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las demás disposiciones legales aplicables;

V. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece este Estatuto;

VI. Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo;

VII. (Modificado en las sesiones del Consejo Universitario del 28 de marzo de 1985 y 22 de marzo de 1988, publicado en la Gaceta UNAM el 14 de abril de 1988, como sigue):

VII. En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 30 horas a la semana en el nivel bachillerato o de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. En los casos anteriores, podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas semanales. Cuando se trate exclusivamente de enseñanza práctica el máximo será también de 40 horas a la semana;

VIII. El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 48 horas semanales;

IX. Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes;

X. Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente;

XI. Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables;

XII. Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro;

XIII. En caso de defunción, la UNAM entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiere señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez a menos de quince años de servicios al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince o más años de servicios;

XIV. Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1.- Con una antigüedad en la UNAM de cinco a menos de veinte años, dos meses de salario;

2.- Con una antigüedad en la UNAM de veinte a menos de veinticinco años, cuatro meses de salario;

3.- Con una antigüedad en la UNAM de veinticinco años en adelante, seis meses de salario;

XV. Manifestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo;

XVI. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la Legislación Universitaria;

XVII. Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos, para la integración de los consejos técnicos y Universitario u otros cuerpos colegiados y, en su caso, formar parte de dichos órganos;

XVIII. Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ellas, con arreglo a la Legislación Universitaria aplicable;

XIX. Conservar los derechos que este Estatuto, les confiere, cuando sean nombrados por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo;

XX. Organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad, y

XXI. Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor y/o de propiedad industrial.

Artículo 7o.- Los miembros del personal académico deberán recabar autorización previa y escrita de los directores, consejos técnicos u otras autoridades universitarias competentes, para gestionar ayuda económica en beneficio de la Universidad, de cualesquiera personas o instituciones.

Artículo 8o.- Todo lo relativo al personal académico de los centros de extensión universitaria, se establecerá en el reglamento respectivo.

1.1.2 TÍTULO CUARTO

De los Profesores e Investigadores

CAPÍTULO I

(El rubro de este Capítulo I, fue modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de diciembre de 1974, como sigue):

CAPÍTULO I

Definiciones

Artículo 29.- Los profesores o investigadores podrán ser:
Ordinarios;
Visitantes;
Extraordinarios;
Eméritos.

Artículo 30.- Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación.

Artículo 31.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 10 de junio de 1975, como sigue):

Artículo 31.- Son profesores, investigadores o técnicos académicos visitantes los que con tal carácter desempeñen funciones académicas o técnicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

Artículo 32.- Son profesores o investigadores extraordinarios los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que de conformidad con el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.

Artículo 33.- Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional.

CAPÍTULO II

De los Profesores e Investigadores Ordinarios

Artículo 34.- Los profesores ordinarios podrán ser de asignatura o de carrera. Los investigadores serán siempre de carrera.

CAPÍTULO III

De los Profesores de Asignatura

Artículo 35.- (Modificado en las sesiones del Consejo Universitario del 28 de marzo de 1985 y 22 de marzo de 1988, publicado en Gaceta UNAM el 14 de abril de 1988, como sigue):

Artículo 35.- Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan. Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualesquiera de las siguientes categorías: A o B.

Artículo 36.- Para ser profesor de asignatura A, se requiere:

- a) Tener título superior al de bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir, y
- b) Demostrar aptitud para la docencia.

El requisito del título podrá dispensarse por acuerdo del consejo técnico, su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas, y

- c) Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

CAPÍTULO V

Selección y Promoción de los Profesores e Investigadores Ordinarios en los casos siguientes:

- 1.- En el ciclo de bachillerato, cuando no concurren aspirantes que tengan título, y los que se presenten hayan aprobado los cursos correspondientes a una licenciatura en el área de la materia de que se trate;
- 2.- En la enseñanza de lenguas vivas, de materias artísticas, de educación física, de adiestramiento y en las que sólo se impartan en carreras en que no haya más de quince graduados. En los supuestos a que se refiere este inciso los interesados deberán haber aprobado los cursos correspondientes a la especialidad de que se

trate o demostrar mediante los procedimientos que señale el consejo técnico respectivo, el conocimiento de la materia que se vaya a impartir.

Artículo 37.- Para ser profesor de asignatura categoría B, además de los requisitos señalados para la categoría A, se requiere:

- a) Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría A y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas, y
- b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación. Este último requisito podrá dispensarse a los profesores que en la dirección de seminarios y tesis o en la impartición de cursos especiales, hayan desempeñado sus labores de manera sobresaliente.

CAPÍTULO IV

De los Profesores e Investigadores de Carrera

Artículo 38.- Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B y C.

Artículo 39.- Para ingresar como profesor o investigador de carrera de la categoría de asociado nivel A, se requiere:

- a) Tener una licenciatura o grado equivalente;
- b) Haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación, demostrando aptitud, dedicación y eficiencia, y
- c) Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación.

Artículo 40.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador asociado nivel B, se requiere:

- a) Tener grado de maestro o estudios similares o bien conocimientos y experiencia equivalentes;
- b) Haber trabajado eficientemente cuando menos dos años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y
- c) Haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.

Artículo 41.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador asociado nivel C, se requiere:

- a) Tener grado de maestro o estudios similares, o bien los conocimientos y la experiencia equivalentes;
- b) Haber trabajado cuando menos tres años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y
- c) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia, o tener el grado de doctor, o haber desempeñado sus labores de dirección de seminarios y tesis o impartición de cursos, de manera sobresaliente.

Artículo 42.- Para ingresar a la categoría de profesor o investigador titular nivel A, se requiere:

- a) Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes;
- b) Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad, y
- c) Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.

Artículo 43.- Además de los requisitos exigidos para alcanzar la categoría de titular nivel A, para ingresar o ser promovido a titular nivel B, es necesario:

- a) Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y

b) Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.

Artículo 44.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador titular nivel C, además de los requisitos exigidos para ser titular nivel B, es necesario:

a) Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad;

b) Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de

SECCIÓN A

De la Definitividad y Promoción

Artículo 45.- La definitividad en el cargo de profesor o de investigador, así como sus promociones, sólo se podrán obtener mediante los procedimientos establecidos en el presente Estatuto.

SECCIÓN B

De los Profesores Interinos de Asignatura

Artículo 46.- Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente Estatuto, por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia. La persona así designada empezará a laborar de inmediato y su nombramiento será sometido a la ratificación del consejo técnico respectivo.

Artículo 47.- Los derechos y las obligaciones de los profesores interinos de asignatura serán los mismos que los de los otros miembros del personal académico ordinario en cuanto sean compatibles con su carácter temporal.

Artículo 48.- Los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados, no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo que la comisión dictaminadora los declare aptos para la docencia y recomiende la prórroga de su nombramiento.

Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso.

SECCIÓN C

Ingreso por Contrato

Artículo 49.- Cuando los programas de trabajo de una dependencia requieran aumento de personal académico y existan partidas presupuestales disponibles, o sea declarado desierto un concurso, se podrá contratar a nuevo personal para la prestación de servicios profesionales o para la realización de una obra determinada.

Artículo 50.- Para que les sea otorgado un contrato de prestación de servicios, los candidatos deberán satisfacer los requisitos de ingreso que establece este Estatuto para las categorías y niveles equivalentes. El requisito de tiempo podrá acreditarse en casos excepcionales por acuerdo expreso del consejo técnico, tomando en cuenta los antecedentes académicos del candidato: labores docentes, de investigación, profesionales, estudios de posgrado, participación en el programa de formación del personal académico de la UNAM, y creación científica o artística de reconocida importancia.

Artículo 51.- En la contratación de personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este Estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el consejo técnico, interno o

asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora respectiva. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.

CAPÍTULO VII

Derechos y Obligaciones de los Profesores de Asignatura

SECCIÓN A

De los Derechos

Artículo 55.- Los profesores de asignatura tendrán, además de los consignados en el artículo 6o. de este Estatuto, los siguientes derechos:

- a) Percibir la remuneración que fijen los reglamentos y acuerdos de la Universidad por asistencia a exámenes, participación en comisiones, prestación de asesorías u otras actividades;
- b) Conservar su horario de labores o solicitar el cambio del mismo. El director, en este último caso, resolverá atendiendo a las necesidades de la dependencia;
- c) Si son definitivos, ser adscrito a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas;
- d) Desempeñar sus labores, en la medida de lo posible, en una sola dependencia,
- e) Los demás que se deriven de su nombramiento y de la Legislación Universitaria.

SECCIÓN B

De las Obligaciones

Artículo 56.- Los profesores de asignatura tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Prestar sus servicios según el horario que señale su nombramiento, y de acuerdo a lo que dispongan los planes y programas de labores y reglamentos aprobados por el consejo técnico de la dependencia a la que se encuentren adscritos;

- b) Presentar anualmente a las autoridades de su dependencia un informe de sus actividades académicas;
- c) Cumplir, salvo excusa fundada, las comisiones que les sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el Rector con el conocimiento de éstas;
- d) Formar parte de comisiones y jurados de exámenes; y remitir oportunamente la documentación relativa;
- e) Enriquecer sus conocimientos en la materia o materias que impartan;
- f) Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología;
- g) Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se les hayan encomendado;
- h) Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos;
- i) Impartir las clases que correspondan a su asignatura en el calendario escolar. No se computará como asistencia la del profesor que llegue a la clase con un retraso mayor de 10 minutos;
- j) Cumplir los programas de su materia aprobados por el consejo técnico respectivo y dar a conocer a sus alumnos, el primer día de clases, dicho programa y la bibliografía correspondiente;
- k) Realizar los exámenes en las fechas y lugares que fije el consejo técnico respectivo;
- l) Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra; velar por su prestigio; contribuir al conocimiento de su historia y fortalecerla en cuanto institución nacional dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura, y
- m) Las demás que establezcan su nombramiento y la Legislación Universitaria.

CAPÍTULO VIII

Derechos y Obligaciones de los Profesores e Investigadores de Carrera

SECCIÓN A

De los Derechos

Artículo 57.- Los profesores e investigadores de carrera tendrán, además de los consignados en los artículos 6o. y 55 de este Estatuto, los siguientes derechos:

- a) Recibir de la Universidad remuneraciones adicionales provenientes de ingresos extraordinarios de su dependencia, de conformidad con el reglamento que al efecto se expida;
- b) Desempeñar en otras instituciones, previa autorización del consejo técnico respectivo, cátedras u otras labores remuneradas, siempre que el tiempo que dedique a éstas, sumado al que deba dedicar a la Universidad, no exceda de 48 horas semanales, y
- c) Ser funcionario académico, recibir la remuneración correspondiente y al término de su encargo reintegrarse a su dependencia de origen, con su misma categoría y nivel y sin menoscabo de sus demás derechos.

Artículo 58.- Por cada seis años de servicios ininterrumpidos, los profesores e investigadores ordinarios de tiempo completo gozarán de un año sabático, que consiste en separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que les permitan superarse académicamente. Para el ejercicio de este derecho se observarán las siguientes reglas:

- a) Los interesados podrán solicitar al director de la dependencia de su principal adscripción, que el año sabático se divida en dos semestres, pudiendo disfrutar del primero al cumplir seis años de labores y del segundo en la fecha que de común acuerdo convengan con el director y el consejo técnico;
- b) Después del primer año sabático, los interesados podrán optar por disfrutar de un semestre sabático por cada tres años de servicios, o de un año por cada seis;
- c) La fecha de iniciación de cada periodo sabático estará supeditada a los

programas de actividades de la dependencia de su principal adscripción, pudiendo adelantarse hasta en tres meses, si no se interfieren los programas mencionados y lo autoriza el consejo técnico;

d) A petición de los interesados, podrá diferirse el disfrute del año sabático por no más de dos años, y el lapso que hubiesen trabajado después de adquirido ese derecho, se tomará en consideración para otorgar el subsecuente.

Los profesores o investigadores designados funcionarios académicos y los que desempeñen un cargo de supervisión o coordinación en alguna dependencia, deberán diferir el disfrute del año sabático hasta el momento en que dejen el cargo. El año sabático sólo será acumulable en los casos previstos en este párrafo;

e) Durante el disfrute del periodo sabático, los profesores e investigadores recibirán su salario íntegro;

f) El tiempo que se haya laborado ininterrumpidamente como profesor o investigador de tiempo completo interino o por contrato, se computará para los efectos del año sabático;

g) El profesor o investigador que tenga dos nombramientos simultáneos de medio tiempo dentro de la Universidad, será considerado como de tiempo completo para los efectos del año sabático;

h) Si al solicitar un año sabático o fracción del mismo el interesado presenta al director de la dependencia de su adscripción principal un plan de actividades que desarrollará durante ese intervalo y éstas son de especial interés para la Universidad, el director con la aprobación del consejo técnico respectivo gestionará que el interesado reciba ayuda o estímulos para su proyecto. Al reintegrarse a la Universidad el interesado entregará al director un informe de sus actividades.

Artículo 59.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 11 de diciembre de 1985, publicado en Gaceta UNAM el 6 de enero de 1986, como sigue):

Artículo 59.- Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico conservarán como remuneración mensual, cuando dejen dicho cargo directivo, la establecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación durante los tres años inmediatos posteriores a la fecha en que termine el mencionado cargo, además de la correspondiente a su categoría y nivel académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos:

- 1.- Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos 2 años en el cargo directivo de funcionario académico;
- 2.- Haber desempeñado sin interrupción durante cuatro años el cargo directivo de que se trate.

SECCIÓN B

De las Obligaciones

Artículo 60.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 28 de marzo de 1985, publicado en Gaceta UNAM el 22 de abril de 1985, como sigue):

Artículo 60.- Además de las obligaciones del artículo 56 el personal académico de carrera deberá someter oportunamente a la consideración del consejo de la dependencia de su adscripción, el proyecto de las actividades de investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que impartan, dirección de tesis o prácticas, aplicación de exámenes, dictado de cursillos y conferencias y demás que pretenda realizar durante el año siguiente; llevarlas a cabo y rendir en su oportunidad un informe sobre la realización de las mismas. Dicho proyecto constituirá su programa anual de labores una vez que sea aprobado por el consejo técnico, interno o asesor.

Los profesores de enseñanza media superior ajustarán sus actividades a los planes y programas académicos de la enseñanza media superior, y el consejo técnico respectivo determinará, además de las de docencia, aquéllas que considere que constituirán el mínimo a desempeñar por dicho personal, así como la distribución del tiempo que dedicarán a cada una de ellas.

Artículo 61.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 11 de septiembre de 1986, publicado en Gaceta UNAM el 22 de septiembre de 1986, como sigue):

Artículo 61.- El personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tiene la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación, según la distribución de tiempo que haga el consejo técnico correspondiente, conforme a los siguientes límites para impartir clases o desarrollar labores de tutoría.

a) A nivel profesional y de posgrado:

1.- Los investigadores, un mínimo de tres horas o las que correspondan a una asignatura y un máximo de seis horas semanales, o bien las que se asignen a labores de tutoría;

2.- Los profesores titulares, un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría;

3.- Los profesores asociados, un mínimo de nueve horas o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de dieciocho horas semanales, y las que se asignen a labores de tutoría.

b) A nivel de bachillerato:

1.- Los profesores titulares, entre doce y dieciocho horas por semana;

2.- Los asociados, entre quince y veinte horas por semana.

Los límites señalados, se entenderán aplicables a planes de estudio anuales; y se promediarán en planes de estudio de menor temporalidad.

Artículo 62.- (Modificado en la sesión del Consejo Universitario del 11 de septiembre de 1986, publicado en Gaceta UNAM el 22 de septiembre de 1986, como sigue):

Artículo 62.- El consejo interno respectivo, de común acuerdo con los directores de las facultades o escuelas correspondientes, podrá eximir a los investigadores de impartir clases o de desempeñar labores de tutoría por un tiempo determinado, siempre que exista causa que lo justifique.

1.2 DGAPA

También existe la dirección general de asuntos del personal académico (DGAPA). La DGAPA es una dependencia de la Secretaría General de la UNAM que contribuye al incremento de la productividad y calidad de las labores docentes y de investigación, a través de programas de fortalecimiento, estabilidad, reconocimiento y estímulo del personal académico de la UNAM; eleva el fortalecimiento del personal académico, mediante el otorgamiento de becas y apoyos para la realización de estudios de Posgrado y estancias de desarrollo de proyectos de investigación, e incide en el reforzamiento de la planta académica de la UNAM; impulsa el desarrollo de proyectos de investigación básica, aplicada y multidisciplinaria en todas las áreas del conocimiento, consolidando a los académicos de más larga trayectoria y creando nuevos cuadros de investigadores; así mismo, actualiza la labor docente de los profesores universitarios en los niveles educativos de bachillerato y licenciatura; elabora los estudios pertinentes para determinar la incidencia de los programas académicos de la dependencia en el establecimiento de redes de investigación, de docencia y de becarios, en una dimensión nacional e internacional; así como también genera la información

relevante sobre el personal académico que permita la planeación y la toma de decisiones por parte de las instancias universitarias a nivel central y local.

Sus funciones son:

- Ingreso, promoción y permanencia del personal académico, a través de la observancia de los procedimientos estatutarios que establece la Universidad; y mediante la integración de Comisiones Dictaminadoras designadas por cuerpos colegiados;
- Desarrollo y formación del personal académico de la Universidad, a través de programas de becas de posgrado, nacionales e internacionales, y de estancias de investigación en el extranjero;
- Reconocimiento y estímulo para el personal académico del más alto nivel y trayectoria, así como para los jóvenes académicos, mediante la promoción de distintos programas que inciden en los ingresos del personal o que premian su calidad y esfuerzo académicos;
- Actualización y perfeccionamiento de los conocimientos de los profesores, para elevar la calidad de la educación que se imparte en las diversas entidades académicas a través de sus planes de estudio correspondientes;
- Impulso a la investigación que realiza la Universidad en las distintas áreas del conocimiento, mediante la asignación de recursos financieros que derivan de la evaluación por pares dentro de órganos colegiados;
- Elaboración y difusión sistemática de la información sobre el personal académico para que las distintas dependencias universitarias puedan llevar a cabo la planeación de sus funciones específicas y la toma de decisiones.

Y administra los siguientes programas:

- Programas de reconocimiento al personal académico
 - 1.1 Premio Universidad Nacional(PUN)
 - 1.2 Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos (DUNJA)

- 1.3 Programa de Estímulos y Reconocimiento al Personal Académico Emérito (PERPAE)
- Programas de estímulos al personal académico
 - 2.1 Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo (PAIPA)
 - 2.2 Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC)
 - 2.3 Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII)
 - 2.4 Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)
 - 2.5 Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del personal Académico de Asignatura (PEPASIG)
- Programa de apoyo a proyectos de investigación e innovación tecnológica
 - 3 Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT)
- Programas de estabilidad, fortalecimiento y diagnóstico del personal académico
 - 4.1 Programa Permanente de Regularización y Fortalecimiento del Personal Académico
 - 4.2 Programa Permanente de Creación o Modificación de Plazas Académicas y/o Banco de Horas
 - 4.3 Programa de Análisis y Diagnóstico de la Planta Académica (PLANTAC)
 - 4.4 Análisis Estatutario de Nuevas Contrataciones del Personal Académico.
- Programas para la formación de recursos humanos
 - 5.1 Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico
 - 5.2 Programa de Incorporación de Exbecarios
 - 5.3 Programa de Perfeccionamiento Académico
- Programas para la superación del personal académico
 - 6.1 Programas de Actualización Docente para Profesores de Bachillerato y de Licenciatura
- Programas de apoyo a la docencia

7.1 Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza

7.2 Programa de Apoyo a la Enseñanza de las Ciencias Experimentales en el Bachillerato

7.3 Programa de Apoyo a la Enseñanza de las Humanidades, las Ciencias Sociales y las Artes en el Bachillerato

- PROGRAMAS DE APOYO

8.1 Redes y Sistemas de Información

8.2 Apoyo para la Integración de Comisiones Dictaminadoras

8.3 Estudios sobre el Personal Académico

8.4 Area de Documentación

8.5 Difusión en la DGAPA

De todos estos programas, solamente uno va dirigido a el personal académico de asignatura, y eso llama mucho mi atención ya que la mayoría de nuestros docentes son precisamente de asignatura.

Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura

- Objetivo

Estimular la labor de los profesores de asignatura que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente Elevar el nivel de productividad y calidad del desempeño académico

- Dirigido a

Personal académico de asignatura sin nombramiento de investigador o profesor de carrera Técnicos académicos con actividad docente frente a grupo

- Características

Inicio 1993 Estímulos económicos, por cada tres horas de clase. Máximo 30 horas a la semana en bachillerato y 18 horas en licenciatura y posgrado El estímulo se otorga por un periodo lectivo y los pagos son mensuales.

- Requisitos:

Un año de antigüedad docente

Presentar solicitud de ingreso al Consejo Técnico de la(s) dependencia(s) donde imparte clase, en las fechas establecidas en la convocatoria correspondiente

Estar titulado o próximo a titularse, en el último caso debe presentar compromiso por escrito

Tener 90% de asistencias registradas, haber cubierto el programa del curso y entregado oportunamente las actas de examen, en el último periodo lectivo

Para los técnicos académicos impartir por lo menos 3 horas de clase fuera de su jornada contractual y contar con la autorización del Consejo Técnico de su dependencia de adscripción

Haber cumplido con las demás obligaciones que, con base en la Legislación Universitaria, haya establecido el respectivo Consejo Técnico

Todo esto nos da la pauta para resaltar, que uno de los elementos clave en la vida académica de los docentes, es cumplir con requisitos y obtener siempre buenos resultados de su trabajo. Se puede decir que una gran parte de la vida académica está condicionada por diversas normas las cuales hay que cumplir, si es que quiere subir de jerarquía.

Los docentes son evaluados conforme a su volumen de publicación (la cuestión aquí es saber cuales son los requisitos para que la UNAM publique y a quienes sí publica y a quienes no, ya que el control interno es muy selectivo). Ya que cada año se pide cuentas de lo que han publicado y donde o como lo han hecho. Estos son datos esenciales para el desarrollo y la promoción del docente en el interior del grupo al que pertenezcan. Y de todo esto dependen muchos factores como: la percepción de remuneración, la construcción de un currículo académico que permita su promoción, la concesión de ayudas para proyectos, la concesión de becas a sus doctorados, etc., así que publicar o morir, expresión contundente, pero cierta.

2. VIDA COTIDIANA

2.1 Sociología

La Sociología, es la ciencia que estudia el desarrollo, la estructura y la función de la sociedad. Los sociólogos analizan las formas en que las estructuras sociales, las instituciones (clase, familia, comunidad y poder) y los problemas de índole social influyen en la sociedad.

La sociología se basa en la idea de que los seres humanos no actúan de acuerdo a sus propias decisiones individuales, sino bajo influencias culturales e históricas y según los deseos y expectativas de la comunidad en la que viven. Así, el concepto básico de sociología es la interacción social como punto de partida para cualquier relación en una sociedad. La sociología que estudia los detalles de las interacciones de la vida cotidiana recibe el nombre de microsociología y la que se ocupa de los patrones de relación entre sectores sociales más amplios (el Estado, la economía e incluso las relaciones internacionales) recibe el nombre de macrosociología.

2.1.1 Micro y Macrosociología

La clasificación de la sociología en microsociología y macrosociología proviene del sociólogo francés Georges Gurvitch, quien definió la microsociología como el estudio de los diferentes tipos de vinculación social o formas de sociabilidad que se establecen entre los miembros de una colectividad, es decir, las múltiples maneras de estar ligado por el todo y dentro del todo. La microsociología analiza las realidades concretas de la vida cotidiana de cada persona en su propio medio ambiente y está muy unida a la Psicología social.

Algunos sociólogos franceses consideran a la microsociología como el estudio de unidades reducidas de observación, ya sean grupos restringidos como

la familia, un sector determinado de la población o el propio individuo. A través de la microsociología, el sociólogo puede llegar a analizar fenómenos sociales más globales y complejos, cuyo estudio pertenece al ámbito de la macrosociología, ya que estudia los fenómenos sociales considerados como totalidades y unidades. Los conjuntos más vastos, ricos, complejos e influyentes de la organización social representan macrocosmos de grupos particulares que se observan y se perciben desde fuera. Considerada también como el estudio de la sociedad global, la macrosociología remite al sociólogo a las principales partes que la forman, por lo que este tipo de análisis tiende a desembocar inevitablemente en el estudio de los hechos microsociológicos que componen toda sociedad.

2.1.2 Diferentes Análisis

El análisis macrosociológico se ocupa de la educación en tanto al proceso social general, que se produce a nivel de la sociedad global, y su interés específico es el estudio de las complejas relaciones entre los sistemas educativos y los diferentes subsistemas que componen la sociedad: político, económico, cultural, rural - urbano, etc. Un tema central en este análisis es la importante y polémica vinculación que hay entre la educación y el sistema de estratificación social. El análisis microsociológico, en cambio, estudia detalladamente los procesos de interacción a pequeña escala que se producen en el seno de los grupos de pares, la clase escolar, la familia, etc.; otorga especial importancia al papel del actor y a la dimensión subjetiva de la vida social.

El objetivo primordial de los enfoques macrosociológicos es producir la evidencia empírica necesaria para sostener enunciados teóricos de un cierto nivel de generalidad, con un grado de validez comprobable. Los enfoques microsociológicos renuncian a las afirmaciones de validez general y destacan el carácter relativo de sus conclusiones, pues su interés primordial es la

interpretación de los significados y estos sólo tienen sentido dentro de un contexto situacional concreto y limitado.¹

Para la macrosociología, en cualquiera de sus vertientes, el rol tiene un carácter decididamente normativo, impuesto al individuo desde el exterior. Cumple la función de regular el comportamiento y hacerlo previsible. La interacción entre roles representa el elemento esencial del sistema social y una interacción adecuada es garantizada gracias al proceso de socialización y al de control social. Para la microsociología, sobre todo en su versión interaccionista, los roles no son normas, sino guías para la acción ; la conducta del actor es interpretativa, no es una respuesta mecánica a estímulos externos ; los roles no implican una pauta cultural indiscutible y su contenido es objeto de negociación por parte de los actores. Como resultado de esto, el comportamiento del actor no resulta regulado o determinado por el sistema, como supone la macrosociología, sino meramente condicionado por el, y la interacción no tiene lugar entre roles, sino entre personas.

La macrosociología, privilegia la realidad objetiva del sistema, buscan las explicaciones de los hechos sociales en la estructura social: el comportamiento de los actores se explica por referencia al contexto en el cual se produce. Para ello recurren, preferentemente, al análisis histórico comparativo y, en general, a los métodos cuantitativos.

Los enfoques microsociales, se interesan por el punto de vista del actor y el sentido subjetivo de la acción, insisten en la interpretación de los significados y en la comprensión de la acción; sostienen que los fenómenos sociales solamente pueden ser explicados a partir de los comportamientos individuales. Para ello recurren a la observación directa de la conducta de los actores (preferentemente la observación participante) y en general, a los métodos cualitativos. Rescatan la interpretación que el propio actor hace del sentido de su conducta.

¹ Bovone, Laura. "Micro-macro: una dialettica congenita della sociologia". Studi di Sociologia. Milán, 1986.

2.1.3 Interaccionismo Simbólico

El tema de la socialización es una de las preocupaciones fundamentales del Interaccionismo. Mediante ese proceso, el hombre puede desarrollarse plenamente como persona y puede convertirse en un actor social. Este proceso es posible porque el ser humano tiene la posibilidad de crear símbolos, responder a símbolos y comunicarse por medio de ellos. Los símbolos y los significados son compartidos. Para el Interaccionismo resulta claro que la educación está íntimamente involucrada en el proceso de socialización. Tratan de estudiar la forma en que este proceso ocurre en las escuelas, en cómo maestros y alumnos son socializados en sus respectivos roles, y la manera en que esto influye en la personalidad de los actores.

La escuela es el marco en el cual tiene lugar la acción social, y la organización y los procesos de la escuela son el producto de estas acciones. En la escuela todos los miembros están constantemente evaluando las acciones de los otros y modificando su propia conducta de acuerdo a esta evaluación. Personalidades, relaciones entre miembros, pautas de interacción, roles, expectativas y una variedad de factores comunicativos adicionales, son parte de la visión interaccionista de la educación y las escuelas.

2.1.4 Otros Enfoques

El enfoque interaccionista aspira a interpretar el fenómeno educativo en términos de procesos en la escuela, tales como juego de roles, comunicación, reacción a la tensión, toma de decisiones, búsqueda de status y fenómenos simbólicos similares. La educación es una actividad simbólica en la cual los participantes constantemente hacen gestos ante los cuales otros reaccionan. Estos gestos, simbólicos, son socialmente significativos. La escuela está llena de

significados para los participantes y la educación es percibida como un proceso por el cual estos llegan a compartir esos significados.

Los enfoques macro, que representan las corrientes tradicionales en sociología de la educación, ven al fenómeno educativo como una institución social macroscópico, incorporada a una estructura social general de naturaleza objetiva y en constante interacción con ella y con cada uno de los complejos institucionales que la constituyen. Se olvidan de que esa estructura es el resultado de la conducta de los actores en los múltiples procesos de interacción que ellos mantienen continuamente. Estos enfoques se interesan por los grandes problemas del cambio de estructuras y el papel que le corresponde a la educación en ellos. Su objetivo fundamental es descubrir, mediante el análisis histórico comparativo y los métodos cuantitativos, los principios generales que regulan las relaciones entre la educación y la estructura social. Los enfoques micro, que representan las corrientes modernas en la disciplina, se centran, en cambio, en los procesos de interacción que se producen a escala reducida en las escuelas y en los pequeños grupos, pasando por alto el hecho de que estos procesos tienen lugar dentro de una estructura social más amplia, cuyas características generales no toman en cuenta porque niegan su existencia como realidad objetiva y desconocen su papel crucial en el desarrollo de aquellos procesos. Se interesan por los fenómenos de la vida cotidiana, a los que tratan de interpretar a partir de la observación directa de la conducta de los actores y del sentido que éstos atribuyen a su comportamiento. Acentúan la naturaleza relativa de los significados de la acción y el carácter socialmente construido de la realidad social. Archer dice que "el hecho pertinaz e irreductible es que las sociologías de la educación vieja y nueva, no se alinean en dos lados opuestos de dos, si no de tres, debates sociológicos esenciales: objetivismo versus subjetivismo, colectivismo versus individualismo y macrosociología versus microsociología"²

² Archer, Margaret. "Los sistemas de educación". Revista Internacional de Ciencias Sociales. Unesco. Vol. XXXIII (2). 1981.

2.2 VIDA COTIDIANA

La vida cotidiana es, todas las pequeñas cosas que se realizan a diario, por su familiaridad, por costumbre, por rutina. Es lo repetitivo, lo que no se interroga, porque va desde el lavado de dientes y el baño matutino, pasando por la alimentación necesaria y la jornada de trabajo, hasta llegar al descanso y en todo ese trayecto ocurren innumerables relaciones al interactuar con otros. En la vida cotidiana son poquísimas las actividades que se tienen en común y además éstas sólo son idénticas en un plano muy abstracto; todos necesitamos dormir, pero ninguno duerme en las mismas circunstancias y por un mismo periodo de tiempo, todos tenemos la necesidad de alimentarnos pero no en la misma cantidad ni del mismo modo. Los seres humanos crean su mundo inmediato en su domicilio, en su trabajo (nuestros profesores en el aula o cubículo) o en otros espacios donde participa, pero a la vez se forma así mismo.

La vida cotidiana de nuestros profesores es, todas estas actividades, más. el desempeño de una asimilación o realización al interactuar para reproducir. Son las personas que mezclan lo bueno y lo malo, lo religioso y lo profano, lo moral y lo inmoral, lo debido y lo indebido, lo productivo y lo improductivo, lo intelectual y lo visceral, lo gris y lo rutinario, lo dominical y lo trascendente. Nuestros profesores poseen las debilidades, los gustos, las pasiones e inquietudes, de todo ser humano. Viven de su salario y hasta de otros apoyos económicos, tienen inclinaciones o preferencias entre otras cosas. La vida cotidiana tiene vital importancia en el rumbo de los acontecimientos sociales; los grandes cambios sólo son posibles si se modifican las pequeñas cosas de la vida³.

³ Piña Osorio, Juan Manuel. "Interpretación de la vida cotidiana escolar". UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.

2.2.1 La Interpretación

La vida cotidiana, se ha caracterizado como lo pequeño, como aquello que no contribuye a la generalización, ni a la elaboración de leyes.

Lo humano no reconoce regularidades o leyes sociales, ni se puede explicar por una causa, sino que implica una interpretación de las situaciones sociales específicas.

El objetivo fundamental de las ciencias de la cultura es la interpretación de las acciones humanas, que responden a un contexto histórico determinado pero que tienen una expresión particular. La interpretación requiere un procedimiento específico: interpretar no significa retratar o deducir exclusivamente, aunque también se tenga que retratar y deducir.⁴

Una misma acción puede tener diversas connotaciones, dependiendo del sector social, del ámbito en cuestión y del periodo histórico donde se efectúa. Interpretar significa preguntarse por qué las personas actúan así y no de otra manera, y cuáles son los móviles que posibilitan la existencia y reproducción de estas acciones. Como indica Geertz,⁵ “la descripción densa (interpretación), significa diferenciar cuándo un guiño es una señal, un mensaje, un tic o una burla, porque éste, como cualquier otra acción, tiene un significado cultural específico, dependiendo de la sociedad que se trate”.

En el ámbito de la investigación educativa en México, se le ha llamado etnografía.

⁴ Piña Osorio, Juan Manuel. “Interpretación de la vida cotidiana escolar”. UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.

⁵ Puede verse Clifford Geertz(1991), especialmente el cap. 1 “Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura”, pp. 1940.

La etnografía es la forma de trabajo empleada por los antropólogos y por otros estudiosos. La etnografía intenta describir o reconstruir analíticamente, en la medida de lo posible, los escenarios naturales intactos en los que los grupos humanos desarrollan una determinada actividad cultural.

La etnografía se relaciona por tanto con la antropología social y cultural compartiendo ámbitos y metodologías con otras ciencias sociales (Sociología, Psicología, Economía, Política, Historia, Filosofía, Arte, Lingüística, etc).

La etnografía escolar, se ocupa de las creencias sobre educación que proyectan consciente o inconscientemente los padres, el profesorado, el alumnado y las instituciones educativas en sus actuaciones cotidianas; de sus prácticas; de los conocimientos y valores que comparten; de cómo interiorizan, organizan, sienten y simbolizan sus relaciones, sus funciones y sus roles institucionales o no institucionales; y todo ello más allá o más acá de lo que prescriban las leyes al uso, la cultura dominante y los convencionalismos establecidos.

La vida cotidiana en el aula constituye un espacio privilegiado para la mirada etnográfica. Para el estudio de la vida cotidiana escolar, el objetivo es conocer escenarios familiares como si fuesen desconocidos, y plantear lo desconocido de aquello que es familiar.

2.2.2 Diferencias

Las formas de vida responden a momentos históricos específicos que es necesario captar en su momento; ya que, no es lo mismo para todos los participantes de una determinada sociedad, porque el contexto influye en las acciones humanas particulares. El pertenecer a una clase social, a una zona geográfica y a un sexo determinado, son diferencias que se expresan en la vida cotidiana. Todos los seres humanos tienen vida cotidiana, pero la manifestación específica es distinta para unos y otros. Todos se apropian de los instrumentos y

saberes, pero la vida cotidiana varía dependiendo del lugar que ocupan en la división social del trabajo y de otras instancias sociales que los rodean. La vida cotidiana cambia de acuerdo con los sectores sociales en cuestión.⁶

La vida cotidiana es todas aquellas actividades las cuales hacemos pero nunca reflexionamos, sino que simplemente las hacemos porque así han sido y así serán por siempre.

La vida cotidiana tiene un tiempo y un espacio. Todas las personas viven un momento histórico específico y tienen frente a sí un mundo social particular.

Otra diferencia sustancial entre el particular y el individuo está en el trabajo que realizan. Mientras que para la gran mayoría de las personas el trabajo se convierte en una obligación, porque se trata de un trabajo enajenado, para el individuo el trabajo forma parte de su vida, porque es un trabajo. Por eso, el individuo no tiene horarios fijos, designados por otros, sino que él impone su ritmo. Se tendría que analizar el papel que han tenido los particulares, y los individuos a lo largo de la historia, para entender la importancia que tienen los conceptos de Heller: "La persona no tiene plena libertad para actuar, porque las normas se conservan e influyen en la voluntad de los seres humanos; no obstante, éstas nunca serán lo suficientemente determinantes para impedir que se presente la creatividad humana. En el individuo, preocuparse es enredarse en la maraña de relaciones que se presentan a él como mundo práctico-utilitario. La preocupación no es un estado de conciencia que se elimine fácilmente, sino que es el enredo de la persona en el mundo social, práctico, utilitario, dosificado, porque la preocupación es el mundo en el sujeto. Por eso, la decisión personal, independiente de los otros y de lo otro, que es el entorno social no es posible. Cada persona se encuentra eslabonada dentro de una poderosa cadena social"⁷.

⁶ Piña Osorio, Juan Manuel. "Interpretación de la vida cotidiana escolar". UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.

⁷ Heller, Ágnes(1977) Sociología de la vida cotidiana, Península, Barcelona, (Historia-Ciencia-Sociedad, núm. 144)

Las decisiones personales no son tan personales, porque éstas se encuentran subsumidas dentro de un momento histórico social específico.

La vida cotidiana se entiende como el mundo inmediato de las personas que conforman una sociedad determinada.

La vida cotidiana es un objeto digno de investigación importante, desde el punto de vista sociológico. Se forma de lo gris y lo dominical, de la solidaridad y la envidia, del amor y del odio. Es el pequeño mundo donde se reproduce la persona como miembro de una sociedad específica. Se construye con las acciones de todos los individuos que diariamente reproducen su vida en un mundo particular y, en este proceso, reproducen a la vez la sociedad.⁸

2.2.3 Objeto Marginado

En América Latina, y en México en particular, el estudio de la vida cotidiana ha sido fuertemente impulsado por los estudios sobre el ámbito educativo, conocidos como investigación etnográfica⁹. En las escuelas y facultades de sociología, por el contrario, la vida cotidiana, como temática de estudio, ha tenido poca importancia, incluso ha sido un objeto marginado.

La vida cotidiana tiene variadas connotaciones porque son distintas las disciplinas y los enfoques que opinan sobre ella. Por ejemplo, si se asocia sociología con marxismo¹⁰, entonces la vida cotidiana se entiende como un reflejo de la base económica. Si se entiende como la vida privada, junto con los conflictos

⁸ Piña Osorio, Juan Manuel. “Interpretación de la vida cotidiana escolar”. UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.

⁹ Martha Corenstein señala que en los últimos 20 años se han incrementado el interés por los estudios etnográficos en educación. Por ejemplo: 23 corresponden a la IPN en sus distintas Unidades, 22 al DIE, 16 a la UNAM en diferentes dependencias (Colegio de Pedagogía de la FFYL, ENEP Aragón, ENEP Acatlán, FCPYS, CISE, CESU, FP), ocho al CIESAS, ocho a la UIA tres a la ENAH, dos al ISCEEM, una a FLACSO, una a la UAS, una a la UANL, una al CIDEM, una a la ENSM, una a la EN2N y una al COLMEX (1992, pp. 362-363) Por lo que se observa, son distintas las instituciones donde sus integrantes han decidido emprender trabajos etnográficos, los que, en su mayoría, abordan alguna situación de la vida cotidiana escolar.

¹⁰ No existe el marxismo sino distintos enfoques marxistas. Al respecto puede verse Perry Anderson (1983); también el trabajo de Lucio Colletti (1977)

existenciales que transcurren en ella, se le adjudica su exclusividad a la psicología.

La vida cotidiana es todo eso, la limitante es la fragmentación con que se conceptúa. Las diversas opiniones sobre la vida cotidiana, indican que involucra una temática de corte transversal, que atañe a distintas disciplinas de estudio porque se presenta en todos los ámbitos de la vida humana.

La marginación que ha tenido el estudio de la vida cotidiana en México se debe, principalmente, al dominio de ciertos estilos de investigación, esto es, a las teorías sociales dominantes y a las prácticas de trabajo académico específicas.

La vida cotidiana es un objeto digno para la investigación social, porque todo individuo, independientemente de su función social, de su relación con medios de producción históricamente determinados, de su conciencia en su escenario concreto, tiene una vida cotidiana. La vida social puede realizarse gracias al despliegue diario de cada ser humano en su espacio particular. Su estudio es trascendente para las ciencias sociales, porque indica el sentido de las acciones particulares que se emprenden en los diversos ámbitos de la vida social.¹¹

Los grandes cambios sociales comienzan con las pequeñas cosas de la vida, y la alteración de lo pequeño afecta a lo grande. Las pequeñas cosas que se emprenden diariamente tienen un sentido importante dentro de los acontecimientos de la vida de los seres humanos. Estas pequeñas cosas, en apariencia sin sentido, reflejan la vida de los seres humanos de un periodo histórico específico.

¹¹ Piña Osorio, Juan Manuel. “Interpretación de la vida cotidiana escolar”. UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.

La vida cotidiana se convierte en pequeños mundos poco analizados, conociendo su generalidad, pero no las acciones humanas específicas.

La vida cotidiana, escolar se convierte, entonces, en una temática importante para la investigación educativa.

2.2.4 Reproducción Social

El ser humano es capaz de construir el mundo al cual se integra. En esa construcción, las posibilidades arquitectónicas son vastas y diversas, ya que dependen de cada grupo y comunidad. Cada individuo participa en la elaboración mediante su cómoda adaptación o su crítica.

El particular forma y desarrolla su vida cotidiana en su ambiente inmediato. La reproducción de la vida social es posible si ésta se emprende en los espacios particulares e inmediatos. Lo cotidiano se expresa en el aquí y en el ahora de la vida, lo cual posibilita la reproducción social. Todos comen, duermen, gozan y sufren, ríen y lloran durante la existencia diaria.

La vida cotidiana se forma de acciones racionales (basadas en medios y fines, o en valores éticos) y no racionales (las que descansan en la emotividad y la tradición) En los espacios de la vida diaria se presentan situaciones que difícilmente pueden ser comprendidas en su momento, sino mucho después. En los mundos de la vida cotidiana es fácil encontrar tanto el apoyo como el egoísmo, el amor como el rencor, la amistad como la envidia.¹²

El espacio importante, donde se despliega la vida cotidiana es la vivienda, ya que en su interior se construye gran parte de la vida social de los particulares;

¹² Piña Osorio, Juan Manuel. “Interpretación de la vida cotidiana escolar”. UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.

la vida cotidiana es tanto el espacio privado (vivienda) como el público (ámbito laboral, comercial, transporte).

La vida cotidiana no se reduce a lo material, porque la construcción y reproducción diaria requiere elementos simbólicos que le dan cuerpo. El ser humano trabaja para satisfacer sus necesidades inmediatas, pero las satisface con base en situaciones históricas, sociales y convencionales. La forma en que se valoran y se asumen ciertas actividades (trabajo, descanso, amor, odio, ahorro, alimentación, y demás) está condicionada por las ideas que prevalecen en una determinada sociedad y comunidad (país, región, grupo) y que sus integrantes aceptan.¹³

La convivencia humana es la relación entre personas que son, en sentido estricto, particulares. La convivencia es adentrarse en el otro; es intercambiar experiencias, fantasías, alegrías, tristezas, ideales, sueños, etc. La lealtad, los celos, la envidia, la solidaridad, la confianza, el compañerismo y el amor todo ello y más transcurre en el pequeño mundo que se construye en la vida cotidiana. Si la vida cotidiana transcurre en el pequeño mundo y los grupos en los que participa cada particular son parte de esos ámbitos, entonces el particular está influido por su vivencia grupal.

En la vida cotidiana de cada hombre son pocas las actividades que tiene en común con los otros hombres, y además éstas sólo son idénticas en el plano abstracto. Todos necesitan dormir, pero ninguno duerme en las mismas circunstancias, ni por un mismo período de tiempo; todos tienen necesidad de alimentarse pero no en la misma cantidad ni del mismo modo.

Las cosas que se presentan en la vida diaria pueden reproducirse constantemente de manera similar. Volver a hacer lo mismo es probable, no

¹³ Piña Osorio, Juan Manuel. “Interpretación de la vida cotidiana escolar”. UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.

obstante se posibilita la situación de no repetirlo, porque las diversas experiencias permiten a la persona ser más experimentada. La diversidad de experiencias confirma que las vivencias son siempre particulares.

La vida cotidiana, son las parcelas de la vida social, el pequeño mundo que, en conjunto, conforma el gran mundo social. Todo ser humano participa en la reproducción del mundo social y para ello requiere apropiarse del mundo que le tocó vivir. La apropiación es, conocer y manejar los instrumentos que imperan en un determinado momento histórico, así como los correspondientes con la clase social a que pertenece el particular. La apropiación es una actividad particular, con la finalidad de acercarse a la vida social y poder reproducirse dentro de ella.

Nuestros profesores, organizan día tras día su vida cotidiana. La reiteración de sus acciones vitales se fija en la repetición de cada día y en la repetición diaria de tiempo. Solamente ellos saben dar la división de tiempo y espacio para su trabajo, desenvolviéndose en su historia individual cada quien.

Todos ellos tienen y hacen una vida cotidiana muy parecida: preparan su clase, dan su clase; preparan exámenes, aplican exámenes, dejan tareas, asesoran tesis, etc., pero cada uno de ellos tiene su propia forma de hacer las cosas, su propia experiencia, su propia sabiduría, su propio horizonte, sus propias metas.

Cada uno de ellos le pone vital importancia a cada acontecimiento en su vida, y solamente estoy tomando el espacio público (ámbito laboral), no olvidemos que también tienen su espacio privado (su familia). Cuantas cosas hacen o dejan de hacer, nuestros profesores en su vida cotidiana; solamente ellos saben dar el tiempo y el espacio adecuado para cada una de las cosas que tienen que realizar.

3. LA VIDA ACADÉMICA

3.1 Formación del profesorado.

La formación del profesorado es la preparación adecuada y permanente de las personas que se dedican o van a dedicarse a la enseñanza y que les permite desarrollar su actividad profesional como profesores. Aunque quien ayuda a una persona a aprender se le puede considerar en cierto sentido profesor, existen habilidades y destrezas concretas que son necesarias para tener éxito en la profesión del enseñante.

Durante la antigüedad y la época medieval no existía ningún tipo de instrucción específica especializada en la pedagogía propiamente dicha, es decir, que formara en los principios y en la práctica de la enseñanza. Quienes deseaban ser profesores debían demostrar el conocimiento que poseían en la disciplina que sería objeto de enseñanza.

Para los siglos XVII y XVIII, momento en que se impuso la consideración de que el desarrollo político, social y económico de las naciones podría ser alcanzado a través de la educación de los ciudadanos y, en consecuencia, se promovieron las instituciones adecuadas para fomentar la formación de los profesores.

Una escuela mantenida por el gobierno francés en 1794 fue la primera que seguía los principios del filósofo Jean-Jacques Rousseau, quien consideraba que los educadores debían dedicarse primero al desarrollo mental y físico de sus alumnos y sólo secundariamente al aspecto académico. Este principio fue posteriormente adoptado por las escuelas de formación del profesorado en todo el mundo y llegó a ser una doctrina básica de la teoría educativa. El más importante de los educadores que aplicó y desarrolló las teorías psicológicas de Rousseau fue el reformador pedagógico de nacionalidad suiza Johan Heinrich Pestalozzi.

Un avance importante se llevó a cabo en Prusia al inicio del siglo XIX, con la aplicación de las ideas del educador Johan Friedrich Herbart. Potenció el estudio de los procesos psicológicos del aprendizaje como un medio para desarrollar los programas educativos basados en las aptitudes, habilidades e intereses de los estudiantes. El éxito de los métodos de Herbart provocaron su adopción en los sistemas de formación del profesorado de numerosos países.

Pablo Montesino, durante su exilio en Inglaterra por sus ideas liberales, entró en contacto con las nuevas ideas pedagógicas progresistas del momento y a su regreso a España creó la Sociedad para mejorar la educación del pueblo y promovió la fundación de la Escuela Normal Central de Maestros.

En el siglo XX surgió la necesidad de una formación permanente del profesorado. En la actualidad aumenta el planteamiento de la formación del profesorado a partir de la propia experiencia en el aula y del intercambio de opiniones y experiencias con otros compañeros de profesión mediante cursillos, conferencias o seminarios. Y es que las nuevas tecnologías, los cambios culturales y científicos que se dan en este momento en el mundo exigen una renovación de la escuela constante y por lo tanto precisa la actualización constante de los educadores.

El perfil que se pide hoy al profesor es el de ser un organizador de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento; debe de transmitir la tradición cultural y a la vez suscitar interrogantes sobre la actualización de los conocimientos históricos con el fin de que el alumnado llegue a establecer las conexiones entre pasado, presente e, incluso, futuro; debe analizar y saber en qué contexto geográfico, social y cultural se mueve con el fin de responder a la sociedad cambiante actual.

Esta demanda de la figura del profesor que requiere la sociedad actual hace que, además de los cambios que se van operando en las universidades y escuelas

normales, en las que se forman pedagogos y maestros, los profesores activos tengan que recibir una formación permanente y que consiguen por diversos medios.

En primer lugar está la actualización constante de su labor como educador, bien centrado en la reflexión personal o grupal sobre su práctica educativa e intercambio de experiencias o bien ampliando permanentemente su currículo con apoyos externos.

En segundo lugar está la actuación de la administración educativa, encargada y responsable última de la formación y preparación de sus ciudadanos. Para ello, según las posibilidades económicas del país y la sensibilidad social que haya hacia la enseñanza, el Estado favorece la colaboración de los centros educativos con equipos de psicólogos y sociólogos a su vez integrados en la comunidad escolar.

Por otro lado, es la administración quien crea instituciones especializadas en la formación permanente del profesorado, por medio de departamentos universitarios específicos, centros de profesores y favoreciendo el funcionamiento de asociaciones profesionales, como movimientos de renovación pedagógica.

3.2 Enseñar

La enseñanza es la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes. A pesar de que los seres humanos han sobrevivido y evolucionado como especie por su capacidad para transmitir conocimiento, la enseñanza (entendida como una profesión) no aparece hasta tiempos relativamente recientes.

En la India antigua, en China, en Egipto o en Judea la enseñanza solía ser impartida por un sacerdote. El profesor gozaba de un elevado prestigio así como

de privilegios. A los niños judíos se les enseñaba a honrar a sus profesores aún más que a sus padres, dado que el profesor era considerado el guía para la salvación. Los antiguos griegos, cuyo amor por aprender es evidente en sus manifestaciones artísticas, literarias, políticas o filosóficas, dieron un gran valor a la educación de los niños.

En la actualidad nuestros profesores ya no gozan de los privilegios de antes. Ahora nuestro docente o profesor es el trabajador que vive de su salario y de otros apoyos económicos, que pertenece a un grupo y tiene inclinaciones, preferencias y gustos; es quien valora lo bueno y lo malo, lo religioso y lo profano, lo moral y lo inmoral, lo productivo y lo improductivo, porque en su vida diaria se mezcla lo intelectual y lo visceral, lo gris y rutinario con lo dominical y trascendente. Su formación requiere mucho más de su esfuerzo y de su tiempo.

El docente construye su mundo rodeado de las acciones racionales (medios fines, o las que responden a valores profesionales, éticos, entre otras), del pensamiento iluminado y de la investigación científica, como también de lo no racional, de lo pasional y de lo espontáneo.

El docente es quien trabaja rutinaria o apasionadamente, pero que además es quien moldea sus creencias, sus tradiciones académicas y sus motivos. El docente es quien ama, odia, envidia, admira, aprueba, reprueba. Partir del docente como un particular entregado exclusivamente a su actividad profesional, sin sentimientos y neutral valorativamente, equivale a comparar al ser humano con una máquina¹⁴.

El docente se apropia lo relacionado con su disciplina, incluso con alguna especialidad de ésta, principalmente los contenidos que tiene que enseñar. Como lo son en primer lugar, aquello que marca un programa de materia inserto en un

¹⁴ Piña Osorio, Juan Manuel, El docente como particular entero, primavera 1997. Universidad Pedagógica Nacional.

plan de estudios. En segundo lugar, aquello que para el docente es lo legítimo. De acuerdo con esto, él enseña no sólo lo programado dentro del plan de estudios, sino también lo legítimo para su tradición académica.

3.3 La docencia

La docencia ha existido desde tiempos muy anteriores, incluso se puede decir que es inherente a todas las sociedades. Su objetivo es socializar y transmitir el bagaje cultural de un grupo específico, como el de una sociedad. No es una actividad que cambie de sociedad en sociedad o de grupo en grupo, sino que es una actividad incrustada en todas(os) ellas(os). Podrá cambiar el grado de complejidad con que se realizan las prácticas específicas en cada ambiente histórico, pero la función de educar permanece porque forma parte de la organización social, de la formación de la persona y de la elaboración de un mundo netamente humano.

La docencia es una actividad social ya que ninguna persona se produce en aislamiento y menos podrá producir un mundo.¹⁵

Todo ser humano se encuentra conectado con los códigos establecidos socialmente, códigos que llega a venerar o a rechazar. La docencia tiene significado por y en lo social. No existe separada de los individuos de una colectividad, sino junto con éstos. Ser docente es desempeñar un rol, es

¹⁵ Max Weber considera que existen distintos tipos de acción social: "La acción social, como toda acción, puede ser: 1) racional con arreglo afines: determinada por expectativas en el comportamiento tanto de objetos del mundo exterior como de otros hombres y utilizando esas expectativas como 'condiciones' o 'medios' para el logro de fines propios racionalmente sopesados y perseguidos. 2) racional con arreglo a valores.-determinada por la creencia consciente en el valor -ético, estético, religioso o de cualquier otra forma como se le interprete- propio y, absoluto de una determinada conducta, sin relación alguna con el resultado, o sea puramente en méritos de ese valor. 3) afectiva, especialmente emotiva, determinada por efectos y estados sentimentales actuales, y 4) tradicional, determinada por una costumbre arraigada." En el ensayo se está haciendo referencia a la primera. Max Weber, Economía y sociedad, tomo 1, La Habana, editorial Ciencias Sociales, Instituto Cubano del Libro, 1971, p. 20. En Piña Osorio, Juan Manuel, El docente como particular entero, primavera 1997. Universidad Pedagógica Nacional.

desempeñar una actividad social específica, es participar en la socialización de las personas aún no preparadas para la vida futura.

La docencia transmite la objetividad institucional, consagra los valores de una colectividad o los pregonados por un grupo de ésta. El docente no es autónomo, sino una persona incrustada en un universo de significado formado por diversas objetivaciones institucionales. La docencia es una práctica social que no delimita periodo ni sociedad. La docencia existe porque es inherente a las sociedades.

El docente con vocación es aquel que realiza su trabajo pensando en una causa específica.

3.4 Vocación

Por vocación se entiende, como un llamado interior, una responsabilidad con una actividad y, responsabilidad de la persona con ella misma, incluso de la identidad de la persona con su actividad principal. Vocación es, quien vive para una causa. La vocación no es natural (biológica), sino que se conforma mediante una comunicación constante con los asociados, aquellas personas con quienes se comparte el mundo.

La vocación no es resultado individual, ni la persona nace con ella, sino que se construye a lo largo de la vida, porque vocación implica significatividad. De lo que se presenta en el exterior se selecciona lo que tiene importancia para la persona, aquello que tiene significado. Lo otro pasa sin sentido. Por lo mismo, se proyectan hacia el futuro los motivos personales, resultado de una biografía construida con los otros pero vivida personalmente. En esta biografía permanece lo significativo, lo que ha marcado a la persona. La vocación no es la misma en todos los periodos históricos sino que es un acontecimiento particular. Ella

depende de las circunstancias específicas que imperan en un momento histórico determinado.

Todos los docentes tienen vocación, pero las particularidades en uno y otro son distintas, porque el entorno no es el mismo. Incluso, en una misma sociedad la vocación que tienen dos personas respecto a su actividad académica puede ser distinta. La vocación, como las circunstancias, son sociales pero también particulares porque las vive cada persona.

Es necesario entender el contexto donde actualmente se mueve la vocación. En primer lugar, la misión no se encuentra al margen de los acontecimientos sociales que, sin ser determinantes, sí influyen en las decisiones y las expectativas de los docentes y de todos los académicos de la sociedad actual. El compromiso con la docencia, la identidad con esta actividad, se encuentra en crisis por las actuales condiciones de vida de una sociedad urbana industrial, en la que el tiempo adquiere ritmos acelerados, en la que las formas de organización en los distintos ámbitos colectivos se basan en la organización burocrática y las imágenes de utilidad y eficiencia dominan en la mayoría de los espacios de la vida humana.¹⁶

La vida académica no es ajena a estas imágenes, sino que en el interior de los recintos escolares se reproducen. Lo que domina en la sociedad contemporánea es el desempeño de una actividad profesional, porque el trabajo se ha convertido en una profesión.

3.5 La intencionalidad del docente

Se es académico y profesional de la educación independientemente de la intencionalidad original. Vivir de la docencia no es lo mismo que vivir para la

¹⁶ En Piña Osorio, Juan Manuel, El docente como particular entero, primavera 1997. Universidad Pedagógica Nacional.

docencia, porque la intencionalidad en uno y otro caso son diferentes. No es lo mismo integrarse a la docencia por gusto que por situaciones fortuitas. Es diferente la intencionalidad del docente que se asume como tal y que busca dejar huella en los estudiantes, incluso tener discípulos, de quien la docencia es sólo su medio para vivir.

La intencionalidad de cada docente es distinta debido a:

I) El mundo de vida de cada académico, mundo que no es similar para todos sino diverso porque depende de situaciones y experiencias particulares.

II) La intencionalidad del académico con respecto a su quehacer docente. La construcción de un mundo no es sólo de cuestiones materiales sino también de ideas, símbolos, anhelos, deseos, entre otras cosas. Toda esa parte de la vida cotidiana que no se observa tiene un sentido importante en el rumbo de los acontecimientos de cada particular. Si particular es el mundo de cada actor, particulares son las experiencias y los significados, que las mismas situaciones sociales tienen para particulares distintos. El docente no está solo sino que forma parte de una tradición académica.

III) La situación del profesional junto con el deterioro de los salarios propician estados de inestabilidad laboral, de búsqueda de otros ingresos basados más en la productividad que en la calidad.

La interpretación del docente y de su actividad en contextos e instituciones específicas tiene que considerar la problemática social en que dicha actividad se desarrolla. No es posible pedir responsabilidad de los docentes cuando se atraviesa por una situación compleja, en la que los cambios sociales y económicos son acelerados y se presentan nuevas reglas del juego que legitiman y premian al trabajo docente y a todo trabajo académico. Esta problemática es la circunstancia histórica que rodea a las prácticas docentes específicas. Las salidas que los

docentes le adjudican a su actividad en sus instituciones es tarea de las investigaciones particulares.¹⁷

Nuestros profesores ya pasaron, por todos estos procesos o tal vez sigan pasando por más requisitos para lograr avanzar en el escalafón de la vida académica que ellos quieren o a la que los dejan llegar.

La vida académica no es sólo un currículum vitae, la vida académica va más allá de eso; son esfuerzos, sentimientos (a veces encontrados), es estomago, es sonrisas, o tal vez llanto; no es fácil ser y de verdad cuesta mucho trabajo llegar, a la meta que nuestros profesores se fijan.

La vida académica de nuestros profesores se desempeña de manera decorosa en todos los ámbitos o clases de actividades académicas en las que puede participar, ya sea investigación, docencia, difusión, formación e interacción interdisciplinaria. Estas cinco formas de actividad académica toman cuerpo básicamente en publicaciones, clases, conferencias, asesorías, direcciones de tesis y actividades con colegas de su misma área o de otras disciplinas.

¹⁷ En Piña Osorio, Juan Manuel, El docente como particular entero, primavera 1997. Universidad Pedagógica Nacional.

4 LOS PROFESORES DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN LA ENEP ACATLÁN

4.1 El valor de la vida cotidiana y el alcance de la carrera académica.

En la actualidad, en los planteles de todo el país se reconoce que el sistema de recompensas a los profesores, no corresponde a la multiplicidad de las funciones académicas que ellos desempeñan y que con frecuencia se ven atrapados entre obligaciones encontradas.

La condición de académico anteriormente indicaba una variedad de trabajo creativo que se realizaba en diversos lugares, y su totalidad se evaluaba por la capacidad de pensar, comunicarse y aprender. Ahora lo que tenemos es una visión más restringida de esa condición, una visión que la limita a una jerarquía de funciones.

A veces se cree que académico es aquél que se dedica a la investigación y a la publicación, dándole más peso a la investigación que a la enseñanza.

También existe la necesidad de indagar sobre las formas de socialización, esto es, a la serie de interacciones realizadas diariamente por los actores involucrados en los procesos de formación en los distintos espacios de un programa y que fortalecen la actividad intelectual y afectiva. Las formas de socialización posibilitan una vida académica débil o activa.

La vida académica que se construye en cada programa no es, de ninguna manera, idílica, porque el debate de ideas, conceptos y métodos forman parte de la vida académica. De igual forma, las relaciones diarias no pueden ser exclusivamente para el debate (actividad intelectual) sino que sus integrantes al ser personas de carne y hueso, expresan además sus gustos, preferencias y posiciones.

Pero qué hay acerca de su vida cotidiana, cómo se da entre los actores y el programa mismo, qué espacio tienen para interactuar con sus colegas, qué tiempo se dan para los cursos de actualización. Hay muchas cosas que ignoramos de la vida cotidiana de los académicos ¿qué más existe que nosotros no vemos en la vida cotidiana del profesor? A veces nos percatamos que la disputa, el conflicto y la enemistad son componentes de la vida cotidiana, especialmente cuando se mantiene comunicación y no estoy hablando de que esto sólo se da entre profesores y programa, sino también con sus alumnos, ya que con estos pasa gran parte de su tiempo en una aula. Esa aula que es, un segundo hogar porque al permanecer varias horas al día ahí, se realizan numerosos intercambios intelectuales y afectivos.

El mundo de la vida cotidiana es el espacio de la particularidad, es el espacio de lo conocido, de lo familiar, de aquello que no se cuestiona sino simplemente se realiza. En este espacio de lo inmediato, de lo ejecutable, fácilmente se entra en tensión con otras formas de vida.

A pesar de que en este movimiento dinámico de la vida académica y cotidiana de cada entidad se genera competitividad, proceso que genera además conflictos y disputas, pero aún así las relaciones personales dominantes, son de compañerismo y amistad.

Las relaciones tienen como núcleo fundamental de integración a la vida académica, pero para que ésta sea posible es necesario que se establezcan relaciones de amistad, de empatía y de identidad.

El tiempo, la energía, el entusiasmo y la credibilidad son cuatro condiciones que parecen estar ausentes entre la prisa, la fatiga, el descontento y la rivalidad que existe en los académicos y no sólo en ellos también en el programa, en los administrativos, en los burócratas y hasta en la misma institución. Ciertamente, me parece que las funciones de organización, coordinación, decisión y dirección

deben ser funciones de servicio y dejar de ser funciones políticas o de un interés particular. Es preciso iniciar una desburocratización, de manera que los funcionarios estén al servicio de los académicos y no a la inversa.

La universidad, si quiere sobrevivir mereciendo ese nombre, deberá fundar cambios en los contenidos que auspicien el más alto nivel intelectual y académico, pero no sólo en teoría o programas que nunca se llevan a cabo (porque la jerarquía que ésta requiere, muy pocos maestros la tienen), sino con hechos y realidades.

Me surgen ahora más preguntas: ¿Qué equilibrio debe establecerse entre la enseñanza y la investigación? ¿Deben algunos miembros del personal académico ser considerados fundamentalmente como investigadores y otros como maestros? ¿Cómo pueden evaluarse y recompensarse en forma más adecuada estas diversas dimensiones de trabajo académico? ¿Existe el trabajo académico de integración? ¿Cómo puede definirse la misión de un académico de tal manera que no sólo reafirme el pasado, sino que refleje también el presente y se anticipe adecuadamente al futuro? ¿Quiénes son realmente los académicos? ¿Qué tan fácil es para los profesores ascender o desarrollar la carrera académica en la UNAM? ¿Cuáles son las barreras con las que se encuentran los profesores a lo largo de su carrera académica? ¿Cómo manejan la vida cotidiana y cuál es está? ¿Cómo exigirles a los maestros buenos niveles académicos, altos rendimientos docentes, autoformación y perfeccionamiento pedagógico y aún más, información actualizada en todos los campos del conocimiento, si ni siquiera se le reconoce, para todos los fines prácticos, su condición de trabajadores académicos?

4.2 La ENEP Acatlán

Durante el rectorado de Guillermo Soberón Acevedo, se descentralizaron los estudios profesionales mediante la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales. Rector de la UNAM por dos periodos: del 3 de enero de 1973 al 3 de enero de 1977 y de esta última fecha al 2 de enero de 1981.

El crecimiento de la población estudiantil, problema que ya había percibido la administración de Pablo González Casanova, la cual propuso por primera vez la creación de nuevas escuelas que distribuyeran el servicio educativo en las zonas de mayor crecimiento de la demanda escolar de la ciudad de México y que buscara promover una formación profesional acorde con el mercado de empleo y las necesidades del aparato industrial.

Este fue el núcleo de la propuesta de las Escuelas Nacionales Profesionales, que cobraron forma en el soberanismo como Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, cambio nominal que fue acompañado por modificaciones de fondo en su orientación y estructura respecto al proyecto formulado por González Casanova.

En 1974 el incremento de la población estudiantil fue espectacular. El 19 de febrero fue aprobada la creación de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) Cuautitlán. Se trataba de un nuevo modelo de escuela, con administración propia y con carreras independientes de las escuelas y facultades tradicionales. Meses más tarde fue aprobada por el Consejo Universitario la creación de las ENEP Acatlán e Iztacala, de acuerdo con el modelo iniciado en Cuautitlán. Se llevaron a cabo reformas al Estatuto del Personal Académico. En ellas se establecieron las categorías de asociado y titular, con los niveles A, B y C, para cada una. Se efectuó un proceso de reclasificación del personal académico de carrera en las nuevas categorías y niveles. También fue aprobado el programa

de descentralización de estudios profesionales, que apoyaba a las ENEP recientemente creadas.

El 14 de marzo de 1975, las ENEP Acatlán e Iztacala fueron inauguradas y comenzaron sus actividades. Y fue acordada la creación de otras ENEP, en este caso, las de Aragón y Zaragoza.

Cuadro 4.1 Crecimiento de la matrícula en cada plantel de las ENEP

Plantel	Matrícula inicial	Matrícula en 1980
Cuautitlán	3,576 (1974)	10,110
Iztacala	5,122 (1975)	11,333
Acatlán	4,306 (1975)	11,474
Zaragoza	2,627 (1976)	9,558
Aragón	1,873 (1976)	10,055

Fuente: Anuarios estadísticos, UNAM; en Kent, Rollin.1990. Modernización Conservadora y Crisis Académica en la UNAM, México: Nueva Imagen.

LICENCIATURAS OFRECIDAS POR LAS ENEP

ENEP CUAUTITLÁN 1974:

Contaduría, Administración de Empresas, Derecho, Ingeniería Civil, Ing. Mecánica y Eléctrica, Cirujano Dentista, Ingeniería Química, Química, Químico Farmacéutico, Biólogo, Médico Veterinario, Zootecnista.

1975: Contaduría, Administración de Empresas, Ingeniería Civil, Ing. Mecánica y Eléctrica, Ingeniería Química, Química, Químico Farmacéutico, Biólogo, Médico Veterinario, Zootecnista.

(Se traslada la carrera de Cirujano Dentista a Iztacala y la de Derecho a Acatlán)

1976: Desaparece Ingeniería civil. Se incorpora Ingeniería Agrícola.

1978: Se incorpora Ingeniería en Alimentos. Se diversifica la carrera de Químico Farmacéutico Biólogo en: Farmacia, Microbiología y Tecnología de Alimentos.
A partir de 1978 no hay cambios curriculares.

ENEP ACATLÁN 1975:

Actuario, Arquitecto, Administración Pública, Ciencias Políticas, Derecho, Economía, Historia, Lengua y Literatura Hispánicas, Periodismo, Relaciones internacionales, Sociología Filosofía.

1976: Se incorpora la carrera de Ingeniería Civil.

1978: Se fusionan Administración Pública y Ciencias Políticas en una sola carrera.

1983: Se incorpora la carrera de Matemáticas Aplicadas y Computación.

ENEP IZTACALA 1975:

Biología, Cirujano Dentista, Psicología, Médico Cirujano, Técnico en Enfermería.

No hay cambios de carreras a partir de 1975, aunque en 1976 se reformulan los currícula de Medicina y Psicología heredados de las Facultades de Ciudad Universitaria.

ENEP ZARAGOZA 1976:

Biólogo, Cirujano Dentista, Técnico en Enfermería, Ingeniero Químico, Licenciado en Psicología, Médico Cirujano, Químico Farmacéutico.

No hay cambios curriculares a partir de 1976.

ENEP ARAGÓN 1976:

Diseño Industrial, Ingeniero Civil, Ingeniero Mecánico Electricista, Derecho, Economía, Pedagogía, Periodismo y Comunicación Colectiva, Relaciones Internacionales, Sociología.

1978: Se incorpora la carrera de Arquitectura.

1983: Se incorporan dos carreras; Ingeniería en Computación y Planificación del Desarrollo Agropecuario.¹⁸

La ENEP Acatlán es el campus más grande de la UNAM después de Ciudad Universitaria. Se encuentra en el municipio de Naucalpan, Estado de México, al norte del Distrito Federal. Tiene una matrícula superior a los 15,000 alumnos a los que ofrece 16 carreras. Participa en un programa de posgrado con diversas especializaciones, la maestría y el doctorado en derecho. En el Sistema Universidad Abierta se imparten dos carreras. Posee más de 20 edificios e instalaciones para realizar actividades culturales y deportivas.

Las licenciaturas que pueden estudiarse en este campus son: Actuaría, Ingeniería Civil, Matemáticas Aplicadas y Computación, Arquitectura, Diseño Gráfico, Ciencias Políticas y Administración Pública, Economía, Relaciones Internacionales, Sociología, Enseñanza de Inglés, Filosofía, Historia, Lengua y Literaturas Hispánicas, Pedagogía, Comunicación y Derecho. Asimismo, participa como co-sede en los programas de posgrado en derecho, economía, educación matemática y estudios México-Estados Unidos. Imparte las especializaciones en control de calidad, costos en la construcción, geotecnia e instituciones de finanzas públicas.

Su centro de idiomas es uno de los más importantes del país por la gran variedad de lenguas que ahí se enseñan, y su centro de cómputo cuenta con la más sofisticada tecnología de punta, áreas de redes y de impresión y sala de usos

¹⁸ Fuente: en Kent, Rollin. 1990. Modernización Conservadora y Crisis Académica en la UNAM, México: Nueva Imagen.

múltiples. En 1984 fue inaugurado el Centro Cultural Acatlán, que cuenta con modernas instalaciones.

El campus Acatlán impulsa la educación a distancia a través de cursos, diplomados y talleres multidisciplinarios en distintas modalidades. Su unidad de seminarios posee cinco salas, redes de fibra óptica y equipo de cómputo con un servidor de Internet. El área deportiva cuenta con el gimnasio más grande de Latinoamérica.

4.3 Programa de Pedagogía

Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán

Lista de profesores del programa de la carrera de pedagogía que laboraban en el semestre 2001-2 y a los cuales se les realizó la encuesta

1. Aceves Azcárate Martha del Socorro
2. Aguayo Carmona Martha Angélica
3. Aguilar Espinosa Gerardo Guadalupe
4. Aquino Irma
5. Aranda Juárez Blanca Estela
6. Argott Cisneros Lucero
7. Ávila Guzmán Francisco
8. Ávila Santana María del Rocío
9. Bautista Alvarado Susana Delfina
10. Bravo Zamudio Juan
11. Chávez Tovar Laura Angélica
12. Ciprés González Yazmín
13. Colli Peón Judith Esther
14. Cruz Álvarez Pablo
15. Cruz Ramos Laura
16. Delgado Monroy Patricia
17. Echeveste Zavala Felipe

18. Espinasa Closas Ramón
19. Espinosa Espinosa Aurora
20. Estrada Cortes Julio
21. Fragosa Franco David
22. Gaona Téllez Maria de Lourdes
23. García Bermúdez Armando
24. García Aban María Guadalupe
25. García Rivera María Isabel
26. Gerber Weisenberg Daniel
27. González Jaramillo María de la Luz
28. González Morales Laura
29. González Suárez Lucero
30. Guerrero Esquivel Norma
31. Gutiérrez García Gabriela
32. Gutiérrez García Alma Beatriz
33. Hamud Escárcega Amine
34. Hernández Solís Rolando Ernesto
35. Hernández Vázquez Jesús Manuel
36. Herrero González Lucía
37. Huerta Jurado Javier
38. Jesús Domínguez Josefina
39. Lechuga Trejo María Teresa
40. Live Gutiérrez José Alfredo
41. Manoatl Escobar Lorenza Rosa
42. Márquez Mejia Beatriz
43. Mizerit Kostelec Marcos
44. Montes García Sergio
45. Morales Morales Yolanda
46. Olvera Pérez María de la Luz
47. Ortega Ojeda Lina Zythella
48. Ortega Villalobos Lilia Beatriz

49. Ortiz García Mónica
50. Pacheco Pacheco Wenceslao Antonio
51. Padro Torres Sandra Lorena
52. Palomar Morales María Evangelina
53. Picazo Villaseñor Nancy
54. Piliado García Roberto
55. Rivera Cañizales Enriqueta
56. Rosa Reyes María de los Ángeles
57. Ruiz Ayala Ana María
58. Silva Angulo María Guadalupe
59. Silva y Ortiz María Teresa Alicia
60. Solano Valdés Oscar Emilio
61. Solís Solís María de Jesús
62. Suárez Viaña Jaime Arturo
63. Suárez Hernández Luis
64. Tarragona Roig Mariona
65. Torres Barreto Arturo
66. Trejo Castro Ángel Gerardo
67. Trejo Duran Nora Hilda
68. Uribe Franco Estela
69. Uribe Olivera Lilia
70. Valdés Godines Juan Carlos
71. Vega Navarro Wendy Incolaza
72. Zaragoza Rodríguez Eduardo Rafael
73. Ríos Ramírez Alfredo

4.4 La Opinión de los Profesores

Para la encuesta, se entregaron 61 cuestionarios de 73, que era el número de la planta docente que correspondía al semestre 2001-2, en el programa de la carrera de pedagogía, en la ENEP Acatlán; las encuestas utilizables que recibí fueron 58, al revisar los cuestionarios me percaté que sólo 11 estaban totalmente contestados, a 14 les faltaba la última pregunta que era acerca de cualquier producto publicado durante actividad académica, 25 estaban sin contestar entre 1 y 3 preguntas, tales como edad o sexo y a 8 les faltó contestar de 4 a 11 preguntas. Se optó por tomar los 58 cuestionarios obtenidos ya que de alguna u otra forma, sería tal vez más enriquecedor, conocer aquellas preguntas no contestadas y nos harían conocer más a la planta docente.

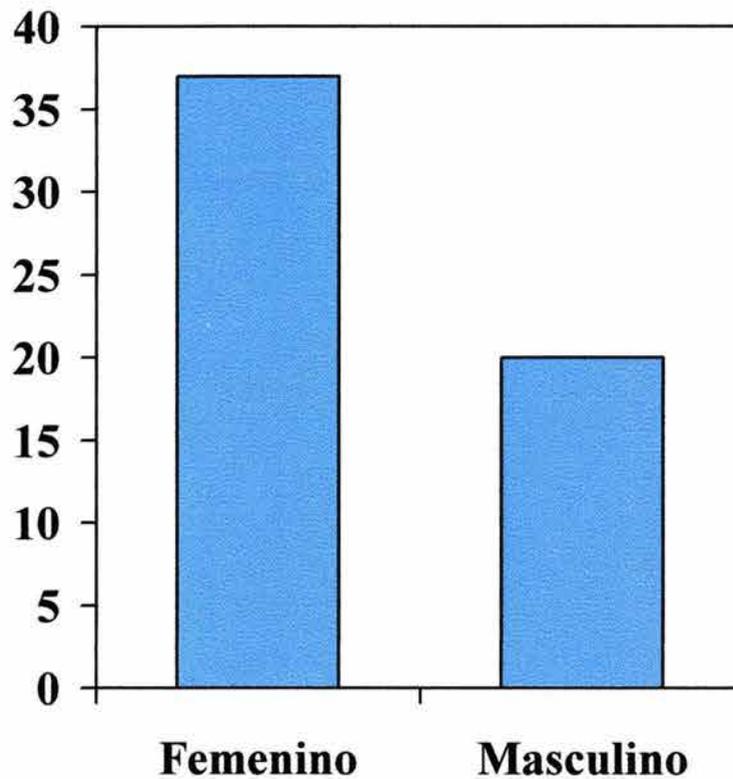
El cuestionario tenía en algunas preguntas indicaciones como: enumerar de 1 a 3 dependiendo su importancia o de doce posibles respuestas marcar solamente la que a su parecer fuese la mejor opción, en 40 de los 58 cuestionarios resueltos hay más opciones contestadas o enumeradas; de igual forma se optó por manejar todos los cuestionarios tal y como fueron contestados es por ello que en algunas respuestas da más del 100% y en otras no se llega al 100%.

Con este cuestionario se buscó que cada profesor contestará con la verdad de sus pensamientos, sentimientos y vivencias propias, es por ello que es anónimo, ya que nunca se les pidió nombre, solamente edad y sexo, para que pudieran expresarse en sus respuestas. Se les entregó en un sobre amarillo y se les recogió juntándolos con los demás.

El cuestionario aplicado, según mi opinión, era fácil y rápido, pero no fue así. Muchos profesores se quejaron porque era largo, porque las preguntas no eran concisas, porque las preguntas no eran abiertas, porque de plano no les gustaba el proyecto ni querían tener problemas con la administración escolar o con el mismo programa.

DATOS GENERALES:

Sexo



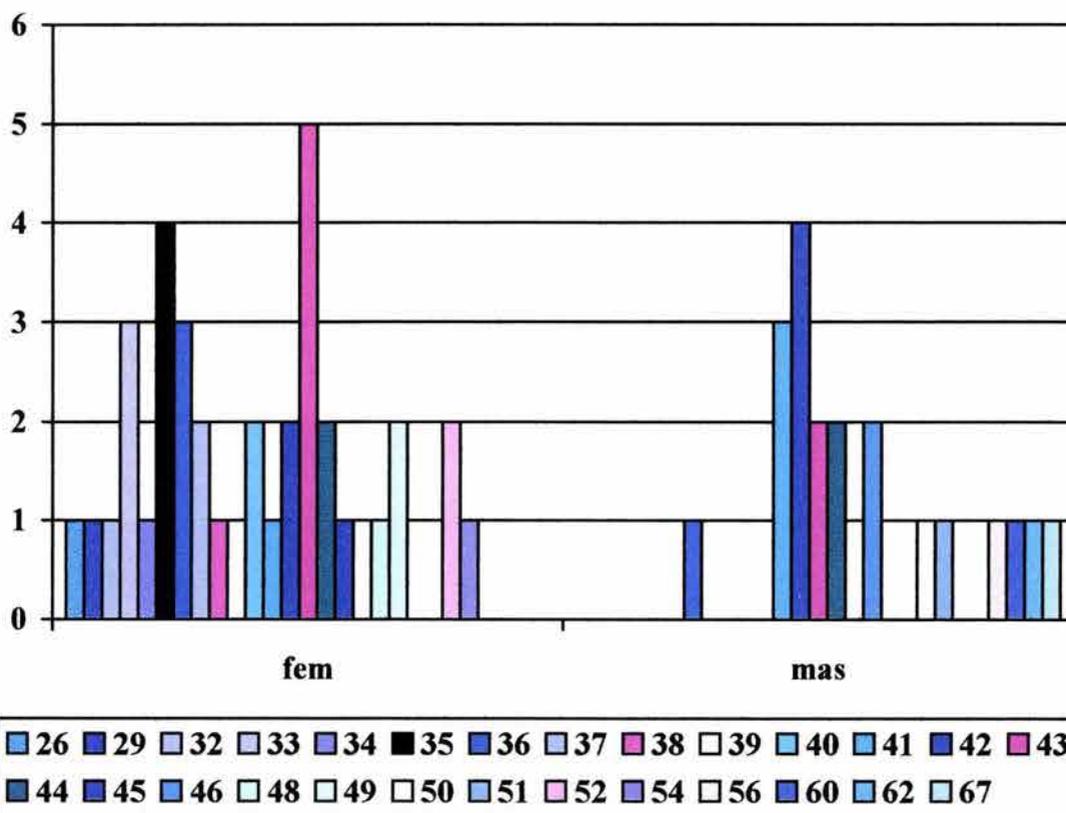
•1.- Femenino (37)

•2.- Masculino (20)

No contesto –[1]

La planta docente esta conformada por un 63.7% de personal femenino, un 34.4% de personal masculino y 1.7% que no contesto. En la actualidad no son raros estos porcentajes, ya que de hecho en todas las carreras no sólo en la de pedagogía, incluso en todas las ENEP y hasta en CEU; se percibe más la presencia de las mujeres que la de los hombres.

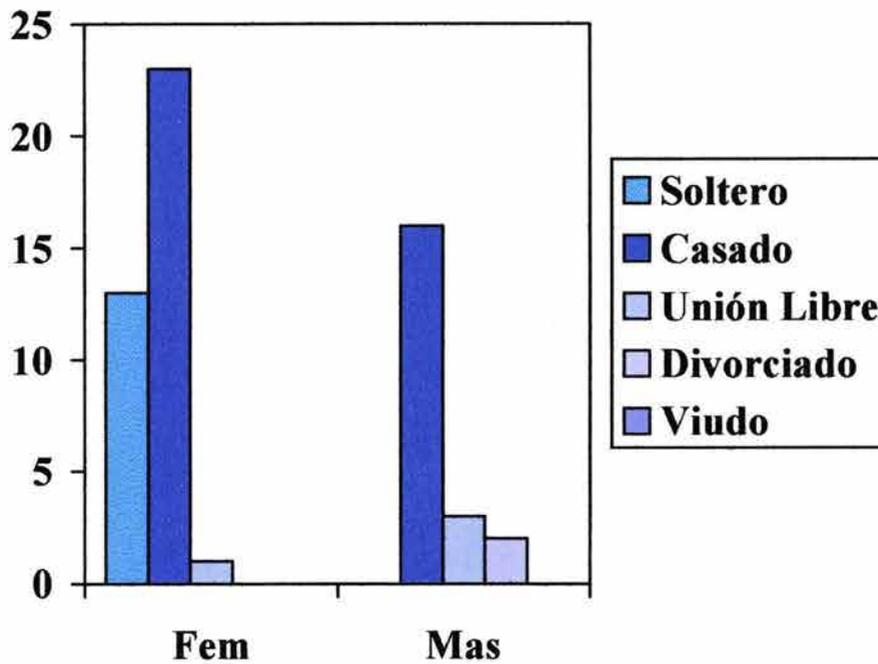
Edad



26 [1]	29 [1]	32 [1]	33 [3]	34 [1]	35 [4]
36 [4]	37 [2]	38 [1]	39 [1]	40 [2]	41 [4]
42 [6]	43 [7]	44 [4]	45 [1]	46 [2]	48 [1]
49 [2]	50 [1]	51 [1]	52 [2]	54 [1]	56 [1]
60 [1]	62 [1]	67 [1]	No contesto - [1]		

La edad varía, de hecho hay jóvenes profesoras egresadas de la ENEP Acatlán, que en este mismo año se titularon y ya están laborando. Tenemos profesoras de 26 a 54 años, mientras que en los profesores tenemos de 36 a 67 años. Aquí se puede dar un ejemplo de lo que ya anteriormente se había mencionado, una chica recién egresada no ha tenido la oportunidad de hacer alguna publicación, o de participar en alguna modalidad de producción académica como planes y programas de estudio. Y nuevamente alguien no nos quiso revelar su edad.

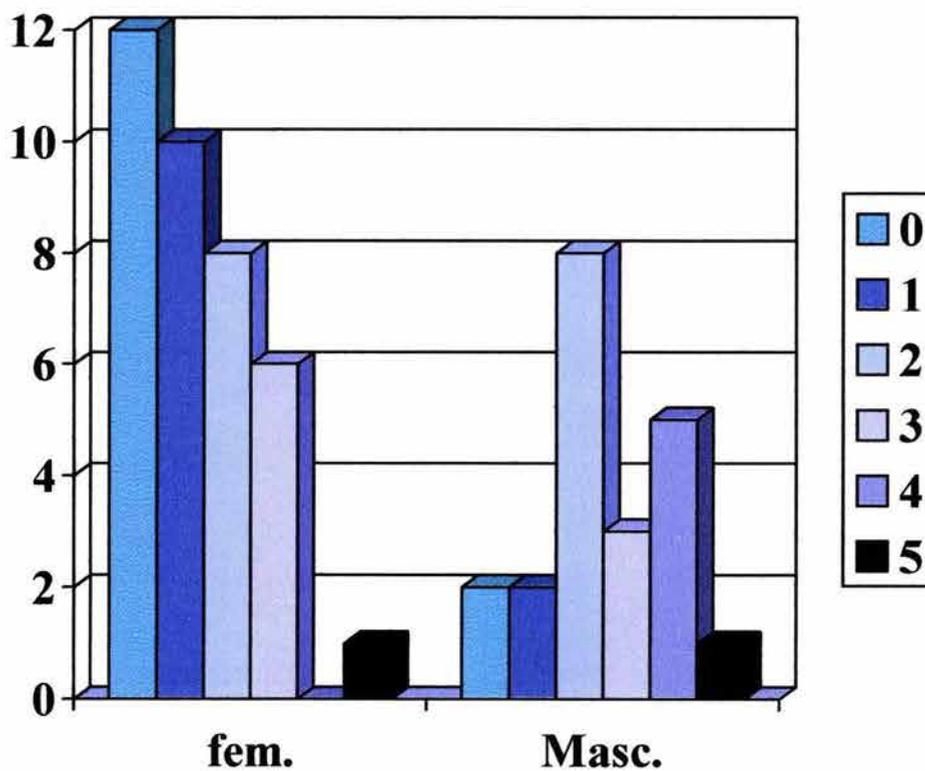
Estado Civil:



- 1.- Soltero (13)
- 2.- Casado (39)
- 3.- Unión Libre (4)
- 4.- Divorciado (2)
- 5.- Viudo (0)

El 22.4 % de las mujeres son solteras, el 39.6% de mujeres y el 27.5% de hombres son casados, el 1.7% de mujeres y el 5.1 % de hombres viven en unión libre, tenemos 3.4% de hombres divorciados, afortunadamente no tenemos viudos. El estado civil que predomina es el de casados. Esto nos lleva a pensar en la organización que hacen los profesores día tras día, al dividir tiempo y espacio para sus múltiples roles que ejercen y desenvuelven en su vida cotidiana.

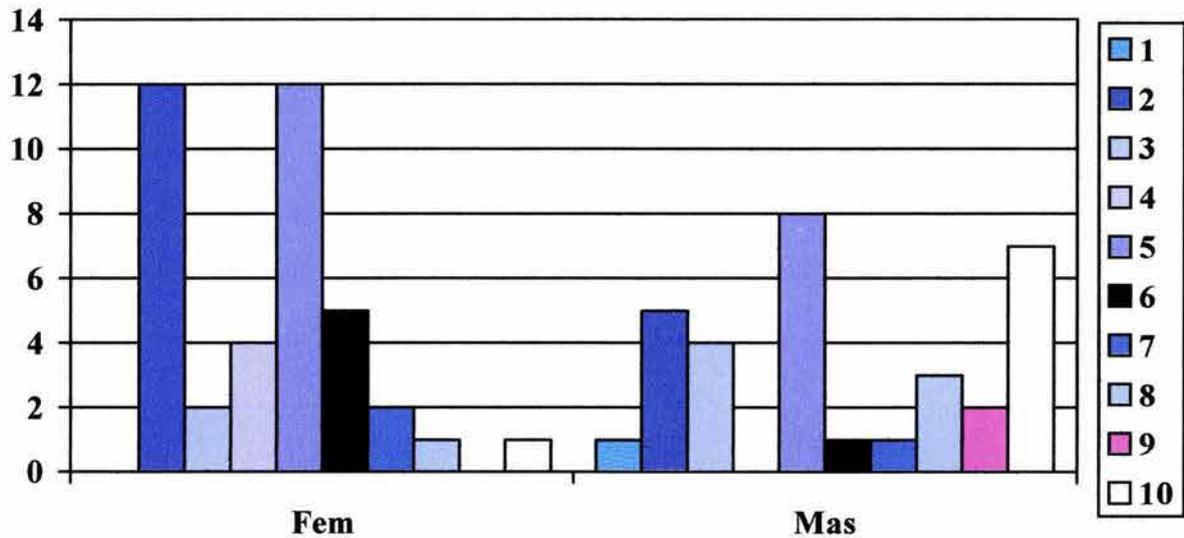
Personas que dependen económicamente de usted



- 1.- (0) nadie depende de usted
- 2.- (1) persona
- 3.- (2) personas
- 4.- (3) personas
- 5.- (4) personas
- 6.- (5) personas

FORMACIÓN ACADÉMICA

Nivel de Estudios



- 1.Licenciatura falta tesis [1]
- 2.Licenciatura [17]
- 3.Especialización post-Licenciatura [6]
- 4.Estudios Parciales de Maestría [4]
- 5.Maestría falta tesis [25]
- 6.Maestría Titulado [6]
- 7.Estudios parciales de Doctorado [3]
- 8.Doctorado falta tesis [4]
- 9.Doctorado Titulado [2]
- 10.Otros estudios (especifique) [8]
- Formación en Terapia Familiar
- Diplomado en Sexualidad H y Salud Reproductiva en la UPN
- Profesor Normalista
- Diversos Diplomados
- Actualización
- Psicoterapeuta
- Cursos Formación Docente y Psicoanálisis
- Diplomados

Escolaridad:

LICENCIATURA:

Lic. Pedagogía ENEP Acatlán – (28) Profesores
1977,81,83, 85, 86 (2),87(3),89, 90(2), 91(2), 92, 93, 94(3), 95(3), 96, 97, 98, 99,
2001(2)

Lic. Pedagogía UNAM, CU, FF y L. – (10) Profesores
1968, 69, 82, 86(2), 89, 95, X(3).

Lic. Pedagogía Universidad Panamericana 1982

Lic. Pedagogía Universidad Salesiana

Lic. Pedagogía CONSUDEZ 1975

Lic. Psicología ENEP Iztacala –(3) profesores
1984, 94, 98

Lic. Sociología ENEP Acatlán 1990

Lic. Sociología UNAM –Xochimilco

Lic. Sociología F C P y S 1978

Lic. Sociología UNAM – 1986

Lic. Filosofía UNAM Acatlán 1986

Lic. Humanidades 1998

Lic. Trabajo Social UNAM 1975

Lic. Antropología Social. Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Lic. Comunicación ENEP Acatlán 1987

Lic. Historia UNAM ENEP Acatlán 1983

Lic. Economía Facultad de Economía 1983

Lic. C. P. Y admón. Pública 1993

Lic. ENEP Acatlán 1989

Lic. X UNAM 1964

Lic. X y X

MAESTRÍA:

Mtría. X (2)

Mtría. Pedagogía UNAM, FF y L CU (11) 1988, X, X, X

Mtría. Educación FF y L CU

Mtría. Enseñanza Superior FF y L UNAM (4) 2000, X, X

Mtría. Psicología Social. F P CU

Mtría. Psicología ENEP Iztacala 2000

Mtría. Técnica Educativa ILCE

Mtría. Universidad Panamericana y en la Salle

Mtría. Educación Universidad Interamericana de Desarrollo

Mtría. Dirección Empresarial Universidad del Tepeyac

Mtría. Innovaciones Educativas Universidad la Salle

Mtría. Investigación Educativa DIE del CINVESTAV IPN (2)

Mtría. Publicidad Centro Avanzado de Comunicación CADEC 2000

Mtría. Didáctica de las Matemáticas en Educación Superior TEC de Monterrey

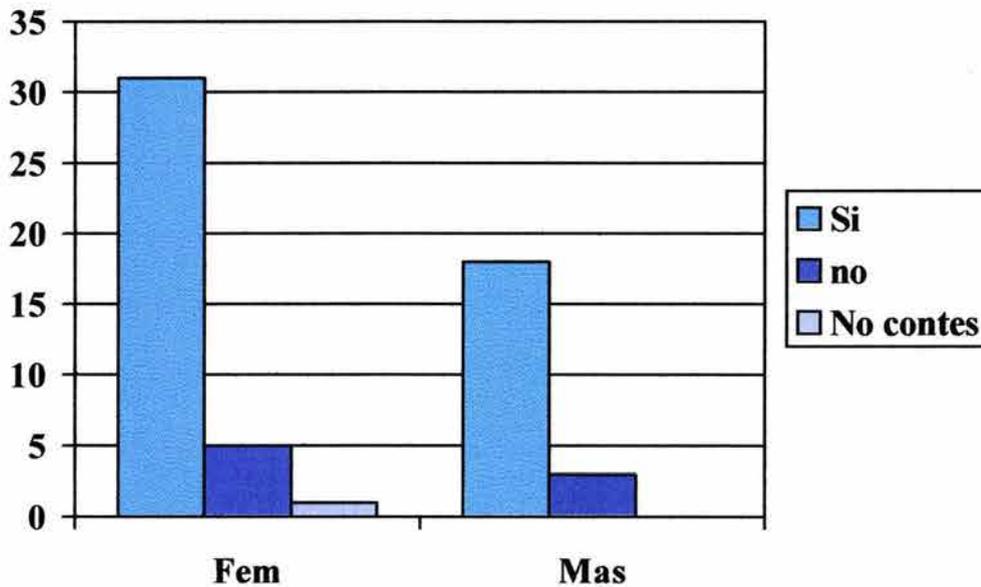
Mtría. Ciencias con Especialidad en Investigación Educativa DIE CINVESTAV IPN
plantel sur
Mtría. Administración Educativa Universidad de las Américas 1998
Mtría. Educación Especial en Técnicas Educativas 2000
Mtría. Arte Contemporáneo Centro Universitario de Integración Humanista.
Mtría. Educación Superior ULSA Universidad La Salle Benjamín Franklin
Mtría. Ciencias de la Educación Universidad del Valle de México.
Mtría. Didáctica y Conciencia Histórica Universidad de la Ciudad de México
Mtría. Comunicación CADEC 2002
Mtría. Psicoanálisis CIEP
Mtría. Psicoterapia Psicodramatica Escuela Europea Psicodrama Clásico 1999
Mtría. Sociología F C P y S
Mtría. Sociología Universidad Iberoamericana 1998
Mtría. Humanidades UCIME 1997
Mtría. Historia FF y L
Mtría. Universidad del Valle de México Naucalpan

DOCTORADO:

Doc. Pedagogía UNAM FF y L
Doc. Filosofía UNED/España
Doc. Estudios Latinoamericanos UCM
Doc. Filosofía UNAM CU 2000
Doc. Estudios Latinoamericanos UNAM
Doc. Ciencias Políticas UNAM F C P y S
Doc. Humanidades UCIME México
Doc. Historia F F y L
Doc. Especialidad en Pediatría diversas instituciones Hospitalarias 1980

EXPERIENCIA PREVIA

El contrato académico en la ENEP Acatlán fue su primera experiencia laboral docente

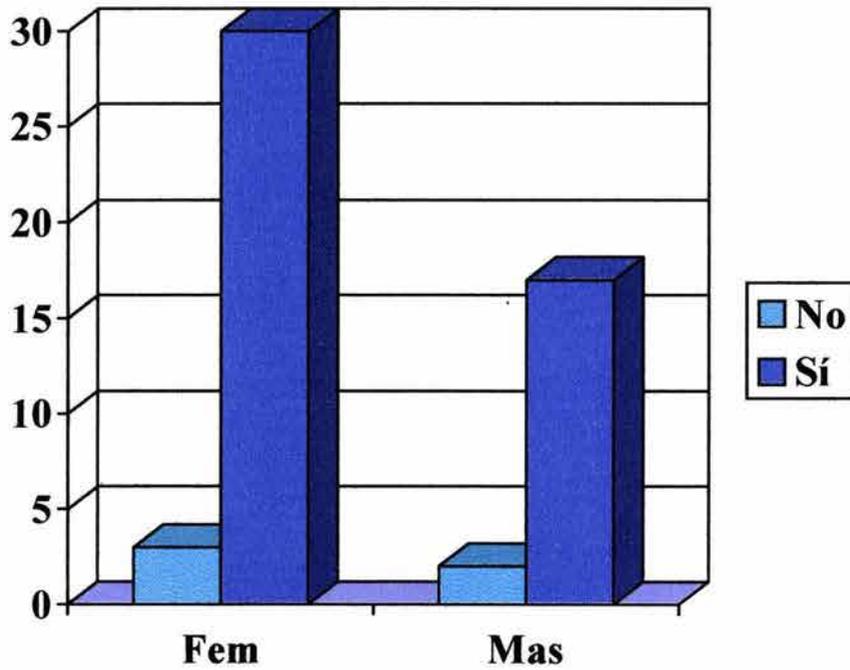


- No (49)
- Sí (8)
- No contesto (1)

El 84.4% de nuestros profesores (el 53.4% de mujeres y 31% de hombres) ya habían trabajado como docentes en otras instituciones como:

- *Telesecundaria
- *Educación Básica DIF Casa Hogar para Niñas
- *Escuela Secundaria
- *Primaria
- *Bachillerato
- *Licenciatura
- *Posgrado

**Antes de su primer contrato como docente de Licenciatura
¿Había trabajado ejerciendo su profesión?**



1.- No (5)

2.- Si (47)

¿Durante Cuanto tiempo?

2 semestres – 1

1 año – 4

2 años – 2

3 años – 1

4 años – 2

5 años – 4

7 años – 1

8 años – 1

9 años – 1

10 años – 5

11 años – 1

12 años – 1

13 años – 2

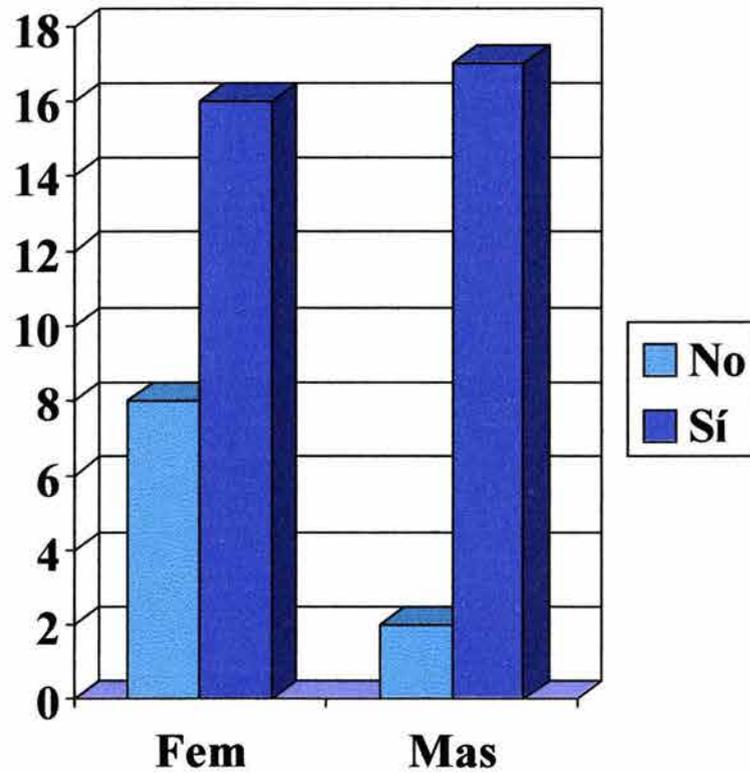
14 años – 1

15 años – 1

17 años – 1

20 años – 1

Usted dio clases en otro nivel educativo



•No (10)

•Sí (33)

BACHILLERATO:

- Normal # 8 2 años
- Sría. De Comercio 4 años
- Cursos Mader 1 año
- Preparatoria Luz Saviñon 3 años
- Instituto Morelos 3 años (1), 1 año (2), 2 años (1), 8 años (1)
- Colegio Prado 1 año
- CONALEP Bachillerato 3 años(2), 2 años (1)
- Instituto Esperanza 2 años
- Escuela Técnica de Administración y Comercio 2 años
- Etac. De Atizapan 2 años
- Centro escolar Tecnológico CETIS 3 años

- Industria de Servicios con bachillerato CEBETIS 3 años
- Normal Superior Educ. de México 1 año
- Preparatoria Abierta
- CAEBA Sistema de E- Abierta 1 año
- Colegio Vallarta
- Centro Escolar del Paseo 2 años
- Normal 3 años
- Colegios Oficiales y Privados
- Academia Militarizada México 7 años
- Preparatoria 3 años
- Colegio México 1 año
- Centro de Bachillerato Téc. Agropecuario 2 años
- Escuela Preparatoria incorporada a la UNAM 1 año
- Escuela Preparatoria Fray Andrés Urduneta 1 año
- Centro Juvenil Angilio 6 años
- CECYTIS IPN 5 años
- Colegio la Paz (vizcaína) 5 años
- Colegio Latinoamericano 2 años
- Bachillerato de Adultos 2 años

LICENCIATURA:

- Universidad Salesiana 3 años
- Colegio Florida 2 años
- Colegio Vallarta 4 años
- Universidad del Valle de México 12 años (1), 2 años (1)
- Escuela Normal de Naucalpan 2 años
- ENEP Aragón 16 años
- ENEP Iztacala 1 año(1), 2 años (1)
- ENEP Acatlán 4 años
- Universidad del Valle de México Lomas Verdes 1 año
- Instituto Morelos 3 años (1), 2 años (1)
- Colegio de Pedagogía FF y L 1 año
- Colegio Ignacio H. Vallarta 1 año
- Centro Universitario Hispanoamericano 1 año
- Universidad del Valle de México 1 año
- Lic. En Educación Primaria 3 años
- UPN 3 años
- Escuela Normal
- Universidad del D. F. Privada 1 año
- Universidad del Nuevo Mundo 10 años
- Escuela Normal de C. Izcalli 8 años
- Escuela Normal de Zumpango 10 años

- Profesor de Escuela Normal para las Licenciaturas en educación Preescolar y Primaria

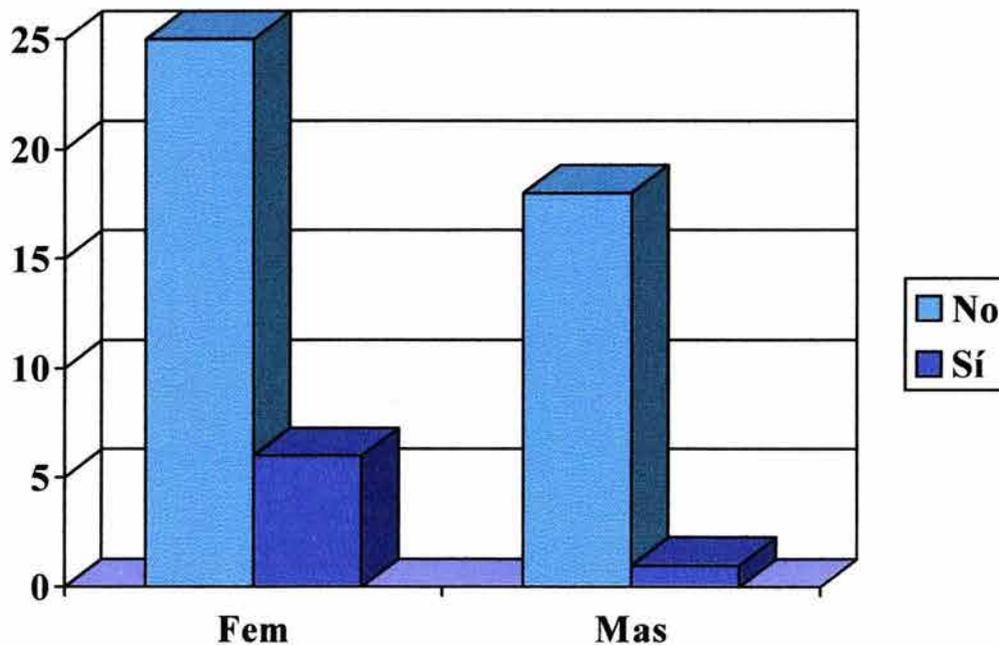
POSGRADO:

- Universidad del Valle de México Muchos(1), 2 años (1)
- Diplomado en Asociación Mexicana para la Naciones Unidas 1 año
- Instituto Femenino Mexicano 1 año
- Instituto Morelos desde 1978
- Escuela Europea de Psicodrama Clásico 3 años

OTRAS:

- Telesecundaria 1 año
- Educación Básica DIF Casa Hogar para Niñas
- Escuela Sec. N0. 29 2 años
- Primaria Colegio Renacimiento 3 años

Usted fue contratado para desarrollar investigación en alguna Institución de Educación Superior



No (43)

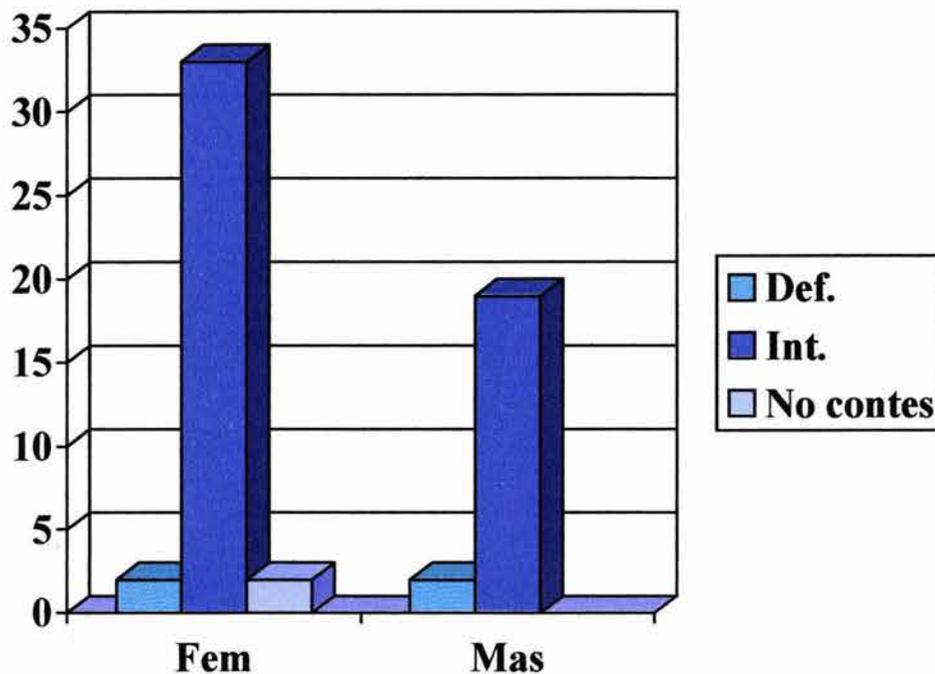
Sí (7) Proyectos de Educación Médica (British Medical Journal) 7 años

- UPN 3 años
- ENEP Zaragoza 2 años
- Colegio Vallarta 1 año
- Programa de investigación ENEP Acatlán 1 año
- Centro de Investigación y Estudios Avanzados del IPN departamento de Investigación Educativa 2 años
- No de Educación sino de Investigación Médica No contestaron (8)

Hoy en día la investigación y la docencia son dos cosas totalmente separadas, antes los docentes hacían investigación, bueno siguen haciendo investigación ya que es parte de sus actividades académicas. Pero ahora el nombre de investigador solo lo tienen aquellos que ya alcanzaron la jerarquía como tal.

Características del primer contrato

Indique usted las características de su primer contrato como profesor de Licenciatura

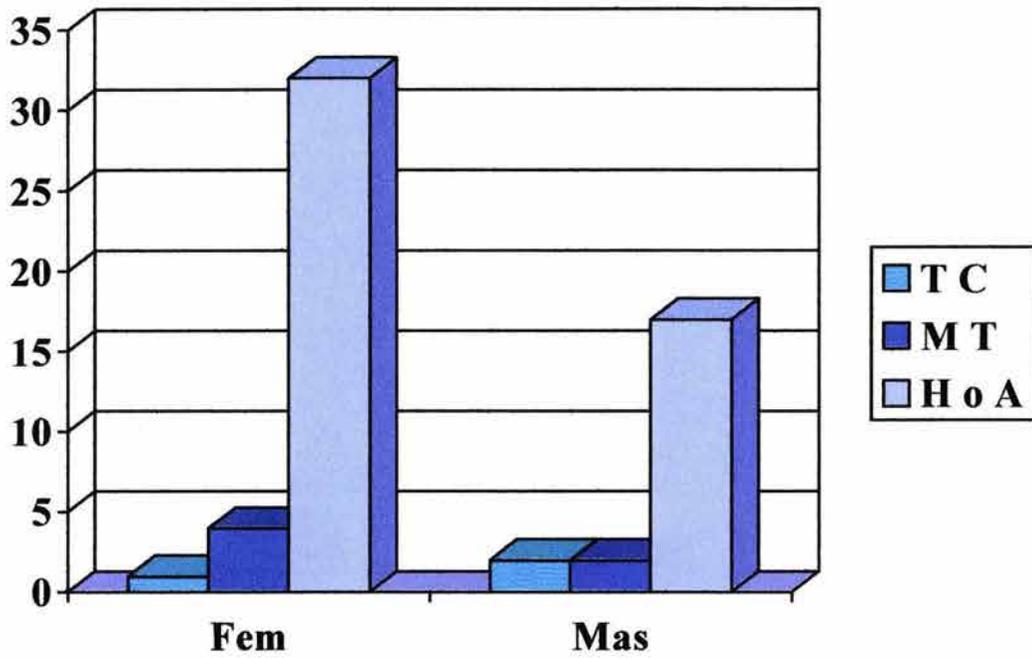


- 1.-Definitivo (4)
- 2.-Interino (52)
- 3.-No contestaron (2)

El 89.6% de los profesores en su primer contrato de licenciatura fueron interinos esto es: que sirven por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o son asistentes que trabajan por horas. 6.8% optó por definitivos y 3.4% no contestó.

Modalidad de contratación

- Tiempo completo (3)

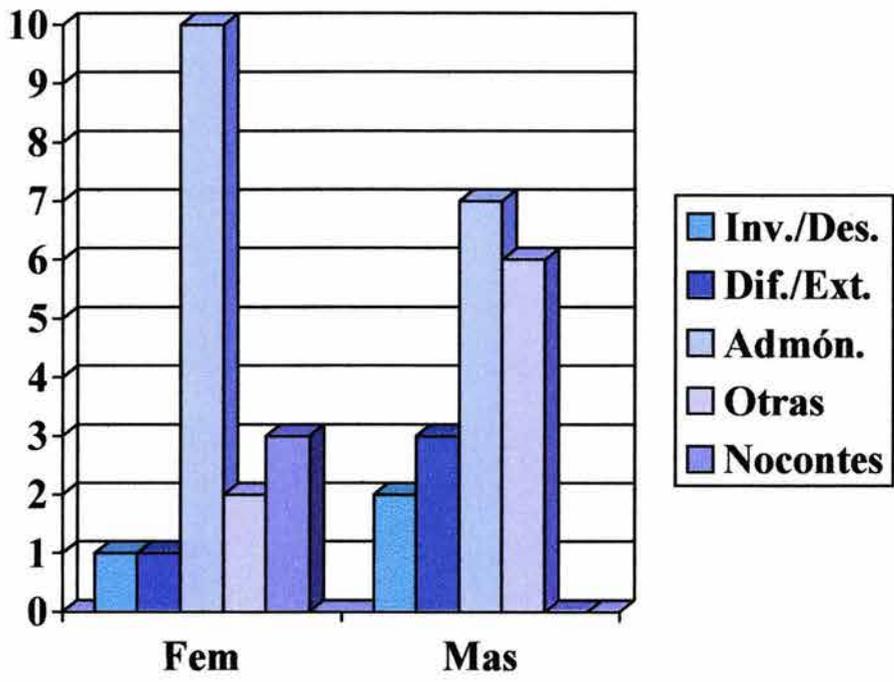


- Medio tiempo (6)
- Por horas o asignatura (49)

Total de horas contratadas a la semana:

4 hrs. – 14
 8 hrs. – 13
 11hrs. – 1
 12 hrs. – 6
 16 hrs. – 2
 19 hrs. – 1
 20 hrs. – 6
 25 hrs. – 1
 28 hrs. – 1
 32 hrs. – 1
 36 hrs. – 2
 40 hrs. – 5

Además de sus labores docentes ¿fue usted contratado para desarrollar otras funciones?



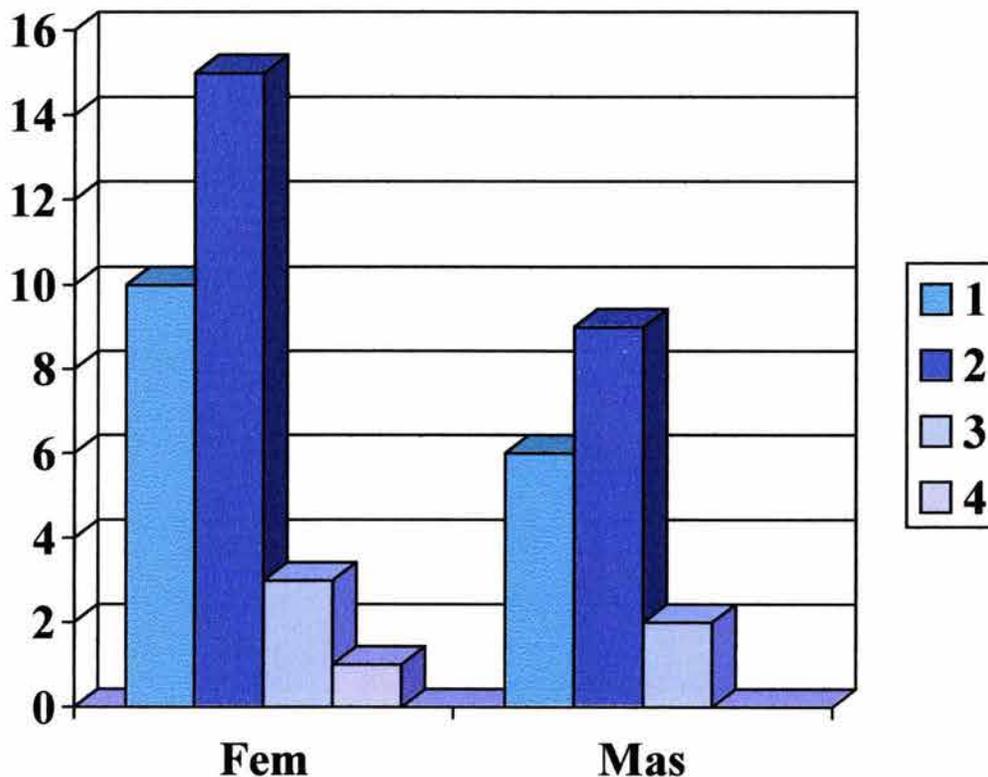
1.-No (28)
2.-Sí (27)

Investigación o Desarrollo [1.7% mujeres y 3.4% hombres]
 Difusión y Extensión [1.7% mujeres y 5.1% hombres]
 Administración [17.2% mujeres y 12% hombres]
 Otras [3.4% mujeres y 10.3% hombres]

- Coordinador de Producción Editorial
- Secretario Técnico de la Coordinación del Programa de Humanidades
- Secretario Técnico del departamento de Educación y Comunicación
- Formación de Docentes
- Investigación Sobre la Reprobación en Acatlán (proyecto que nació muerto)
- Coordinador e Instructor de Cursos para profesores
- Asesoría
- Diseño de Cursos para Formación Docente

No contestaron [5.1% mujeres]

Cuándo ingresó como docente de Licenciatura ¿desarrollaba simultáneamente este trabajo con otras actividades laborales fuera de esa institución?



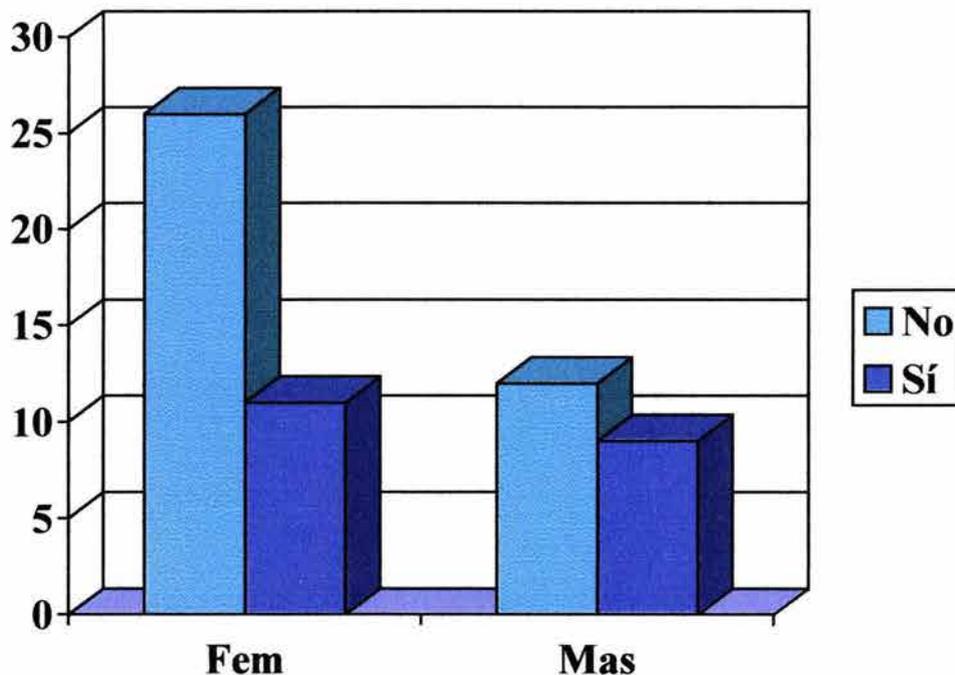
*No (17)

*Sí (40)

- 1.-Enseñanza, investigación o desarrollo [17.2% mujeres y 10.3% hombres]
- 2.-Su profesión [25.8% mujeres y 15.5 hombres]
- 3.-Otras actividades [5.1% mujeres y 3.4% hombres]
- 4.- No contesto [1.7% mujer]

El 68.9% de nuestros profesores al ingresar como docentes en licenciatura, desarrollaban simultáneamente otras actividades laborales fuera de la institución, como: el 27.5% enseñanza, investigación o desarrollo, 41.3% su profesión y el 8.6% otras actividades.

**Durante su primer año como docente de Licenciatura:
¿Recibió algún tipo de capacitación formal respecto a las
funciones que tenía que desarrollar?**

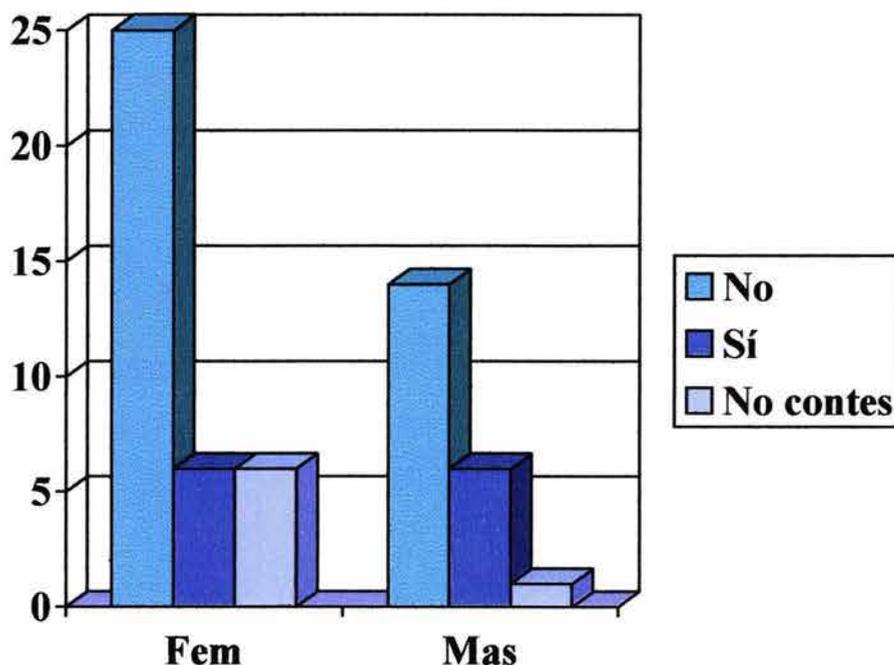


*No (38)

*Sí (20)

El 44.8% de mujeres y el 20.6% de hombres no recibieron algún tipo de capacitación formal respecto a las funciones que tenía que desarrollar durante su primer año como docente de licenciatura. Mientras que el 18.9% de mujeres y el 15.5% de hombres si recibieron algún tipo de capacitación, durante su primer año como docente de licenciatura.

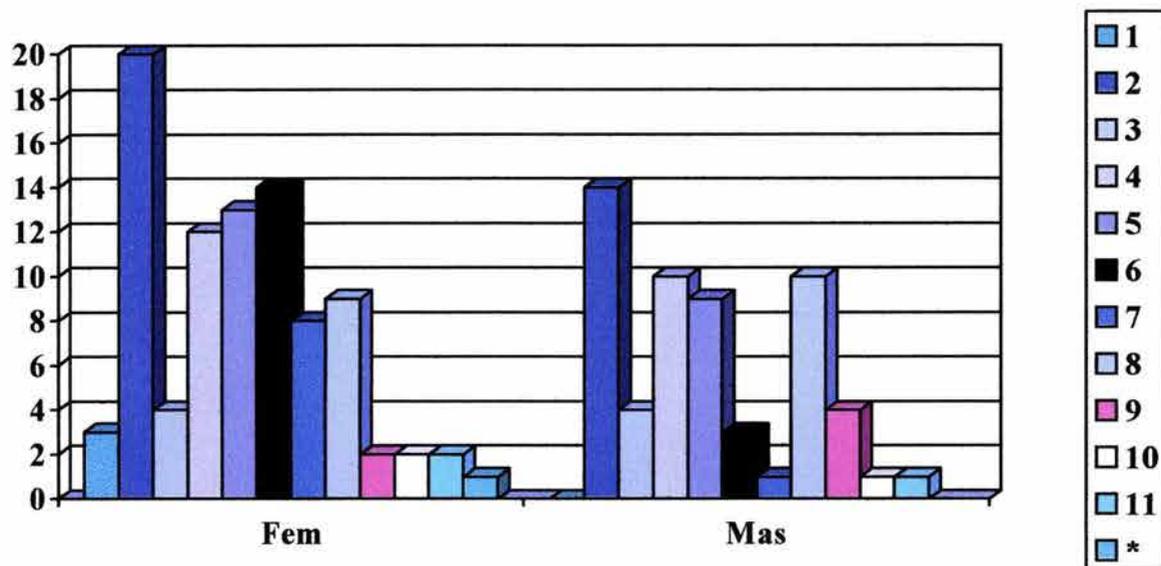
Durante su primer año docente de Licenciatura
 ¿Recibió apoyo de la Institución para continuar
 estudios formales?



- No (39)
- Sí (12)
- No contestaron (7)

El 43.1% de mujeres y el 24.1% de hombres no recibieron apoyo de la institución para continuar estudios formales durante su primer año como docente de licenciatura. Mientras que el 10.3% de mujeres y el 10.3% de hombres si recibieron apoyo de la institución para continuar estudios formales durante su primer año como docente de licenciatura. El 10.3% de mujeres y el 1.7% de hombres no contestaron.

Considera la actividad académica como una oportunidad de:

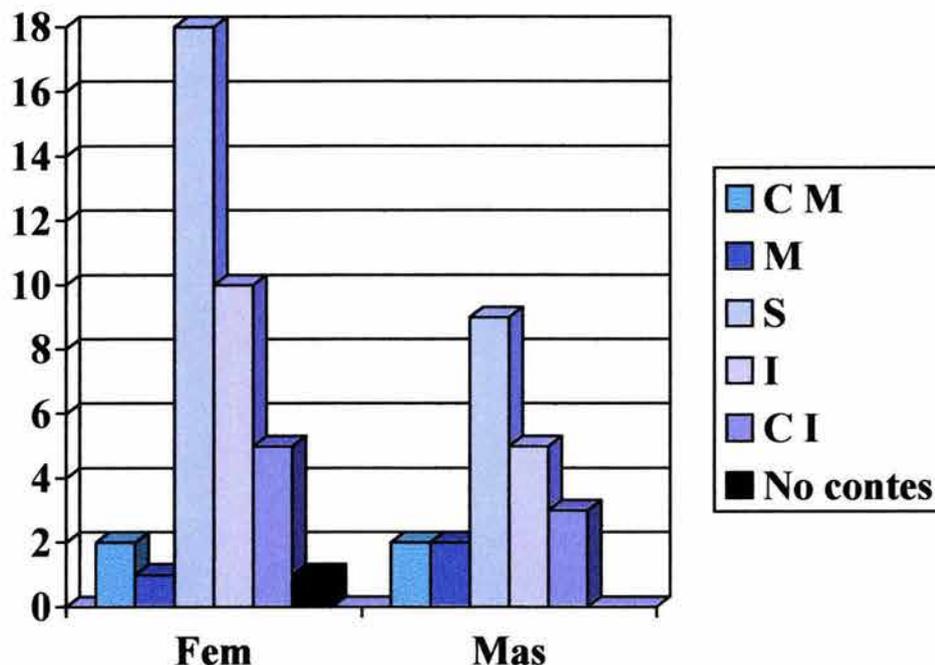


1. Empleo mientras encontraba otro trabajo [3]
2. Desarrollo de una vocación académica [34]
3. Obtener un ingreso adicional [8]
4. Mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión [22]
5. Continuar con su formación académica [22]
6. Colaborar en la transformación de la sociedad [17]
7. Desarrollo académico que podía combinar con sus responsabilidades fam. [9]
8. Combinar el trabajo académico con el ejercicio de su profesión [19]
9. Participar en la conducción de la Institución [6]
10. Obtener prestigio social [3]
11. Obtener un empleo pues era la única opción laboral en ese momento [3]
- * Disfrutar del Ambiente en el Aula [1]

El 58.6% considera la actividad académica como desarrollo de su vocación, el 37.9% como mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión al igual que los que la ven como una forma de continuar con su formación docente; estas fueron las categorías que obtuvieron mayor puntuación, ya que se les pidió a los profesores que enumeraran con el número uno el más importante y consecutivamente a las demás dependiendo del valor y la importancia de estas, con la opción de contestar en varias categorías.⁹ pero en contraste hay un 5.1% que lo ven como en empleo mientras que encuentran otro mejor, el mismo porcentaje optó por la única opción laboral que tuvo en ese momento y por otro lado hay quienes consideran obtener prestigio social 5.1% y solamente un 1.7% considera su actividad académica como un gusto por disfrutar del ambiente en el aula.

⁹ En esta gráfica como en otras, el porcentaje no cierra en 100% ya que en esta pregunta se dio la opción de contestar en varias categorías.

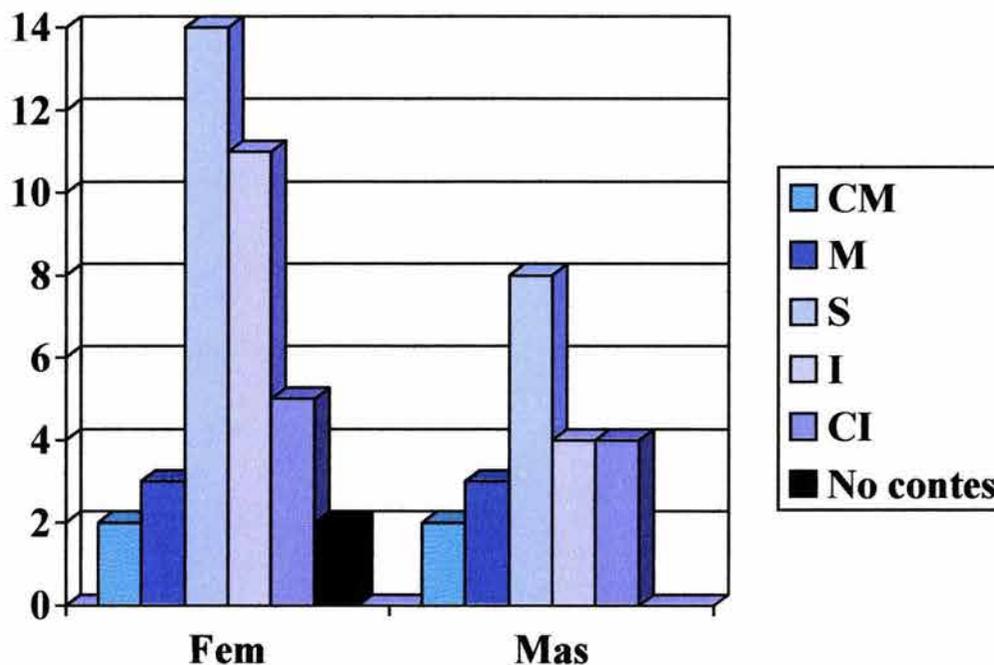
Su posición al ingresar a la ENEP Acatlán como docente de licenciatura, en comparación con su situación actual en términos económicos era:



- Considerablemente mejor (4)
- Mejor (3)
- Similar (27)
- Inferior (15)
- Considerablemente inferior (8)
- No contesto (1)

La posición al ingresar a la ENEP Acatlán, en comparación con su situación actual en lo económico deja mucho que desear, ya que el 46.5% del profesorado optó por la categoría de similar, otro porcentaje también alto es el de 25.8% que optó por la categoría inferior y el 13.7% que optó por considerablemente inferior, solamente el 6.8% puso considerablemente mejor y el 5.1% mejor. El 1.7% mujer no contesto.

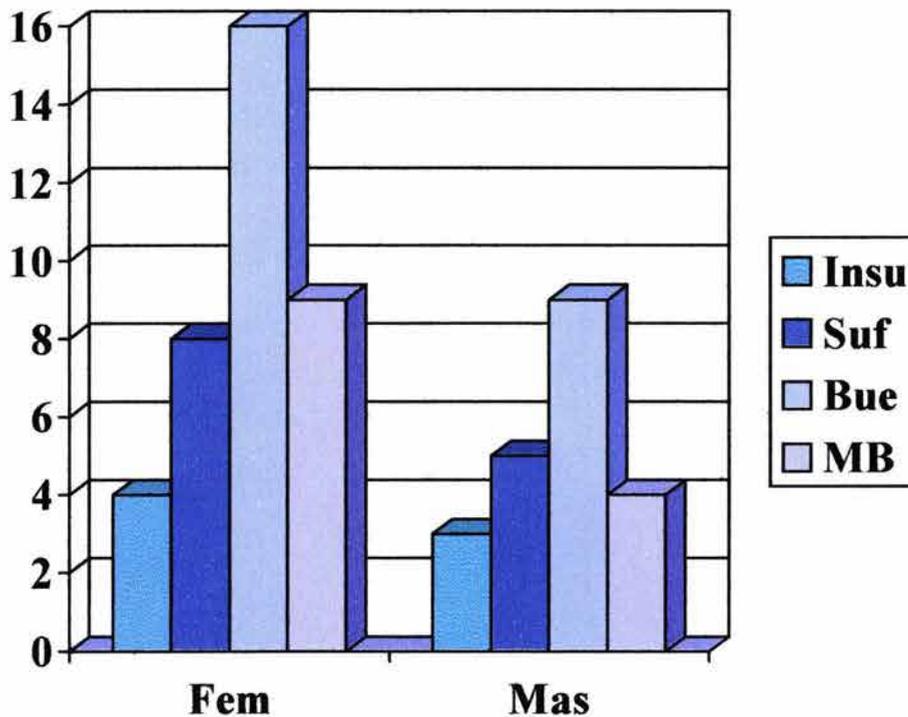
Su posición al ingresar a la ENEP Acatlán como docente de licenciatura, en comparación con su situación actual en cuanto a la jerarquía de puestos académicos era:



- Considerablemente mejor (4)
- Mejor (6)
- Similar (22)
- Inferior (15)
- Considerablemente inferior (9)
- No contesto (2)

La posición al ingresar a la ENEP Acatlán, en comparación con su situación actual en lo académico deja de igual forma que lo económico mucho que pensar, ya que el 37.9% del profesorado optó por la categoría de similar, otro porcentaje también alto es el de 25.8% que optó por la categoría inferior y el 15.5% que optó por considerablemente inferior, solamente el 6.8% puso considerablemente mejor y el 10.3% mejor. El 3.4% de mujeres no contesto.

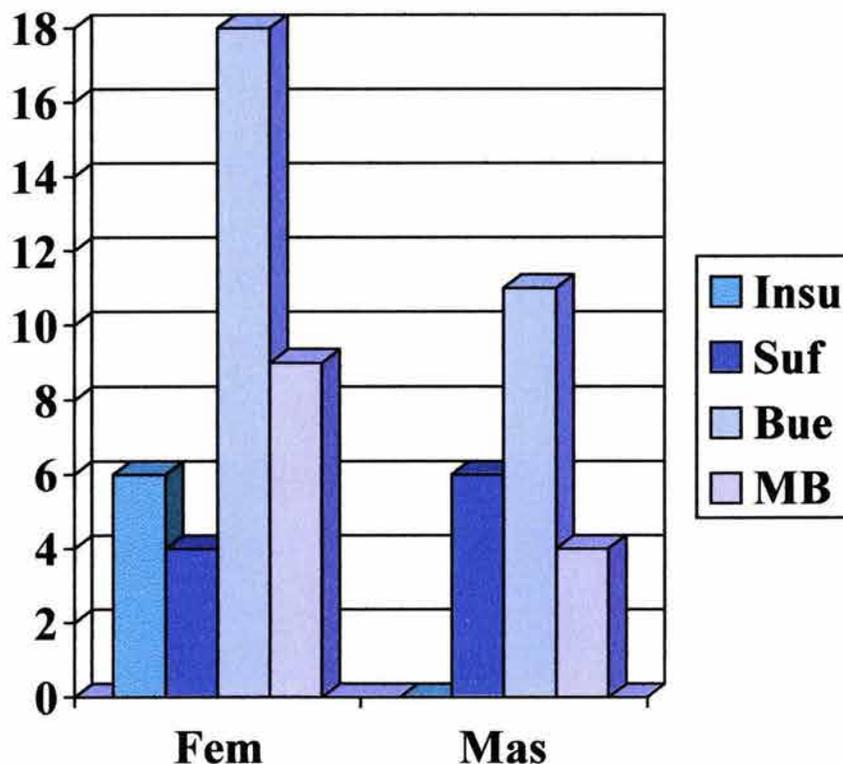
Cómo percibían sus condiciones con relación al conocimiento de su disciplina o profesión, durante su 1er. contrato como docente.



- Insuficientes (7)
- Suficientes (13)
- Buenas (25)
- Muy buenas (13)

Obtener el 65.5% en las categorías buenas y muy buenas nos habla de que nuestros profesores están seguros de los conocimientos en su disciplina y/o profesión, esto nos da ha entender que están bien preparados y actualizados en sus actividades laborales académicas. El 34.4% optaron por suficiente e insuficiente pero hay que ver si estos profesores dieron un cambio drástico de dar clases en alguna primaria o secundaria y de repente dar clases en licenciatura por supuesto que sintieron que su conocimiento en la disciplina o en su profesión no eran suficientes.

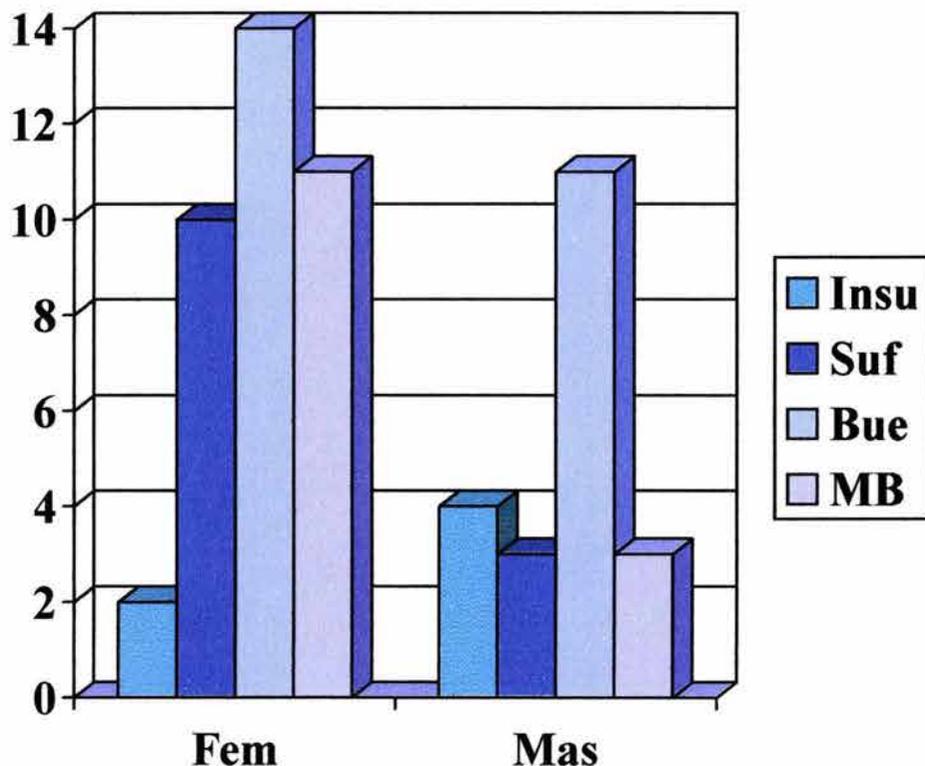
Cómo percibían sus condiciones con relación a sus destrezas didácticas y pedagógicas, durante su 1er. contrato como docente.



- Insuficientes (6)
- Suficientes (10)
- Buenas (29)
- Muy buenas (13)

Las destrezas didácticas y pedagógicas es su fuerte en nuestros profesores ya que el 72.4% optó por ellas, el lograr que los alumnos estén atentos, entren a clases y sobre todo entiendan las materias, esta a cargo de todo aquello que los profesores utilicen para lograrlo. En contraste el 27.5% optó por suficientes e insuficientes, pero retomando lo de la grafica anterior puede ser posible que las tácticas pedagógicas tengan que ser cambiadas.

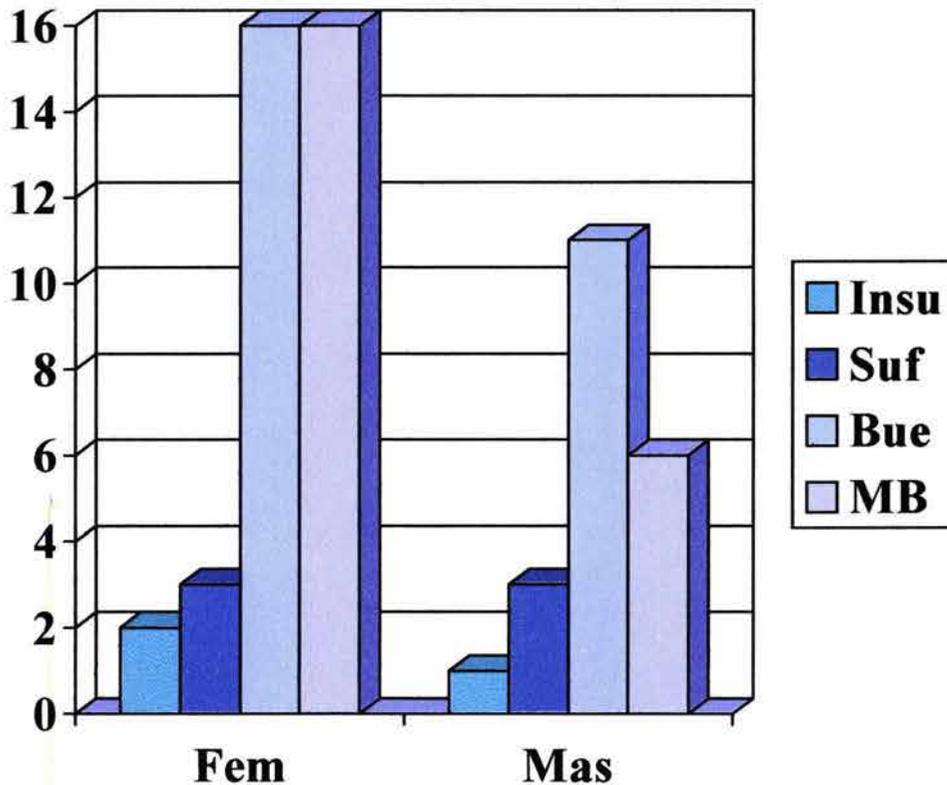
Cómo percibían sus condiciones con relación al dominio de las asignaturas encomendadas, durante su 1er. contrato como docente.



- Insuficientes (6)
- Suficientes (13)
- Buenas (25)
- Muy buenas (14)

En el dominio de las asignaturas encomendadas, creo que nos faltó preguntar que profesión tiene y que materias dan, ya que por dar un ejemplo si en profesor es administrador público y lo ponen a dar filosofía por su puesto que el dominio no da a ser excelente a un profesor de filosofía dando clases de filosofía o viceversa.

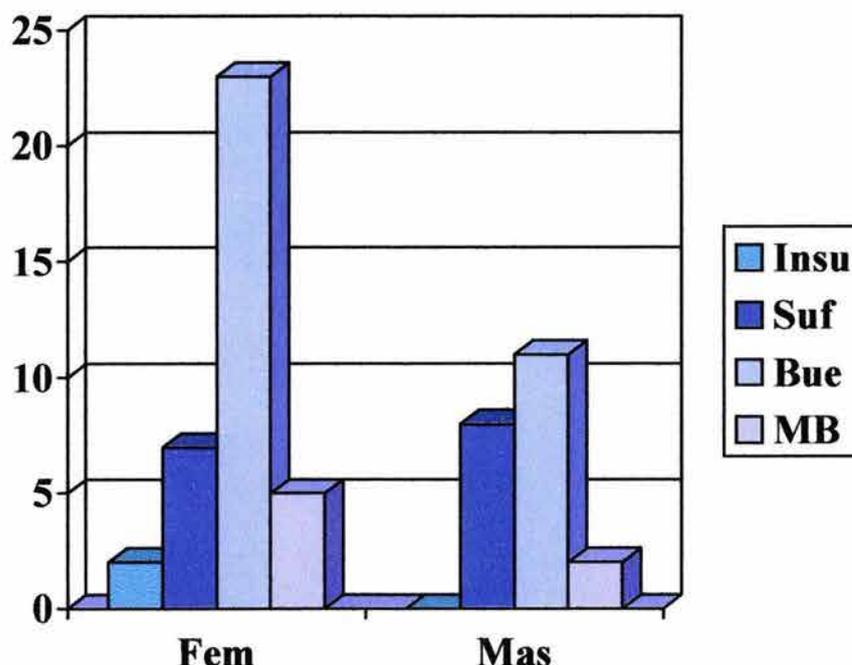
Cómo percibían sus condiciones con relación a su capacidad para relacionarse con sus alumnos, durante su 1er. contrato como docente.



- Insuficientes (3)
- Suficientes (6)
- Buenas (27)
- Muy buenas (22)

En cuanto a la capacidad para relacionarse con los alumnos el 84.4% optó por buenas y muy buenas y el 15.5% por suficientes e insuficientes; aquí tal vez lo único que puedo anteponer es que no es lo mismo tratar con niños y/o preadolescentes a adolescente y/o adultos.

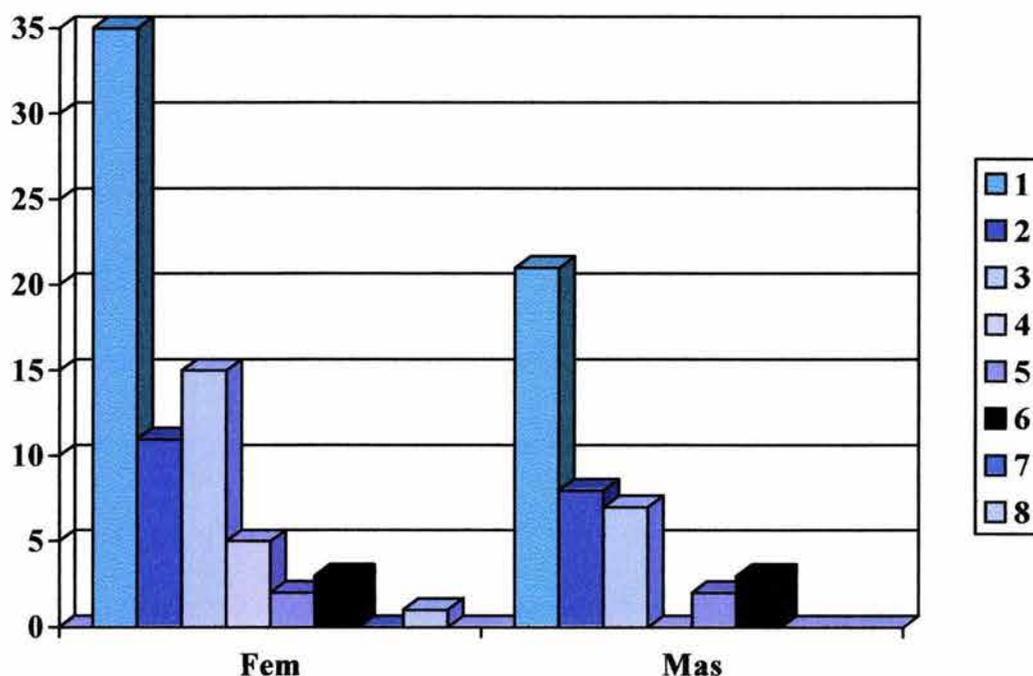
Cómo percibían sus condiciones con relación a la posibilidad de relación con sus colegas, durante su 1er. contrato como docente.



- Insuficientes (2)
- Suficientes (15)
- Buenas (34)
- Muy buenas (7)

En la posibilidad de relacionarse con sus colegas como primer punto tengo que decir que hay profesores que solamente dan una clase a la semana y esto puede dificultar el que se relacione con sus colegas, son pocos los profesores de la mañana que interactúan con los de la tarde. También hago una distinción, los profesores de la mañana se relacionan más con sus colegas de la mañana, que con los profesores de la tarde, hay profesores que sólo llegan a dar sus clases y se van.

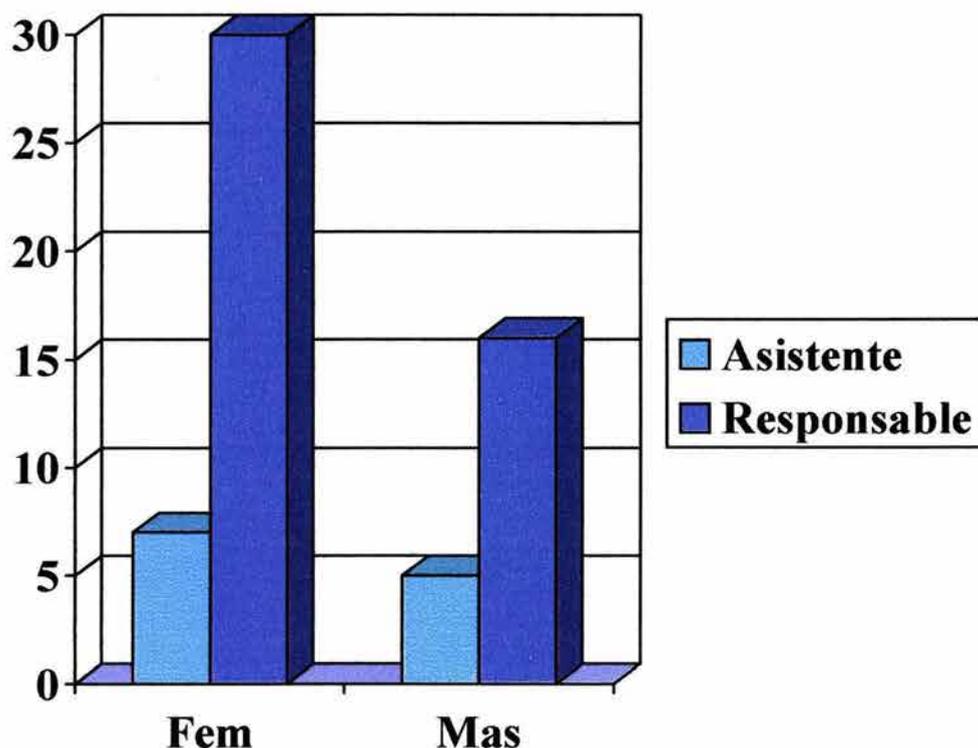
Indique qué tipo de actividades desarrolló durante ese primer año de vida académica:



1. Impartición de clases [56]
2. Elaboración de programas de estudio [19]
3. Elaboración de material didáctico [22]
4. Dirección de tesis [5]
5. investigación y/o desarrollo [4]
6. Gestión institucional [6]
7. Otras (especifique) [3]
 - Impartición de cursos para Profesores
 - Las propias de un Secretario Técnico
 - Instructor de Cursos para Profesores
8. No contesto -1

El 96.5% del profesorado ha impartido clase durante su primer año de vida académica, el 37.9% realizó elaboración de material didáctico y el 32.7% elaboró programas de estudio, el 10.3% colaboro en gestiones institucionales, el 8.6% dirección de tesis, el 6.8% investigación y/o desarrollo, el 5.1% otras y el 1.7% mujer no contesto.

Su actividad docente en ese primer año la hizo:

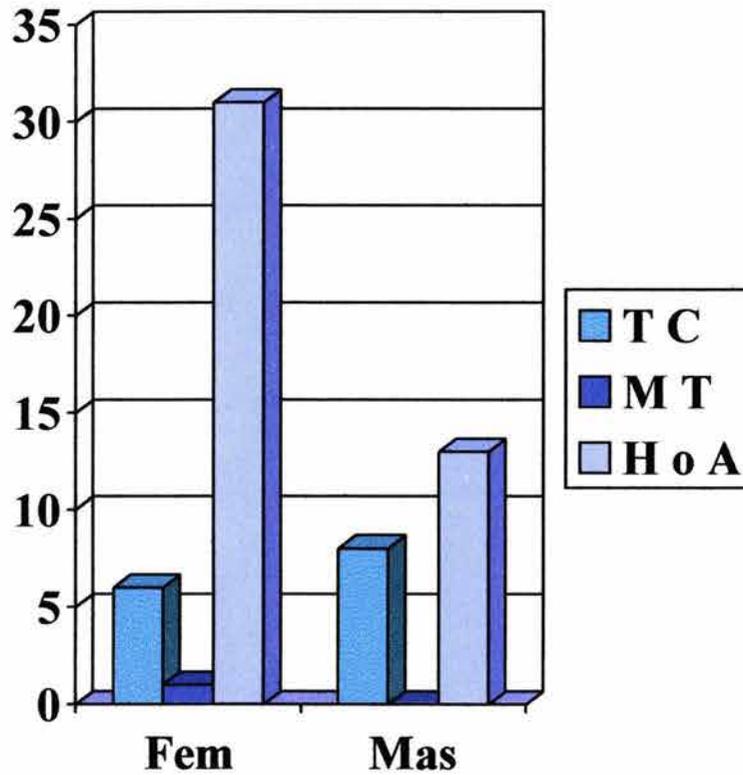


- Como asistente de un profesor [12]
- Bajo su exclusiva responsabilidad [46]

También durante su primer año de vida académica de nuestros profesores el 79.3% (51.7% mujeres y 27.5% hombres) realizó su actividad como docente bajo su exclusiva responsabilidad y el 20.6% (12% mujeres y 8.6% hombres) como asistente de profesor.

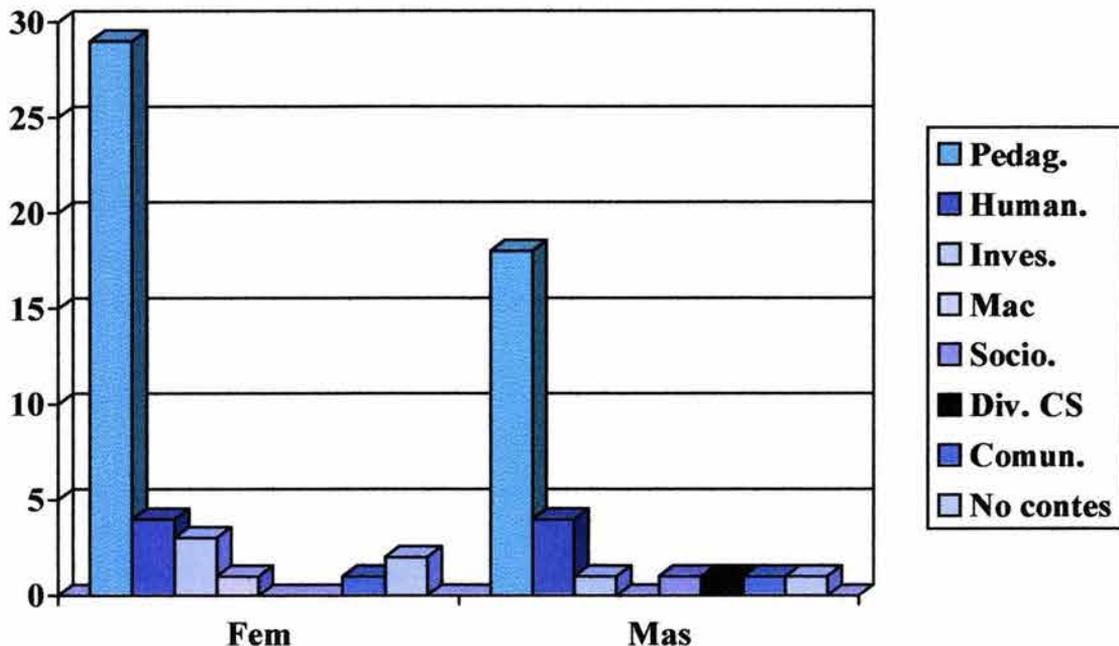
SITUACIÓN ACTUAL

Modalidad de contratación



Tiempo completo – (14)
Medio tiempo – (1)
Por horas o asignatura – (44)

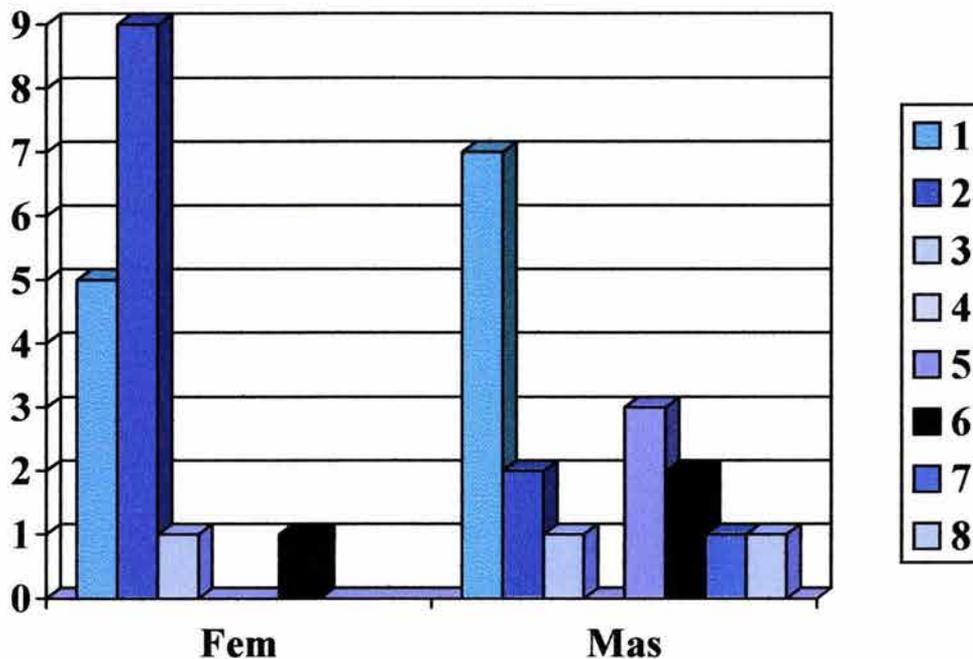
Adscrito al programa



- Pedagogía – 47
- Humanidades – 8
- Investigación – 4
- Mac – 1
- Sociología – 1
- Div. De C. Socioeconómicas – 1
- Comunicación – 2
- No contestaron – 3

El 81% de nuestros profesores están adscritos al programa de pedagogía, el 13.7% al programa de humanidades, el 6.8% al programa de investigación, el 5.1% no contestaron, el 3.4% al programa de comunicación y el 1.7% al programa de Mac, al igual que al programa de sociología y al programa de div. De C. Socioeconómicas. Vemos que no todos nuestros profesores pertenecen al programa de pedagogía, ya que muchos de ellos tienen licenciaturas en otras carreras; la diversidad es lo que enriquece a la pedagogía.

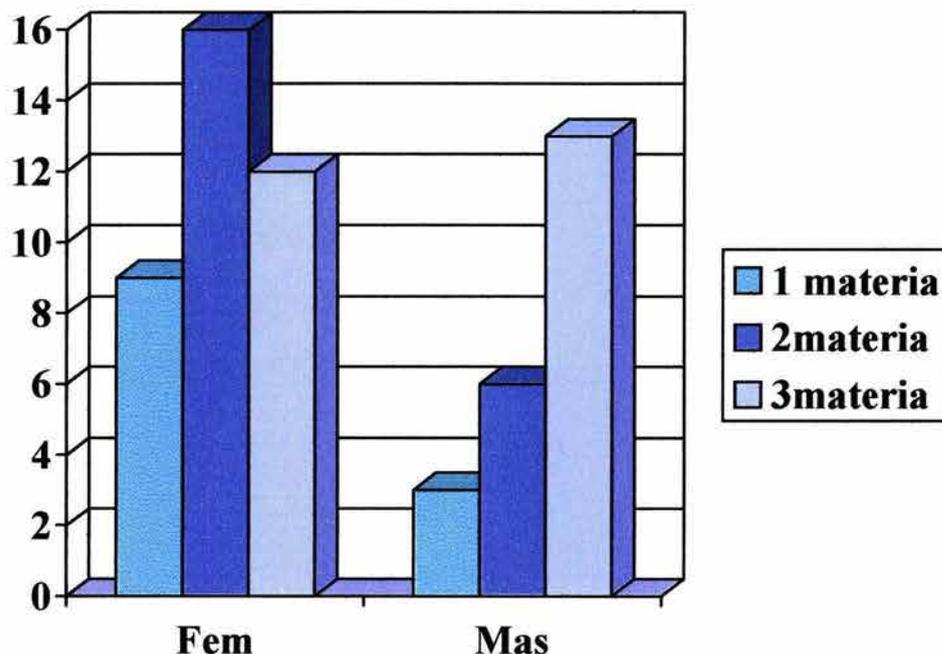
CATEGORÍAS



1. De carrera:	Definitivo (12)
2. Interino	(11)
3. Asociado:	A (2)
4. Asociado:	B (0)
5. Asociado:	C (3)
6. Titular:	A (3)
7. Titular:	B (1)
8. Titular:	C (0)

En la UNAM jerarquiza a nuestros profesores con las categorías ya mencionadas, en esta grafica y falta la categoría de asignatura tipo A y B que es la categoría de los profesores restantes. La categoría más alta y con mejor salario es la de Titular C que viene ganando 13 mil, 961.32 pesos, mensuales aproximadamente.

¿Imparte Usted?



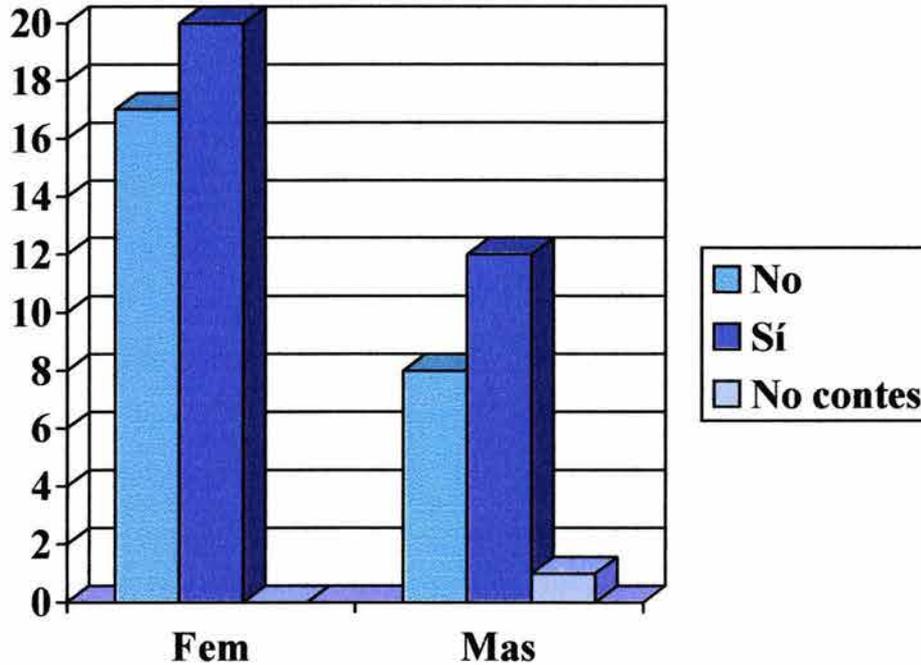
- Una sola materia (12)
- Dos materias (22)
- Tres materias (25)

Total de horas contratadas a la semana:

4 hrs. -8	16 hrs. -7	25 hrs. -1	36 hrs. -1	48 hrs. -2
8 " -11	20 " -2	28 " -3	38 " -1	
12 " -6	24 " -1	32 " -1	40 " -6	

El 41.3% de los profesores dan tres materias, el 37.9% dan dos materias y el 20.6% dan solamente una materia. Esta grafica se pasa del 100% ya que un profesor contesto que daba una materia en pedagogía y otra materia en otra carrera aquí en la ENEP Acatlán.

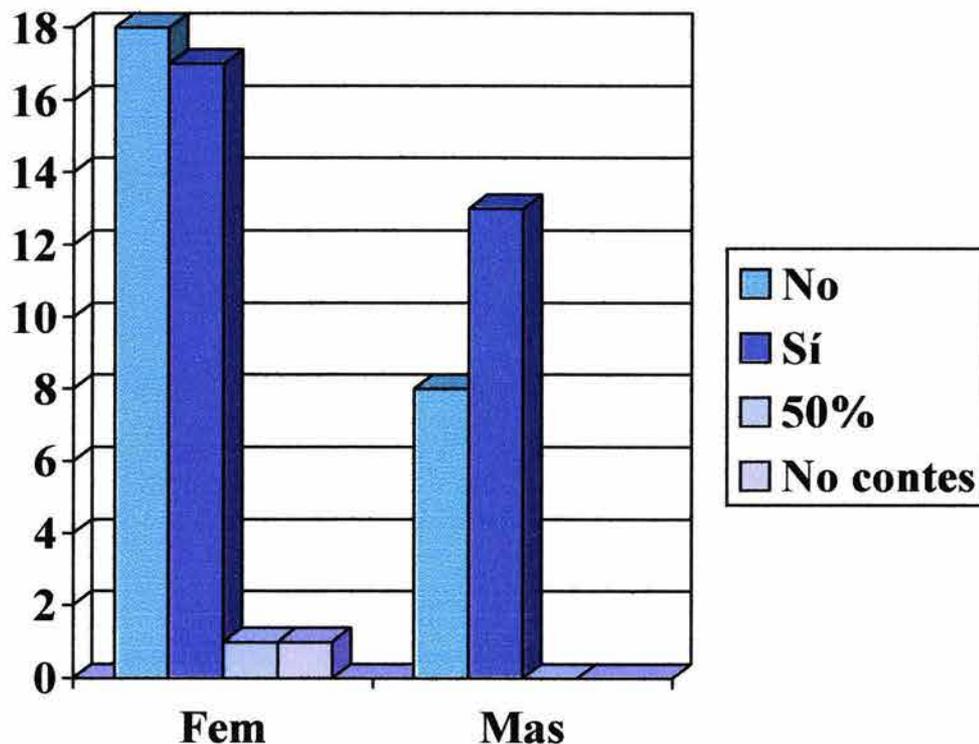
Trabaja en otra institución además de la ENEP Acatlán o por cuenta propia



- No (25)
- Sí (32)
- No contesto (1)

Al trabajar en la ENEP Acatlán sólo el 55.1% de los profesores sigue laborando en otra institución o por cuenta propia y el 43.1% únicamente labora en la ENEP pero tengo que hacer una aclaración el 15.5% de estos últimos laboran en las mañanas como docentes y en las tardes en algo administrativo dentro de la misma ENEP o viceversa, o sea que tiene dos trabajos dentro de la misma institución. Y el 1.7% hombre no contesto.

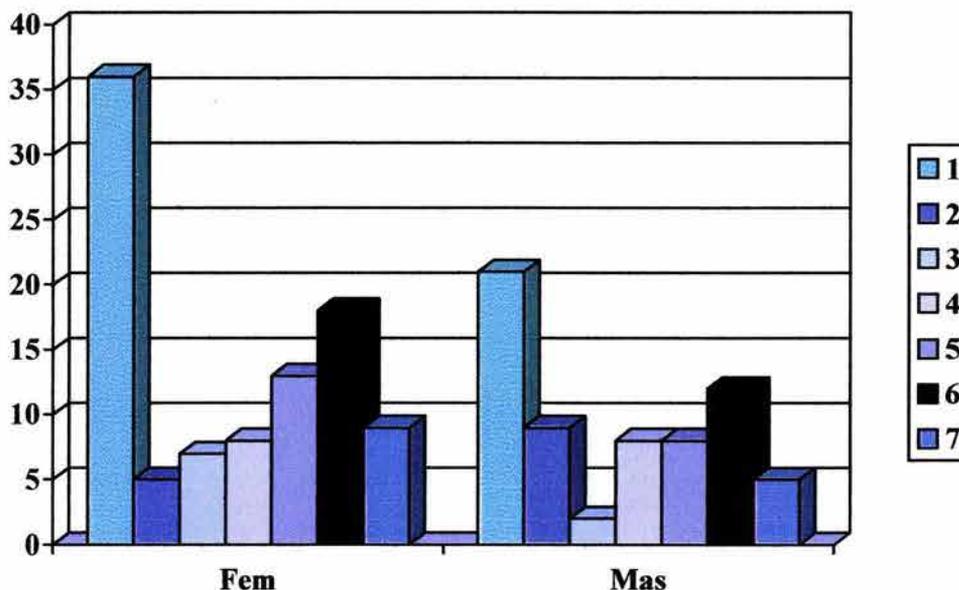
Su principal fuente de ingresos es la ENEP Acatlán



- No (26)
- Sí (30)
- 50 % (1)
- No contestó (1)

Para el 51.7% de nuestros profesores su principal fuente de ingresos es la ENEP Acatlán, esto nos hace pensar, con la grafica anterior que el 43.1% que únicamente labora en la ENEP solamente tiene ese ingreso y que el 8.6% que labora en otras instituciones, donde su ingreso es mayor es en la ENEP. El 44.8% dijo que no es su principal fuente de ingresos, el 1.7% optó por el 50% de ambas instituciones en las que trabaja y el 1.7% no contestó.

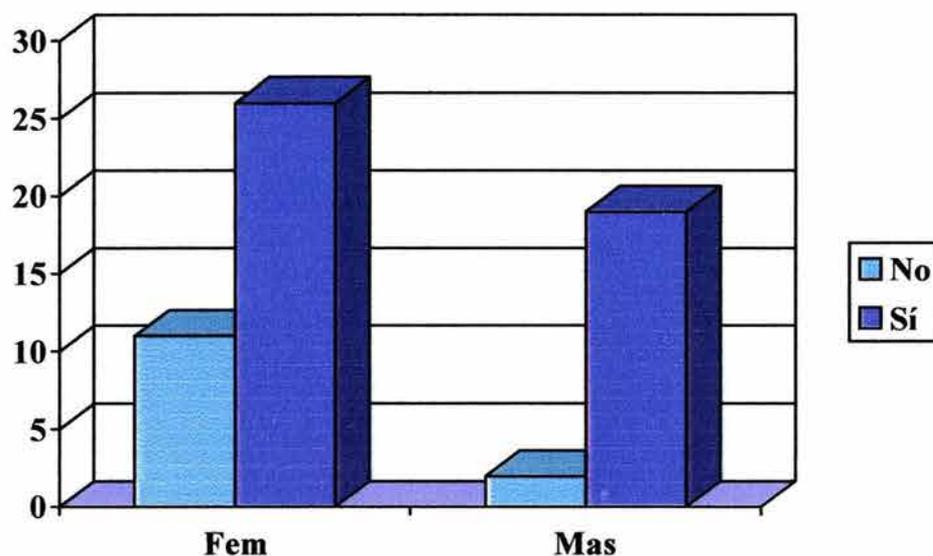
Señale Ud. las actividades que desarrolla en la ENEP Acatlán:



- 1.Docencia [57]
- 2.Investigación y desarrollo [14]
- 3.Administración académica [9]
- 4.Elaboración de programas [16]
- 5.Elaboración de material didáctico [21]
- 6.Dirección de tesis [30]
- 7.Otras [14]

- Obrera
- Formación de cuadros para la Investigación y la Docencia
- Encargada de la SIAP
- Gestión Académica
- Orientación Escolar
- Proyecto de Opciones de Titulación
- Asesorías
- Representante de Profesores ante Comité de Programa
- Horas de Apoyo al Programa de Pedagogía
- Coordinación de Eventos
- Eventualmente Cursos para Profesores y Alumnos
- Consejero Técnico
- Formo Parte de Diversos Comités
- Proyecto de Investigación Medieval

Pertenece a algún programa de estímulos

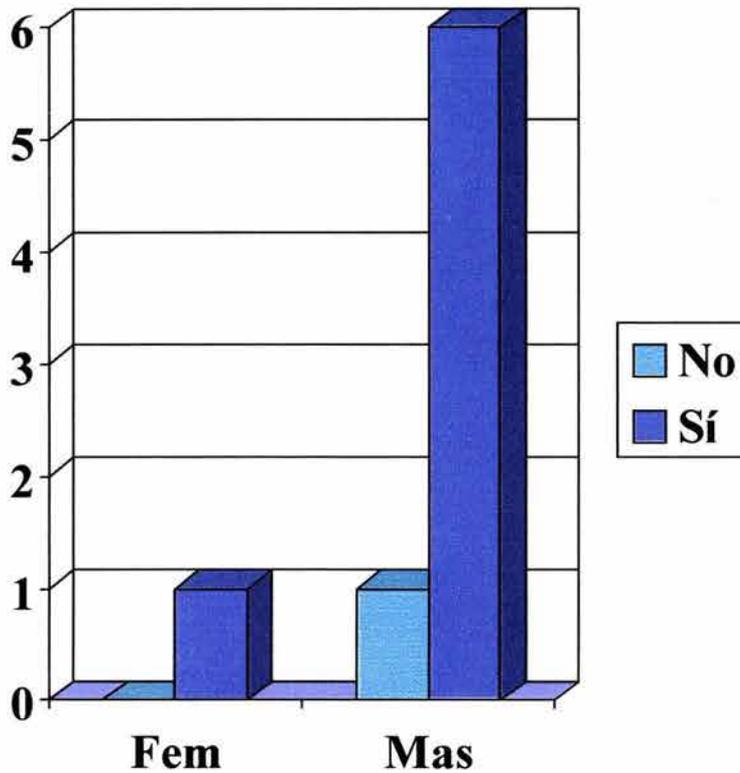


- No (13)
- Sí (45)

Existen diversos **Programas de estímulos al personal académico** como: Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo, Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura, Programa de Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera, Programa de Apoyo al Personal Académico Emérito, Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación, Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Tiempo Completo; también hay **Programas para el desarrollo del personal académico** como: programa de Becas y Apoyo para la Formación y Superación del Personal Académico de Carrera, Programa de Actualización Académica, Programa Fundación UNAM de Becas y Becas Crédito para la Actualización y Superación del Personal Docente, Programa de Actualización y Superación del Personal Docente del Bachillerato; y **Programas de apoyo a las funciones de docencia e investigación** como: Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica, Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza, Programa de Colaboración de Académicos Mexicanos de Alto Nivel Residentes en el Extranjero, Programa de Apoyo para Estancias Postdoctorales en la UNAM, Programa de Colaboración Académica Nacional, Programa de Cooperación Internacional, Programa de Intercambio de Estudiantes, Programa de Información y Comunicación Académica, Programa de Apoyo a las Divisiones de Estudios de Posgrado.

Sólo profesores de carrera.

Realiza actualmente algún proyecto de investigación o desarrollo?



1.- No [1]

2.- Si [7]

*Realizó 2 con características Diferentes

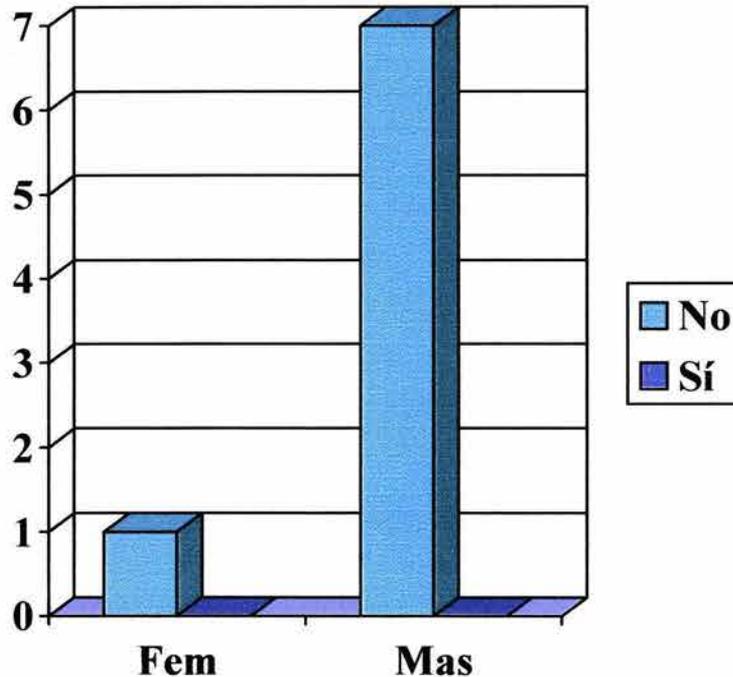
*Individual [6]

*Colectivo [1]

*Formalizado o registrado en la institución [1]

*Con asignación de recursos específicos [0]

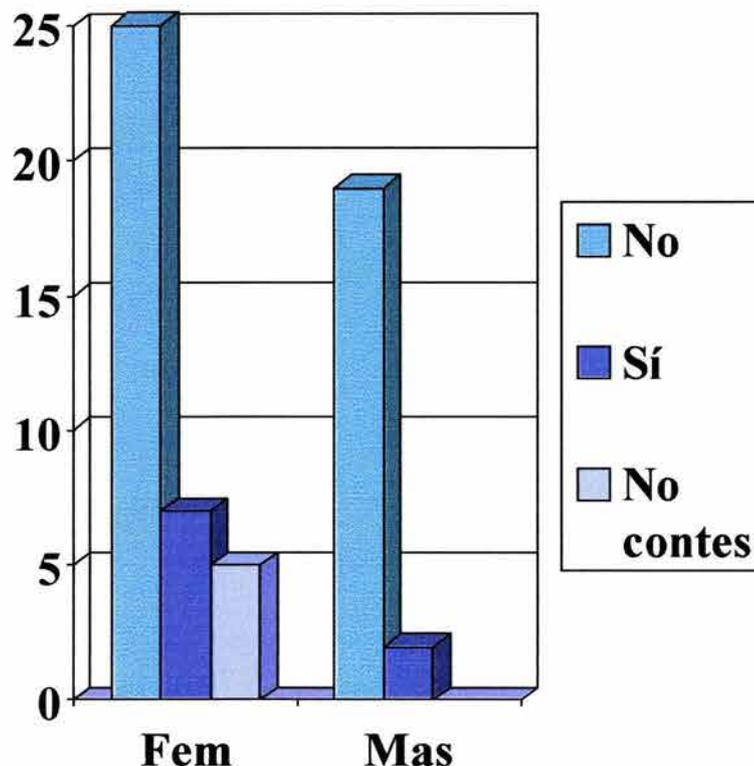
Pertenece Ud. al Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.)



- 1.- No [8]
- 2.- Si [0]

En el SNI se tiene el potencial para fomentar el desarrollo coordinado de todas las actividades profesionales relacionadas con la ciencia y la tecnología del país, fortalecer la investigación, mejorar la calidad y la eficiencia y dar continuidad al desarrollo científico y tecnológico; también dispone de información para contribuir a elevar los niveles académicos de la educación superior y el crecimiento del Posgrado, formar nuevos investigadores y descentralizar los esfuerzos de conocimiento. El Sistema reconoce los esfuerzos de superación de sus miembros, distribuye símbolos de calidad y prestigio, apoya con sus evaluaciones la identificación de líderes y asigna jerarquías profesionales que son aceptadas nacionalmente. Asimismo, contribuye a desarrollar una cultura científica y tecnológica. Coadyuva a establecer grupos de investigación, a incrementar la producción de trabajos académicos y a integrar un sistema de información y diagnóstico sobre el estado de la ciencia, las humanidades y la tecnología mexicanas que permita ilustrar las contribuciones que hace la comunidad científica al desarrollo nacional.

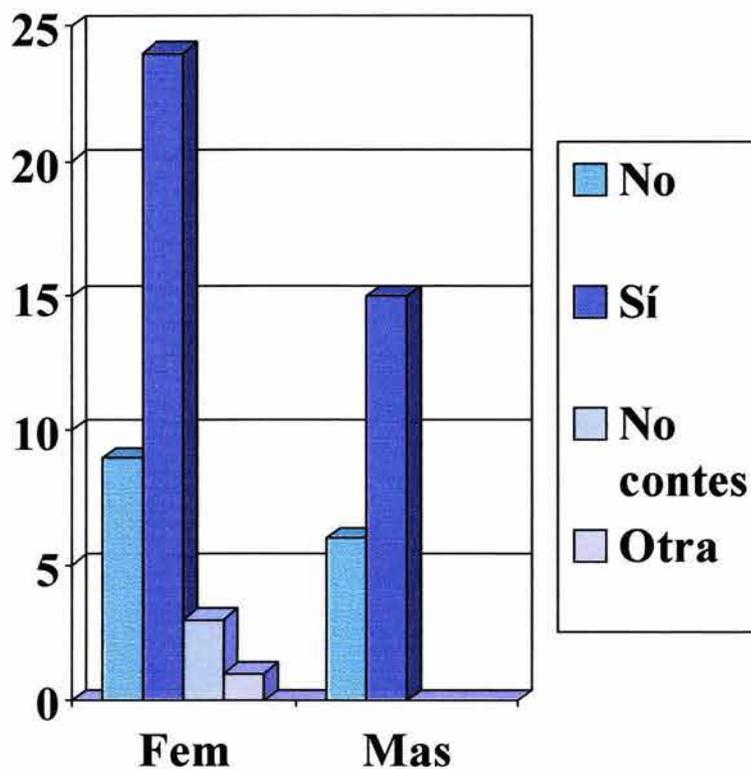
Tiene algún cargo de Dirección o Gestión en la Institución



- No (44)
- Sí (9)
- *Académico [3]
- *Académico-Administrativo [7]
- *Administrativo [0]
- No contestaron (5)

Únicamente el 15.5% de nuestros profesores tienen otras actividades a su cargo de dirección o gestión en la misma institución, el 12% tiene actividades académico-administrativo y el 5.1% académico. Aquí hay que hacer una pequeña observación una profesora contesto que sí, tenía un cargo de dirección o gestión en la institución pero a la hora de marcar las opciones marco dos, una de académico y otra de académico-administrativo, es por eso que en las opciones dan 10 como resultado y en la respuesta afirmativa sólo hay 9.

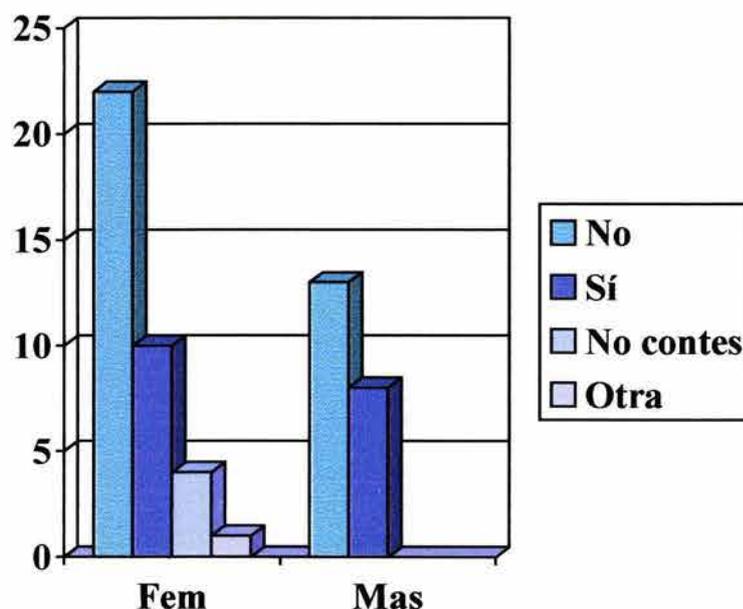
Desarrolla actividades relacionadas con su profesión simultáneamente a su trabajo académico



- No (15)
- Sí (39)
- No contestaron (3)
- Mi trabajo académico tiene que ver con mi profesión (1)

Aquí nuevamente vuelvo a decir que hubiese sido bastante bueno saber la profesión de cada profesor, o el ejemplo que puedo dar para aquellos 28.5% que optaron por no, sería que son Licenciados en periodismo y comunicación y que en vez de estar como reporteros o comunicólogos están dando clases. Mientras que el 67.2% su labor académica se desarrolla simultáneamente con actividades relacionadas con su profesión. El 5.1% mujeres no contestaron y el 1.7% contestó que el trabajo académico tiene que ver con su profesión.

Colabora actualmente en otra Institución de Educación Superior



•No (35)

•Sí (18)

*Universidad Anáhuac

*Universidad Valle de México por cursos

*Instituto Morelos

*Universidad del Tepeyac

*ITESM – CEM

*UIA

*Instituto Filosófico Teológico

*Universidad Salesiana

*UPN Unidad 152

*UACH Chapingo

*Esc. Europea Psicodrama Clásico

*Universidad Valle de México

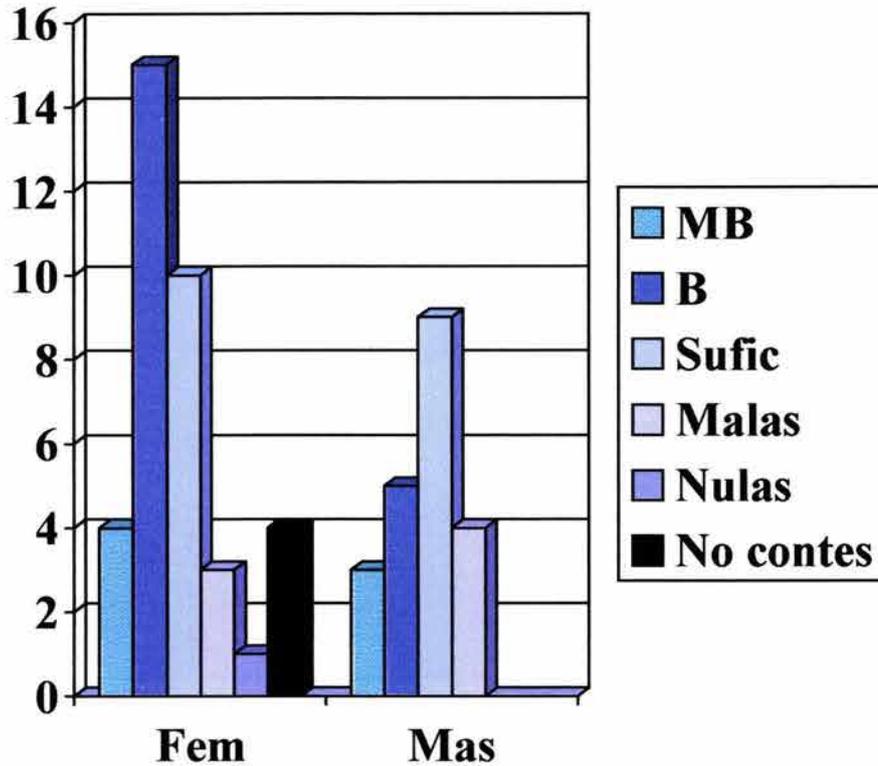
*Escuela Normal Zumpango

•No contestaron (4)

•Colaboro pero no laboro (1)

Recordemos que varios profesores laboran en primarias, secundarias y DIF.

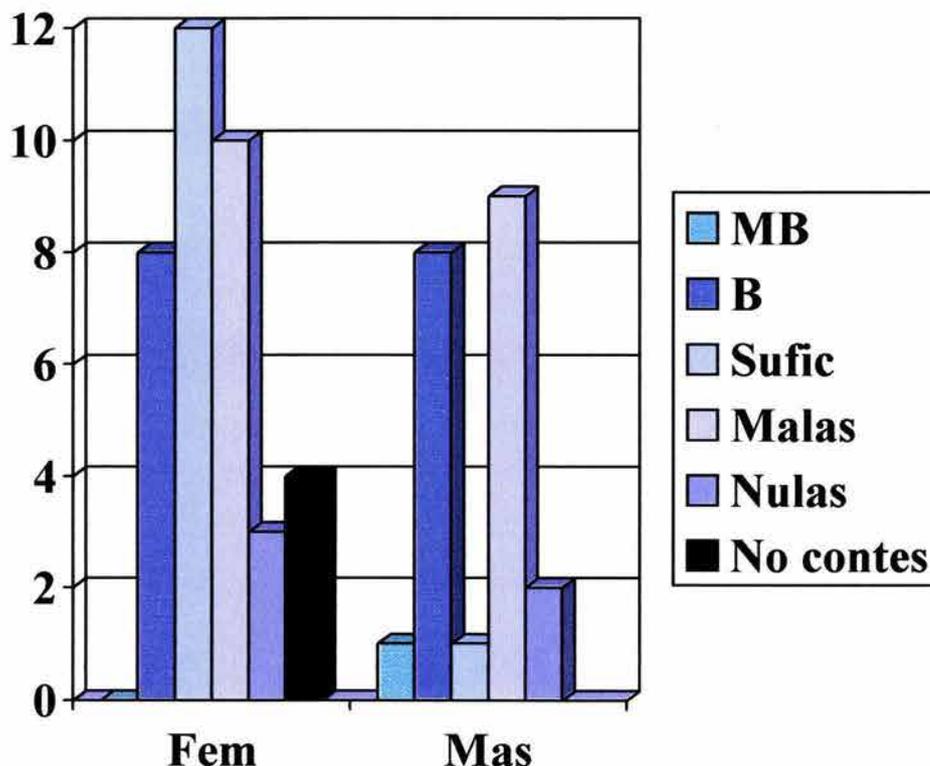
Considera que las condiciones que ofrece la Institución para el desarrollo de la Docencia son:



- 1.-Muy Buenas (7)
- 2.-Buenas (20)
- 3.-Suficientes (19)
- 4.-Malas (7)
- 5.-Nulas (1)
- 6.- No contestaron (4)

Existen diversos programas de estímulos dirigidos al personal académico, entre todos estos programas hay uno de fomento a la docencia, el único inconveniente, es que esta dirigido sólo para profesores e investigadores de carrera con actividades docentes como tutorías, dirección de tesis o impartición de clase, esto es al 13.7% de nuestros profesores de carrera; más a parte una serie de requisitos como: tener un año de antigüedad, si imparte clase, tener un 90% de asistencia en el último periodo lectivo y haber cubierto en su totalidad el programa del curso y entregado oportunamente las actas de examen, etc.

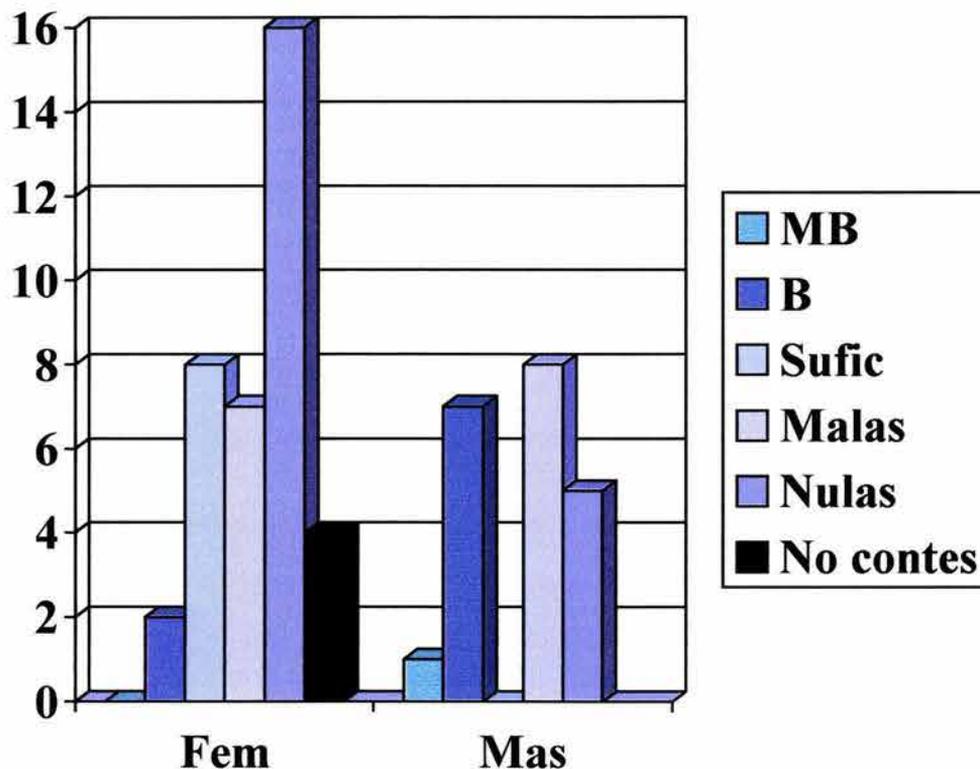
Considera que las condiciones que ofrece la Institución para el desarrollo de su Superación académica es:



- 1.-Muy Buenas (1)
- 2.-Buenas (16)
- 3.-Suficientes (13)
- 4.-Malas (19)
- 5.-Nulas (5)
- 6.- No contestaron (4)

Existe también dentro de los programas de estímulos al personal académico, el programa de becas y apoyo para la formación y superación del personal académico de carrera y vuelve hacer lo mismos que la gráfica anterior sólo para profesores de carrera y con requisitos a cumplir.

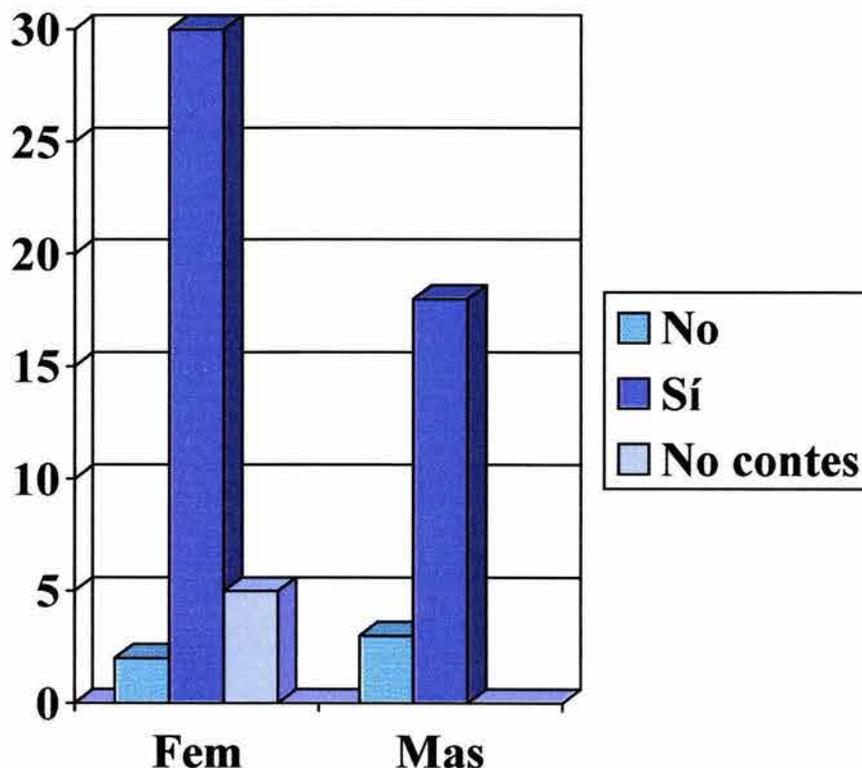
Considera que las condiciones que ofrece la Institución para el desarrollo de la Investigación o Desarrollo son:



- 1.-Muy Buenas (1)
- 2.-Buenas (9)
- 3.-Suficientes (8)
- 4.-Malas (15)
- 5.-Nulas (21)
- 6.- No contestaron (4)

Existe el programa de estímulos de iniciación a la investigación, dirigido a profesores e investigadores de carrera de tiempo completo; con los siguientes requisitos: tener nombramiento de profesor o investigador de carrera de tiempo completo, tener grado de doctor o de maestro inscrito en un programa doctoral, contar con menos de 3 años con el grado de doctor o maestro, y/o tener una antigüedad menor de 3 años como personal académico de carrera en la UNAM, etc. Este es el problema con el que se han topado muchos de nuestros profesores, ya que están dirigidos a una categoría en específico, o los requisitos no se tienen o cumplen al margen.

Recomendaría a un estudiante destacado que se dedicara, como actividad profesional, a la docencia, investigación o desarrollo en una institución de Educación Superior

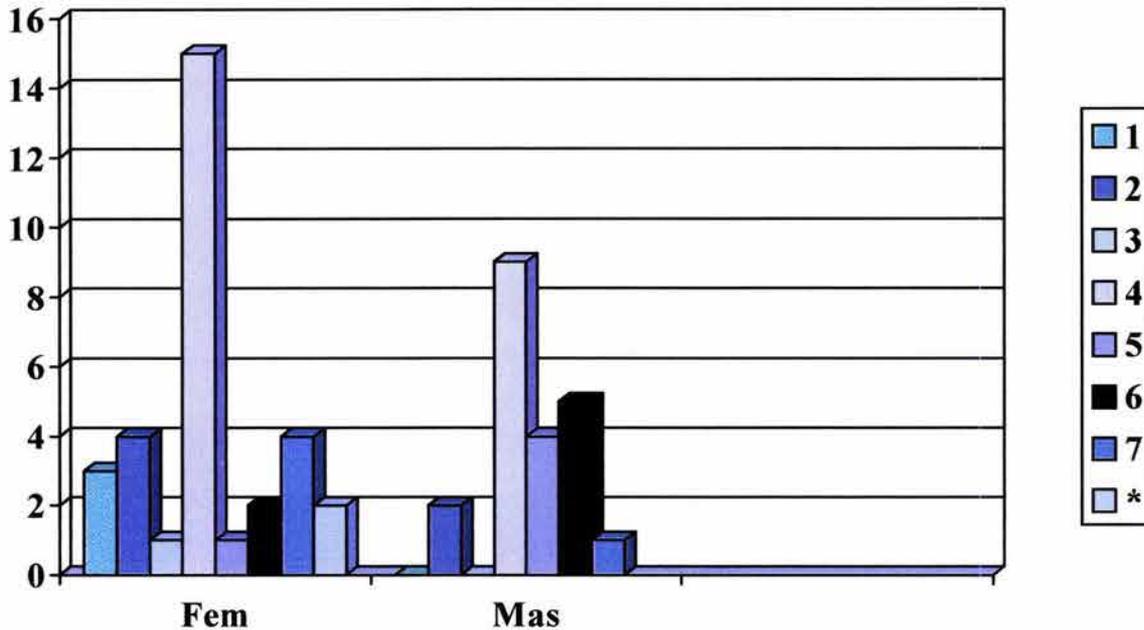


- No (5)
- Sí (48)
- No contestaron (5)

*después de ejercerla un tiempo fuera.

La docencia y la investigación son actividades que para muchos pueden significar lo mismo, pero no es así. Desde mi punto de vista muy propio, pudo decir que como docente se trabaja más, deben de estar bien actualizados e informados de todo y les pagan menos, mientras que el investigador solo trabaja en una cosa en particular y le pagan más.

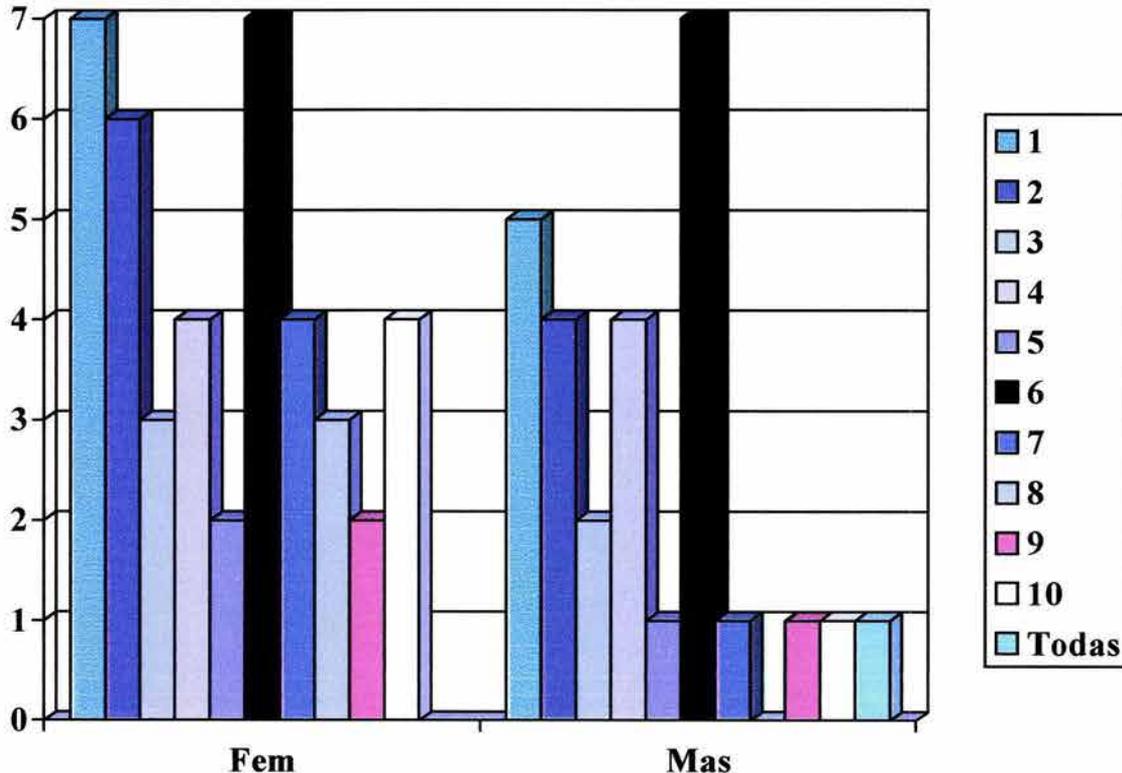
Si usted pudiera elegir hoy, optaría por :



1. Dedicarse exclusivamente a las tareas de Investigación o Desarrollo [3]
 2. Dedicarse exclusivamente a las tareas de Docencia [6]
 3. Dedicarse exclusivamente al Ejercicio Profesional [1]
 4. Dedicarse principalmente a las tareas de Investigación o Desarrollo y parcialmente a las de Docencia [24]
 5. Dedicarse principalmente a las tareas de Docencia y parcialmente a las de Investigación o Desarrollo [5]
 6. Dedicarse principalmente al Ejercicio de su Profesión y parcialmente a las Labores Académicas [7]
 7. Dedicarse principalmente a las Labores Académicas y parcialmente al Ejercicio de su Profesión [5]
- Equilibrar Docencia – Investigación [2]
- No contestaron – [5]

El 41.3% de nuestros profesores optaría hoy por dedicarse principalmente a las tareas de Investigación o Desarrollo y parcialmente a las de Docencia. En esta gráfica cito lo que menciono en la introducción, a los investigadores se les paga más que a los docentes. Tal vez estoy dando un brusco giro a lo monetario pero sólo el 10.3% hoy optaría por dedicarse sólo a las tareas de docencia. Y sin embargo al juntar un sueldo como investigador, más a parte unas horas como docente la remuneración mejora.

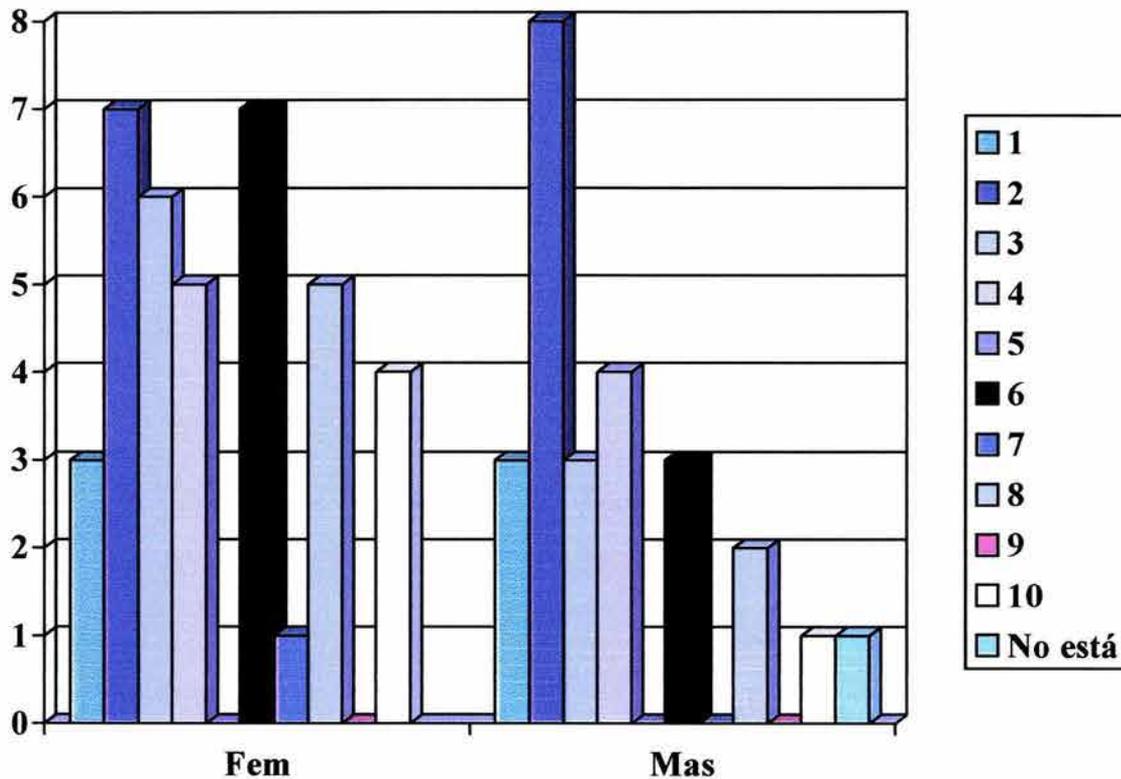
En su espacio cotidiano de trabajo, ¿Cuál es el criterio central del prestigio académico?



- 1. Las publicaciones [12]
- 2. La preferencia de los estudiantes [10]
- 3. El reconocido liderazgo entre sus colegas [5]
- 4. El reconocimiento en el ejercicio libre de su profesión [8]
- 5. La ocupación de cargos directivos [3]
- 6. La obtención de grados académicos [14]
- 7. La obtención de premios y distinciones [5]
- 8. La obtención de apoyos: Becas, Estímulos, Financiamiento [3]
- 9. La ubicación en el tabulador académico [3]
- 10. No contestaron [5]
- *Se consideran todas [1]

La comunidad académica es un grupo jerárquico con sus mecanismos internos de poder y uno de sus métodos más efectivos es el control de las publicaciones dentro de las diferentes especialidades

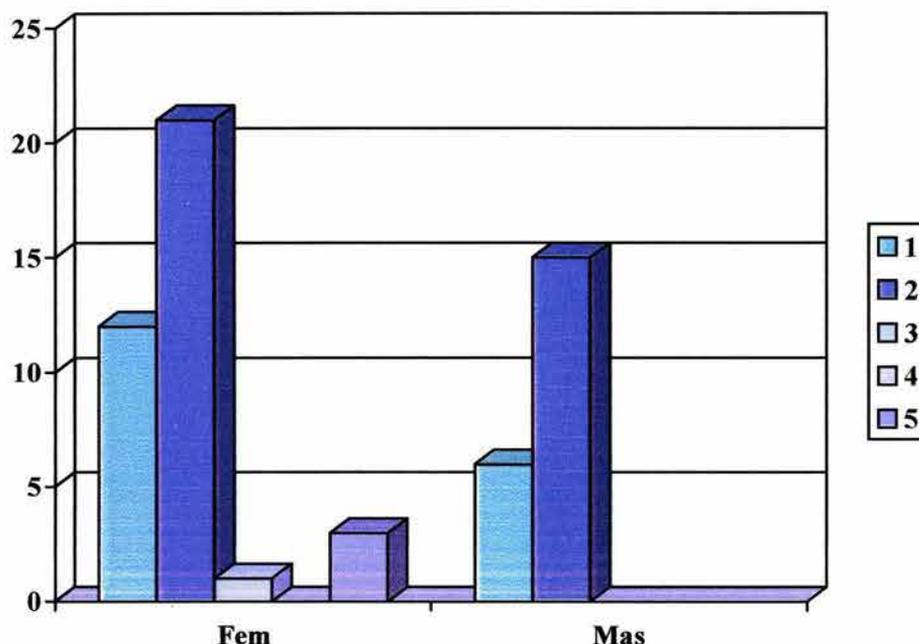
En su espacio cotidiano de trabajo, ¿Cuál debería ser el criterio central del prestigio académico?



- 1.Las publicaciones [6]
- 2.La preferencia de los estudiantes [15]
- 3.El reconocido liderazgo entre sus colegas [9]
- 4.El reconocimiento en el ejercicio libre de su profesión [9]
- 5.La ocupación de cargos directivos [0]
- 6.La obtención de grados académicos [10]
- 7.La obtención de premios y distinciones [1]
- 8.La obtención de apoyos: Becas, Estímulos, Financiamiento [7]
- 9.La ubicación en el tabulador académico [0]
- 10. No contestaron [5]
- *No esta incluida [1]

La preferencia de los alumnos es un mecanismo de control no muy selectivo y tampoco muy tomado en cuenta.

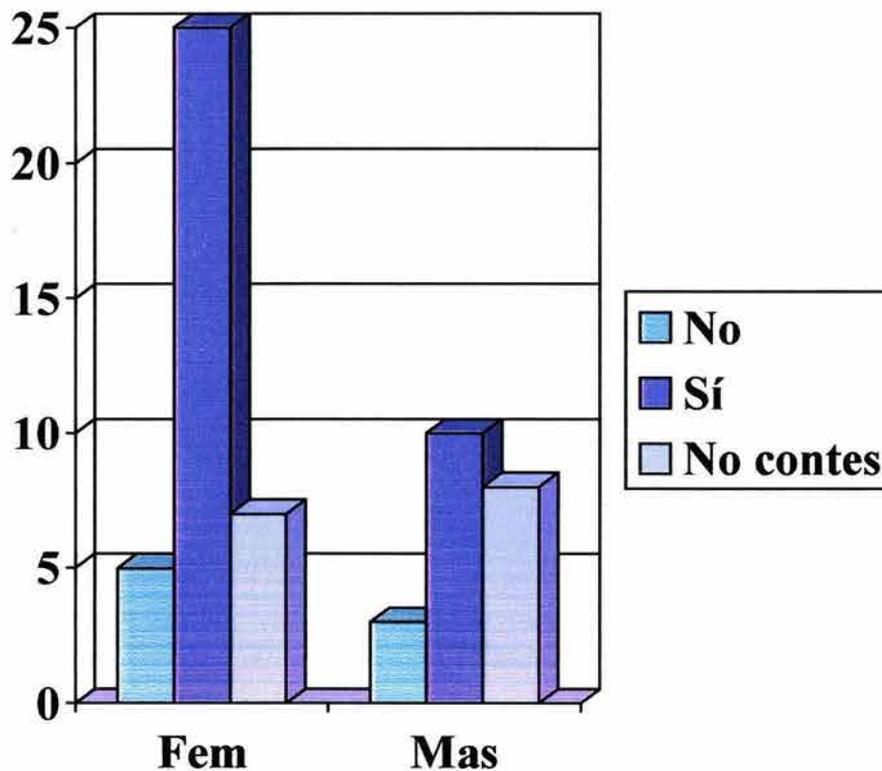
Considera a la institución en que trabaja como:



- 1.Un excelente sitio para su desarrollo [18]
- 2.Un lugar adecuado de trabajo [36]
- 3.Un lugar mientras encuentra otro mejor [1]
- 4.Un sitio del que quisiera irse en cuanto pueda []
5. No Contestaron [3]

El 62% considera a la ENEP como un lugar adecuado de trabajo, el 31% como un excelente sitio para su desarrollo, en contraste el 1.7% piensa que es donde labora mientras encuentra otro mejor y el 5.1% no quisieron contestar. La profesora que contesto que la ENEP es un lugar mientras encuentra otro trabajo o escuela mejor, creo que es una respuesta muy valida, lo cual se buscaba en este cuestionario, respuestas sin tapujos, sin miedos; sentimientos y pensamientos propios de la situación de cada profesor.

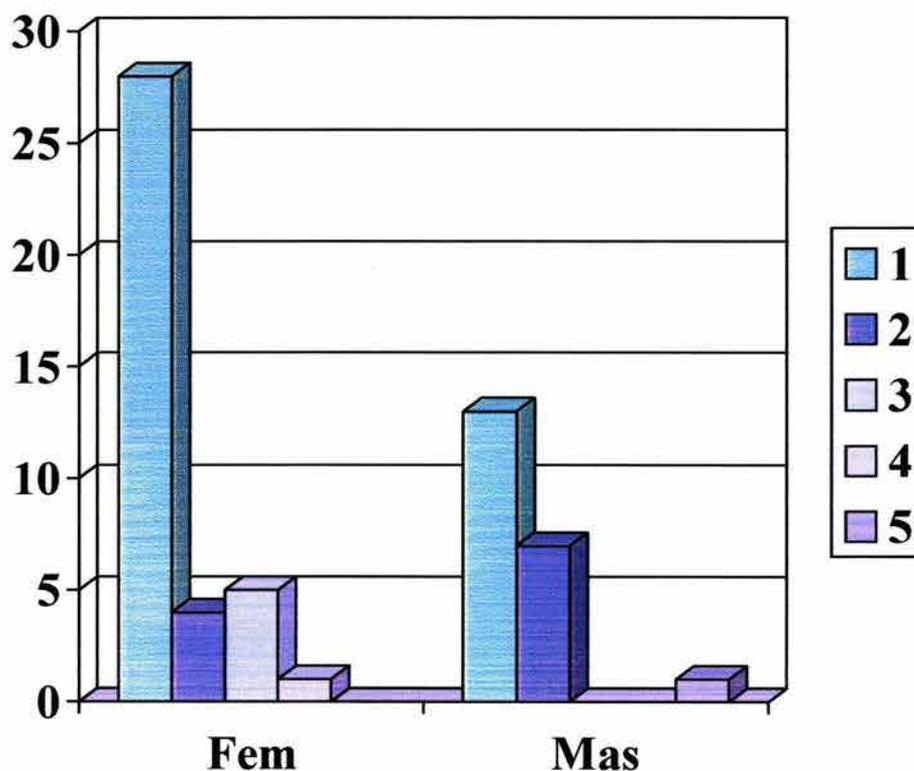
Si es profesor por horas, asignatura o medio tiempo; le gustaría tener contrato de tiempo completo



- No (8)
- Sí (35)
- No contestaron (15)

El 25.8% que no contestaron son los que en una grafica anterior pusieron que 24.1% son de tiempo completo, esto nos da que el 13.7% que optaron por el no y el 1.7% que no contesto, no les interesa ser de tiempo completo. Mientras que el 60.3% si les gustaría tener tiempo completo en la ENEP, y tal vez estos puedan ser aquellos que combinan sus labores académicas con otras instituciones, para no andar de un lado a otro, o ha lo mejor con tiempo completo pagan más.

Para mejorar la calidad de su trabajo docente, cuál de las siguientes opciones le parece más urgente:

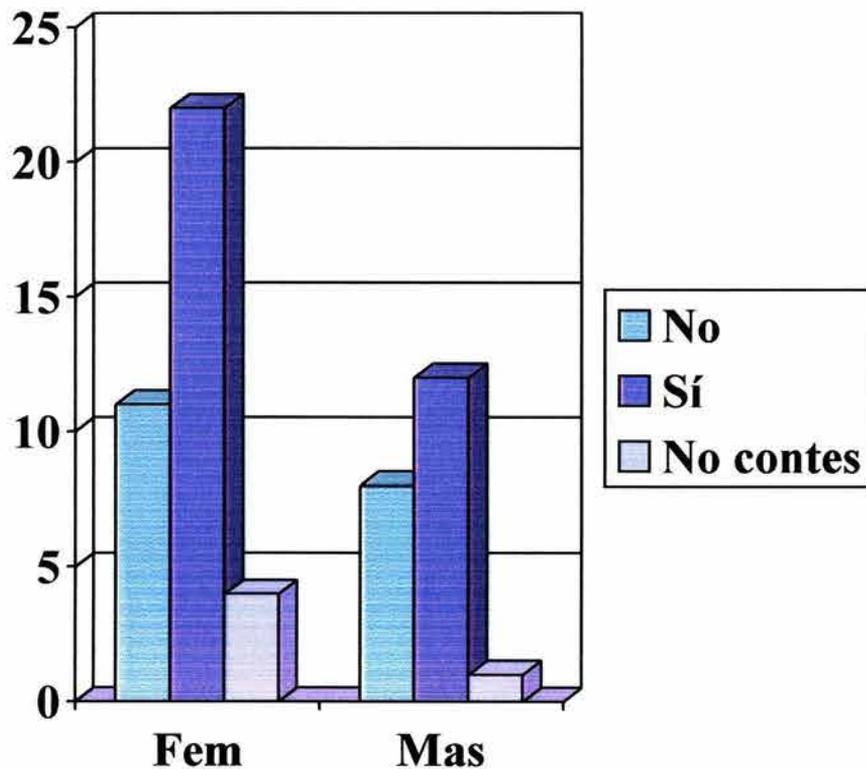


- 1.-Mejorar y actualizar el conocimiento de su especialidad (41)
- 2.-Mejorar y actualizar sus capacidades didáctico-pedagógicas (11)
- 3.-No contestaron (5)
- 4.-Ninguna (1)
- 5.-Otras (1)

Para mejorar la calidad del trabajo docente al 70.6% le parece más urgente mejorar y actualizar el conocimiento de su especialidad mientras que el 18.9% optó por mejorar y actualizar sus capacidades didáctico-pedagógicas, el 8.6% no contestaron, un 1.7% dijo que ninguna y 1.7% optó por otras.

TRAYECTORIA

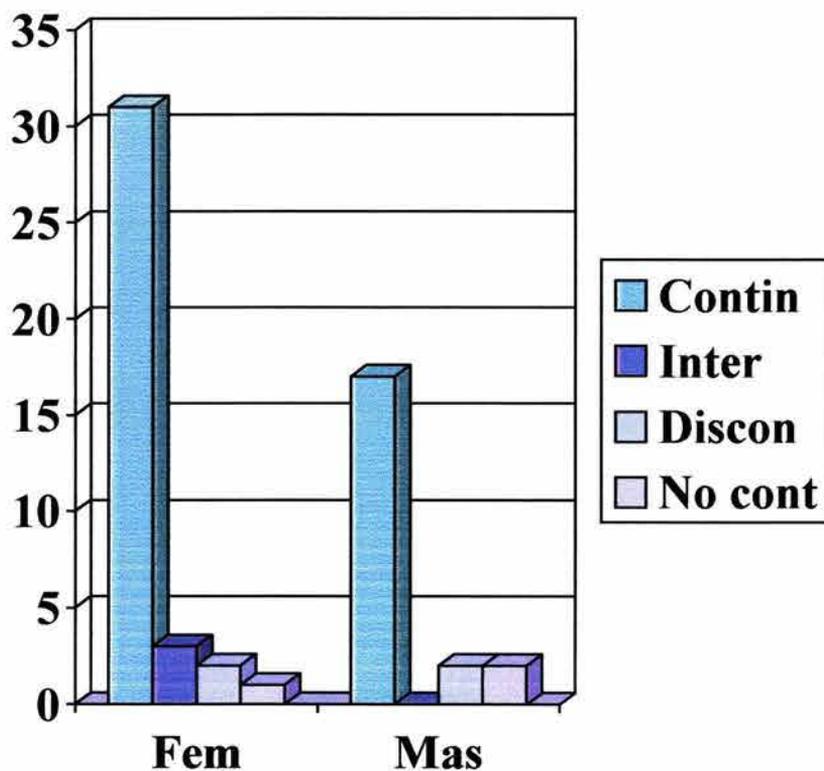
Considera que la institución le brinda la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente.



- No (19)
- Sí (34)
- No contestaron (5)

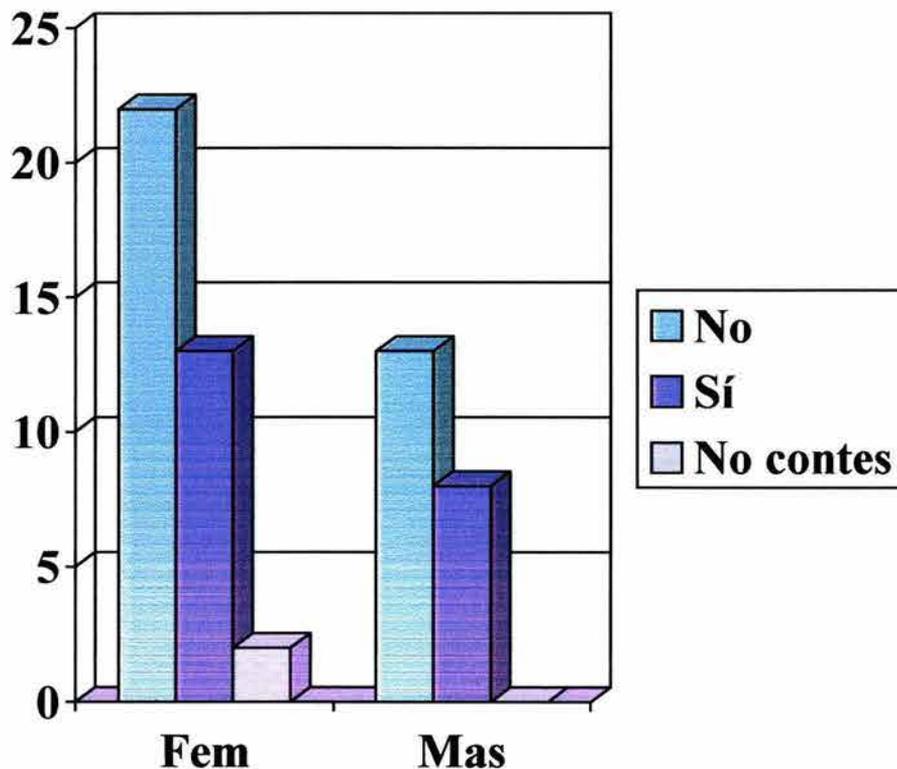
La ENEP Acatlán le brinda a nuestros profesores la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, el 32.7% dijo que no, el 58.6% dijo que si y el 8.6% no contestaron. Aquí hubiese sido bueno preguntar de que forma la ENEP no les brinda ese oportunidad.

Entre su primer contrato como docente de Licenciatura y su situación actual, su vinculación contractual con la actividad ha sido



- Continua (48)
- Con Interrupciones por estudios de posgrado (3)
- Discontinua (4)
- No contestaron (3)

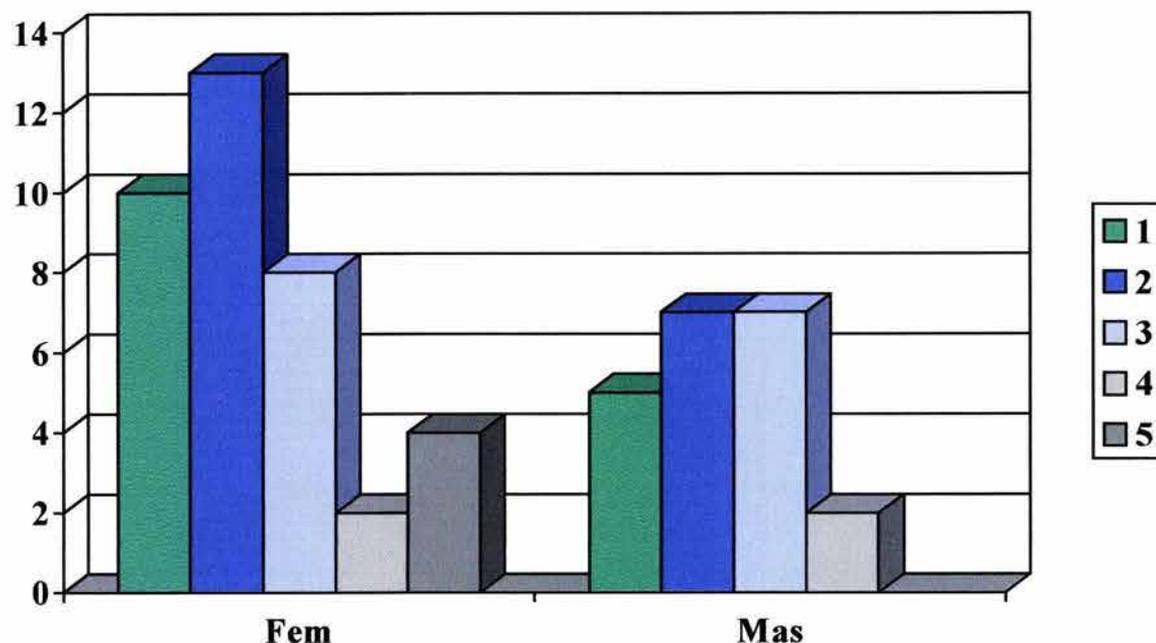
La institución donde obtuvo su primer contrato como docente de Licenciatura es la misma en la que actualmente presta sus servicios al ser cuestionado



- No (35)
- Sí (21)
- No contestaron (2)

El 36.2% de nuestros profesores obtuvo su primer contrato como docente de licenciatura en la ENEP y varios de ellos son precisamente egresados de la ENEP. Mientras que el 60.3% obtuvieron su contrato de docente en licenciatura en otra institución de educación superior y el 3.4% no contestaron. En otra gráfica encontraremos que varios profesores trabajaban o siguen trabajando en otras universidades y profesores que han trabajado en posgrados.

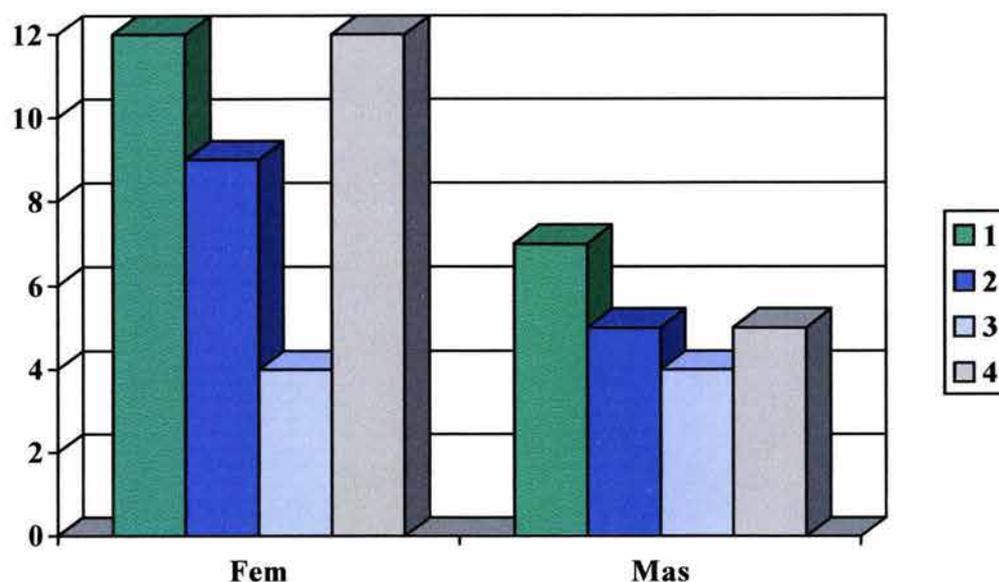
Cuál refleja su trayectoria laboral como académico



1. Sólo ha trabajado en una Institución [15]
2. Ha trabajado básicamente en una, con eventuales colaboraciones con otras [20]
3. Básicamente ha trabajado combinando dos instituciones de Educ. superior [15]
4. Siempre ha trabajado combinando más de dos instituciones [4]
5. No Contestaron [4]

La trayectoria laboral académica de nuestros profesores, el 34.4% ha sido trabajando básicamente en una, con eventuales colaboraciones con otras, el 25.8% básicamente ha trabajado combinando dos instituciones de Educación Superior y el 6.8% siempre ha trabajado combinando más de dos instituciones, esto nos da que el 67% de nuestros profesores combinan sus labores con otras instituciones; el 25.8% Sólo ha trabajado en una institución y el 6.8% no contestaron.

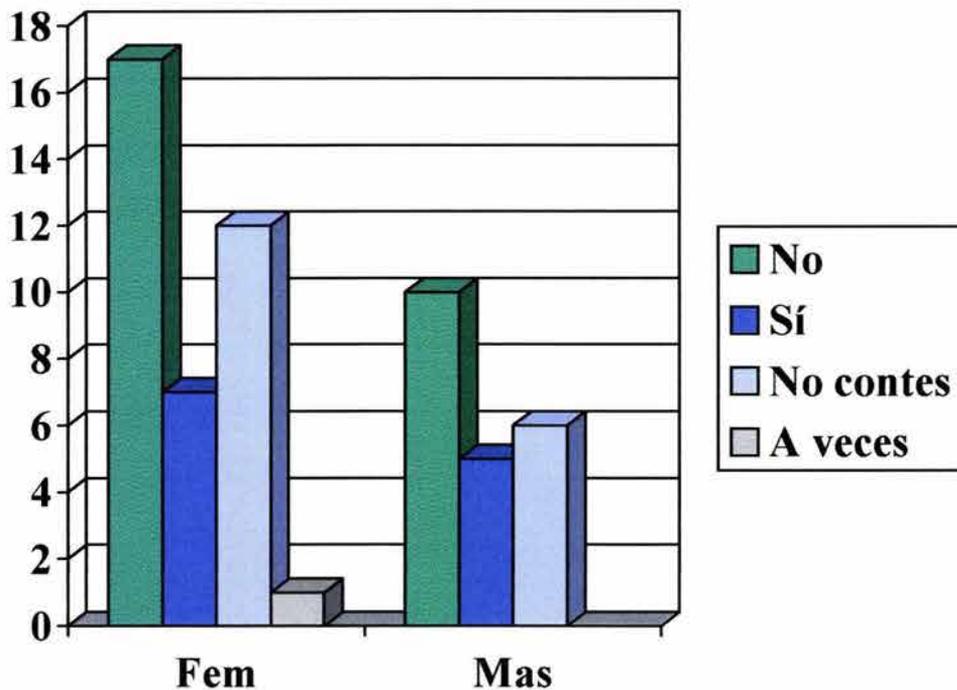
Motivo a variar o combinar su adscripción institucional



1. La búsqueda de un mejor desarrollo académico [19]
2. La búsqueda de una condición económica más favorables [14]
3. La búsqueda de mejores condiciones de trabajo en mi especialidad [8]
4. No contestaron - [17]

El motivo a variar o combinar su trabajo laboral en diferentes instituciones se debe a que el 32.7% busca un mejor desarrollo académico, dejando así al 24.1% que optaron por la búsqueda de una condición económica más favorable y al 13.7% con la búsqueda de mejores condiciones de trabajo en mi especialidad. Esto nos da que el 70.5% esta en búsqueda de algo ya sea económico, académico o de especialidad; lo cual no contrasta con la grafica anterior. El 29.3% no contesto.

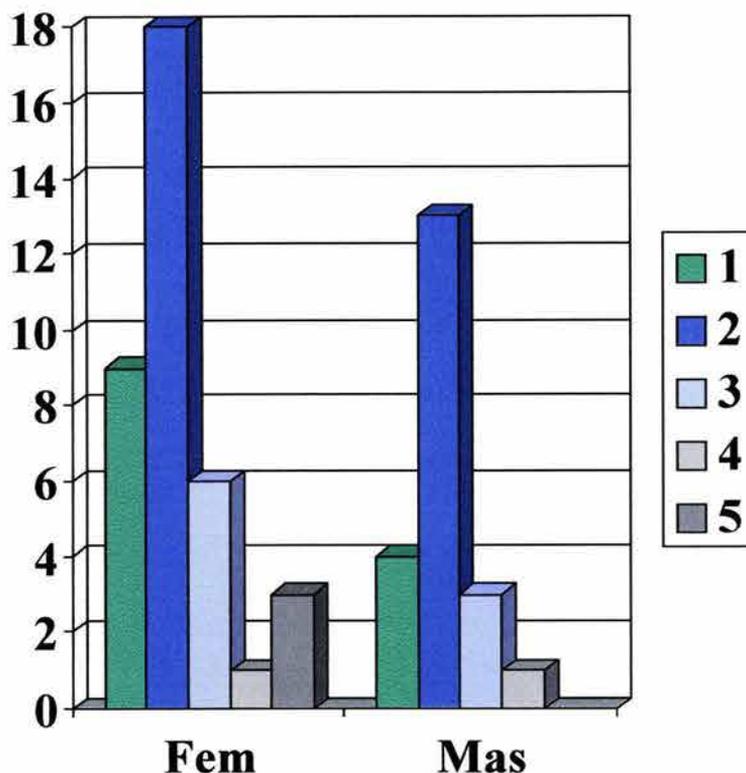
Considera que las relaciones cotidianas entre los docentes dificulten el mejoramiento de la calidad del trabajo profesional.



- No (27)
- Sí (12)
- No contestaron (18)
- A veces (1)

La cotidianidad a veces puede reforzar los lazos o las relaciones para mejorar la calidad de trabajo entre los docentes, o puede suceder todo lo contrario cuando esos lazos o relaciones se tornan, en enemistad, competitividad o disputa y es ahí cuando la cotidianidad se torna difícil para los docentes y dificulta la calidad del trabajo académico. No es lo mismo trabajar con un profesor con el cual te llevas bien y trabaja al igual que tú; a trabajar con un pedante sabelotodo que no quiere hacer nada y que todo lo que tu haces le parece mal. El 46.5% optó por no, el 20.6% optó por si, el 31% no contesto y una profesora puso que a veces.

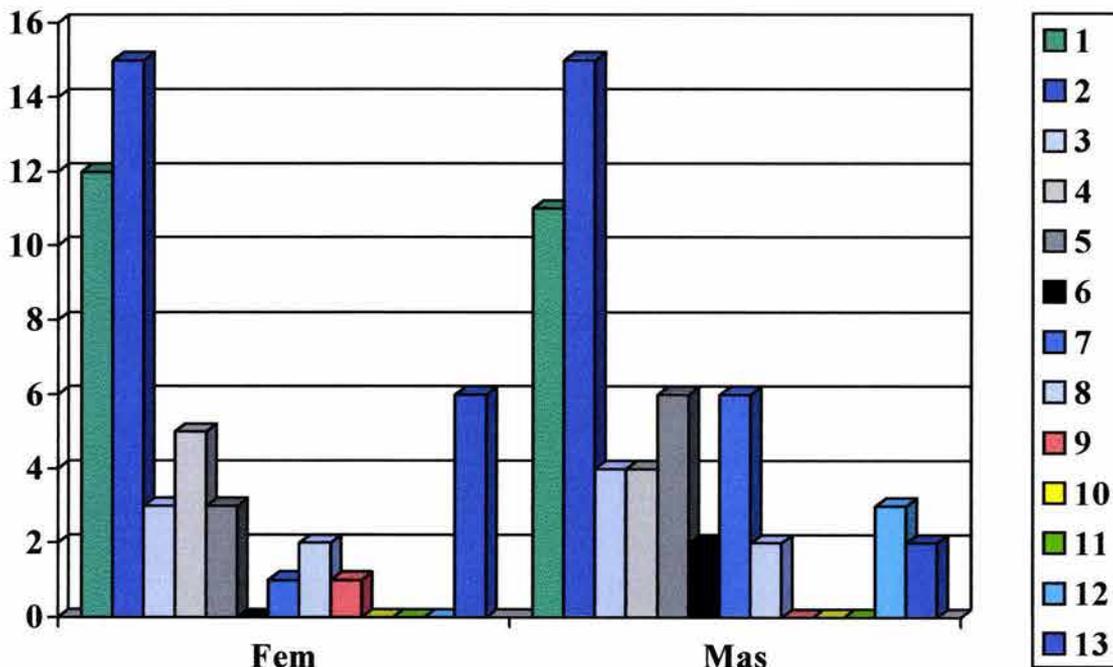
Según su percepción qué posibilidades tiene a futuro de progresar en su carrera académica en la ENEP Acatlán



- 1.-•Muchas (13)
- 2.-•Algunas (31)
- 3.-•Casi Nulas (9)
- 4.-•Nulas (2)
- 5.-•No contestaron (3)

Las posibilidades a futuro de progresar en su carrera académica en la ENEP Acatlán para el 22.4% de los profesores optaron que son muchas y el 53.4% optó por algunas esto nos da 75.8% de los cuales no se nos hace raro ya que el 58.6% en una grafica anterior dijo que la ENEP Acatlán le brindaba la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente. Aunque existe un 15.5% que optó por que las posibilidades son casi nulas, un 3.4% que dijo que las posibilidades son de plano nulas y un 5.1% optaron por no contestar.

Indique las modalidades de producción académica en las que ha participado a lo largo de su experiencia laboral en la ENEP Acatlán:



1. Materiales de apoyo a la docencia [23]

2. Planes y programas de estudio [30]

3. Libro de texto [7]

4. Reportes de investigación [9]

5. Artículos de investigación [9]

6. Libros de investigación [2]

7. Artículos de divulgación de resultados de investigación [7]

8. Artículos de difusión o periodísticos [4]

9. Informes de desarrollo tecnológico [1]

10. Aplicaciones de desarrollo tecnológico [0]

11. Exposición o publicación de obras artísticas [0]

12. Otras (especifique) [3]

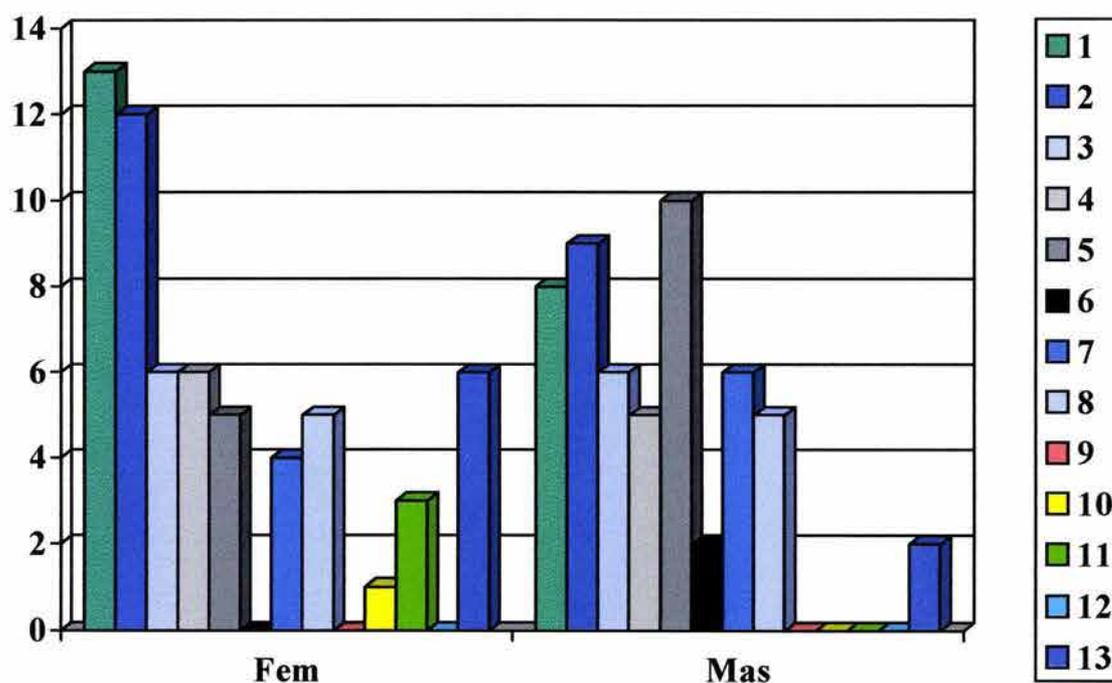
*Revisor de Tesis

*Actividades de apoyo a alumnos (Programas de Fortalecimiento Académico).

*Conferencias

13. No Contesto [8]

Indique las modalidades de producción académica en las que ha participado a lo largo de su experiencia laboral en otras instituciones de Educación Superior:

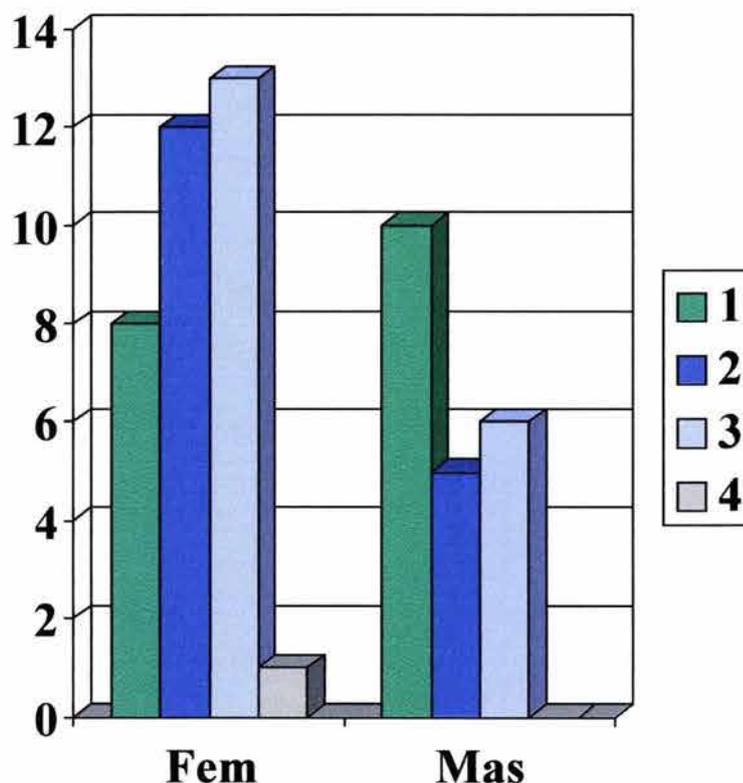


- 1. Materiales de apoyo a la docencia [21]
- 2. Planes y programas de estudio [21]
- 3. Libro de texto [12]
- 4. Reportes de investigación [11]
- 5. Artículos de investigación [15]
- 6. Libros de investigación [2]
- 7. Artículos de divulgación de resultados de investigación [10]
- 8. Artículos de difusión o periodísticos [10]
- 9. Informes de desarrollo tecnológico [0]
- 10. Aplicaciones de desarrollo tecnológico [1]
- 11. Exposición o publicación de obras artísticas [3]
- 12. otras [0]
- 13. No contestaron [8]

Vida Cotidiana

La vida cotidiana son todas las actividades que se realizan a diario, por rutina o costumbre, lo repetitivo, lo familiar. Nuestros profesores tienen una vida cotidiana donde muchas de sus actividades las realizan para reproducir e interactuar, crecer y transformar.

En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como la amistad.



1.-•Siempre (18)

2.-•Casi Siempre (17)

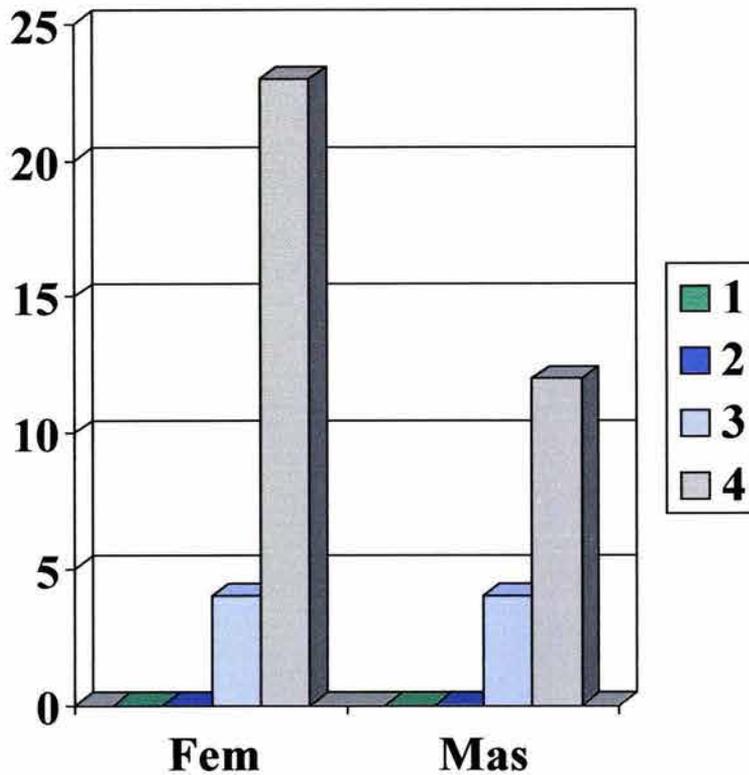
3.-•De vez en cuando (19)

4.-•Nunca (1)

No contestaron (3)

La amistad es: un afecto personal, puro y desinteresado, una conexión, una afinidad, una inclinación, un apego, un cariño, una devoción, una intimidad. La intimidad se utiliza cuando la amistad es estrecha y de mucha confianza. El 60.3% de los profesores optaron por siempre o casi siempre establecen relaciones de amistad, el 32.7% por de vez en cuando, hubo un 1.7% que optó por nunca y 5.1% no contestaron. La vida cotidiana se forma esta y muchas otras relaciones.

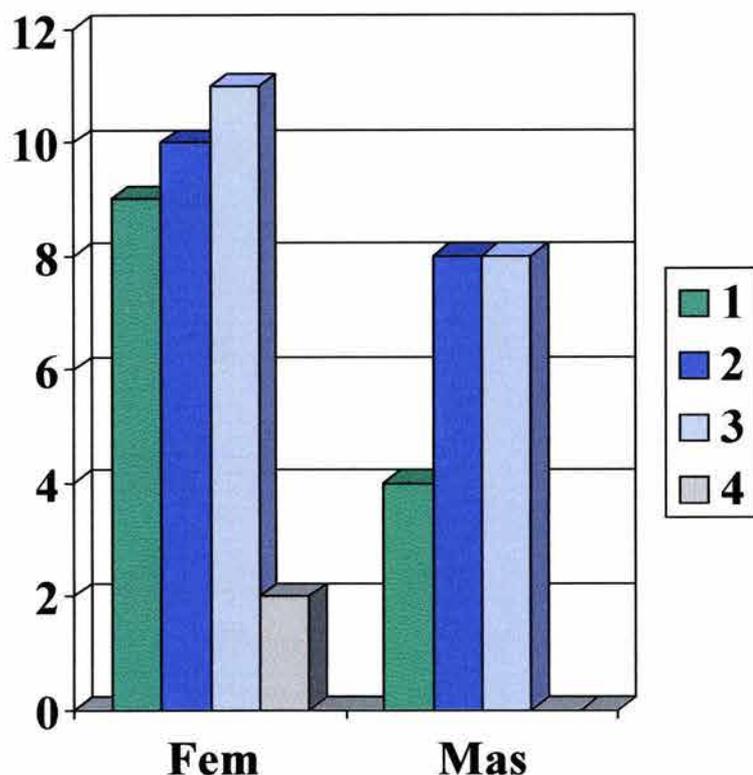
En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como la enemistad.



- 1.-•Siempre (0)
- 2.-•Casi Siempre (0)
- 3.-•De vez en cuando (8)
- 4.-•Nunca (35)
- No contestaron (15)

La enemistad es: aversión, odio, rencor, hostilidad, oposición, mala voluntad, rivalidad, aborrecimiento, pugna, desamor. La enemistad se funda en el odio; el rencor en el deseo de venganza. La enemistad es más franca y más abierta que el rencor; en éste entra la idea de la concentración y del disimulo. La enemistad puede ser un estado pasivo, y el rencor obra cuando halla una ocasión favorable. El 60.3% contesto que nunca establece relaciones de enemistad, el 13.7% dice que de vez en cuando y el 25.8% no contesto.

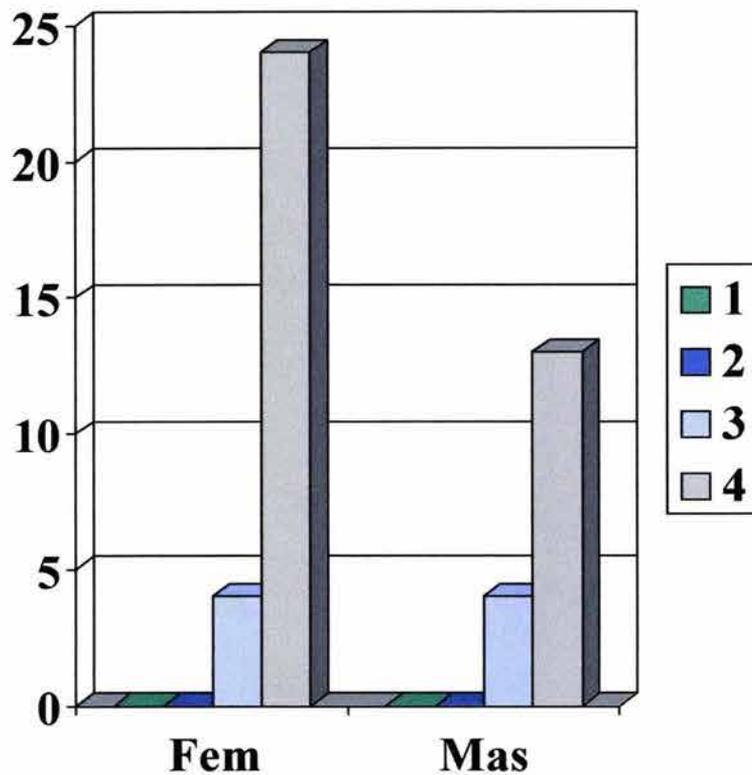
En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como la identidad.



- 1.-•Siempre (13)
- 2.-•Casi Siempre (18)
- 3.-•De vez en cuando (19)
- 4.-•Nunca (2)
- No contestaron (6)

La identidad es : igualdad, semejanza, similitud, equivalencia, autenticidad. Es el carácter propio y diferenciado de un individuo o de un conjunto de ellos. Calidad de ser una persona o cosa la misma que se supone o se busca, condiciones que distinguen a una persona o a un grupo de los demás. El 53.4% contesto por siempre o casi siempre, el 32.7% por de vez en cuando, el 3.4% por nunca y el 10.3% no contesto. En la vida cotidiana de nuestros profesores pueden ser muchas las actividades tanto laborales como personales que los pueden hacer sentir en identidad con otros.

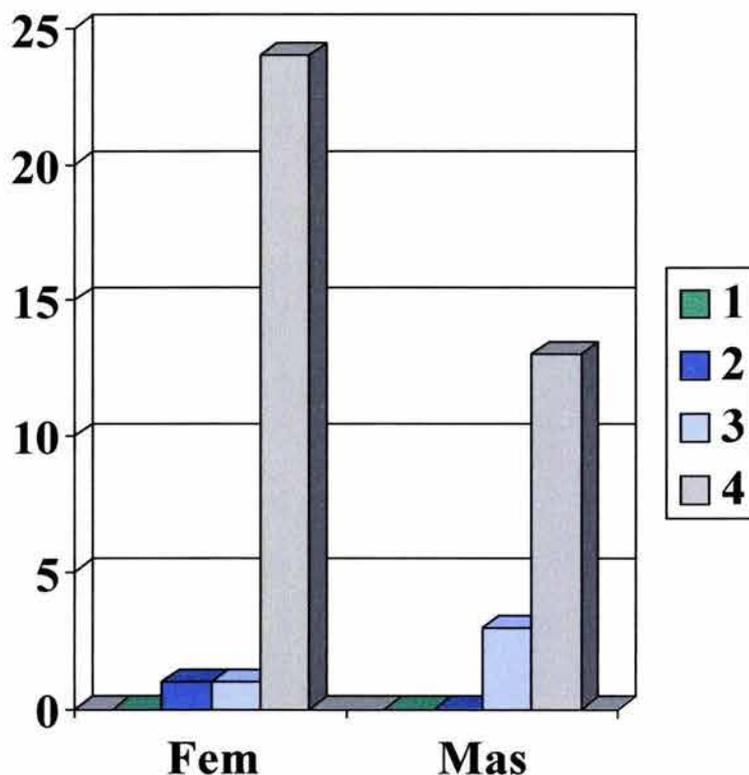
En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como la disputa.



- 1.-•Siempre (0)
- 2.-•Casi Siempre (0)
- 3.-•De vez en cuando (8)
- 4.-•Nunca (37)
- No contestaron (13)

La disputa es: debatir, altercar, discutir, polémica, discusión, controversia, disenso, disenso, desavenencia, disgusto, diferencia, cuestión. El 63.7% optó por nunca establecer relaciones de disputa, el 13.7% optó por de vez en cuando y el 22.4% no contestaron.

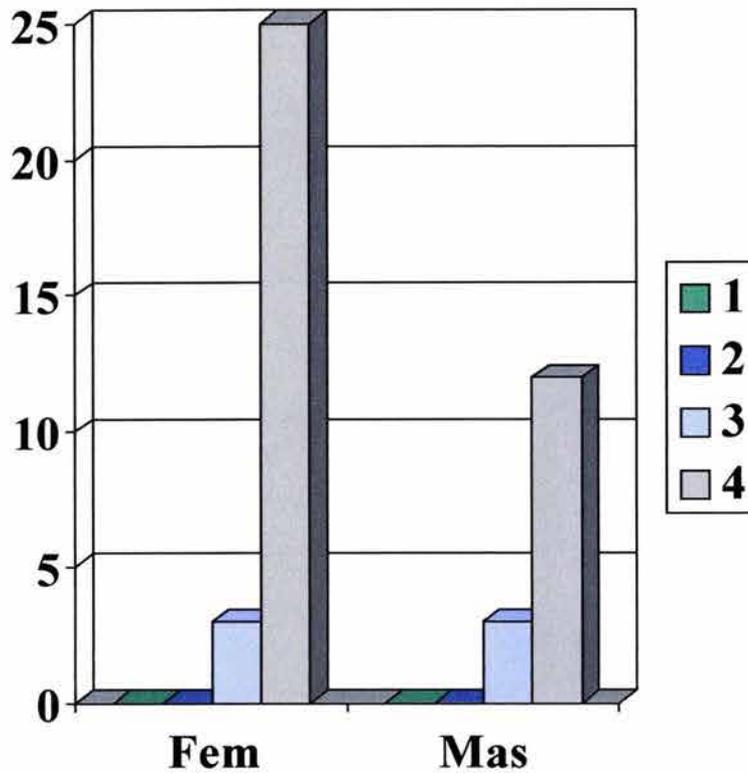
En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como el idilio.



- 1.-•Siempre (0)
- 2.-•Casi Siempre (1)
- 3.-•De vez en cuando (4)
- 4.-•Nunca (37)
- No contestaron (16)

Idilio es: noviazgo, un coloquio amoroso, una relación entre enamorados, enamoramiento, episodio o aventura amorosa. El 63.7% contestó que nunca, el 6.8% que de vez en cuando, el 1.7% casi siempre y el 27.5 no contestó.

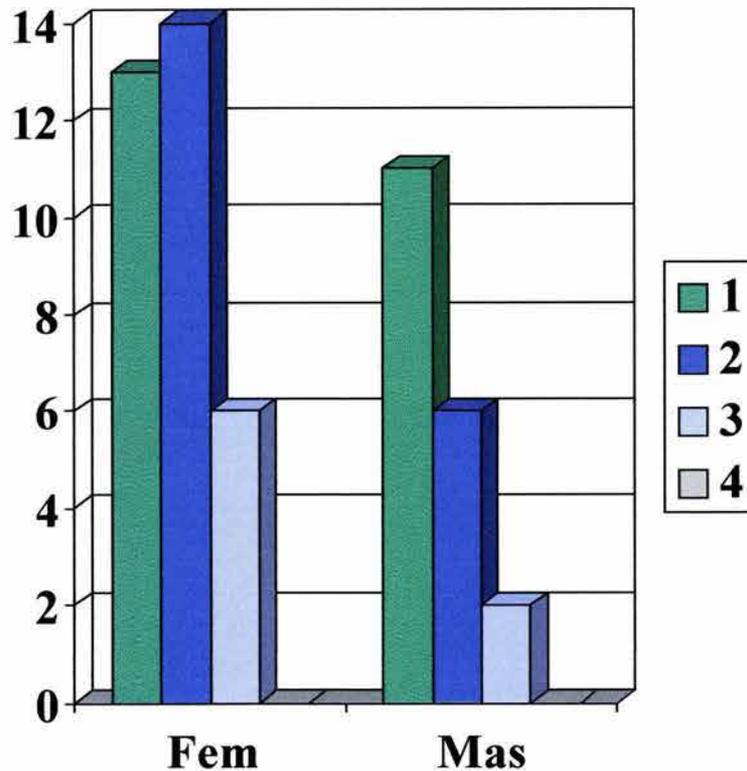
En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como el conflicto.



- 1.-•Siempre (0)
- 2.-•Casi Siempre (0)
- 3.-•De vez en cuando (6)
- 4.-•Nunca (37)
- No contestaron (15)

Conflicto es : lo más recio de un combate, un combate prolongado, un choque, una angustia del ánimo, un apuro, un antagonismo, una rivalidad, una situación desgraciada, de difícil salida. El 63.7% optó por nunca, el 10.3% de vez en cuando y el 25.8% no contesto. El saber convivir en el medio laboral y el saber participar propositivamente no forma parte de la cultura mexicana. El que los profesores tengan que hacer de su espacio laboral un espacio de tolerancia y respeto a veces es imposible.

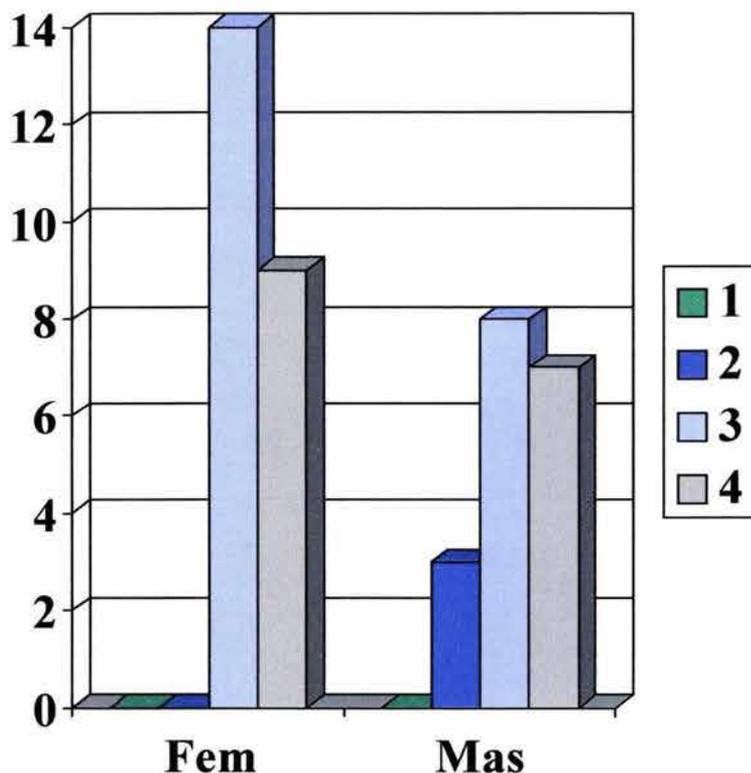
En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como el compañerismo



- 1.-•Siempre (24)
- 2.-•Casi Siempre (20)
- 3.-•De vez en cuando (8)
- 4.-•Nunca (0)
- No contestaron (6)

Compañerismo es: un vínculo que existe entre compañeros, concordia y buena correspondencia entre ellos, camaradería. La Camaradería intensifica la confianza con que se tratan los compañeros entre sí. El 41.3% optó por siempre, el 34.4% optó por casi siempre, el 13.7% optó por de vez en cuando y el 10.3% no contestó.

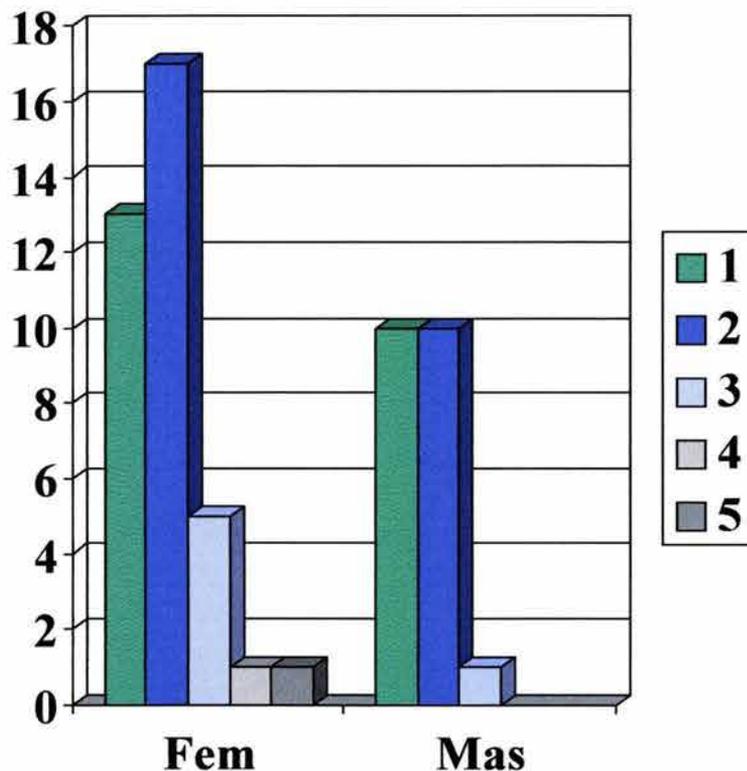
En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas, como la competitividad.



- 1.-•Siempre (0)
- 2.-•Casi Siempre (3)
- 3.-•De vez en cuando (22)
- 4.-•Nunca (16)
- No contestaron (17)

La competitividad es: La capacidad de competir y de soportar la competencia tanto económica como deportiva. El 5.1% optó por casi siempre, el 37.9% puso de vez en cuando, el 27.5% optó por nunca y el 19.3% no contestó. La vida misma en sí, es una competencia; contra cuantas personas hay que competir por un trabajo, una beca, un puesto más alto, etc.

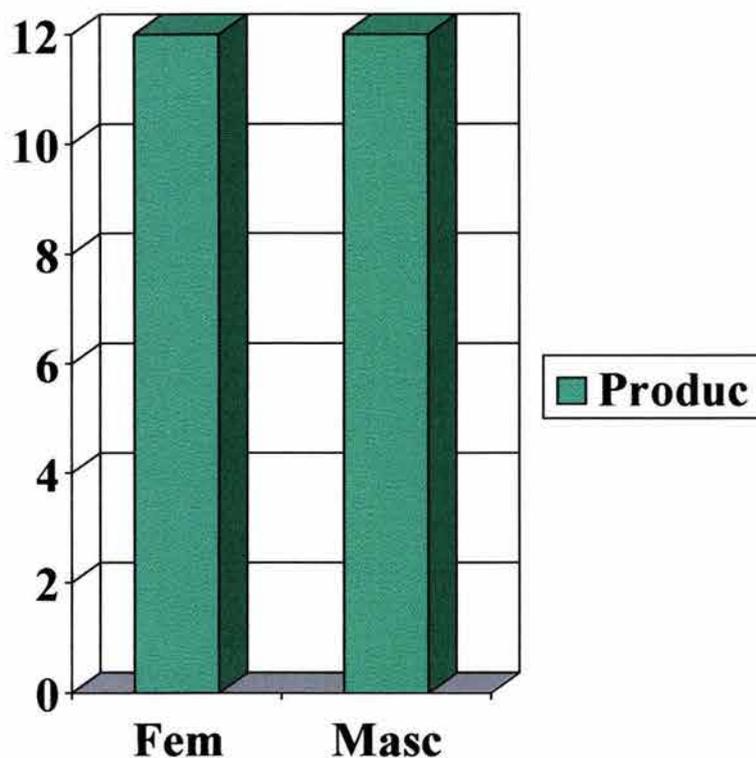
Considera que la institución lo apoyará con (becas, permisos especiales, etc.) para su superación académica



- 1.-•No (23)
- 2.-•Sí (27)
- 3.-•No contestaron (6)
- 4.-•No siempre (1)
- 5.-•A veces (1)

El considerar que la ENEP Acatlán lo apoyará con (becas, permisos especiales, etc.) para su superación académica es para el 46.5% un rotundo si, lo cual me hace pensar que a lo mejor ya tienen esa beca, ese permiso o se apoyo. El 39.6% optó por el no, a lo mejor no lo han pedido o a lo mejor ya se los negaron. El 1.7% dijo que no siempre apoya y el 1.7% dijo que a veces.

Productos publicados de su actividad académica



Indique cuáles son los tres productos publicados de su actividad académica que considere más relevantes:

1.- Historia de la Telesecundaria. Enero 2001. Escuela Normal de Tlanepantla Revista Independiente Redes.

2.- Análisis del Discurso en las propuestas de Planificación de la Práctica Educativa. 1984. ENEP IZTACALA ENEP IZTACALA.

- Marco Teórico de Educación en Población. Bases Pedagógicas. 1987. Consejo Nacional de Población CONAPO
- Educación y Currículum 1995. Consideraciones Pedagógicas para Instrumentar un Currículum Flexible 1998. ENEP ACATLAN . ENEP ACATLAN MINILIBROS.

3.- Atlas de la Ciudad de México. 1988 México D. F.

- Agua y Vivienda en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. 1988. México.

- 4.- Materiales Académicos para primaria del área de Español. Cada Ciclo Escolar. México, Pressmex
- Revista ConCiencia Educativa. Trimestral. México. Revista Pressmex.
- 5.- Dialógica. Un espacio de Formación Docente en Investigación. Mayo 2000. Universidad Cristóbal Colón. Veracruz, Ver. Revista Colón
- (Columna) En-sueño Publicitario. 2001 Pagina: razón y calabro TEC-ITESM Campus Estado de México.
- 6.- Nociones Elementales de Lógica. 1994. México D. F. FOCET
- Ejercicios de Lógica. 1994. México D. F. FOCET
 - Antología de Historia de la Filosofía. 1994. México. FOCET
- 7.- Revista Alternativa Pedagógica. Desde 1990 a la fecha. UPN Unidad 152
- 8.- Antología de Fundamentos Psicopedagógicos de la Educación Coed. Sep/80 Gob. Del Estado ISCEEM.
- 9.- Antología de Formación Profesional del Pedagogo ENEP ACATLAN. 1995. ENEP ACATLAN Pedagogía.
- 10.- La propuesta matricial: una Alternativa Metodológica para la Formación de Investigadores Educativos. 1997. ENEP ACATLAN. Cuadernos de Apoyo a la Docencia.
- Propuesta Metodológica para el Trabajo Multidisciplinario. 1996 ENEP ZARAGOZA. ENEPZARAGOZA / UNAM.
 - La argumentación de los Interlocutores en el Proceso de Investigación. 1998. Toluca Estado de Méx. Sistema Estatal de Investigadores / CONACYT / Memorias 1er Congreso.
- 11.- La Necesidad de Investigar Sobre el Sentido que para los Alumnos tienen los Valores, Derechos y Leyes. 2000. México D. F. Revista de la Fundación Rafael Preciado.
- Encontrarte, Encontrarme, Encontrarnos. Libro de texto para la materia Formación Cívica y ética , 2do. Grado. Enero 2002. México D. F. ed. Mc Graw Hill (en coautoria).
- 12.- Estudio Explorativo sobre las Manifestaciones Afectivas en Familias de niños en Riesgo de Convertirse en callejeros. Verano 1994. México. Psicología Social Comunitaria. Revista de la Facultad de Psicología de la BUAP.
- Reflexiones Pedagógicas sobre la Capacitación Laboral. 1999 Mayo- Agosto. México. Alegatos. Revista de la UAM Azcapotzalco
 - Evaluación de los Profesionistas. Marzo – Agosto 2000. México. Paradigmas Educativos. Órgano de Difusión de la Comisión de Educación de la ALDF.
- 13.- Hacia una Metodología de la Reconstrucción. Fundamentos, Crítica (co-autor) 1988. México UNAM Porrúa.
- Objetividad y Limites en el Razonamiento en Practicas de Investigación Tradicionales. 1994 Barcelona, España. Anthropos
 - Conocimiento Social en América Latina. 1994. Barcelona, España. Anthropos.
- 14.- Álbum Proyecto de Vida. 1997. México D. F. SEP

- 15.- Artículo sobre el Autismo Infantil. DIF
- 16.-En torno a los Precios del Petróleo. 1981. México D. F. La Brecha SARH.
- 17.- El Psicodrama Clásico. 2000 México D. F. Ed. ITACA
- El Grupo en el Pensamiento Moreliano. 1999. México D. F. G.E.P.C. e Internet (pagina UAM)
 - El Desarrollo del Niño en la Teoría Moreliana. 1998. México D. F. Internet pagina UAM e Inédito
- 18.-Historia 1/ Asignaturas para la Educación Secundaria. 1984. México D. F. NUTESA / Santillana.
- Historia de México para Educación Primaria. 1985. México D. F. NUTESA / Santillana
 - La Política Educativa Durante la Revolución Mexicana. 1997. Santa Cruz Acatlán. Edo. de México. UNAM – ENEP Acatlán
- 19.- Análisis de Contenido. 1995. México. Universidad Anáhuac
- Manual para Elaborar Trabajos de Investigación. 1995. México. Universidad Anáhuac
 - Corrientes Teóricas de la Comunicación. 1995. México. Universidad Anáhuac
- 20.- Economía y Política Educativa. 1989 México D. F. Manual de Autoaprendizaje ILCE
- Seguimiento de Egresados. 1996. Chapingo. Informe de Investigación 90 paginas
 - Crisis de la Educación Agrícola Superior. 2000. Chapingo. Informe de Investigación 150 paginas.
- 21.- J. Amos Comenio (de lo Clásico a la Modernidad) 1998. UPN. Revista Alternativa Pedagógica
- Los Organismos Internacionales y su Impacto en la Educación de América Latina. 1999. UPN. Revista Alternativa Pedagógica
 - La Disciplina en la Escuela Militar de Enfermeras. Nov. 2001. UPN. Revista Alternativa Pedagógica
- 22.-Modernización Económica y Corporativismo 1988-1994 en México. 1996. Edo. de México, UAEM. Revista
- Max Weber y Estado Moderno. 2001. UNAM. Libro
 - Tipificación del Corporativismo Mexicano. En prensa. UAEM. Revista
- 23.-Las Familias de los Niños y Niñas de la Calle. 1997. México D. F. (Programa conjunto con Casa Alianza-DIF. Thaís) Ed. Noriega
- Metodología de Acción para una Existencia Creadora (El psicodrama Clásico). 2001. México (Programa conjunto con Escuela Europea Psicodrama) Ed. ITACA
 - Fundamentos Filosóficos del Director de Psicodrama Clásico. 1999. México (programa de Escuela Europea Psicodrama) Inédito.

24.- Educación y Empleo: el paso de los certificados a la certificación de competencias laborales.

Febrero 2001. La Habana Cuba. CD-Rom Memorias del Encuentro Internacional de Educadores Latinoamericanos. Ministerio de Cultura de Cuba / OEA / UNESCO.

- Reflexiones en torno al Sistema Integral de Evaluación Docente en la UNAM Campus Acatlán. Febrero 2001. La Habana Cuba. CD-Rom Memorias del Encuentro Internacional de Educadores Latinoamericanos. Ministerio de Cultura de Cuba / OEA / UNESCO.
- El Síndrome de Burnout en la Docencia. En Prensa. Guadalajara, Jalisco. Memorias del IX Simposio Ser, Nacer, Conocer y Convivir para construir el sueño Educativo, Cátedra Paulo Freire, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) por publicar en medio impreso y CD-Rom.

Comentarios

Nuestra planta docente esta conformada por muy buenos profesores con una optima formación académica. Trataré de comentar algunos de los rasgos más generales. El 98.2% de nuestros profesores tienen licenciatura terminada, de estos mismos el 10.3% tienen maestría ya titulados, el 43.1% les falta la tesis de la maestría, el 3.4% ya tiene su doctorado titulado y al 6.8% le falta la tesis de su doctorado y por último tenemos un 31% que esta haciendo estudios parciales de maestría o doctorado u otros estudios. Tenemos profesores que tienen dos licenciaturas y esta realizando estudios de maestría o tienen una licenciatura pero ya van por su segunda maestría. El 84.4% de nuestros profesores antes de dar clases en la ENEP Acatlán ya venían con una experiencia laboral bastante buena, ya que muchos de ellos impartieron clases a nivel Bachillerato, Licenciatura, Posgrado, Telesecundaria, Educación Básica DIF casa hogar para niñas, Escuela Secundaria, Escuela Primaria.

El 67.2% de los profesores trabajan combinando su labor académica, los motivos que argumentaron fueron: con 32.7% la búsqueda de un mejor desarrollo académico, con 24.1% una condición económica más favorable y con 13.7% mejores condiciones de trabajo en su especialidad, esto nos habla de que la ENEP Acatlán tal vez no les ofrece las condiciones necesarias para dejar de combinar su profesión.

Por cierto al preguntarles sobre las condiciones que la ENEP Acatlán les ofrece para el desarrollo de la docencia el 34.4% optó por buenas y el 32.7% optó por suficientes, hubo un empate en las opciones muy buenas y malas, con un 12% cada una, 1.7% optó por nulas y 6.8% no contestaron (el que calla otorga). En cuanto a las condiciones para el desarrollo de la superación académica el 32.7% optó por malas, el 27.5% optó por buenas, el 22.4% optó por suficientes, el 8.6% optó por nulas, un 1.7% optó por muy buenas y el 6.8% no contestaron. En cuanto a las condiciones para el desarrollo a la investigación o desarrollo el 36.2% optó por nulas, el 25.8% optó por malas, el 15.5% optó por buenas, el 13.7% optó por suficientes, el 1.7% optó por muy buenas y el 6.8% no contestaron; esto nos pone a pensar, que los profesores no están muy de acuerdo en como se dan estas condiciones o a lo mejor, el problema está en los requisitos que hay que tener para que se den esas condiciones. El obtener porcentajes en la opción nulas nos habla de que algo anda mal.

Y esto se demuestra nuevamente con la pregunta de que si hoy pudieran elegir optarían por: el 41.3% optó por principalmente dedicarse a la investigación o desarrollo y parcialmente a la docencia, el 12% optó por dedicarse principalmente al ejercicio de su profesión y parcialmente a las labores académicas, el 10.3% dedicarse exclusivamente a tareas de la docencia, teniendo un empate de 8.6% en las opciones, dedicarse principalmente a tareas de docencia y parcialmente al ejercicio de su profesión, dedicarse principalmente a las tareas de docencia y parcialmente a las de investigación o desarrollo y los que no contestaron, el 5.1% optó por dedicarse exclusivamente a las tareas de investigación o desarrollo, el 3.4% optó por equilibrar docencia e investigación y un 1.7% optó por dedicarse exclusivamente al ejercicio profesional, estas respuestas eran más que esperadas y hago alusión a la introducción de esta tesis precisamente donde comenté los salarios que tienen los profesores, tanto de asignatura como los de carrera e investigadores y la verdad nada que ver ya que un profesor de asignatura tipo "B" gana \$200.46 por hora-semana-mes, necesitaría dar por lo menos cuarenta horas

a la semana-mes para obtener un sueldo más o menos similar a de un profesor o investigador de carrera asociado "B", es por ello que muchos profesores optaron por dedicarse principalmente a la investigación y parcialmente a la docencia si pudieran elegir hoy, pero la realidad es otra, ya que el 98.2% de nuestros profesores su principal actividad es la docencia, después le sigue la dirección de tesis, la elaboración de material didáctico, la elaboración de programas, la investigación o desarrollo, la administración y otras. El 58.6% de los profesores consideran que la institución les brinda la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, mientras que el 32.7% no lo consideran así y el 8.6% no contesto. Al preguntarles por las becas, permisos especiales, etc., para su superación académica, el 46.5% si considera que la ENEP lo apoyará, mientras que el 39.6% no lo considera así, el 10.3% no contesto, el 1.7% considero que no siempre dan ese apoyo y el 1.7% considero que a veces si apoyan.

Una cuestión un poco contrastante se dio al preguntar si la ENEP Acatlán era su principal fuente de ingresos y al obtener el 51.7% como opción si, por supuesto que me puse a pensar, el 55.1% trabaja en otra institución, cómo era posible que el 51.7% su principal fuente de ingresos fuese la ENEP Acatlán, pero todo tiene una respuesta, de esos 55.1% que trabajaba en otras instituciones sólo el 31% lo hacia en instituciones de educación superior, el 24.1% restante lo hace en escuelas de educación media superior y en educación básica, y los maestros de educación básica (pre-primaria, primaria, secundaria) tienen salarios no muy buenos, entonces puede ser que para estos profesores el sueldo más alto sea el que gana en la ENEP.

Nuestros profesores consideran ala ENEP como: un lugar adecuado de trabajo para el 62%, un excelente sitio para su desarrollo para el 31%, un lugar mientras encuentra otro mejor para el 1.7% y no contestaron el 5.1%.

Tenemos en la planta docente de la carrera de pedagogía 75.8% de profesores de asignatura o por horas, de los cuales al 60% sí le gustaría tener contrato de

tiempo completo; 1.7% de medio tiempo y 24.1 de tiempo completo. El 77.5 de los profesores pertenecen a algún programa de estímulos

Para el 22.4% las posibilidades que tienen a futuro de progresar en su carrera académica nuestros profesores en la ENEP Acatlán son muchas, mientras que el 53.4% optó por algunas, el 15.5% optó por casi nulas, el 3.4% optó por nulas y el 5.1% no contesto.

En cuanto a la situación de inicio en su vida como profesores las respuestas iban de un polo a otro, al preguntarles acerca de cómo percibían sus condiciones al conocimiento de su disciplina durante su primer contrato como docente los profesores respondieron: insuficientes el 12%, suficientes el 22.4%, buenas el 43.1% y muy buenas el 22.4%. En cuanto a sus destrezas didácticas y pedagógicas: insuficientes el 10.3%, suficientes el 17.2%, buenas el 50% y muy buenas el 22.4%. En cuanto al dominio de las asignaturas encomendadas: insuficientes 10.3%, suficientes el 22.4%, buenas el 43.1% y muy buenas el 24.1%. En cuanto a su capacidad para relacionarse con los alumnos: insuficientes el 5.1%, suficientes el 10.3%, buenas el 46.5% y muy buenas 37.9%. En cuanto a la posibilidad de relacionarse con sus colegas: insuficientes el 3.4%, suficientes el 25.8%, buenas el 58.6% y muy buenas el 12%.

Las relaciones cotidianas entre los docentes dificultan el mejoramiento de la calidad del trabajo profesional el 46.5% de los profesores contestaron que no, el 20.6% que si, el 31% no contesto y el 1.7% optó por a veces.

En la vida cotidiana profesional se establecen relaciones entre colegas como la amistad el 31% optó por siempre, el 29.3% optó por casi siempre, el 32.7% optó por de vez en cuando y el 1.7% por nunca. En cuanto a las relaciones de enemistad el 22.4% de los profesores optó por siempre, el 31% optó por casi siempre, el 32.7% optó por de vez en cuando y el 3.4% optó por nunca. En cuanto a las relaciones de disputa el 13.7% optó por de vez en cuando, el 63.7% optó por

nunca. En cuanto a las relaciones de idilio el 1.7% optó por casi siempre, el 6.8% optó por de vez en cuando, el 63.7% optó por nunca. En cuanto a las relaciones de conflicto el 10.3% optó por de vez en cuando, el 63.7% optó por nunca. En cuanto a las relaciones de compañerismo el 41.3% optó por siempre, el 34.4% optó por casi siempre y el 13.7% optó por de vez en cuando. En cuanto a las relaciones de competitividad el 5.1% optó por casi siempre, el 37.9% optó por de vez en cuando y el 27.5% optó por nunca.

En cuanto a la vida académica nuestros profesores consideran la actividad académica como una oportunidad de desarrollo de una vocación académica para el 58.6%, mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión para el 37.9% al igual que continuar con su formación académica, combinar el trabajo académico con el ejercicio de su profesión para el 32.7%, colaborar en la transformación de la sociedad para el 29.3%, desarrollo académico que podía combinar con sus responsabilidades familiares para el 15.5%, obtener un ingreso adicional para el 13.7%, participar en la conducción de la institución para el 10.3%, empleo mientras encontraba otro trabajo, obtener prestigio social, obtener un empleo pues era la única opción laboral en ese momento para el 5.1% cada uno, disfrutar del ambiente en el aula para el 1.7%.

La carrera académica de nuestros profesores tiene mucho que decir de ellos, por ejemplo todas las modalidades de producción académica en la que han participado fuera y dentro de la ENEP Acatlán a lo largo de su experiencia laboral son muchas: Haciendo materiales de apoyo a la docencia, planes y programas de estudio, libros de texto, reportes de investigación, artículos de investigación, libros de investigación, divulgación de resultados de investigación, artículos de difusión o periodísticos, informes de desarrollo tecnológico, aplicaciones de desarrollo tecnológico, Exposición o publicación de obras artísticas, revisor de tesis, actividades de apoyo a alumnos (programas de fortalecimiento académico), conferencias. Todas estas actividades y otras más, nos hablan de la gran vida académica de nuestros profesores. Aunque muchos de nuestros profesores se

vean opacados por el criterio central del prestigio académico que es en la ENEP Acatlán, las publicaciones; y sólo voy a comentar que hay profesores a los que la ENEP Acatlán no les publica, entonces cómo hacer para estar dentro del prestigio.

No es cuestión de que los profesores sepan más o menos que otros, que tengan mejor suerte que otros o de plano que les haya ido mejor que a otros, la cuestión es que si a uno le va mal, es por algo y no por que sea flojo, perezoso, indisciplinado, etc. Yo, creo que si todo esta bien, a todos nos va bien; pero si algo anda mal, algunos andarán mal. Y tal vez no todo sea culpa de la ENEP Acatlán, a lo mejor son ordenes de más arriba, donde fijan los criterios y requisitos que no todos los profesores pueden cumplir para que les vaya mejor, tanto en el aspecto laboral, como en el aspecto económico, profesional y personal.

En la vida académica son un sin fin de actividades que se realizan y que muchas veces no son consideradas ni tomadas en cuenta, ni mucho menos remuneradas. A partir de todo lo anteriormente mencionado, nuestros profesores merecen más y de todo un poco.

Conclusiones

Emitir un resultado, un juicio, una conclusión ante todas estas respuestas creo que me sería muy difícil y me llevarían a más preguntas, prefiero dejarlo abierto a la diversidad de criterios y pensamientos. Una vez más repito lo que se dijo al principio "cada profesor contesta según le ha ido en la feria" y lo que se ve no se juzga. En cuanto a la primera hipótesis si hay proyectos académicos el problema está en los requisitos que ponen para ser aptos y ser parte de esos proyectos, los programas de deshomologación han sido incapaces de reconocer la naturaleza misma del trabajo académico, induciendo a la simulación y desalentando los proyectos de largo alcance, generando estrés y angustia y de alguna forma desarticulan a las comunidades académicas que hoy ven amenazada su cohesión interna y reducida su capacidad de respuesta. Si bien estos programas en sus objetivos buscan la calidad,

La segunda hipótesis da totalmente un sí, ya que todas aquellas actividades que tienen que realizar nuestros profesores, de verdad, muchas de ellas no se ven reflejadas en el ascenso de la carrera profesional de los profesores; si muchas de ellas no son remuneradas, mucho menos son consideradas para obtener algún prestigio dentro de la ENEP Acatlán.

La competencia por incrementar el ingreso limita la reflexión crítica, ubicando al trabajo académico y a cada uno de sus productos, como simple medio para conseguir un ingreso creciente y sin importar demasiado su contenido. Se critican los diversos programas de estímulos, pero nadie deja de formarse en la fila, acudiendo puntualmente y con la documentación en regla, a la ventanilla que le corresponde. Incluso, debido a que los programas de remuneración han significado beneficios económicos para varios académicos, éstos prefieren mantener su boca cerrada y su intelecto dormido, sin apreciar las consecuencias.

Lo que nuestros profesores necesitan hacer es organizarse, administrarse, aliarse, hasta lograr unificarse en una sola voz para ser escuchados. Es necesario combatir el silencio imperante y mostrar las características y las estrategias que conducen la profesionalización del cuerpo académico en la ENEP Acatlán. Solamente ellos, nuestros profesores, saben que les hace falta para alcanzar sus metas y lograr sus objetivos y nadie más que ellos saben la forma en que pueden acometer con su intelecto para lograr todos sus sueños.

Ahora existen muchas iniciativas con y dentro de las universidades y éstas pueden plantearse a partir de un movimiento democrático que la universidad requiere, debe empezarse por respetar las autonomías de la propia institución, de las distintas corrientes de pensamiento que circulan en ella, y de las variadas especialidades que florecen en su seno, buscando con ellas los puntos de consenso o de compromiso aceptable y eliminando tanto el autoritarismo paternalista como el clientelista, con gran respeto a las ideas de los demás, al conocimiento de los demás, a la crítica de los demás y ha uno mismo.

Ir más allá de la crítica y dar a la construcción un papel prioritario, es más, mucho más que un simple aviso, será la principal tarea de todos los que esperamos y queremos una nueva Universidad, donde se valore a los que están en esa línea de enseñarnos todo lo que saben y todo lo que son. Nuestro grupo académico juega un papel vital dentro de nuestra formación y del mismo programa.

La tarea de educar presupone en quien la ejerce un mínimo de cualidades personales de competencia, actitudes, ilusión profesional e interés por mejorar de continuo la propia formación, junto a la madurez personal y el equilibrio emocional indispensables en quien debe orientar a otros. Por otra parte, como en cualquier relación personal, el empeño por cuidar habitualmente los pequeños detalles de delicadeza en el trato, la sonrisa habitual, el modo de vestir y de expresarse, los pormenores que reflejan tono humano, facilitan el clima de profesionalidad y

confianza mutua necesario para que se pueda producir un verdadero diálogo personal.

Para desempeñar bien esta tarea no es preciso ser una persona excepcional, pero sí resultan imprescindibles el empeño eficaz para formarse y el espíritu de servicio para atender a cada alumno como si fueran los únicos.

La educación ha de estar presidida por el respeto hacia las personas, siempre en un clima de alegría, que suele acompañar al trabajo bien hecho; de comprensión y de cordialidad, que ayuda a que todos se sientan personalmente acogidos y abre la puerta a la confianza y al respeto manifestados en numerosos detalles prácticos, como llamar a cada persona por su nombre, mirar a la cara cuando se le habla y escuchar con atención -también en el gesto-, respetar el ritmo de trabajo de cada uno y respetar al máximo su autonomía, confiando en las capacidades de los demás-, corregir sin malos modos, evitar cualquier tipo de atropello, menosprecio o humillación, y tantas más.

Los estímulos positivos son siempre más eficaces que las reprimendas o las correcciones con carga negativa, por lo que el profesor ha de descubrir los aspectos positivos (también ante las limitaciones y dificultades) de cada alumno, para apoyarse en ellos y estimular la mejora, sin considerar nunca a nadie como un caso perdido. Conviene evitar hasta la apariencia de preferir a unos estudiantes sobre otros. Para esto, el profesor ha de esforzarse por acomodarse a la mentalidad del oyente, de ponerse en el lugar del otro al razonar, animar y corregir; con firmeza para superar las dificultades, que no son dureza ni frialdad, sino calma, energía, entereza.

El profesor necesita coherencia, para hacer y enseñar, para contagiar deseos de mejora, ya que educar no es un modo más de ganarse la vida; es ayudar a ser personas y esa tarea compromete.

El educador es un promotor de autonomía que no crea dependencias, que fomenta que cada alumno acepte la responsabilidad de sus decisiones, que piensen y decidan por sí mismos según sus posibilidades y grado de madurez; sin ahogar la personalidad, las energías, sino orientándolas hacia lo mejor.

“Los profesores merecen y necesitan formas más idóneas de reconocimiento en la gran variedad de sus aspiraciones y compromisos. Los profesores tienen derecho a ser por que ya son y tienen derecho a tener por todo lo que ya nos han dado”. L.B.R.

Bibliografía:

- Archer, Margaret. "Los sistemas de educación". Revista Internacional de Ciencias Sociales. Unesco. Vol. XXXIII (2). 285-310.1981.
- Archer, Margaret. "The Sociology of Educational Expansión". London. Sage publications, 1982.
- Archer, Margaret. "Proceso sin sistema". Perfiles Educativos. UNAM, México (7). 41-56.1984.
- Archer, Margaret. "Social Origins of Educational Systems". En RICHARDSON, John (Ed.). Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York. Greenwood Press. 3-34. 1986.
- Babini, Ana M. "Sociología de la educación". Buenos Aires. El Ateneo. 1991.
- Bovone, Laura. "Micro-macro: una dialettica congenita della sociología". Studi di Sociologia. Milán, 1986.
- Brigido, Ana María. "La nueva sociología de la educación". Revista del Instituto de Investigaciones Educativas. Buenos Aires (60). 45-59.1987.
- Carrillo Prieto, Ignacio.1976. El Personal Académico en la Legislación Universitaria. México. UNAM.
- Gil Antón, Manuel y otros. Los Rasgos de la Diversidad un estudio sobre los académicos mexicanos. Equipo Interinstitucional de Investigadores sobre los Académicos Mexicanos.
- Heller, Agnes. 1977, "Sociología de la vida cotidiana", Península, Barcelona, Historia , ciencia –sociedad, núm. 144.
- Kent, Rollin.1990. Modernización Conservadora y Crisis Académica en la UNAM, México: Nueva Imagen.
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México 1929. En María y Campos, Alfonso.1980. Estudio histórico jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929). UNAM, México., 215-233.
- Piña Osorio, Juan Manuel. "Interpretación de la vida cotidiana escolar". UNAM 1988. CESU. Plaza y Valdés editores.
- Piña Osorio, Juan Manuel. "La vida cotidiana escolar de los académicos de ciencias sociales. Estudio de caso ", tesis de doctorado, México, FFYL/UNAM. 1996.

A

N

E

X

O

Cuestionario:

DATOS GENERALES

1.- Sexo:

- 1. Masculino []
- 2. femenino []

2.- Edad _____

3.- Estado Civil:

- 1. Soltero []
- 2. Casado []
- 3. Unión Libre []
- 4. Divorciado []
- 5. Viudo []

4.- Indique el número de personas que dependen económicamente de Ud.: _____

FORMACIÓN ACADÉMICA

5.- Indique su nivel de Estudios, incluyendo, si es el caso, los que realiza actualmente:

- 1. Licenciatura falta tesis []
- 2. Licenciatura []
- 3. Especialización post-Licenciatura []
- 4. Estudios Parciales de Maestría []
- 5. Maestría falta tesis []
- 6. Maestría Titulado []
- 7. Estudios parciales de Doctorado []
- 8. Doctorado falta tesis []
- 9. Doctorado Titulado []
- 10. Otros estudios (especifique) [] _____

6.- Anote en el siguiente cuadro la información que se solicita sobre su escolaridad:

	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Carrera o Área de los Estudios			
Nombre y Ubicación de la Institución			
Año de Titulación			

EXPERIENCIA PREVIA

7.- ¿El contrato académico en la ENEP Acatlán fue su primera experiencia laboral docente?

- No []
- Sí [] pase a la pregunta 11

8.- Antes de su primer contrato como docente de Licenciatura ¿Había trabajado ejerciendo su profesión?

- No []
- Sí [] Cuántos años _____

9.- ¿Antes de esa fecha dio Ud. Clases en otro nivel educativo?

- No []
- Sí [] Anote la información que se solicita en el siguiente cuadro:

Nivel (es)	Institución	Núm. de años
Bachillerato		
Licenciatura o Equivalente		
Posgrado		

10.- ¿Antes de esa fecha, había sido Ud. contratado para desarrollar investigación en alguna Institución de Educación Superior?

No []
 Sí [] Núm. de años _____

Institución _____

CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER CONTRATO

11.- indique Ud. las características de su primer contrato como profesor de Licenciatura:

1. Definitivo []
2. Interino []

Modalidad de contratación (puede optar por una o varias):

1. tiempo completo []
2. Medio tiempo []
3. Por horas o Asignatura []

Total de horas contratadas a la semana: _____

12.- Además de sus labores docentes ¿fue Ud. contratado para desarrollar otras funciones?

No []
 Sí [] Cuáles: 1. Investigación o Desarrollo []
 2. Difusión y Extensión []
 3. Administración []
 4. Otras (especifique) _____

13.- Cuando ingresó como docente de Licenciatura ¿desarrollaba simultáneamente este trabajo con otras actividades laborales fuera de esa institución?

No []
 Sí [] Cuáles: 1. Enseñanza, Investigación o Desarrollo []
 2. Ejercicio de su Profesión []
 3. Otras actividades []

14.- Durante su primer año de trabajo como docente de una Licenciatura:

¿Recibió Ud. algún tipo de capacitación formal respecto a las funciones que tenía que desarrollar? No [] Sí []
 ¿Recibió Ud. apoyo de la Institución para continuar estudios formales? No [] Sí []

15.- cuando obtuvo su primer contrato, consideró la actividad académica como una oportunidad de: (por favor antes de responder, lea todas las opciones de respuestas). Puede Ud. optar por una sola opción o hasta tres. Si opta por tres marque con el número 1 la mas importante y consecutivamente a las demás.

1. Empleo mientras encontraba otro trabajo []
2. Desarrollo de una vocación académica []
3. Obtener un ingreso adicional []
4. Mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión []

- 5. Continuar con su formación académica []
- 6. Colaborar en la transformación de la sociedad []
- 7. Desarrollo académico que podía combinar con sus responsabilidades familiares []
- 8. Combinar el trabajo académico con el ejercicio de su profesión []
- 9. Participar en la conducción de la Institución []
- 10. Obtener prestigio social []
- 11. Obtener un empleo pues era la única opción laboral en ese momento []

16.- Su posición al ingresar a la ENEP Acatlán como docente de licenciatura, en comparación con su situación actual era:

	En términos Económicos	En cuanto a la jerarquía de puestos académicos
1. Considerablemente mejor	[]	[]
2. Mejor	[]	[]
3. Similar	[]	[]
4. Inferior	[]	[]
5. Considerablemente inferior	[]	[]

17.- Al obtener su primer contrato como docente de Licenciatura, cómo percibía sus condiciones en relación:

	Insufi- cientes	Sufi- cientes	Buenas	Muy Buenas
1. Al conocimiento de su disciplina o profesión	[]	[]	[]	[]
2. Al dominio de las asignaturas encomendadas	[]	[]	[]	[]
3. A sus destrezas didácticas y pedagógicas	[]	[]	[]	[]
4. A su capacidad para relacionarse con sus alumnos	[]	[]	[]	[]
5. A la posibilidad de relación con sus colegas	[]	[]	[]	[]

18.- Indique qué tipo de actividades desarrolló durante ese primer año de vida académica:

- 1. Impartición de clases []
- 2. Elaboración de programas de estudio []
- 3. Elaboración de material didáctico []
- 4. Dirección de tesis []
- 5. investigación y/o desarrollo []
- 6. Gestión institucional []
- 7. Otras (especifique) _____ []

19.- Su actividad docente en ese primer año la hizo:

- 1. Como asistente de un profesor []
- 2. Bajo su exclusiva responsabilidad []

SITUACIÓN ACTUAL

En esta parte del cuestionario, las preguntas se refieren a las condiciones y características de su situación actual como profesor de la UNAM.

20.- Modalidad de contratación (puede optar por una o varias):

- 1. tiempo completo []
- 2. Medio tiempo []
- 3. Por horas o Asignatura []

A) Adscrito al programa. _____

		CATEGORÍAS			
B) De Carrera		Asociado	A []	Titular	A []
1. Definitivo	[]		B []		B []
2. Interino	[]		C []		C []

C) De Asignatura

1. Horas definitivas en clase []
2. Horas interinas en clase []
3. Horas prácticas []

Total de horas contratadas a la semana: _____

¿Imparte Ud.? Una sola materia []
Dos materias []
Tres materias []

21.- ¿Trabaja en otra institución además de la ENEP Acatlán o por cuenta propia?

No []
Sí []

22.- ¿Su principal fuente de ingresos es la ENEP Acatlán?

No []
Sí []

23.- Señale Ud. las actividades que desarrolla en la ENEP Acatlán:

1. Docencia []
2. Investigación o Desarrollo []
3. Administración Académica []
4. Elaboración de programas de estudio []
5. Elaboración de material didáctico []
6. Dirección de tesis []
7. Otras (especifique) _____

24.- ¿Pertenece Ud. a algún programa de estímulos?

No []
Sí []

SÓLO PARA PROFESORES DE CARRERA 25 y 26 los demás por favor pasar a la pregunta 27

25.- ¿Realiza actualmente algún proyecto de investigación o desarrollo?

No []
Sí []

Características del proyecto:

1. Individual []
2. Colectivo []
3. Formalizado o registrado en la institución []
4. Con asignación de recursos específicos []

26.- ¿Pertenece Ud. al Sistema Nacional de Investigadores?

No []
Sí []

27.- ¿Tiene algún cargo de Dirección o Gestión en la Institución?

No

Sí de que tipo:

- 1. Académico
- 2. Académico-Administrativo
- 3. Administrativo

28.- ¿Desarrolla Ud. actividades relacionadas con su profesión simultáneamente a su trabajo académico?

No

Sí

29.- ¿Colabora actualmente en otra Institución de Educación Superior?

No

Sí Institución _____

Horas a la semana _____

30.- Considera Ud. que las condiciones que ofrece la Institución para desarrollar las siguientes funciones son: (señale lo que corresponda)

	Docencia	Superación Académica	Investigación o desarrollo
1. Muy buenas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Buenas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Suficientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Malas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Nulas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31.- De acuerdo a su experiencia: ¿recomendaría a un estudiante destacado que se dedicara, como actividad profesional, a la docencia, investigación o desarrollo en una institución de Educación Superior?

No

Sí

32.- Si Ud. pudiera elegir hoy, por cual de las siguientes alternativas optaría: (por favor, antes de responder, lea todas las opciones. Marque sólo una)

- 1. Dedicarse exclusivamente a las tareas de Investigación o Desarrollo
- 2. Dedicarse exclusivamente a las tareas de Docencia
- 3. Dedicarse exclusivamente al Ejercicio Profesional
- 4. Dedicarse principalmente a las tareas de Investigación o Desarrollo y parcialmente a las de Docencia
- 5. Dedicarse principalmente a las tareas de Docencia y parcialmente a las de Investigación o Desarrollo
- 6. Dedicarse principalmente al Ejercicio de su Profesión y parcialmente a las Labores Académicas
- 7. Dedicarse principalmente a las Labores Académicas y parcialmente al Ejercicio de su Profesión

33.- En su espacio cotidiano de trabajo, ¿Cuál es el criterio central del prestigio académico y, en su opinión cuál debería ser? (Por favor, antes de responder, lea todas las opciones. Marque sólo una)

	¿Cuál es?	¿Cuál debería ser?
1. Las publicaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La preferencia de los estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. El reconocido liderazgo entre sus colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. El reconocimiento en el ejercicio libre de su profesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La ocupación de cargos directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. La obtención de grados académicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La obtención de premios y distinciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. La obtención de apoyos: Becas, Estímulos, Financiamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. La ubicación en el tabulador académico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34.- Considera a la institución en que trabaja(marque sólo una):

- 1.Un excelente sitio para su desarrollo []
- 2.Un lugar adecuado de trabajo []
- 3.Un lugar mientras encuentra otro mejor []
- 4.Un sitio del que quisiera irse en cuanto pueda []

35.-Si Ud. es profesor por Horas, de Asignatura o de Medio tiempo,¿quisiera tener un contrato de tiempo completo?

- No []
- Sí []

36.- Para mejorar la calidad de su trabajo docente, cuál de las siguientes opciones le parece más urgente: (marque sólo una)

- 1.Mejorar y actualizar el conocimiento de su especialidad []
- 2.Mejorar y actualizar sus capacidades didáctico-pedagógicas []

TRAYECTORIA

A continuación encontrará Ud. preguntas que intentan dar cuenta del transito entre su primer contrato y la situación actual.

37.- Considera que la institución le brinda la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente.

- No []
- Sí []

38.- Entre su primer contrato como docente de Licenciatura y su situación actual, su vinculación contractual con la actividad ha sido:

- 1.Continua []
- 2.Continua, con interrupciones por estudios de posgrado []
- 3.Discontinua []

39.-¿La institución donde obtuvo su primer contrato como docente de Licenciatura es la misma en la que actualmente presta sus servicios al ser cuestionado?

- Sí []
- No [] indique el año en que ingreso:_____

40.-De las siguientes modalidades, ¿cuál refleja mejor su trayectoria laboral como académico?

- 1.Sólo ha trabajado en una Institución [] pase a la pregunta 43
- 2.Ha trabajado básicamente en una, con eventuales colaboraciones con otras []
- 3.Básicamente ha trabajado combinando dos instituciones de educación superior []
- 4.Siempre ha trabajado combinando más de dos instituciones []

41.-La principal razón que lo motivo a variar o combinar su adscripción institucional fue: (marque sólo una)

- 1.La búsqueda de un mejor desarrollo académico []
- 2.La búsqueda de una condición económica más favorables []
- 3.La búsqueda de mejores condiciones de trabajo en mi especialidad []

42.- Considera Ud. que las relaciones cotidianas entre los docentes dificulten el mejoramiento de la calidad del trabajo profesional.

- No []
- Sí []

43.- Según su percepción qué posibilidades tiene a futuro de progresar en su carrera académica en la ENEP Acatlán

- | | | | |
|--------|---------|------------|-------|
| Muchas | Algunas | Casi nulas | Nulas |
| [] | [] | [] | [] |

44.-Indique Ud. las modalidades de producción académica en las que ha participado a lo largo de su experiencia laboral en las instituciones de Educación Superior:

	ENEP Acatlán	Otras Instituciones
1.Materiales de apoyo a la docencia	[]	[]
2.Planes y programas de estudio	[]	[]
3.Libro de texto	[]	[]
4.Reportes de investigación	[]	[]
5.Artículos de investigación	[]	[]
6.Libros de investigación	[]	[]
7.Artículos de divulgación de resultados de investigación	[]	[]
8.Artículos de difusión o periodísticos	[]	[]
9.Informes de desarrollo tecnológico	[]	[]
10.Aplicaciones de desarrollo tecnológico	[]	[]
11.Exposición o publicación de obras artísticas	[]	[]
otras (especifique) _____		

45.- En su vida cotidiana profesional con que frecuencia establece con sus colegas relaciones de:

	Siempre	Casi siempre	De vez en cuando	Nunca
1. Amistad	[]	[]	[]	[]
2.Enemistad	[]	[]	[]	[]
3.Identidad	[]	[]	[]	[]
4.Disputa	[]	[]	[]	[]
5.Idilio	[]	[]	[]	[]
6.Conflicto	[]	[]	[]	[]
7.Compañerismo	[]	[]	[]	[]
8.Competitividad	[]	[]	[]	[]

46.-Considera que la institución lo apoyará (becas, permisos especiales) para su superación académica

No []
Sí []

47.- Indique cuáles son los tres productos publicados de su actividad académica que considere más relevantes:

1.- Título _____

 Fecha de publicación _____
 Lugar de publicación _____
 Editorial, revista o medio en que fue publicado _____

2.- Título _____

 Fecha de publicación _____
 Lugar de publicación _____
 Editorial, revista o medio en que fue publicado _____

3.- Título _____

 Fecha de publicación _____
 Lugar de publicación _____
 Editorial, revista o medio en que fue publicado _____