



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la
Administración

Título de la tesis

“Recursos Humanos de Universidades Públicas y Autónomas de
Latinoamérica ante el proceso globalizador”

T e s i s

Que para optar por el grado de:

Doctor en Ciencias de la Administración

Presenta:

Mtro. Jesús Alfredo Muñoz Gamboa)

Comité Tutor

Tutor principal:

Dr. José Ramón Torres Solís (Director de tesis)

Facultad de Contaduría y Administración

Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz

Facultad de Economía

Dr. Francisco Javier Aguilar García

Instituto de Investigaciones Sociales

Ciudad de México, Octubre de 2018



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.

“Recursos Humanos de Universidades Publicas y Autónomas de Latinoamérica ante el proceso globalizador”

Mtro. Jesús Alfredo Muñoz Gamboa

Resumen

La presente investigación analiza la relación de las políticas en Recursos Humanos que algunas universidades públicas latinoamericanas aplican en busca de mejorar su posición en los clasificadores de universidades llamados Rankings los cuales han tomado gran importancia dentro del proceso de competencia global.

En esta investigación se presentan datos que hacen evidente cómo las universidades latinoamericanas, tomadas en cuenta en esta investigación, tienen distintas políticas en su administración de recursos humanos particularmente en las variables; salarios, estabilidad en el empleo y libertad de sindicalización. Éstas políticas han llevado a éstas universidades a obtener distintos resultados en los Rankings, por lo que a través de un análisis correlacional se observa la intensidad de la relación estadística de los sindicatos en la posición de éstas. Y con el método de ecuaciones estructurales encontré explicaciones para las otras variables que se relacionan con las subdimensiones del ranking; lo que contribuye al conocimiento en el campo de la administración de universidades latinoamericanas permitiéndoles un mayor entendimiento de la competencia global.

Palabras clave: Globalización, Universidades Latinoamericanas, Rankings de Universidades y Recursos Humanos en Universidades.

Abstract

The present research analyzes the relation on the policies in Human Resources that some Latin American public universities apply in order to improve their position in the classifiers of universities called Rankings which have taken great importance within the process of global competition.

This research presents data that make evident how the Latin American universities, taken into account in this research, have different policies in their administration of human resources, particularly in variables; Wages, job stability and freedom of association. These policies have led these universities to obtain different results in the Rankings, so that through a correlation analysis the intensity of the statistical relationship of the unions in the position of these are observed. And with the method of structural equations I found explanations for the other variables that are related to the subdimensions of the ranking; Which contributes to the knowledge in the field of the administration of Latin American universities allowing a greater understanding of the global competition.

Keywords: Globalization, Latin American Universities, University Rankings and Human Resources in Universities.

Contenido

Introducción.....	5
Capítulo I Metodología.....	9
1.2 Problema de Investigación.....	9
1.3 Objetivo de la Investigación	10
1.4 Preguntas de Investigación	10
1.5. Hipótesis.....	11
1.6 Descripción conceptual de variables	11
1.7 Descripción operativa de variables	13
1.8 Delimitación de la Muestra.....	15
1.9 Método estadístico Prueba de Hipótesis.....	16
Capitulo II La universidad pública autónoma y su evaluación.....	17
2.1 Naturaleza y objetivo de la universidad.....	17
2.1.1 Universidad pública en Latinoamérica.....	20
2.2 Evaluación de las universidades.....	28
2.2.1 los Ranking de universidades	30
Capitulo III. La globalización y sus dimensiones	38
3.1 Globalización	38
3.2 Antecedentes de la globalización	39
3.3 Teorías de la globalización	40
3.4 Factores de incidencia de la globalización.....	43
3.7 Globalización y educación	47
3.8 Globalización y la Universidad	48
3.9 Condiciones laborales y globalización.....	48
3.10 Globalización y los Sindicatos	52
3.11 Globalización y reformas laborales en Latino América.....	53
Capítulo IV Marco de referencia (datos y cifras) Latinoamerica.....	54
4.1 Latinoamérica	55
4.2 Brasil	62
4.3 México.....	71
5.4 Chile	77

4.5 Argentina	86
4.6 Colombia	95
4.7 Costa Rica	102
Capítulo V Universidades Publicas y Autónomas parte del estudio	115
5.1 Universidad Nacional Autónoma de México	115
5.2. Universidad de Guadalajara	142
5.3 Universidad Autónoma Metropolitana	149
5.4. Universidad de Costa Rica	158
5.5 Universidad de Santiago de Chile	171
5.6 Universidad de Valparaíso	174
5.7 Universidad de Talca	177
5.8 Universidad de Chile	180
5.9 Universidad Federal General de Minas	187
5.10 Universidad Federal Viçosa	195
5.11 Universidad Estatal de Campiñas	197
5.12 Universidad Nacional de Colombia	199
Capítulo VI. Presentación de resultados de la investigación	206
6.1 Presentación de los resultados	206
6.2 Análisis	217
6.3 Discucion	238
Conclusiones	244
Referencias	251

Introducción

En la Teoría General de la Administración se han desarrollado grandes aportaciones a las organizaciones, sin embargo el día de hoy al existir gran variedad de éstas con distintas estructuras, surge la necesidad de estudiar sus particularidades que, por sus fines y composición requieren de estudios técnicos para coadyuvar a la toma de decisiones en lo inmediato e investigaciones científicas que expliquen los fenómenos organizacionales que contribuyan a la generación de conocimiento científico de la naciente Ciencia Organizacional.

Ríos, (2013) en su libro *Kliksberg y la Cientificidad de la Administración* plantea que:

Existe una ciencia de la organización en formación, o sea, una ciencia organizacional inmadura, conformada por la serie de conocimientos científicos acerca de las organizaciones que han formulado principalmente pensadores de la teoría de la organización, los estudios organizacionales, la teoría de la administración y todos los demás que investigan con rigor las organizaciones.

De esta forma adquiere sentido estudiar los fenómenos organizacionales en instituciones que, por su complejidad requieren conocimiento científico para explicar sus particularidades, tal como lo señala Ibarra, (2004)

...si por gestión entendemos las maneras específicas en las que la universidad se organiza y conduce para lograr sus propósitos esenciales, entonces nos atrevemos a afirmar que se trata, hasta ahora, de un campo problemático casi inexplorado, que ha quedado marginado de los debates en curso sostenidos por los estudiosos y expertos de la universidad.

Dentro del Seminario de Educación Superior de la UNAM, investigadores como Humberto Muñoz (2002) en su libro *Universidad: política y cambio institucional* advierten que:

...en las universidades se reforman de tiempo en tiempo, ajustan sus estructuras y funciones a nuevas condiciones para procesar el conocimiento y en respuesta al entorno social que los rodea y que refleja en su interior. El estudio del cambio en las universidades recoge, entonces, las nociones de diferenciación, complejidad e integración, estos conceptos son la base del segundo enfoque en el que se considera que el conocimiento tiene una lógica de desarrollo, que se rige por el principio de proliferación y consecuencia, esto hace que las instituciones como la universidad se vuelvan más complejas, por lo cual tiene repercusiones en sus formas de Gobierno, Administración y Organización de la Academia.

Ahora bien, las universidades autónomas en México se rigen por un principio constitucional consagrado en el artículo 3 constitucional en el que se les concede autonomía. Pero *¿qué es la autonomía?*, según Luis Raúl González Pérez, (2009) es “el principio contenido en la Carta Magna, para otorgar protección constitucional especial a la universidad pública, a fin de que pueda cumplir con la obligación constitucional y la responsabilidad social de proveer a los estudiantes universitarios de educación superior de calidad”.

El autor también afirma que a pesar de que las universidades pueden ser autónomas, por ley existe un elemento que las distingue de otras instituciones públicas, en cuanto a su gobierno y administración incumbe, se refiere a la “*res académica*” que le obliga a enfocarse en un interés académico y le da la libertad para que su administración cuente con estructuras y normas especiales que coadyuven a este objetivo (González Pérez, 2009, p.17).

En suma, las universidades públicas no se rigen ni por la administración pública (*res pública*) ni privada que busca utilidades, por ello la organización de estas instituciones son objeto de estudio que contribuye a la generación de conocimiento de la Ciencia Organizacional.

Hay que tener claridad en que el diseño de un sistema administrativo existen departamentos o áreas funcionales que agrupan una serie de actividades comunes y que se ligan en procesos para dar consecución de los objetivos de la organización. Para el caso de las universidades, los recursos humanos (RRHH) son uno de los pilares donde se apoya la academia para el logro de los objetivos institucionales y dentro de este están las relaciones laborales (RLL) aunque el enfoque con el que se ha estudiado, es la perspectiva jurídica, porque su principal actividad es la relación individual y colectiva de los trabajadores con base en las leyes.

Sin embargo, el proceso globalizador impone políticas en todas las organizaciones buscando homogenizarlas y la universidad pública con su autonomía se ve inmersa en esta dinámica con los parámetros de planeación y evaluación del gobierno, así como de organismos internacionales, puesto que su financiamiento está ligado a los resultados, es decir, estándares de rendimiento, indicadores de gestión, de desempeño y presupuestales y clasificadores de universidades nacionales e internacionales (CU) que demandan a estas instituciones ser más eficientes y eficaces.

Es así que las universidades autónomas en México y en Latinoamérica han realizado un esfuerzo considerable para adaptarse a la dinámica de planeación y evaluación impuestas por el proceso globalizador. Fundamentalmente se han homogenizado los indicadores de desempeño ligados a las funciones sustantivas de estas instituciones: docencia, investigación y difusión de la cultura a través de la medición del desempeño de su planta docente, del aprovechamiento de sus alumnos y su trayectoria escolar, así como de los productos intelectuales y de las acciones de extensión y difusión de la cultura.

Si bien con esta base de indicadores se ha cubierto un amplio espectro de actividades de las universidades públicas y autónomas de Latinoamérica, aún falta implementar el sistema de planeación y evaluación en otras áreas, por ejemplo la evaluación del desempeño en los recursos humanos que coadyuvan con estas funciones sustantivas.

Es necesario tener presente que Latinoamérica es un espacio común para quienes aquí habitamos, compartimos una historia y tradiciones que fueron homogenizadas durante el proceso colonizador, el cual impuso una ideología basada en la religión y que también se cultivó al interior de las universidades que se fueron creando por toda Nueva España llegando hasta el Cono Sur. Una vez establecidas, estas instituciones sufrieron su primera gran transformación con los movimientos independentistas que buscaban consolidar naciones y

adoptaron a las universidades como centros de proliferación de esta nueva ideología.

De nueva cuenta, a principios del siglo XX las comunidades académicas universitarias lucharon por un nuevo régimen que les permitiera no ser rehenes de ideologías políticas o religiosas, logrando construir un modelo de autonomía académica y administrativa, que rápidamente fue adoptado por sus pares en la región.

Sin embargo, actualmente las universidades públicas y autónomas se enfrentan a un nuevo reto y es contra el proceso globalizador, porque su visión sobre la generación y difusión de conocimiento debe ser un negocio, además de una fuente de poder y como en la colonia, una herramienta de trasmisión ideológica.

En consecuencia, las universidades públicas y autónomas compiten a nivel individual y regional contra instituciones de otros países, cuyos modelos pueden ser públicos, privados o mixtos. Una expresión de esta competencia es la Clasificación de Universidades Latinoamericanas (CUL) cuyos estándares evalúan resultados, pero éstos no son logro de máquinas, sino de personas que conforma su comunidad, es decir, estudiantes, académicos, funcionarios y trabajadores administrativos y son estos últimos quienes pueden resultar más afectados por el proceso globalizador en sus derechos y prestaciones sociales, aunque cuenten con un sindicato u organización gremial.

Capítulo I Metodología

1.2 Problema de Investigación

Ahora bien, se han realizado importantes aportes sobre la naturaleza del trabajo y su relación con un nuevo panorama que permite recontextualizarlo en un esquema global, sin embargo, también es necesario continuar desde el estudio de las organizaciones tomando en cuenta su naturaleza y razón de ser, ya que, el trabajo es diferente de acuerdo a los objetivos de éstas. Por tal motivo es fundamental estudiar al trabajo y su naturaleza junto con otras variables significativas que componen la Administración de Recursos Humanos, como lo son el salario, la estabilidad laboral o los sindicatos que buscan proteger los intereses de sus agremiados.

El problema es que el proceso globalizador a través de políticas económicas dictadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) que buscan hacer más eficientes a las organizaciones a través de criterios económicos, sin embargo no contemplan los criterios para evaluar a las organizaciones no lucrativas y más aun las que por su naturaleza tienen características y objetivos distintos a los económicos, como es el caso de las universidades autónomas que al no existir un parámetro económico se basan para calificarlas con los Clasificadores de Universidades Latinoamericanas (CUL) y así determinar el nivel de inversión que el estado realiza en ellas, sin embargo estos clasificadores solo evalúan productos académicos y no criterios estructurales como la Administración y mucho menos los Recursos Humanos.

Por tal motivo la presente investigación, considera que al no tomar en cuenta los elementos antes mencionados (administración y recursos humanos), las instituciones educativas suelen aplicar normas o modelos que el proceso globalizador imponen en materia laboral, por ejemplo disminución de los salarios, instrumentar un régimen un régimen coercitivo que disminuya la estabilidad en el empleo e incluso inhibir la participación sindical, todo esto con el objetivo de

adaptarse a los criterios de eficiencia, aunque signifique ir en detrimento de su autonomía e incluso contra sus resultados académicos.

1.3 Objetivo de la Investigación

El objetivo general de la presente investigación es establecer la relación que guarda el salario, la estabilidad en el empleo y el nivel de sindicalización con los resultados que las universidades autónomas de Latinoamérica registran en las CUL y con ello contrastar los postulados que pretenden disminuir los salarios, atentar contra la estabilidad en el empleo y buscan disminuir la sindicalización en las universidades como una política dentro de la administración de Recursos Humanos impuesta por las tendencias económicas eficientistas dentro del proceso globalizador.

Objetivos específicos

- Conocer si el nivel de sindicalización en las universidades autónomas es un factor coadyuvante en el logro de los objetivos de las Universidades Autónomas Latinoamericanas.
- Conocer si la inversión que hacen las Universidades Autónomas Latinoamérica en mejores salarios, entendiendo estos como sueldos y prestaciones se refleja en los resultados que tienen estas.
- Conocer si al brindar estabilidad en el empleo a los trabajadores de las Universidades Autónomas de Latinoamérica, éstas mejoran sus resultados.
- Conocer la asociación que guardan las variables planteadas en esta investigación.
- Saber si de las variables se agrupan de forma que nos presente alguna explicación sobre su comportamiento.

1.4 Preguntas de Investigación

A lo largo de la presente investigación se pretende responder las siguientes preguntas:

1. ¿Qué relación existe entre el nivel de sindicalización de las Universidades Autónomas Latinoamericanas (UALA) y su lugar en los CUL?
2. ¿Qué relación existe entre la inversión en salario de las UALA y su lugar en los CUL?
3. ¿Qué relación existe entre la estabilidad en el empleo de las UALA y su lugar en los CUL?
4. ¿Qué asociación guardan las variables planteadas en esta investigación?
5. ¿Cómo se agrupan las planteadas en esta investigación?

1.5. Hipótesis

Ho. El nivel de sindicalización se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL.

Ho. La inversión en salarios se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL.

Ho. La estabilidad en el empleo se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL.

Ho. Las subdimensiones de las variables se asocian entre si explicando los factores condicionantes de las relaciones de las variables principales.

Ho. Las variables principales y sus subdimensiones se agrupan de acuerdo a la intensidad de su relación y por factores comunes, mostrando los grupos y sus componentes principales de las variables de RRHH con CUL.

1.6 Descripción conceptual de variables

Clasificaciones de Universidades de Latinoamérica (CUL)

La Clasificación de Universidades de Latinoamérica proviene del concepto “Ranking” anglicismo adoptado que da cuenta de su origen. Para el caso de las universidades surge como una forma de dar sentido a su concepción de educación superior en términos económicos y ayuda a calcular el valor de ésta en función de la calidad de la universidad que la impartía y así reducir el riesgo de la inversión que los estudiantes en su formación. Estos CUL han proliferado y hoy se hacen de manera global y por regiones contemplando todas las opciones y formas de organización que tienen las universidades; para los intereses de esta investigación es una calificación extraída de la posición que tienen las universidades en los principales CUL de la región.

Nivel de Sindicalización

Algunos autores también la llaman “Tasa Sindical” o “Intensidad Sindical” y se refiere a la relación porcentual entre los trabajadores sindicalizados y un universo poblacional. Para el caso de esta investigación se refiere a la relación porcentual entre el número total de trabajadores académicos, administrativos y funcionarios entre el número de afiliados al sindicato o sindicatos de la universidad analizada.

Salario

Es la cantidad económica invertida en el personal por el patrón a cambio de su trabajo. Para motivos de esta investigación se refiere a la cantidad gastada en sueldos, prestaciones y accesorios invertidos en los trabajadores universitarios dividida entre el número total de trabajadores académicos, administrativos y funcionarios.

Estabilidad en el empleo

El término puede abordarse desde distintos enfoques como el económico, sociológico o jurídico. Para los intereses de esta investigación la relación entre los ingresos y egresos de personal en las Universidades Autónomas Latinoamericanas.

1.7 Descripción operativa de variables

Universidad autónoma Latinoamericana. Debido a que dentro de las universidades contenidas en la muestra se encuentran diferencias en el tamaño de estas se solicita el presupuesto total y el número de alumnos para determinar el tamaño de universidad.

Nivel de Sindicalización. Se buscará dentro de las universidades que componen la muestra, el padrón de personal y se dividirá entre el número total de sindicatos que los representen para establecer un valor y con él, poder comparar los distintos niveles de sindicalización de las universidades autónomas latinoamericanas por lo que esta variable la considerare con una escala de razón.

Salario. Con base en la información proporcionada por las universidades calculé presupuestos invertidos por las universidades, el pago de salarios y accesorios y se dividirá entre el número de trabajadores para obtener un valor, sin embargo para poder compararlos es necesario utilizar un método que permita esta comparación, ya que pertenecen a países diferentes por lo que propongo usar el porcentaje de inversión en salario respecto a su presupuesto general para lograr esta comparación y la consideraré una variable con una escala de razón.

Estabilidad en el empleo. Se buscarán los ingresos y se contrastarán con los egresos de personal y a través del método de índice de rotación de personal, se pretende obtener un valor para cada universidad que permita su comparación. Esta variable se considerará una de escala de razón.

Clasificaciones de Universidades de Latinoamérica (CUL). Estas clasificaciones de universidades son realizadas por diversos tipos de organizaciones tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales. Normalmente se hacen de manera anual, donde cada uno de estos tiene clasificaciones diferentes sin embargo para esta investigación decidí utilizar el “*QS University Rankings: Latin America 2015*”, ya que es el clasificador que

presenta una metodología más estructurada y por tanto más confiable y cuenta con subdimensiones que ayudan a comprender la construcción de esta variable.

Analiza y clasifica de acuerdo a estos criterios:

La reputación académica (30%)

Este es un elemento básico de todos los conjuntos de clasificación QS universitarios, la puntuación de reputación académica se calcula sobre la base de los resultados de un importante estudio global de académicos llevados a cabo cada año. Se les pide a los encuestados que nombrar las universidades que ellos perciben como más destacadas en su propio campo de especialización académica.

La reputación en el mercado de trabajo (20%)

Reconociendo la importancia de las percepciones dentro del mercado de trabajo mundial, el segundo indicador se basa en las perspectivas de los empleadores de titulados. Esto se toma de nuevo de un importante estudio global, y a los encuestados se les pidió que identificaran las instituciones que preferirían contratar.

Personal de tiempo completo por facultad / estudiante (10%)

Este indicador evalúa el número de miembros del personal académico a tiempo completo, empleados en relación con los números de inscripción de los estudiantes a tiempo completo. El objetivo es dar una idea del compromiso de cada institución para la enseñanza y el apoyo a los estudiantes, en lugar de cualquier método fiable para evaluar la calidad de la enseñanza.

Citas por artículo (10%)

Elaborado en base a datos de Scopus, este indicador refleja el impacto de la investigación de una institución, teniendo en cuenta el número medio de citas por artículo publicado.

Artículos publicados (10%)

Un segundo indicador dedicado a la investigación, esta vez la puntuación refleja el número de artículos publicados por cada miembro de la facultad. Esto se basa de nuevo en la base de datos Scopus, que cubre la investigación publicada en todos los idiomas, siempre y cuando un resumen está disponible en inglés.

Personal con doctorado (10%)

Este indicador se incluyó como resultado de la consulta extensa antes de la puesta en marcha de la primera QS University Rankings: América Latina en 2011, cuando la proporción de personal con un doctorado fue identificado como un punto de referencia particularmente significativo para las universidades de la

región. Se calcula basado simplemente en el porcentaje de miembros de la facultad que tienen un doctorado o equivalente.

Impacto Web (10%)

Por último, la clasificación proporciona una penetración en las universidades de América Latina con la presencia en línea más fuerte, con base en la clasificación de los Webometría. Este indicador es un método para evaluar el compromiso de las instituciones para colaborar con una audiencia global y la promoción de sí mismos a nivel internacional.” (QS Rankin Latinoamerica, 2016)

1.8 Delimitación de la Muestra

El ámbito de esta investigación son las universidades públicas y autónomas de Latinoamérica que aparecen en el (CUL) “*QS University Rankings: Latin America 2015*” ya que es el clasificador de universidades que ha tomado mayor prestigio en la región y presenta una metodología que basa sus resultados en información pública lo que lo hace más fiable.

Sin embargo, la muestra necesariamente será por conveniencia, ya que las universidades serán las que proporcionen los datos a analizar, pues éstos no son públicos, de tal suerte que solicite la información a través de los portales de transparencia de estas universidades y los resultados los presento con base en las que respondieron.

Esta muestra consiste en contactar vía correo electrónico a las principales universidades de Latinoamérica que aparecen clasificadas en “*QS University Rankings: Latin America 2015*”, les solicité: presupuesto total de la universidad; número total de alumnos; número total de Académicos; número total trabajadores no académicos, número total directivos; gasto total en salarios; gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos; gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos; gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios directivos; índice de rotación de personal y tasa de sindicalización (entendiéndose como la división del total de trabajadores entre el número de trabajadores sindicalizados).

1.9 Método estadístico Prueba de Hipótesis

Con la finalidad de esclarecer el objeto de esta investigación se presenta en el Capítulo V una tabla de datos de las universidades que respondieron, posterior un análisis descriptivo de las mismas graficado en forma de barras para observar las proporciones que guardan estos datos.

De los datos recabados los de las variables contenidas en el Clasificador de Universidades Latinoamericanas (CUL), Índice de Rotación de Personal (IRP) y Taza de Sindicalización están expresados en términos relativos, mientras que el gasto en sueldos y salarios se encuentra en términos absolutos por lo que se les dio un tratamiento de convertir los datos a una escala 0 a 100 para poder comparar estos datos.

Posterior a este tratamiento se recurrió al análisis univariante para después hacer la medición de la intensidad de la relación estadística de estas variables utilizando la “Pruebas De Hipótesis y Análisis De Correlación No Paramétrica De Rho De Spearman” para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

Con la finalidad de encontrar una posible explicación a los resultados del análisis univariante, recorro al análisis multivariante donde se cruzan las variables y sus subdimensiones buscando encontrar las relaciones que puedan darnos una idea de general de las variables dando por resultado factores comunes.

Una vez determinados estos factores y aplicando el método de ecuaciones estructurales encontramos agrupaciones de variables que nos permiten presentar conclusiones más robustas sobre el objeto de esta investigación.

Capítulo II La universidad pública autónoma y su evaluación.

2.1 Naturaleza y objetivo de la universidad

Para comprender la naturaleza y objetivo de la Universidad Latino Americana actual es necesario recoger algunos hechos históricos para entender su origen y los desafíos que están por venir.

Desde la antigüedad existieron diversos esfuerzos por sistematizar la construcción y proliferación del conocimiento, sin embargo no fue hasta la edad media cuando terminan las invasiones bárbaras al continente europeo cuando en un proceso de reorganización social se consolidan los primeros modelos como el de Boloña, Paris, Salamanca, etc. Que dan paso a comunidades que desarrollaban sus propios estatutos y formas de organización.

El modelo de Bolonia fue seguido por Salamanca y por la mayoría de las universidades que se fundaron en Europa Meridional.

Las universidades de Hispanoamérica siguieron el modelo de Salamanca en la que la participación estudiantil en el gobierno universitario era casi nula. Este diferente origen explica la distinta importancia que en su vida institucional, le dieron a la participación estudiantil, en especial en el gobierno universitario.

Una historia global de la universidad latinoamericana debe dar razón del fenómeno en su conjunto pero a la vez de las particularidades de todo tipo (epocales, regionales, etc.) que se presentan. Debe ser una historia que en su universalidad salve la diferencia. Pero el resultado no ha de ser un mosaico o una simple suma de las historias locales, sectoriales o parciales, ni puede ser un panorama construido sobre un marco apriorísticamente fijado. Y ello porque en cualquiera de estos casos no se obtendría el resultado deseable: la comprensión de una dinámica regional cuyos límites (cronológicos, físicos, sociales y

culturales) son también dinámicos. (Abellán, 1972, Dussel, 1970, Gaos, 1944, Zea, 1957)

Por tanto, este estudio debe considerar líneas de convergencia y de divergencia.

Son líneas de convergencia aquellos aspectos en que podemos hallar notorias analogías, semejanzas, coincidencias o aproximaciones, que nos permitan elaborar un perfil común, al menos en sus trazos esenciales.

Yo señalaría al menos cuatro líneas de convergencia que podemos explorar a lo largo de nuestra historia:

1) Un modelo originario común, tanto en su estructura legal (pues provienen de los mismos poderes metropolitanos) como en su estructura académica. Y aquí admitiría con mi colega Agueda Rodríguez Cruz (1977), que podemos mencionar a Salamanca como modelo de las universidades americanas, con esta restricción: no sólo, no siempre y no tanto...

2) Otra línea de convergencia es la participación de agentes de cierta homogeneidad, cuyas conductas son comparables de acuerdo a un patrón de explicación histórica común. En orden de aparición diría que los más importantes son: el clero regular, los criollos ilustrados, los profesionales de la burguesía emergente y los científicos internacionalistas. (Abad, 1992, Dussel, 1970, Prién, 1985).

3) En tercer lugar tenemos una serie de procesos socio políticos análogos que constituyen su entorno inmediato: las tensiones de la naciente sociedad criolla en los ss. XVI y XVII, los idearios revolucionarios a fines del XVIII y principios del XIX, la anarquía y las luchas civiles y la organización republicana sobre modelos foráneos a mediados del siglo pasado, los problemas de ajuste y los procesos de modernización a principios de este siglo y finalmente el surgimiento de movimientos de liberación en pugna con las tendencias centralizadoras de poderes de alcance mundial en la época de la "guerra fría" (Maravall, 1972, Ots

de Capdequí, 1934, Bernal, 1972). Todo ello configura un entorno bastante comparable, con resultados que pueden ser significativos.

4) Finalmente, y ya en la actualidad, todos nuestros países enfrentan problemas comunes de la sociedad planetaria y los modelos globales sociales políticos y económicos que plantean nuevos desafíos a la universidad. (Mendoza, 2000).

Por otro lado en Europa septentrional el modelo de La Sorbona de París fue el que se desarrolló, llamada la Gran Universidad Teológica, nacida para prestar servicio a las necesidades de la Iglesia Católica era gobernada por los profesores, que formaron una corporación que luchó para defender su autonomía ante el canciller y la autoridad civil. Al Papa se recurría en caso de litigio. En esta época, se practicaba la libertad de cátedra debido al auge de las discusiones y de la lógica, método impulsado por Pedro Abelardo, eminente maestro de la universidad, pero las autoridades de la Iglesia Católica presintieron el peligro de esta práctica en contra de sus intereses. No está demás decir que la Universidad de Paris recibió la protección de las autoridades eclesiásticas, ya que era la fortaleza de fe y de la ortodoxia católica. Por eso, la vigilaban estrictamente y supervisaban su enseñanza y actuación para evitar cualquier desviación.

Es en este modelo donde se comienza a desarrollar el concepto de autonomía y libertad de cátedra que después abordaré con más extensión.

Es común al realizar un análisis histórico de las universidades preguntarse si en otro momento o lugar se dieron emprendimientos en este sentido de construir instituciones dedicadas a el saber y la enseñanza, siendo la respuesta que si tenemos antecedentes como las escuelas brahamánicas, que sirvieron de ejemplo a una educación que descansaba en la religión y la filosofía, que giraban sobre los estudios de las matemáticas, historia y astronomía. La invención del papel y la imprenta en China sirvieron a la escritura para vigorizar la educación superior, las ciencias y la tecnología. Otro de los aportes hecho por el mundo antiguo es el de la Escuela de Alejandría, iniciativa de Ptolomeo Soter en el siglo

III antes de Cristo, en la cual se destacó el genio de Euclides y su prestigiosa Biblioteca de Alejandría que con su medio millón de rollos de papiro, hizo de dicha ciudad un emporio educativo del helenismo, judaísmo y del cristianismo.

Sin embargo lo que explica por qué se parte sobre la base del modelo de salamanca es que en ese periodo inicia el colonialismo europeo que para nuestro caso, España decide adoptar el modelo y traerlo a sus colonias en américa, ya que este tipo de universidad con una estructura muy vertical donde en esencia los estudios eran teológicos les permitía insertar una ideología dominante basada en la religión católica.

2.1.1 Universidad pública en Latinoamérica

Para comprender como surgen los conceptos de universidad pública y autónoma es necesario recurrir de nuevo a su historia.

“Los modelos de Salamanca y de Alcalá de Henares fueron trasplantados a América Latina, definiendo así los extremos en los que se moverían las universidades latinoamericanas durante toda la época colonial. Es interesante notar que el modelo salmantino fue favorecido por la Corona, mientras que el de Alcalá lo fue por las órdenes religiosas, dominicos y jesuitas principalmente, en su conquista y colonización religiosa del continente.⁴ Según algunos autores, en el modelo salmantino se encuentra el sustrato de los que luego sería la universidad nacional y en el de Alcalá las universidades privadas de filiación religiosa.⁵

⁴ En América, algunas de las universidades fundadas bajo el modelo de Alcalá fueron: "la Universidad de Santiago de la Paz, en Santo Domingo, Isla Española, fundada en 1558 y extinguida en 1767; la de San Fulgencio de Quito, fundada en 1586 y extinguida en 1786; la de Nuestra Señora del Rosario, en Santiago de Chile, creada en 1619 funcionó hasta 1738; la de San Miguel, de esta misma ciudad, fundada en 1621 y extinguida en 1769; la de San Ignacio de Loyola en Cuzco, Perú, que existió entre 1621 y 1767; la de San Nicolás de Santafé, Nuevo Reino de Granada, establecida en 1694 y clausurada en 1775; la de San Francisco Xavier de Panamá, que funcionó entre 1749 y 1767. Las extinguidas en 1767 fueron expulsiones jesuíticas que desaparecieron a raíz de la expulsión de la Compañía, salvo la de Santo Tomás de Quito que se transformó en universidad públicas". (Tunnermann, p.35).

⁵ Debe subrayarse la fundación por España de una gran cantidad de universidades en el nuevo mundo. En el siglo XVI: las Universidades de Santo Domingo (1538), Lima (1551), México (1551), La Plata o Charcas (1552), Santiago de la Paz, Santo Domingo (1558), Tomista de Santafé (1580) y San Fulgencio de Quito (1586). Siglo XVII Nuestra Señora del

La universidad colonial hispanoamericana comenzó a sentir cambios profundos con la Ilustración y las transformaciones que en suelo europeo empezaron a darse con la Revolución Francesa. A veces las ideas viajaron a través de textos, a veces a través de personas. La mayoría de los movimientos independentistas se hicieron con la mirada puesta en la Revolución Francesa y en la Independencia Norteamericana. Los dirigentes de la Independencia de América Latina asumieron como punto de partida el afrancesamiento que ya habían exhibido los reyes Borbones, buscaron implantar el ideario ilustrado y, luego, positivista, aunque debe subrayarse que se pretendía hacer esto en una realidad social e histórica muy diferente de la que dio origen a esas ideas. Una amalgama de las ideas de la Ilustración, como luego de las del Positivismo Comteano, jugó un papel ideológico decisivo en América Latina.

La República latinoamericana asumió la influencia francesa también en lo que se refiere a la universidad: el siglo XIX vio la sustitución de la universidad colonial por el modelo napoleónico de universidad; durante varias décadas se cerraron o se debilitaron sustancialmente las universidades emergidas de la Colonia y otras fueron creadas.

El nuevo modelo tenía características muy precisas: ruptura del carácter unitario y holístico de universidad y su sustitución por una visión disgregadora de los estudios universitarios que suponía el funcionamiento separado y totalmente independiente de facultades, así como la separación de la enseñanza profesional de la investigación en ciencia y técnica y de las humanidades. El modelo napoleónico enfatizaba profesiones separadas de la actividad científica e investigativa. Además, suponía escuelas profesionales estrechamente subordinadas al Gobierno, que decidía sobre los nombramientos de funcionarios

Rosario de Santiago de Chile (1619), La Javeriana de Santafé (1621), Córdoba en Argentina (1621), San Francisco Xavier, de la Plata en Charcas, San Miguel en Santiago de Chile (1621), San Gregorio Magno de Quito (1621), San Ignacio de Loyola en Cuzco (1621), Mérida en Yucatán, San Carlos de Guatemala (1676), San Cristóbal de Huamanga (1680), Santo Tomás de Quito (1681), San Antonio de Cuzco (1692) y San Nicolás de Santafé (1694). En el siglo xvii: San Jerónimo de la Habana (1721), Caracas (1721), San Felipe de Santiago de Chile (1738), Buenos Aires, Popayán, San Francisco Xavier de Panamá (1749), Guadalajara en México (1791). En el siglo XIX: Mérida, Venezuela (1806) y León de Nicaragua (1812).

y sobre los planes universitarios. La idea de las escuelas superiores técnicas fue común a toda Europa durante esa época. La misión de las nuevas facultades separadas era la de producir los cuadros profesionales que la administración pública, el Estado y los planes gubernamentales determinarían.

El nuevo modelo era una reacción política e ideológica para afirmar un orden nuevo contra uno viejo que todavía no había desaparecido y, al mismo tiempo, era una estrategia para la generación de los cuadros humanos que necesitaba este nuevo orden.

En América Latina la instauración del modelo también sirvió para propósitos políticos contra un orden colonial ya en un momento histórico "fuera de la Colonia". Fue instrumento de los grupos liberales embarcados en la construcción de estados nacionales y enfrentados a sectores conservadores terratenientes y eclesiásticos que en esencia, a pesar de la Independencia, seguían al mando de estas sociedades cargadas de atraso, desigualdades, violencia, incultura y una terrible explotación. La pugna entre liberales y conservadores determinó buena parte de las características de las nuevas naciones;⁶ en particular, el papel de la educación y la universidad.

En América Latina no se trataba de crear los cuadros profesionales de una expansión imperial, como sucedía en parte en Francia, sino de sustentar con abogados, ingenieros, peritos, y otros profesionales, instituciones estatales indispensables para procurar la edificación nacional.

Si bien es cierto que la subordinación de los entes de educación superior al Estado y al gobierno redujo cierta autonomía y libertad académicas, que existieron de muchas maneras en el Medievo y en la Colonia, ésta era importante para sostener el imperio de la ley, el orden constitucional y las nuevas

⁶ Para algunos marxistas: este conflicto entre liberales y conservadores constituyó mera sutileza en el seno de una misma clase dominante. Para ellos "...la oligarquía no sólo no cumplió sus promesas de liberación de siervos y esclavos, y de reestructuración de las sociedades coloniales, sino que más bien renovó las relaciones de trabajo dependientes y enajenó sus intereses al comercio de exportación y al mercado mundial". (Silva, Sonntang y Heinz, pp. 18 a 21).

instituciones que siempre estuvieron asediadas por muchos enemigos. Con esto, me quiero distanciar de muchas posiciones comunes en la intelectualidad latinoamericana que sólo ven con una mirada negativa⁷ “la instauración del modelo napoleónico en las universidades del subcontinente. Debe añadirse que, asociada a lo anterior, estaba la idea de concentrar los exiguos recursos en la educación primaria y la secundaria que, en general, no estaban en buenas condiciones en toda la región (Ruiz, 1995).

Ante estos hechos podemos hablar que las universidades latinoamericanas se pueden dividir en dos con orígenes diferentes que han marcado su naturaleza y objetivos de manera diferenciada, por un lado las que provienen del modelo Alcalá de Henares que cuando surgen los modelos independentistas crean universidades privadas dirigidas por religiosos y que hoy son absorbidas por las del modelo anglosajón que se autodenominan de Clase Mundial y en contraposición las que vienen del modelo de Salamanca y son transformadas en universidades nacionales donde su carácter público se reivindica al concebir la educación no solo como un bien público estratégico que requiere ser financiada por el Estado a diferencia de las privadas que ven en la educación una mercancía.

2.1.2 Universidad autónoma en Latinoamérica

Como ya lo había mencionado el concepto de autonomía proviene del modelo Francés y de Boloña se consolida con la Reforma de Córdoba hace poco más de 100 años. Representa, la semilla sembrada y que floreció rápidamente en América Latina. Hoy en día la autonomía universitaria tiene otras implicaciones: significa una forma de vida para las comunidades, estudiantes, académicos, administrativos y directivos.

⁷ Luis A. Sánchez dice: "Una de las mayores responsabilidades del siglo XIX entre nosotros, es la de haber destrozado a la Universidad". Y añade "...la Universidad Latinoamericana ha crecido a expensas de las Escuelas Profesionales, las cuales han producido diplomados incultos, pero técnicos, si es posible una técnica cabal, sin el ineludible trasfondo de cultura general correspondiente". (La Universidad Latinoamericana, pp.19-25).

Representa para los actores una actitud en permanente desequilibrio para problematizar con decisión las amenazas del exterior, de ese mundo salvaje llamado mercado globalizado, mundialización, sociedad y economía del conocimiento, en cuyo nombre se trata de imponer con las políticas educativas estrategias de privatización encubiertas para llenar el vacío del Estado como proveedor de las condiciones económicas y materiales suficientes para que el mayor número de jóvenes acceda a la educación superior. Asimismo, la actitud cuestionadora debe asumirse desde el interior de la universidad pública.

La UNESCO (2009), entre otros, señala que:

La autonomía universitaria —coinciden los académicos de Argentina, España, Nicaragua y México—, implica para las universidades su reconfiguración académica con relación a los nuevos temas y preocupaciones emergentes y que hagan suya una de las conclusiones de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior del año pasado: "La generación de un conocimiento multidisciplinario desde perspectivas social, económica, cultural y científica. Esta generación de conocimiento debe dar respuesta a desafíos globales como la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública.

La autonomía universitaria conlleva la promoción del pensamiento crítico, de la acción ciudadana con la finalidad del desarrollo sostenible, la paz, el bienestar y el desarrollo y el respeto de los derechos humanos, de la búsqueda de la equidad de género. Contribuir en la educación de ciudadanos éticos y comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia.

Carlos Tünnermann en su artículo "Implicaciones de la autonomía universitaria para el siglo XXI", explica la trayectoria de la universidad como la organización en la que se enseñan y aprenden los saberes. Da cuenta del origen del concepto de la autonomía universitaria, estableciendo que a partir de la Declaración de La Habana de 1966, se precisa que el conocimiento sólo puede ser generado, transmitido, criticado y recreado en instituciones que gocen de autonomía y libertad académica, con conciencia y responsabilidad y con un claro compromiso

de rendir cuentas como condición para el pleno ejercicio de la autonomía. Es contundente al señalar que se necesita para el presente siglo, una universidad al servicio de la imaginación y la creatividad, con la predisposición para la flexibilidad como forma de trabajo y para la reforma de sus estructuras.

En efecto, con respecto a la responsabilidad social Norberto Fernández y Cristian Pérez dicen en su comunicación "La autonomía universitaria en Argentina y América Latina", que es importante repensar la Reforma Universitaria puesto que el ideario de Córdoba está vigente, los jóvenes como protagonistas presentes y la universidad en su compromiso para el cambio social. Señalan que en la actualidad tanto el discurso como el espíritu reformista están presentes en la academia latinoamericana, a partir de que en los años ochenta y noventa del siglo pasado se despliega una profunda transformación de la universidad y se generan reuniones y producciones de temáticas debatidas por organismos en un horizonte regional y mundial. Asimismo, en la actualidad hay una lucha de la autonomía contra la privatización, de evitar convertir a la universidad pública en una empresa mercantil. La lógica del mercado no puede aplastar la soberanía de la libre reflexión, agregaría yo.

Frente a este modelo, Axel Didriksson en "La autonomía universitaria en las economías del conocimiento", reconoce que hay movimientos de resistencia a este paradigma que trabajan propuestas alternativas para el uso y manejo creativo, libre y socialmente abierto de la educación y los conocimientos, a través de sectores organizados en redes que favorecen aprendizajes entendidos como un bien social. Sin embargo, debemos ser congruentes y advertir que desde la década de los noventa se ha venido aceptando la aplicación de políticas ya sea para el ingreso de estudiantes, la promoción de profesores y su certificación, la acreditación de programas educativos, el concurso por proyectos para ir por los cada vez más menguados recursos para el fortalecimiento institucional.

Wietse de Vries y Francisco Romero en su artículo "Cumbres borrascosas y valles pantanosos: interrogantes acerca de la autonomía universitaria en México", ponen el énfasis en la dimensión académica de la autonomía

universitaria, sin desconocer que históricamente se ha dado un mayor peso a los aspectos de la gestión y el poder. Concluyen que la universidad pública ante todo ha seguido las directrices de la política federal, por lo que se debe cuestionar a los propios actores institucionales, si la universidad cumple las funciones que una sociedad democrática exige o si se responde a los dictados del mercado. En su sentido social, la universidad debe dar la oportunidad a los que transitan por ella, profesores, estudiantes, directivos, administrativos, de vivir la experiencia para actuar responsablemente con conciencia social, ética y ecológica.

Al tener la universidad pública el compromiso irrenunciable y la finalidad de atender a los grandes problemas nacionales, exige a los académicos juegos en los que se practique el valor de la democracia, tanto al interior de la universidad y de su promoción como agentes activos en el exterior. Habría que hacer un balance del impacto social que tienen a últimas fechas los egresados de las universidades públicas, para evaluar las distorsiones que –previsiblemente– produce que el quehacer universitario no esté en sintonía con las más acuciosas necesidades que la sociedad reclama legítimamente.

En este sentido, Salvador Vila en su documento: "Autonomía y responsabilidad social universitaria: crónica de desencuentros y necesidades" al reiterar que el Estado ha venido disminuyendo su responsabilidad, lo que ha ocasionado una crisis institucional. Sin embargo, encuentra como una fortaleza definitiva el hecho de que la universidad sigue siendo un espacio para la reflexión crítica y la formación de ciudadanos autónomos y solidarios, por lo que, señala, debe cuestionarse a los propios actores institucionales si la universidad cumple con las funciones que una sociedad democrática exige o si se responde a los dictados del mercado. Establece entre otros argumentos nodales la necesidad de que la universidad pública involucre a una comunidad crítica del aprendizaje en un ambiente de convivencia democrática, inclusividad y heterogeneidad reconociendo la convivencia de las diferencias de todos sus miembros. Concluye con la necesidad de que la universidad sea punta de lanza en los aspectos éticos relacionados con la vida social.

Víctor Rosario y Maritza Alvarado (2010) expresan en el capítulo "La Autonomía universitaria: entre las prácticas de la gestión estratégica y la inmovilización de los académicos" que estos actores, los académicos, deben ubicar su práctica en la posibilidad de mover las conciencias en la construcción de un proyecto académico personal y colectivo, en cada práctica educativa y espacio colegiado, en la deliberación de problemas concretos y de sus posibles estrategias de intervención en donde los estudiantes se impregnen de valores sociales y profesionales.

Hablan del reto que significa repensar la universidad pública, de generar un nuevo sistema de gestión y, por lo tanto, de gobierno para problematizar las políticas públicas con el absoluto respeto y búsqueda de la democracia académica desde los espacios y cuerpos colegiados. Sin embargo, como dice Marúm, entre los problemas que enfrentan las universidades públicas con respecto a la autonomía universitaria son, entre otros, los distintos grupos de poder dentro y fuera de la institución, que suplantando o mediatizando la voluntad política de profesores, trabajadores y estudiantes, por lo que una cosa es lo que se plantea en las disposiciones reglamentarias y otra cosa es lo que sucede en la realidad o se hace en la práctica.

Asimismo, Elia Marúm (2010) en "El tránsito necesario de la autonomía para la nueva gestión universitaria en México" desarrolla la idea de que en México y América Latina la autonomía universitaria enfrenta hoy en día nuevas interpelaciones que se expresan a través de las siguientes preguntas: ¿para qué tipo de sociedad educar?, ¿a quién debe servir el proceso de transformación de la educación superior?, ¿cuáles deben ser los sectores sociales beneficiados por una educación superior pertinente y de mejor calidad?

Si aceptamos y reconocemos a la universidad como una organización que deberá ser estudiada desde el paradigma de la complejidad, si asumimos que la realidad es extraordinariamente dinámica, histórica, heterogénea, entonces como lo señala Héctor Antonio Rosario, (2010) en su artículo: "Algunas reflexiones en torno a la dimensión jurídica de la autonomía universitaria", los

cambios sociales obligan a las instituciones a la investigación y búsqueda de una relación armónica entre la norma jurídica y la realidad que regulan. Se pronuncia por llevar a cabo una reforma a todas las Leyes Orgánicas de las universidades públicas para que se especifique el respeto irrestricto a las garantías individuales de los miembros de la comunidad, así como para incorporar explícitamente lo actuado con relación a la ley de transparencia, derechos humanos, desarrollo sustentable, equidad de género, respeto a la diversidad, y la observancia democrática del ejercicio de la gestión institucional.

Finalmente y a manera de cierre, Georges Haddad señala que:

...tenemos que reforzar la capacidad para debatir la idea de privatización y reforzar el seguimiento de la calidad, la relevancia y la equidad, y no dejar que la privatización se convierta en un cáncer en el mundo de la educación superior. No olvidemos tampoco que las universidades públicas tienen que ser objeto de seguimiento en términos de calidad, equidad y relevancia y cambiar su mentalidad. No por el hecho de ser instituciones públicas deben estar a salvo del escrutinio. Estoy seguro de que acaba de comenzar un proceso lento y progresivo hacia un nuevo paradigma de las universidades. (Rosario, M. Víctor Manuel, Marúm Espinosa Elia, Alvarado Nando Maritza, 2010)

La autonomía universitaria más que una declaración jurídica expresada en las legislaciones de los diversos países de la región corresponde a esta autodeterminación de sus comunidades para dirigir siempre sus esfuerzos a la calidad académica y no permitir intromisiones externas que contravengan este fin.

2.2 Evaluación de las universidades

Para los administradores la evaluación es parte de nuestro proceso, ya que lo ubicamos dentro de la fase del proceso administrativo que denominamos "Control" que es donde comparamos lo que planeamos contra los resultados obtenidos, sin embargo es importante destacar que evaluar no es un acto cuantitativo sino cualitativo.

Cuando planeamos definimos objetivos y metas así que cuando aplicamos control medimos y comparamos cuantitativamente las metas planteadas buscando comprenderlas a través de la evaluación de nuestros objetivos.

Siendo la evaluación el proceso reflexivo que nos permite aprender para replantearnos líneas de acción para lograr de mejor manera estos objetivos en un proceso de mejora continua.

Ya en el terreno educativo la evaluación tiene varios significados, sin embargo para las fines de esta investigación me referiré a los métodos de evaluación institucional que realizan las universidades públicas y autónomas en la Latino América.

Entre los distintos métodos existen dos orientaciones teóricas la primera con una orientación preordenada donde se presume una condición ideal y se compara con la resultante y por otro lado la constructivista que solo contrasta los resultados con el contexto en el que se evalúa.

Ernest House (1994) sostiene que la validez de la evaluación depende de tres criterios: ser veraz, creíble y ajustada al derecho. La veracidad depende de la rigurosidad de los instrumentos, de la validez metodológica y la confiabilidad en los métodos de investigación para relevar información.

La credibilidad, depende de cómo establece la comunicación con los destinatarios, cómo plantea los argumentos y los persuade de su valor. Por último, que sea ajustada al derecho alude al respeto a los derechos de los actores involucrados y a la ética (House, 1994).

Por lo que las decisiones no deben tomarse de modo directo sobre los resultados sino producto de la evaluación que si involucra todos los factores.

En los últimos años, los sistemas e instituciones de educación superior se han visto inmersos en dinámicas de evaluación que cumplen distintos propósitos. Éstas comprenden la rendición de cuentas sobre los recursos financieros recibidos y aplicados; la implantación de fórmulas de mejora y aseguramiento de

calidad; la legitimación pública sobre el cumplimiento de fines y funciones; el control gubernamental sobre el desempeño del sistema en su conjunto y las instituciones que lo componen, entre otras (Palomba y Banta, 1999)

La llamada “cultura de la evaluación” (Power, 1997; Elliot, 2002; Bolseguí y Fuguet, 2006), desplegada en el campo de la educación superior, ha requerido y propiciado el desarrollo de diversos métodos e instrumentos para medir, calificar y dar seguimiento al desempeño y resultados de las funciones académicas y actividades de gestión de las instituciones. Dentro de la gama de modalidades, enfoques y vertientes evaluativas (Brooks, 2005), una fórmula específica, la evaluación comparativa, ha adquirido relevancia a medida que ofrece referentes para contrastar los logros y avances de instituciones y programas ante los resultados obtenidos por otras unidades del conjunto. En tal contexto, los rankings y tablas de posiciones (*league tables*), cuya elaboración se remonta varias décadas atrás en el ámbito anglosajón a nivel nacional (Webster, 1986; Turner, 2005), han desatado cada vez mayor interés en otros países y regiones (Merisotis y Sadlak, 2005; Marginson, 2007). La expansión de esta metodología también responde a la necesidad, establecida desde lógicas de mercado, de clasificar, ordenar y jerarquizar la multiplicidad de instituciones que concurren en un ámbito de servicios educativos crecientemente diversificado y estratificado.

2.2.1 los Ranking de universidades

Los Rankings son la clasificación que algunas organizaciones hacen de las diversas universidades a nivel mundial donde se adopta el modelo Harvard o modelo anglosajón para que a través de este estándar se comparen los resultados de las otras universidades.

Sin embargo, no todas las universidades en el mundo tienen los mismos objetivos, ya que en algunos casos, el carácter social y su vinculación con el Estado es primordial, ya que de él obtienen su financiamiento, caso contrario a las de capital privado que si bien aportan tanto a la formación de recursos

humanos y al conocimiento, desdeñan las actividades que les son poco productivas.

Privilegiando la oferta matricular reducida y muy selectiva o dirigiendo sus esfuerzos de investigación a la aplicada y de fácil transferencia al mercado.

El Banco Mundial, en 2002 con la publicación de *Constructing knowledge societies: new challenges for tertiary education* (Construir sociedades de conocimiento: nuevos desafíos para la educación terciaria) justificando la creación de la categoría llamada “Universidades de Clase Mundial” que no es más que la creación de elites de clase mundial que buscan replicar su modelo:

La proliferación de rankings universitarios de alcance nacional, regional y mundial se explica principalmente por la convergencia de distintas racionalidades. En primer lugar, el interés de los usuarios de servicios de educación superior: por un lado, los estudiantes (y sus familias) que buscarían acceder a las mejores opciones educativas; por otro, los empleadores que utilizarían las mediciones de calidad de los programas como filtro para sus prácticas de selección de personal. Sobre todo en medios en que la educación superior implica una inversión económica significativa para los estudiantes (como en Estados Unidos e Inglaterra) el éxito de los rankings se funda en su pretendido valor informativo para la toma de decisiones.

En segundo lugar, estas clasificaciones brindan elementos de prestigio institucional que han sido manejados, entre otros aspectos, para la mercadotecnia de las instituciones privadas y para la negociación de subsidios en las públicas (Ordorika y Rodríguez, 2008). Del mismo modo, el prestigio institucional se hace valer en la competencia internacional de las universidades por estatus, recursos, estudiantes y académicos de alto nivel (Marginson y Ordorika, 2010).

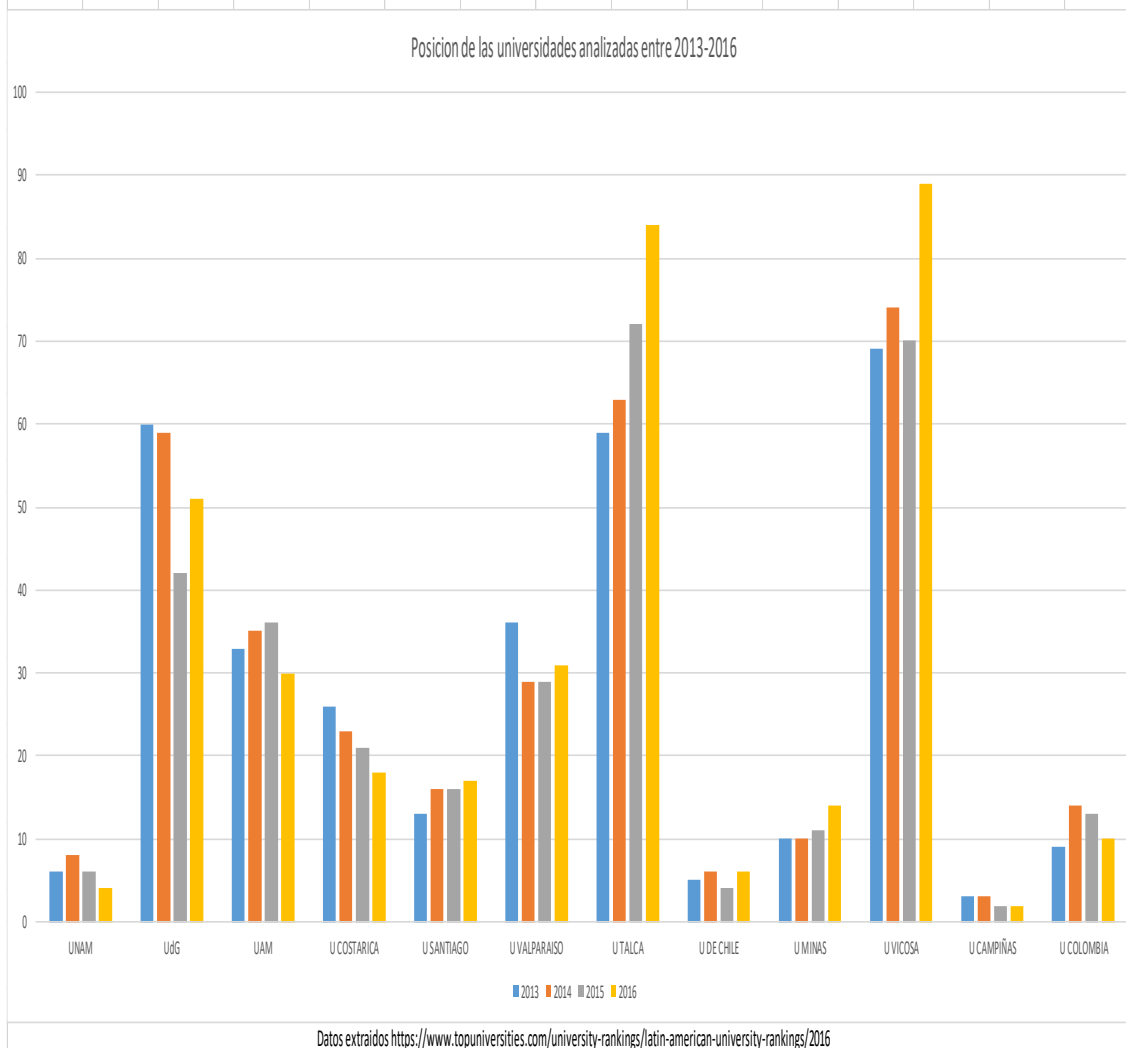
En tercer lugar, los sistemas universitarios nacionales que son reconocidos con el mayor peso académico obtienen una reputación que se proyecta a diversos países, así como la eficiencia de sus políticas públicas, tanto en el sector educativo superior como en la competencia económica internacional (Carnoy, 2010).

Estos elementos han perfilado la emergencia de un campo heterogéneo de la evaluación universitaria en el que coexisten clasificaciones o rankings con distintas orientaciones y que persiguen diversos fines. Algunos son manejados con criterios fundamentalmente académicos y generados por instancias públicas (educativas o gubernamentales). Cabe mencionar al respecto los sistemas de indicadores nacionales que brindan información pública y de libre acceso sobre el desempeño de instituciones y programas universitarios.” (*Dirección General de Evaluación Institucional, 2011*)

Para el caso latinoamericano el ranking de referencia es QS University Ranking

El cual nos proporciona los datos de los últimos cuatro años donde podemos observar cómo se han comportado las universidades que analizamos durante este periodo.

Año	UNAM	Año	UNAM	UdG	UAM	U COSTARICA	U SANTIAGO	U VALPARAISO	U TALCA	U DE CHILE	U MINAS	U VICOSA	U CAMPINAS	U COLOMBIA
2013	6	2013	6	60	33	26	13	36	59	5	10	69	3	9
2014	8	2014	8	59	35	23	16	29	63	6	10	74	3	14
2015	6	2015	6	42	36	21	16	29	72	4	11	70	2	13
2016	4	2016	4	51	30	18	17	31	84	6	14	89	2	10



2.2.2 Tipos de Rankings y su propósito

Existen varios tipos de rankings y sus metodologías varían de acuerdo al propósito a continuación presento los más destacados:

El ranking de Universidades del Instituto de Educación Superior de la Universidad de Shanghai Jiao Tong (SJTU), fue creado con el objeto de conocer el posicionamiento de las universidades de educación superior en China en comparación con las universidades de clase mundial (reconocidas) y detectar

universidades de prestigio internacional con las cuales establecer enlaces (Wauters, 2007). Utiliza los siguientes porcentajes como indicadores: alumnos ganadores del premio Nobel y Fields Medal (10%), grupos pertenecientes a instituciones que hayan ganado la medalla Fields o el premio Nobel (20%), Investigadores altamente citados (20%), artículos publicados en Nature y Science (20%), artículos que figuren en algún Índice de citación que trate de ciencias y ciencias sociales (20%), académicos y personal de apoyo de tiempo completo (10%) (Lieu, 2007).

El ranking de excelencia de las mejores universidades en Europa (CHE Excellence Ranking), administrado por el Centro de Desarrollo de las Universidades (Centrum für Hochschulentwicklung) en Alemania, maneja un amplio rango de criterios para evaluar las universidades alemanas más destacadas, enfocado hacia disciplinas específicas, no solamente en la investigación sino también en la enseñanza. Aunque elabora una clasificación general, aplica un enfoque diferenciado: qué universidades son mejores en química, ingeniería, etc. Utiliza cuatro criterios para comparar una investigación, por ejemplo, Nature-Science: número de publicaciones, número de citas (comparado con el estándar mundial), número de investigadores frecuentemente citados y participación en el programa Marie Curie de la Unión Europea.

Esta clasificación incluye universidades de toda Europa que han sido seleccionadas en una base de resultados de excelencia en la investigación. La primera edición se enfoca en las disciplinas de la biología, química, física y matemáticas (Berghoff, 2008).

La École des Mines de Paris –MINES ParisTech– propone un ranking de universidades mundial (Professional Ranking of World Universities). Una clasificación internacional de las instituciones de educación superior con relación al desempeño de sus programas de entrenamiento basado en el futuro profesional del alumno. El criterio seleccionado es el número de alumnos como Chief Executive Officers (CEO) de las 500 empresas líderes en el mundo. El principio que gobierna esta clasificación es muy diferente al ranking propuesto

por Shanghai, el cual está basado esencialmente en el desempeño de instituciones de educación superior en la investigación. Los autores consideran este criterio como equivalente al Premio Nobel o la Medalla Fields. Se ha seleccionado identificar a las 500 empresas líderes en base a "Global Fortune 500" basado en el criterio de la publicación anual conducida por la revista Fortune (École de Mines de París, 2008).

El ranking *America's Best College* utiliza los siguientes indicadores para medir la calidad académica: Evaluación de compañeros (25%), Retención (20% para universidades nacionales y colegios de artes liberales 25%), Recursos de la facultad (20%), Selección de estudiantes (15%), Recursos financieros (10%), Desempeño de rango graduación (5%), Donaciones de alumnos (5%) (Morse, 2008).

El Times Higher Education Supplement (THES) y el World University Rankings, utiliza una clasificación compuesta por indicadores que integran la opinión de expertos y datos cuantitativos. Un punto clave en la metodología es la opinión de expertos como un elemento importante para evaluar el desempeño de las mejores universidades. Está conformado por dos categorías donde la más importante es la opinión de expertos con un valor del 40% del total del valor. La opinión es obtenida a través de QS (Quacquarelli Symonds), mediante la construcción de una base de datos con los correos electrónicos de académicos activos a través del mundo. Se solicita a los académicos, área de especialidad (ciencias, biomedicina, tecnología, ciencias sociales o artes y humanidades), y enlistar las 30 mejores universidades. Un 10% se deriva del reclutamiento de graduados. La tabla 1 muestra los indicadores usados (Ince, 2007, 1–15).

El ranking de universidades en Australia se encarga de evaluar el desempeño de 39 Universidades en Australia, todas ellas miembros del Australia Vice-Chancellors Committee (AVCC) y de la Universidad de Notre Dame. Se envían cuestionarios por correo a todos los jefes de departamento y a los profesores de tiempo completo, siete áreas, tanto dentro como fuera del país. Se utilizan diferentes cuestionarios para cada una de las disciplinas. En la primera pregunta,

se solicita evaluar el desempeño académico de las disciplinas en las universidades en que se desempeña.

También, las mediciones cuantitativas son evaluadas y divididas, por ejemplo: Desempeño internacional juzgado mediante publicaciones y citas; reconocimiento de expertos como evidencia (la elección de cuerpos de aprendizaje y reconocimientos de investigación recibidos). Calidad de los graduados y los que estén en proceso; como evidencia, demanda de plazas, colocación de estudiantes, rangos para completar estudios y la satisfacción de los estudiantes (Williams, 2006).

El ranking de las Universidades de Investigación en América, propuesta por The Centre: A diferencia de la mayoría de los rankings disponibles que se enfocan en numerar las instituciones del número uno hacia abajo, ésta ha desarrollado una estructura diferente para identificar algunas de las características de las mejores universidades en América. Ayuda a la institución a entender las características del mercado de trabajo y las áreas de oportunidad. Los indicadores que se usan en esta metodología son indicadores confiables, aun cuando no capturan todos los indicadores del desempeño (Kevin, 2006). Las siguientes mediciones en la tabla 2, proporcionan una referencia para identificar a las mejores universidades de investigación:

El College Ranking Reformed procedente del (NSSE National Survey of Students Engagement) plantea que la educación superior es un sistema complejo y los ranking solamente pueden tener éxito si pueden reflejar la complejidad de forma exacta y justa, combinando información de una variedad de fuentes. Esta clasificación está enfocada para encontrar aquellas instituciones que conservan: la mejor enseñanza a los estudiantes, se hallan las mejores oportunidades para obtener un título universitario, obtienen una mejor preparación para tener éxito en sus carreras y en la vida.

Este ranking propone los siguientes componentes: a) Enseñanza: el 20% del ranking debería estar basado en la enseñanza, en lugar del salario de la facultad

y credenciales de los académicos, cosas que no tienen nada que hacer con el hecho de qué tan bien se enseña en la facultad. En este indicador también se evalúan aspectos como son servicio a la comunidad, trabajo con estudiantes de diferentes niveles económicos, sociales, raciales y antecedentes étnicos, b) Aprendizaje: El 30% del ranking debería estar basado en el aprendizaje, c) Graduación: El 20% del ranking debería estar basado en la retención y graduación. En esta categoría las instituciones galardonadas son aquellas por índices de graduados ejemplares, d) Éxito en la vida: El 30% del ranking debería estar basado en éxito en la vida después del colegio (Lombardi, 2000).

El *Educational Policy Institute* (EPI), propone el Reporte Canadiense de la Educación, (*Canadian Education Report Series*) y explica que los sistemas de rankings usan diferentes indicadores para obtener una fotografía de "calidad". En algunos casos esto es debido a estándares nacionales o prácticas en la forma en que los datos son recolectados o reportados. Y, con objeto de observar los indicadores en una forma más manejable, los datos son categorizados, basado en parte en un modelo institucional de calidad, como sigue: a) características iniciales: aquellos atributos y aptitudes de los estudiantes en el momento de comenzar sus programas, b) Aportaciones al aprendizaje: recursos, tanto financieros como materiales, de que disponen la facultad y los estudiantes para los fines educacionales, c) Recursos para el aprendizaje: personal docente, esto es, tanto número de profesores como su forma de enseñar y el ambiente de aprendizaje que crean, todo ello medido por la cantidad de tiempo que tienen los alumnos para estar en contacto con sus profesores, tipos de exámenes que deben enfrentar entre otros factores, d) Rendimiento en el aprendizaje: representa el "conjunto de aptitudes" u otros atributos que determinan su experiencia educacional, tales como pensamiento crítico, razonamiento analítico y conocimientos técnicos. También incluye los registros relacionados con la retención de alumnos y el término de los estudios, e) Resultados finales: representan los fines fundamentales a los cuales puede contribuir el sistema educacional, no sólo aquellas medidas tradicionales como las tasas de empleo e ingresos, sino cualquier otra considerada importante para las personas y la

sociedad, tales como "satisfacción en el trabajo, ser un buen ciudadano", (Yoguez, 2009, p. 14).

2.2.3 Esquema económico de los *rankings*

Para las universidades de clase mundial que compiten en posición de los rankings el conocimiento es una mercancía y su valor es determinado por el mercado que necesariamente requiere un valor de referencia para construir una escala de valor y esta se construye a partir de la clasificación que hacen los rankings.

Este sistema económico parte sobre los costos que un alumno tiene sobre su educación superior, condición que es considerada como una inversión de alta rentabilidad y por consecuencia en caso de no contar con los recursos suficientes puede acceder a un financiamiento que podrá retribuirlo al terminar su educación e integrarse al mercado de trabajo con una evidente ventaja competitiva al venir de una universidad de clase mundial.

Capítulo III. La globalización y sus dimensiones

3.1 Globalización

Aunque existen diversas definiciones y aproximaciones al término de globalización, podemos decir que:

Globalization can be conceived as a process (or set of processes) which embodies a transformation in the spatial organization of social relations and transactions, expressed in transcontinental or interregional flows and networks of activity, interaction and power. (Held, D. & McGrew, A., Goldblatt, D. and Perraton, J., 1999)¹

La mayoría de las conceptualizaciones sobre la globalización se centran en los flujos que caracterizan nuestra era, además de cuatro tipos de cambios:

It is characterized by four types of change. First, it involves a stretching of social, political and economic activities across frontiers, regions and continents.

¹ La globalización puede ser concebida como un proceso (o conjunto de procesos) que incorpora una transformación en la organización espacial de las relaciones sociales y las transacciones, expresada transcóntinentalmente o los flujos interregionales y redes de actividad, la interacción y el poder. (traducción de mi autoría).

Second, it is marked by the intensification, or the growing magnitude, of interconnectedness and flows of trade, investment, finance, migration, culture, etc. Third, it can be linked to a speeding up of global interactions and processes, as the development of world-wide systems of transport and communication increases the velocity of the diffusion of ideas, goods, information, capital and people. And, fourth, the growing extensity, intensity and velocity of global interactions can be associated with their deepening impact such that the effects of distant events can be highly significant elsewhere and specific local developments can come to have considerable global consequences (Held, D. et al. 1999).²

Es decir, la globalización es principalmente un fenómeno que implica los flujos de personas, información, bienes y capitales, diversos autores han descrito o intentado explicar las relaciones que se generan a partir de que estos flujos incrementan y aceleran su velocidad e impacto en nivel local y global.

Como antes lo menciono, la globalización se basa en los procesos de intercambios y flujos, principalmente el económico, este incremento de las actividades económicas transfronterizas adopta diversas formas: 1) comercio internacional, 2) Inversión Extranjera Directa (IED) y 3) Flujos del mercado de capitales. (Glosario de Términos del Banco Mundial) Para cualquiera de estas actividades es fundamental la productividad y competitividad y no se pueden entender estos fenómenos sin hablar del *trabajo*.

3.2 Antecedentes de la globalización

Cuando tratamos de buscar un punto de partida para definir el inicio de la globalización, necesariamente debemos referirnos a su definición que es este flujo o intercambio entre distintos puntos geográficos dentro del globo terráqueo,

² Se caracteriza por cuatro tipos de cambio. En primer lugar, se trata de un estiramiento de las actividades sociales, políticas y económicas a través de fronteras, regiones y continentes. En segundo lugar, está marcado por la intensificación o la magnitud creciente, de la interconexión y de los flujos de comercio, la inversión, las finanzas, la migración, la cultura, etc. En tercer lugar, puede estar vinculado a una aceleración de las interacciones y los procesos globales, como el desarrollo de los sistemas mundiales de transporte y comunicación aumenta la velocidad de la difusión de ideas, bienes, información, capital y personas. Y, en cuarto lugar, la extensidad cada vez mayor, la intensidad y la velocidad de las interacciones globales pueden estar asociados con su impacto profundización de tal manera que los efectos de los eventos distantes pueden ser altamente significativa en otros lugares y acontecimientos específicos locales pueden llegar a tener considerables consecuencias globales. (Traducción de mi autoría).

sin embargo si analizamos la historia podemos darnos cuenta que esta condición siempre ha existido en mayor o menor medida comercio, cultura e incluso gente está en constante movimiento de dentro y fuera de estas fronteras imaginarias que nos hemos trazado, sin embargo me gustaría destacar algunos hechos que nos permiten inferir el desenvolvimiento del proceso histórico de la globalización.

Primero estas fronteras a lo largo de la historia se construyeron a partir de modelos de conquista donde el más fuerte dominaba al débil e imponía sus reglas dentro de ellas estaban las políticas de cómo relacionarse con sus vecinos, pero no fue hasta los tratados de paz de Wesfalia de 1648 donde la idea de los Estados soberanos adquiere el sentido que hoy tenemos de las fronteras y los límites dando lugar a la idea de Estado-Nación, sin embargo durante los siguientes siglos esta condición humana de la lucha del fuerte contra el débil continuó con la modalidad de Estados fuertes contra Estados débiles y no fue hasta concluidas las dos guerras mundiales del siglo XX que surge la primera organización internacional donde confluían las naciones más importantes del globo terráqueo, siendo esto uno de los eventos que marcarían un punto de partida donde la globalización tendría un punto de proliferación.

Un segundo elemento fue el desarrollo tecnológico que a través de las tecnologías de la información la globalización tendría el vehículo para superar las barreras de los Estados y aunado a la ideología adoptada por la propia globalización que es el neoliberalismo se ha desarrollado hasta lo que hoy conocemos.

3.3 Teorías de la globalización

La globalización como un concepto requiere ser comprendida con un enfoque más estructurado, más analítico sobre los factores que influyen en el fenómeno buscando discernir entre las distintas posturas teóricas que buscan explicar el concepto como lo resume Bouzas:

En los entretelones de la discusión teórica en torno a la globalización, se reconocen fundamentalmente tres posiciones al respecto: a) la hiperglobalista o globalista, b) la aséptica y c) la transformacionista. A pesar de ser posiciones contrapuestas en muchos de sus argumentos y ricas por la diversidad de aproximaciones intelectuales al problema, cada una de ellas reflejan una serie de argumentos y conclusiones acerca de la globalización, respecto a su conceptualización, su dinámica causal, sus consecuencias socioeconómicas, las implicaciones para el poder del estado, y en lo que se refiere a su trayectoria histórica (Bouzas, 2012, p. 212)

En este mismo orden de ideas los Hiperglobalistas consideran al fenómeno como algo totalmente nuevo que viene a sustituir los Estado-nación debilitando y acotando la acción de los gobiernos hasta ser sustituidos por un nuevo orden mundial.

Los Escépticos niegan que el fenómeno sea totalmente nuevo y contrario a los Hiperglobalistas consideran que los Estado-nación son necesarios para regular el proceso de internacionalización poniendo especial énfasis en la postura económica de abrir los mercados al neoliberalismo agrupándose en bloques económicos que compiten entre sí.

Para los Transformacionistas las posturas anteriormente expuestas tienen algunos aciertos si bien coinciden con los escépticos en que no es un fenómeno nuevo observan elementos nunca antes vistos, de los que destacan la tecnología como un impulso a la internacionalización tanto de los mercados como de la cultura, logrando con esto una reconfiguración del orden mundial y del poder público, relajando la soberanía y la territorialidad a una gobernanza internacional.

Los elementos más representativos de las tres posturas los describo en la siguiente tabla:

Hiperglobalistas	Escépticos	Transformacionistas
------------------	------------	---------------------

Reordenamiento de la estructura de acción humana. Una nueva era global. Capitalismo global. Gobierno global. Sociedad global. Declive del estado. Cultura “pop” estadounidense dominante. El fin del Estado-nación.	Globalización es algo nuevo. Proceso hegemónico. Proceso homogeneizador. Produce bienestar y progreso. Globalización económica produce democracia global. Desaparición progresiva del Estado.	Relaciones interregionales. Acción a distancia. Globalización extensa e intensa. Poderes nacionales reconstituidos y reestructurados. Nueva arquitectura del orden mundial.
--	--	---

Como podemos observar, entre las distintas posturas se plantean factores comunes como el hecho de que si bien es nuevo o no el fenómeno globalizador, si contiene elementos nunca antes vistos y que ha adquirido mayor impulso con la aparición de nuevas tecnologías en especial de la comunicación, que permiten no solo la internacionalización de procesos económicos favorecidos por medios de comunicación más ágiles y eficientes, sino que aunado a esto las sociedades también se están transformando intercambiando a través de procesos culturales, adoptan posturas en torno a su dinámica social que se relacionan en mayor medida a la cultura popular estadounidense desde donde se imponen estándares de vida que influyen en los modelos sociales que a su vez afectan al gobierno de los Estados-nación, afectándoles en mayor o menor medida de acuerdo a las políticas que tienen en sus países, como dicen los escépticos, los gobiernos con políticas neoliberales no sufren un debilitamiento de su poder público, ya que son garantes del proceso de internacionalización neoliberal y por tanto útiles para los fines globales.

3.4 Factores de incidencia de la globalización

Para entender los factores que inciden para que la globalización se inserte en un país debemos remitirnos a “La expresión “Consenso de Washington”, fue acuñada por John Williamson en 1990. En una publicación de gran repercusión (Williamson, 1990) definió algunas orientaciones para la reforma de la política económica, en particular en los países latinoamericanos, sugiriendo asimismo que ya se había alcanzado un consenso notable en estos ámbitos en el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y otros organismos con sede en Washington. Dichos ámbitos eran:

- Disciplina fiscal,
- Utilización del gasto público para promover un alto crecimiento y una redistribución de los ingresos,
- Privatización de las empresas estatales,
- Liberalización de los tipos de interés, los tipos de cambio, el comercio y la inversión extranjera directa,
- Desreglamentación de los obstáculos a la libre competencia,
- Reforma fiscal, con una reducción de los tipos marginales mínimos y una base imponible ampliada,
- Garantía de los derechos sobre los bienes.

Como señaló Williamson (1990) en un debate reciente, esta lista reflejaba la convicción de que se había logrado un consenso en torno a que la clave de un desarrollo económico rápido residía no sólo en los recursos naturales de un país, o en su capital físico o humano, sino también en las políticas económicas aplicadas. Concretamente, se trataba de “un intento por determinar cuáles de las iniciativas políticas dimanadas de Washington durante los años de la ideología conservadora habían logrado integrarse en el cauce intelectual principal, en lugar de ser descartadas después de que Ronald Reagan hubiera abandonado el escenario político.” (Williamson, 1990).

Estas características se refieren al ámbito político y económico del proceso globalizador, sin embargo existen otros factores que inciden como es la cultura que como ya había mencionado dentro de las definiciones de globalización inciden en un primer momento en las conductas de los individuos que asimilan estos impactos culturales que se han intensificado al igual que la economía con la llegada de las tecnologías de la información ya que hoy pueden estar recibiendo mensajes en vivo desde cualquier parte del mundo compitiendo entre si hasta llegar a conformar una sola cultura global.

3.5 Globalización de la economía

El termino globalización económica parte de la idea de abrir las fronteras para crear un mercado común, con un sistema financiero que permita los intercambios de bienes y servicios dentro de este mercado común, así el ritmo de la integración económica internacional se aceleró en la década de los ochenta y los noventa, cuando en todas partes los gobiernos redujeron las barreras políticas que obstaculizaban el comercio y la inversión internacional. La apertura al mundo exterior forma parte de un cambio más generalizado hacia una mayor confianza en los mercados y la empresa privada, especialmente a medida que muchos países en desarrollo y países comunistas se percataron de que los altos niveles de planificación e intervención gubernamental no producían los resultados de desarrollo esperados.

Entre los ejemplos más notables de esta tendencia están las amplias reformas económicas emprendidas por China desde finales de los años setenta, la pacífica disolución del comunismo en el bloque soviético de fines de los años ochenta y el arraigo y crecimiento estable de las reformas de mercado en la India democrática en los años noventa. La globalización también ha sido alentada por el progreso tecnológico, el cual está disminuyendo los costos de transporte y comunicaciones entre los países. El marcado descenso en el costo de las telecomunicaciones, y del procesamiento, el almacenamiento y la transmisión de la información, facilitan aún más la localización y el aprovechamiento de las oportunidades comerciales en todo el mundo, la coordinación de las operaciones

en lugares dispersos, o la venta de servicios en línea que antes no podían comercializarse a nivel internacional.

Finalmente, dado estos antecedentes, quizá no sea sorprendente (aunque tampoco muy útil) que el término “globalización” se utilice a veces en un sentido económico mucho más amplio, como otra manera de referirse al capitalismo o a la economía de mercado. Cuando se utiliza con esta connotación, las preocupaciones manifestadas tienen que ver más con temas clave de la economía de mercado, como la producción por parte de empresas privadas y con fines de lucro, la frecuente reestructuración de los recursos según la oferta y la demanda y el impredecible y rápido cambio tecnológico.

En este sentido, indudablemente que es importante analizar las fortalezas y las debilidades de la economía de mercado como tal, y comprender mejor las instituciones y las políticas necesarias para que ésta funcione de manera más eficaz. Además, las sociedades necesitan profundizar la reflexión sobre cómo manejar mejor las consecuencias que trae consigo el rápido cambio tecnológico. Sin embargo, poco se gana cuando se confunden estos factores diferentes (aunque relacionados) con la globalización económica en su significado medular, que es la ampliación de los lazos económicos a través de las fronteras (Banco Mundial, 2015).

3.6 Globalización e identidad

En las últimas décadas han coexistido a nivel mundial dos procesos paralelos: la globalización, por un lado, y la reafirmación de diversas identidades culturales, por otro. Ambos procesos están interrelacionados, ya que la homogeneización cultural con la que suele asociarse a la globalización implica una amenaza a las culturas locales, las identidades específicas. Surge así el miedo a perder las referencias culturales que definen a las personas, y de ahí los conflictos y reivindicaciones en torno a las identidades locales o regionales.

En este doble proceso han tenido mucho que ver las políticas de los Estados-nación, que en muchos casos gobiernan identidades distintas en un mismo

marco estatal. Para que el Estado-nación no se convierta en “Estado fallido”, es necesaria una voluntad civilizadora que legitime esas identidades.

Los dos procesos se desarrollan al mismo tiempo. En mi opinión, no es simplemente una coincidencia histórica, sino que existe una relación sistémica.

Esto, en principio, no es tan obvio, porque en algún momento se plantea la idea de que la globalización requiere también una cultura global, cosmopolita, y en este punto aparecen distintas versiones: por un lado, la que habla de la unificación, la homogenización cultural del mundo como crítica de este proceso; por otro, la idea de que se superarán los particularismos, y en algunas de las ideologías también los atavismos históricos identitarios, para fundirnos en una especie de cultura universal indiferenciada en la que nos asumiremos culturalmente como una sola cultura ligada a la especie humana.

Así, tanto en lo positivo como en lo negativo, tanto en la visión de búsqueda de una nueva cultura universalista por encima de los valores identitarios, como en el miedo a una imposición de una homogeneización cultural que a veces se llama, creo que de manera errónea, americanización, tanto en un sentido como en otro, la idea es que se acabaron las identidades específicas y que esto son atavismos históricos.

Esta afirmación, ligada a la globalización, al desarrollo económico, en el fondo no es más que una continuación de lo que han sido los dos grandes racionalismos sobre los que se fundamenta cultural e ideológicamente el mundo contemporáneo: el racionalismo liberal y el racionalismo marxista. En ambos casos se parte de la negación de la construcción histórica, religiosa o étnica de las identidades, para afirmar la primacía de un nuevo ideal: el del ciudadano del mundo o el *homo sovieticus*, con distintos tipos de relación, pero superando cualquier otra distinción considerada artificial, ideológica, manipulada, etc. Hago hincapié en ello porque en estos momentos es la ideología dominante en nuestra sociedad y, sobre todo, en Europa. Es la ideología racionalista en la doble vertiente liberal y marxista. “Es la ideología que considera que las identidades

son un discurso sospechoso, peligroso y, probablemente, fundamentalista: ya sea religioso, nacional o étnico.” (Castells, 2010, p.255).

Como el propio Castelles define en su investigación la globalización es selectiva y encuentra una relación entre el desarrollo económico y las distintas identidades partiendo de una clasificación de tres la identidad cosmopolita o global, la nacional y la regional; ubicando mayor relación entre ellas de acuerdo a su marginación que para el caso de Latinoamérica donde encontramos alta disparidad en la distribución de la riqueza y altos grados de marginación tendremos latinoamericanos con posibilidades de acceder a viajes, educación y medios de comunicación que les permitan adoptar esta identidad global y otros que por su cercanía a las capitales tengan identidad nacional y los más marginados a comunidades y a recursos limitados con una identidad regional o local.

3.7 Globalización y educación

De acuerdo con la (Real Academia RAE, 1992) Educar es “Instrucción por medio de la acción docente”, sin embargo hoy la entendemos más como parte de un sistema formativo donde a través de la soberanía de los países diseñan sus políticas y sistemas educativos donde buscar dotar a sus ciudadanos de conocimientos, habilidades y destrezas para ser ciudadanos útiles para la sociedad.

También existen otras definiciones más humanistas como la de Freire (2003) sostiene que “la educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo” que busca incentivar a los educandos a ser más críticos y reflexivos.

Sin entrar en una polémica sobre el sentido conceptual, se puede identificar que la materia prima de la educación es el conocimiento y quien tiene la capacidad de transmitirlo, siendo que estas dos condiciones tienen su génesis en las universidades.

Conocimiento y educación han existido a lo largo de nuestra historia, sin embargo no es hasta el surgimiento de las primeras universidades como la de Boloña que se sistematiza este conocimiento y da lugar a lo que hoy conocemos como sistema educativo.

3.8 Globalización y la Universidad

La globalización es principalmente un fenómeno que implica los flujos de personas, información, bienes y capitales, diversos autores han descrito o intentado explicar las relaciones que se generan a partir de que estos flujos incrementan y aceleran su velocidad e impacto en nivel local y global. Al ser la *Universidad* y en específico la *Universidad Autónoma* el escenario principal de esta investigación cabe resaltar que estas instituciones no están exentas de este proceso; las universidades de investigación están inmersas en todos los aspectos de la globalización, especialmente en lo referente a las comunicaciones, la cultura y el conocimiento (Marginson y Ordorika, 2010, p. 34).

La globalización cambia entonces el contexto en que entendemos a *la Universidad*, siendo esta (...) visible ante todas sus contrapartes y es clasificada en relación con ellas en una escala global (...) estas universidades se han vuelto el subcampo de élite del sector global. (Ivy, 2010, p. 40).

Esta clasificación y jerarquía de las instituciones de educación superior se da ahora en una escala global, los investigadores, estudiantes y profesionistas compiten en un mercado académico no sólo con sus contrapartes nacionales sino en cualquier parte del mundo. Ya en décadas anteriores Pierre Bourdieu abordaba ampliamente el tema de las jerarquías y de las llamadas Universidades élite (de la educación superior como un *campo de poder*) al ser los rankings uno de los más notorios sistemas de clasificación y competencia entre universidades en todo el mundo, y siendo la base referencial para la investigación en el contexto de la globalización se ampliará este tema en capítulos posteriores.

3.9 Condiciones laborales y globalización

Como antes se mencionó la globalización se basa en los procesos de intercambios y flujos, principalmente el económico, este incremento de las actividades económicas transfronterizas adopta diversas formas: 1) comercio internacional, 2) Inversión Extranjera Directa (IED) y 3) Flujos del mercado de capitales (*Glosario de términos del Banco Mundial*, 2016) Para cualquiera de estas actividades es fundamental la productividad y competitividad y no se pueden entender estos fenómenos sin hablar del *trabajo*.

Se habla de tres escenarios en el reparto posnacional del trabajo y la riqueza (Beck, 2000, p. 34) a saber:

1. Migraciones globales. Las crecientes desigualdades a nivel mundial, así como las diferencias entre los Estados del norte (ricos en medios y pobres en población) y los países del sur (ricos en población y pobre en medios) conducen, según muchos autores a nuevas migraciones de las regiones del mundo superpobladas a las regiones pobres en población, pero con un nivel de vida cautivador.
2. Migración laboral. No emigran las personas, sino los puestos de trabajo. Éstos se exportan allí donde viven pobres y parados, es decir, a regiones del mundo superpobladas (fenómenos que debe ir acompañado de las correspondientes ofertas de formación y cualificación)
3. <<Job sharing>> transnacional entre países pobres y ricos. Surgen nuevas maneras de repartir el trabajo y la riqueza por encima de fronteras y continentes sin necesidad de migración. Así a largo plazo, mediante la supresión de la distancia, posibilitada por las modernas tecnologías de la información, podría hacerse realidad una división posnacional del trabajo y la riqueza, según la cual los trabajadores menos cualificados se exportan de los países ricos a los pobres; al mismo tiempo puestos de trabajo que exigen una cualificación más alta se quedan en países pobres en población, pero altamente cualificados.

Aunque en oposición a las opiniones a favor de estar interconectividad e intercambio de puestos entre naciones:

La mayor parte de la gente en el mundo no trabaja en empresas globales, ni siquiera en empresas que están relacionadas con procesos globales. Se calcula —no sé si los datos son correctos— que entre el ochenta y el noventa por ciento de la mano de obra mundial trabaja en mercados de trabajo locales, locales entendiendo regionales, ni siquiera en nacionales. Obviamente incluyendo en esto toda la inmensa mano de obra rural en Asia, o África, o América Latina. Asia, todavía hoy, es más rural que industrial. Pero incluso en las economías urbanas la mayor parte de gente trabaja en mercados de trabajo locales (Castells, 1999, p. 102).

La globalización, un tiempo donde los procesos económicos pierden su fijación unívoca a un lugar. Con ello desaparece una premisa aparentemente insuprimible del sistema de la sociedad industrial, a saber, la necesidad, de trabajar unos juntos a otros en un lugar determinado. Las distancias geográficas, en cuanto límites de competencia “naturales” entre lugares de producción, pierden así su importancia (Beck, 2000, p.35).

Ya comentaba con anterioridad acerca de este impacto no solo en la sociedad industrial sino también las universidades compitiendo por los mejores estudiantes e investigadores generando flujos de personas y de información en escalas globales; grupos de trabajo pueden producir estando en diversas partes del mundo sin necesidad de confluir en un espacio específico.

La mayoría de los autores concuerdan en que algunos de los efectos más notorios de la globalización sobre el ámbito del trabajo son: el desempleo precarización de la fuerza de trabajo, flexibilización laboral, los “nuevos” conceptos como el *outsourcing*, *benchmarking*, *downsizing*, reingeniería, *outplacement*, *offshoring*, y cabe destacar también lo que pasa en la organización sindical, los cambios que ocurren por la revolución tecnológica y el

visibilizar los derechos humanos en específico los derechos humanos laborales (Bouzas, 2012, pp.9-15).

Flexibilización laboral

La flexibilización laboral se ha expresado en una mayor rotación de puestos, más facilidades para el despido, la contratación a tiempo parcial y la subcontratación, en la cual las posibilidades de reivindicar mejores condiciones salariales para los trabajadores se desvanecen, mientras se genera un importante proceso de precarización del trabajo y el incremento de la inseguridad laboral. (Bouzas, 2012, p. 9-15).

Las expresiones más típicas de la flexibilización laboral están vinculadas a la proliferación de: a) contratos laborales por tiempo limitado, b) trabajo tiempo parcial c) trabajo eventual d) movilidad funcional, geográfica y horaria (Bouzas, 2012, p. 9-15).

Medidas que los empleadores han usado atendiendo a las necesidades de la producción y que se inscriben en esta tendencia flexibilizadora son las siguientes: 1) el incremento de los índices de rotación 2) la contratación de tiempo parcial 3) la subcontratación (Bouzas, 2012, p. 9-15).

Outsourcing

Sin duda unos de los términos más señalados y conocidos en términos de trabajo es el *outsourcing*: el concepto es acuñado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo parte de sus procesos productivos a proveedores, como una estrategia de negocio cuando en realidad era desentenderse de los compromisos laborales que implicaba la operación de estas empresas haciéndolas, en consecuencia, más rentables (Bouzas, 2012, p. 54).

Aunque muchas organizaciones implementan el *outsourcing* con el pretexto de bajar costos y facilitar el manejo de sus recursos humanos; “el *outsourcing* es flexibilidad en las relaciones laborales, pero cae fácilmente en la degradación del

trabajo en tanto que los trabajadores que quedan fuera de la empresa no gozan de los derechos y las garantías sociales que tienen los de adentro y, en tanto que la empresa tercera, por regla, es insolvente y defrauda los derechos de los trabajadores colocados en esta condición (Bouzas, 2012, p. 54).

Revolución tecnológica

Del paradigma técnico industrial (fordista-taylorista) se ha transitado a otro basado en las tecnologías de la información: de la economía primordialmente industrial a una informacional (Bouzas, 2012, p. 54). Esto nos hace reflexionar sobre la importancia de las universidades como generadoras del conocimiento, pone a las universidades en el centro de la discusión acerca de la productividad, entendida en el contexto de la globalización, como directamente relacionada con la información, la ciencia y la investigación.

Mientras que el modelo de producción que actualmente se desarrolla es el informacional/global y la forma organizativa es en redes globales, la empresa red paradigmática de esta etapa del capitalismo es la transnacional. (Bouzas, 2012, p. 55).

Pero esto hace también que se desplacen y agudicen las relaciones de poder entre trabajo y capital en eje espacio-tiempo dicho con cuatro palabras, que el trabajo es local, mientras que el capital es global. A este declive del poder social-espacial corresponde una diferencia histórica en el plano organizativo: el capital está globalmente coordinado mientras que el trabajo está individualizado (Beck, 2000, p. 35).

3.10 Globalización y los Sindicatos

Uno de los derechos sociales fundamentales es el derecho al trabajo. México y los demás países tienen que garantizar este derecho. Obviamente hay que insistir en que el trabajo sea digno, con buenos resultados para los trabajadores y los patrones. El trabajo no tiene que encubrirse o demeritarse; hay que dar al trabajo la dignidad que requiere. La modernización o mundialización

económica no debe implicar el empobrecimiento de la población, sino más bien debe ser un medio para obtener y ampliar el bienestar de la población (Aguilar, 2008, p.52).

El sindicalismo debe plantear y agregar nuevos temas a la agenda sindical y laboral; establecer distintos acuerdos entre empresarios, sindicatos y gobiernos; generar nuevas políticas sindicales con equidad de género y atención a los jóvenes” (Bouzas, 2012, 13).

3.11 Globalización y reformas laborales en Latino América.

Al hablar de globalización hablamos de interconectividad, vinculación, interacción, sin embargo la velocidad e impacto de éstas no podemos decir que se dan de manera homogénea o con la misma intensidad en todos lados, la globalización implica también desigualdades; y estas no solo se generan en lo individual, sino entre países:

Developed countries are rich in capital and technology, while developing ones have an abundance of unskilled labor. What each country produces reflects its resource endowment. A country with skilled labor produces skill-intensive goods and services. (Stiglitz, 2006, p.88).³

La estructura laboral entre los países desarrollados y países en vías de desarrollo se divide entre los que poseen la tecnología y los que proveen de la mano de obra, algo que llaman *deslocalización* y que está ligada también a los salarios: “..la existencia de diferenciales de salarios muy importantes entre diversas regiones del mundo está propiciando el traslado de la industria desde los países desarrollados hacia zonas en las que los costes de producción son más bajos.” (Fujii, 2004, p.19).

³ "Los países desarrollados son ricos en capital y tecnología, mientras que aquellos en desarrollo tienen una gran cantidad de mano de obra no calificada. Lo que cada país produce refleja su dotación de recursos. Un país con mano de obra especializada produce bienes y servicios intensivos en cualificación". (La traducción es mía).

Hablando de las diferencias regionales que a su vez implica la globalización, en específico en materia laboral en América Latina; (...)una característica relevante en AL consiste en que una proporción muy elevada de los ocupados trabaja en el denominado sector informal, que, en general, proporciona ocupaciones precarias, de bajos ingresos y sin acceso a la seguridad social, generando enormes disparidades de ingresos y salarios, a lo que, en algunos países, se añaden elevadas tasas de desempleo abierto (Fujii, 2004, p.19).

En la década de los años setenta (Chile) y ochenta (el resto de los países de la región), América Latina emprendió un programa de reformas estructurales que alteró las bases previas de funcionamiento de la economía, pasándose de un modelo fuertemente regulado por el Estado a otro dirigido básicamente por las señales del mercado. Las orientaciones básicas de las reformas están planteadas en el denominado Consenso de Washington, formulado por John Williamson, el que define los diez principios de la nueva política: disciplina fiscal, concentración del gasto público en educación, salud e infraestructura y reducción y focalización de los subsidios, reforma fiscal, tasa de interés, y tipo de cambio determinados por el mercado, liberalización de las importaciones, eliminación de las restricciones a la inversión extranjera directa, privatización, desregulación y derechos de propiedad. (Fujii, 2004, p.19).

Capítulo IV Marco de referencia (datos y cifras) Latinoamérica

Introducción al capítulo

En el presente capítulo se presenta datos y cifras de la región a la que pertenecen las universidades que se analizaron, así como las características demográficas, sociales, económicas, políticas, jurídicas, su sistema universitario y sindical universitario.

Esperando con ello presentar un contexto al análisis correlacional de las variables que analice en esta investigación.

Con la finalidad de enriquecer la discusión y las conclusiones a las que he llegado en esta investigación.

4.1 Latinoamérica

En el Diccionario Panhispánico de Dudas se lee sobre el concepto Latinoamérica:

Nombre que engloba el conjunto de países del continente americano en los que se hablan lenguas derivadas del latín (español, portugués y francés), en oposición a la América de habla inglesa: «El cálculo [...] de sujetos potenciales del derecho indígena colectivo es por ahora imposible, particularmente en Latinoamérica. En Canadá y Estados Unidos hay sistemas más formalizados de registro público...Es igualmente correcta la denominación América Latina. Para referirse exclusivamente a los países de lengua española es más propio usar el término específico Hispanoamérica (Hispanoamérica) o, si se incluye Brasil, país de habla portuguesa, el término Iberoamérica (Iberoamérica). Debe escribirse siempre en una sola palabra, de modo que no son correctas grafías como Latino América o Latino-América. Su gentilicio es latinoamericano.

Por otro lado, el término suele referirse a un conjunto de países que por su ubicación geográfica, similitudes políticas, económicas y culturales conforman una región del mundo que se encuentra en el continente Americano.

También existe otro elemento que comparten una historia común, ya que fueron conquistados e independizados en periodos de tiempo similares, lo que a pesar que cada uno de estos países definió un territorio y su forma de gobierno, buscaron aliarse entre sí por lo que existen innumerables organizaciones que los unen en propósitos diversos entre las que destacan la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC), la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) o el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA), y la fundación de organizaciones intergubernamentales, como la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y el Mercado Común del Sur (Mercosur).

4.1.1 Demografía de Latinoamérica

La comision de las Naciones Unidas que realiza estudios confiables sobre la demografia de Latinoamerica y el Caribe es la Comision Economica para America Latina y el Caribe.

Anualmente presenta su agenda estadistica para lo cual presento los datos de las variables demograficas de interes para esta investigacion del 2014.

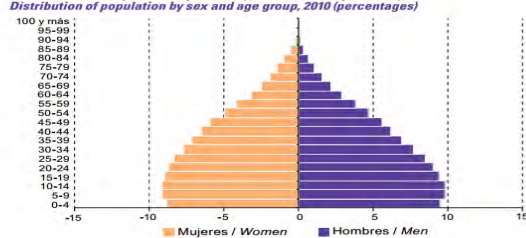
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: PERFIL REGIONAL SOCIODEMOGRÁFICO / LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN: REGIONAL SOCIODEMOGRAPHIC PROFILE

ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA / DEMOGRAPHIC STRUCTURE

Población total (en miles de habitantes) <i>Total population (thousands)</i>	623 422	(000) hab.	(2014)
Tasa anual de crecimiento de la población <i>Population annual growth rate</i>	1.1	%	(2010-2015)
Urbana / <i>Urban</i>	1.4	%	(2010-2015)
Rural / <i>Rural</i>	-0.6	%	(2010-2015)
Tasa bruta de natalidad <i>Crude birth rate</i>	17.8	%	(2010-2015)
Tasa bruta de mortalidad <i>Crude death rate</i>	5.9	%	(2010-2015)
Tasa de migración <i>Migration rate</i>	-1.2	%	(2010-2015)
Esperanza de vida <i>Life expectancy</i>	75	años / <i>years</i>	(2010-2015)
Mujeres / <i>Women</i>	78	años / <i>years</i>	(2010-2015)
Hombres / <i>Men</i>	72	años / <i>years</i>	(2010-2015)

Distribución de la población por sexo y edad, 2010 (en porcentajes)

Distribution of population by sex and age group, 2010 (percentages)



1.1.1 POBLACIÓN TOTAL
TOTAL POPULATION

(En miles de personas, a mitad de cada año / Thousands of persons, at mid-year)

Pais	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Country
Anguilla	11	14	14	14	14	14	15	Anguilla
Antigua y Barbuda	78	87	88	89	90	91	92	Antigua and Barbuda
Argentina	36 906	40 370	40 719	41 072	41 425	41 775	42 119	Argentina
Aruba	91	102	102	102	103	103	104	Aruba
Bahamas	298	360	366	372	377	383	388	Bahamas
Barbados	267	280	282	283	285	286	287	Barbados
Belize	239	309	316	324	332	340	348	Belize
Bolivia (Estado Plurinacional de)	8 362	9 995	10 147	10 299	10 449	10 598	10 746	Bolivia (Plurinational State of)
Brasil	174 506	195 153	196 812	198 423	199 985	201 497	202 956	Brazil
Caribe neerlandés ^a	14	18	18	19	19	20	20	Caribbean Netherlands ^a
Chile	15 455	17 149	17 303	17 454	17 603	17 748	17 889	Chile
Colombia	39 900	46 448	47 093	47 735	48 374	49 007	49 633	Colombia
Costa Rica	3 930	4 669	4 734	4 798	4 860	4 920	4 978	Costa Rica
Cuba	11 139	11 298	11 298	11 295	11 291	11 287	11 281	Cuba
Curaçao	132	148	152	155	159	162	164	Curaçao
Dominica	70	71	71	72	72	72	73	Dominica
Ecuador	12 567	15 018	15 267	15 517	15 769	16 020	16 268	Ecuador
El Salvador	5 959	6 218	6 252	6 288	6 326	6 365	6 405	El Salvador
Grenada	102	105	105	105	106	106	107	Grenada
Guadalupe ^b	425	459	461	464	466	468	470	Guadalupe ^b
Guatemala	11 204	14 334	14 888	15 051	15 419	15 790	16 158	Guatemala
Guyana	744	786	791	795	800	804	808	Guyana
Haití	8 578	9 884	10 009	10 135	10 261	10 386	10 510	Haiti
Honduras	6 236	7 619	7 769	7 922	8 075	8 228	8 378	Honduras
Islas Coimán	42	56	57	58	58	59	60	Cayman Islands
Islas Turcas y Caicos	19	31	32	32	33	34	34	Turks and Caicos Islands
Islas Virgenes Británicas	21	27	28	28	28	29	29	British Virgin Islands
Islas Virgenes de los Estados Unidos	109	106	106	106	107	107	107	United States Virgin Islands
Jamaica	2 582	2 741	2 755	2 769	2 784	2 799	2 813	Jamaica
Martinica	384	401	402	403	404	405	406	Martinique
México	101 720	115 301	116 850	117 996	119 321	120 607	121 835	Mexico
Montserrat	5	5	5	5	5	5	5	Montserrat
Nicaragua	5 101	5 813	5 894	5 979	6 066	6 152	6 236	Nicaragua
Panamá	3 053	3 676	3 738	3 801	3 864	3 927	3 989	Panama
Paraguay	5 350	6 458	6 567	6 675	6 782	6 888	6 993	Paraguay
Perú	26 004	29 272	29 605	29 948	30 297	30 647	30 994	Peru
Puerto Rico	3 797	3 710	3 701	3 694	3 688	3 684	3 680	Puerto Rico
República Dominicana	8 575	9 907	10 036	10 164	10 291	10 416	10 539	Dominican Republic
Saint Kitts y Nevis	46	52	53	54	54	55	55	Saint Kitts and Nevis
San Martín (parte neerlandesa)	31	43	43	44	45	46	47	Sint Maarten (Netherlands part)
San Vicente y las Granadinas	108	109	109	109	109	109	109	Saint Vincent and the Grenadines
Santa Lucía	157	177	179	181	182	184	185	Saint Lucia
Suriname	467	525	530	535	539	544	548	Suriname
Trinidad y Tabago	1 268	1 328	1 333	1 337	1 341	1 344	1 347	Trinidad and Tobago
Uruguay	3 321	3 373	3 384	3 395	3 407	3 418	3 430	Uruguay
Venezuela (República Bolivariana de)	24 408	29 039	29 492	29 943	30 390	30 831	31 267	Venezuela (Bolivarian Republic of)
América Latina y el Caribe ^{c,d}	526 278	596 191	602 974	609 807	616 645	623 422	630 089	Latin America and the Caribbean ^{c,d}
América Latina ^e	512 274	580 993	587 405	593 890	600 255	606 507	612 604	Latin America ^e
El Caribe ^f	38 436	41 625	41 919	42 218	42 517	42 813	43 101	The Caribbean ^f

^a Incluye Bonaire, Saba y San Eustaquio.

^b Incluye San Bartolomé y San Martín (parte francesa).

^c Incluye 48 países. Véase las notas técnicas.

^d Se enumeran por separado solo aquellos países o áreas que tenían 50.000 o más habitantes en 2012; los restantes se incluyen en los agregados regionales pero no se enumeran aparte, por lo que estos agregados regionales no corresponden a la suma de los países.

^e Incluye 20 países. Véase las notas técnicas.

^f Incluye 26 países. Véase las notas técnicas.

^a Comprende Bonaire, Saba and Sint Eustatius.

^b Incluye Saint Barthélemy and Saint Martin (French part).

^c Includes 48 countries. See technical notes.

^d Only those countries or areas with 50,000 inhabitants or more in 2012 are listed separately; the rest are included in the regional groups. Thus, the regional aggregates are not equal to the sum of the countries listed separately.

^e Includes 20 countries. See technical notes.

^f Includes 26 countries. See technical notes.

Como se observa en la tabla anterior de los cinco países a analizar (Brasil, México, Chile, Argentina, Colombia y Costa Rica) suman 389,777 miles de habitantes que respecto a América latina y el Caribe, representan 61.86 % y respecto a América latina el 63.63 %.

1.3.9 GASTO PÚBLICO EN EDUCACIÓN
PUBLIC EXPENDITURE ON EDUCATION

(En porcentajes del producto interno bruto / Percentages of gross domestic product)

País	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Country
Anguila	2.8	Anguilla
Antigua y Barbuda	2.4	Antigua and Barbuda
Argentina	4.6 ^a	4.5	4.9	5.4	6.0	5.8	6.3	...	Argentina
Aruba	4.7	...	4.8	4.9	5.9	6.7	6.0	...	Aruba
Bahamas ^a	2.8	Bahamas ^a
Barbados	4.6	...	5.1	5.1	5.4	5.9	...	5.6	Barbados
Belize	5.0	5.7	6.1	6.6	Belize
Bolivia (Estado Plurinacional de)	5.5	6.3	...	7.0	8.1	7.6	6.9	...	Bolivia (Plurinational State of)
Brasil	4.0	5.0	5.1	5.4	5.6	5.8	Brazil
Chile	3.7	3.0	3.2	3.8	4.2	4.2	4.1	4.5	Chile
Colombia	3.5	3.9	4.1	3.9	4.7	4.8	4.4	4.4	Colombia
Costa Rica	4.4	4.7	4.7	5.0	6.3	Costa Rica
Cuba	7.7	9.1	11.9	14.1	13.1	12.8	Cuba
Ecuador	1.2	4.2	4.5	4.4	Ecuador
El Salvador	2.5	3.0	3.1 ^b	3.7	4.0	3.5	3.4	...	El Salvador
Guatemala	...	3.0	3.0	3.2	...	2.8	2.9	...	Guatemala
Guyana	8.5 ^a	5.1	3.8	...	3.4	3.7	3.6	3.2	Guyana
Islas Vírgenes Británicas	3.6	...	4.0	4.4	British Virgin Islands
Jamaica	5.0	...	5.5	6.2	6.2	6.4	6.3	6.1	Jamaica
México	4.1	4.7	4.7	4.9	5.2	5.2	5.2	...	Mexico
Montserrat	5.3	5.2	5.1	Montserrat
Nicaragua	3.0	4.6	Nicaragua
Panamá	5.0	3.8	3.5	...	Panama
Paraguay	4.6	...	3.5	3.8	4.8	...	Paraguay
Perú	...	2.5	2.5	2.7	2.9	2.7	2.5	2.8	Peru
República Dominicana	1.9 ^a	...	2.2	2.2	Dominican Republic
Saint Kitts y Nevis	4.8	4.2	4.2	Saint Kitts and Nevis
San Vicente y las Granadinas	7.9	...	5.7	...	5.7	5.1	Saint Vincent and the Grenadines
Santa Lucía	...	5.9	...	5.3	3.8	4.2 ^b	4.4	4.1	Saint Lucia
Trinidad y Tabago	2.8	Trinidad and Tobago
Uruguay	2.4	2.9	4.5	...	Uruguay
Venezuela (República Bolivariana de)	...	3.7	3.6	...	6.9	Venezuela (Bolivarian Republic of)

^a Estimaciones del Instituto de Estadística de la UNESCO.^b Estimación nacional.^a Estimates of the UNESCO Institute for Statistics.^b National estimate.

Al analizar la inversión que hacen los gobiernos en educación se pueden observar claras diferencias en las políticas de inversión de los gobiernos, destacando que los que son de inclinación a la ideología socialista invierten más en educación, así como los países grandes de la región con excepción de México que su inversión es solo de el 5.2 % y Chile con 4.7 % a diferencia de Brasil y Argentina con más del 6 % de su PIB.

4.1.2 Las universidades en Latinoamérica

En Latinoamérica las universidades así como los países suscriben acuerdos y se asocian como es el caso de Unión de Universidades de América Latina y el Caribe UDUAL que:

La UDUAL es un organismo internacional creado con el fin de promover el mejoramiento de sus Universidades Asociadas. Se enfoca en afirmar y fomentar las relaciones de las universidades de la América Latina entre sí y de éstas con otras instituciones y organismos culturales, como la UNESCO, el Consejo Interamericano cultural de la OEA, etc. (Unión de Universidades de América Latina y el Caribe UDUAL, 2014).

Este tipo de organismos buscan crear un sistema de intercambios académicos que les permitan a las universidades de la región un desarrollo más igual, ya que por diversos factores se enfrentan a desafíos como lo comenta el doctor Moreno en la siguiente cita:

Las universidades públicas en América Latina son las instituciones en las que se forman las personas y se realiza la mayor parte de la investigación y el desarrollo científico y tecnológico de cada país. Pocas de estas instituciones son de alto nivel internacional. En los países plenamente industrializados, las actividades de investigación y desarrollo se efectúan principalmente en las universidades privadas y en los departamentos de desarrollo tecnológico de las empresas, tanto las públicas como las privadas. Pero quizá la mayor diferencia en esta materia, entre naciones desarrolladas y subdesarrolladas, esté fundada en la naturaleza y relevancia de sus vínculos entre las universidades y el sector productivo local. En efecto, en la región latinoamericana tales vínculos son débiles, con escasa relación entre la agenda de investigación de las universidades y las necesidades, las presiones técnicas para reducir costos o para innovar, de parte de las empresas. Corregir esta deficiencia requiere una intervención sistemática del gobierno para crear una agenda de trabajo y colaboración entre instituciones académicas y empresas locales, sean públicas o privadas. Este esfuerzo va más allá del papel fundamental que el Estado debe desempeñar para financiar el desarrollo de la ciencia y la tecnología (incluida la educación profesional).

Desde el jardín de niños hasta la educación superior, el acceso generalizado a la educación de calidad tiene un valor social intrínseco, que se refleja en una población

mejor preparada, un mayor bienestar material y una más fuerte cohesión social. De hecho, el nivel promedio de educación se considera típicamente como un indicador clave del desarrollo humano de un país. En los países que han estado o están en ascenso en el camino del desarrollo, la educación tiene un papel crítico, tanto para mejorar las habilidades y capacidades productivas como para promover la integración y la movilidad social. El progreso tecnológico está directamente ligado a la investigación científica y, por lo tanto, a la formación de científicos e ingenieros. En general, las universidades y los institutos tecnológicos son los que proporcionan esta formación, mientras que las universidades públicas y los centros académicos son la fuente de la vasta proporción del total de la investigación que se realiza en los países en desarrollo. En América Latina, la gran mayoría de los proyectos de investigación y desarrollo es financiada o efectuada por las instituciones del Estado, con más de 75% de la matrícula total de estudiantes de posgrado y 80% del total de investigadores, en promedio.

Además del impacto directo de la educación en el desarrollo económico de cada nación, también el avance de la ciencia y la tecnología tiene un efecto directo de incremento en el ingreso personal: en general, los más altos niveles de educación alcanzados se asocian a remuneraciones e ingresos más altos. La educación también tiene un impacto potencial directo en la igualdad económica de la sociedad. No es sorprendente encontrar que, en un periodo medianamente largo, mientras menor educación tenga la población de un país, en promedio, menor será el ingreso *per capita*, y tal vez también esté más concentrada la distribución del ingreso nacional.

Paradójicamente, la innegable y conspicua relación entre, por una parte, la educación —en particular la llamada educación terciaria— y, por otra, el cambio tecnológico y el crecimiento económico, no había sido adecuadamente incorporada a los modelos teóricos convencionales dentro del pensamiento económico de la corriente principal o predominante (*mainstream economics*) hasta hace algunas décadas. De hecho, no hace mucho tiempo que los modelos teóricos de esa corriente veían al cambio tecnológico como algo residual en los ejercicios contables del crecimiento, determinado como una forma independiente y exógena de inversión (Sala-i-Martin, 2000). Una notable excepción fue el trabajo teórico de Kaldor sobre el crecimiento económico (Kaldor, 1957), en el que se enfatizaba que los cambios tecnológicos están incorporados a las nuevas inversiones. Así, las universidades que hacen investigación tienen un efecto económico directo asociado a la difusión de cambios científicos y tecnológicos, además de su impacto en la formación de capital humano. No fue sino hasta la llegada de la Nueva Teoría del Crecimiento

que este defecto de la economía de la corriente principal se corrigió y el cambio tecnológico fue reconocido como un factor, endógenamente determinado, de cambio estructural y de crecimiento, en los niveles micro y macroeconómicos.

Actualmente, todos los artículos y textos especializados en materia de crecimiento económico reconocen la relevancia de la formación de capital humano y del avance tecnológico para el desarrollo. Entre las contribuciones principales dentro de la escuela neoclásica se destacan las de Romer (1986, 1990) y Lucas (1988) y, dentro de la concepción neo-Schumpeteriana, la de Aghion y Howitt (1992), así como las de Dosi (1984) y Metcalfe (1995) de la escuela estructural-evolucionista. Por sus efectos en la creación de nuevos productos o procesos, en la competitividad de las empresas, o en la expansión de sus mercados, entre otras cosas, estos autores reconocen que la investigación y la educación son ingredientes esenciales de una economía dinámica y competitiva internacionalmente. (Moreno y Ruiz, 2009).

4.1.3 Sindicalización universitaria en Latinoamérica

Así como las universidades de la región han buscado asociarse para crear un sistema de intercambio, los sindicatos universitarios lo hicieron teniendo como uno de los referentes más actuales la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas que en su declaración de principios manifiesta el siguiente objetivo:

Nuestros Pueblos vienen enfrentando al modelo neoliberal que nos trajo la destrucción de nuestras economías, mayor hambre y miseria, recorte y/o anulación de nuestros derechos, recortes drásticos en los presupuestos para la educación y la salud; además de la represión y muerte de miles de nuestros compatriotas. Los trabajadores y trabajadoras de las Universidades de las Américas asumimos con profunda convicción la impostergable necesidad de avanzar en la construcción de una herramienta común que nos permita llevar a la práctica nuestro respaldo y apoyo militante a los Pueblos que han iniciado procesos de cambio en lucha frontal contra el modelo neoliberal y contra el capitalismo; y que intentan construir un nuevo modelo de sociedad.

En este marco de crisis global del capitalismo dominante y decadente en el mundo, entendemos que es necesario plantear un debate internacional actualizado sobre la vigencia del ideario progresista de la clase trabajadora, y es por ello que la CONTUA promoverá el debate con la participación activa de las bases sindicales

de las organizaciones que la integran, de tal modo que la naciente organización tenga una clara definición ideológica ante los grandes problemas de los trabajadores y de los pueblos del mundo. Para ello, la CONTUA apoyará las reformas políticas necesarias para impulsar la profundización de la democracia protagónica y participativa que se direccionen hacia la construcción de sociedades justas, libres y soberanas. Asimismo, la CONTUA apoyará las políticas sociales progresistas que permitan atender las necesidades de educación, salud, alimentación, seguridad y otras, así como la profundización de las transformaciones sociales en marcha, así como las planteadas por los movimientos sociales en nuestros países.

Como trabajadores y trabajadoras de las Universidades sostenemos que las Universidades de las Américas no pueden ser ajenas a la voluntad de cambio y transformación que nuestros pueblos impulsan, no pueden seguir formando profesionales reproductores del mismo sistema excluyente y subordinado al gran capital.

Nuestros Pueblos necesitan de una Universidad que produzca conocimientos y tecnología para resolver los problemas fundamentales de nuestros países, una Universidad que forme profesionales con altos conocimientos científicos, tecnológicos, artísticos y culturales, y a la vez con una alta sensibilidad social comprometidos e integrados a un proyecto nacional de cambio y transformación de cada una de nuestras Naciones. (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas, 2015)

4.2 Brasil

4.2.1 Descripción

Los primeros habitantes del actual Brasil fueron los indios arawak y caribes, al norte, los Tupí-Guarani, sobre la costa este y la cuenca amazónica, los Ge, instalados en las regiones orientales y meridionales del país, y los Pano, al oeste. La mayor parte de estas tribus eran semi-nómades y vivían de la caza, la recolección y una agricultura primaria.

El primer explorador europeo fue el navegante español Vicente Yáñez Pinzón. Después de su cruce transatlántico, tocó tierra cerca del sitio de la actual Recife, el 26 de enero de 1500. Navegó bordeando la costa, hacia el norte, hasta la desembocadura del río Orinoco. Sin embargo, en virtud de las decisiones del Tratado de Tordesillas (1494), que modificaba la línea de partición instaurada en

1493 por el Papa Alexandre VI para delimitar los imperios portugueses y español, el nuevo territorio fue atribuido a Portugal. España no reivindicó entonces el descubrimiento de Pinzón.

En abril de 1500, el navegante portugués Pedro Álvares Cabral alcanzó también las costas brasileñas. El proclamó oficialmente a la región posesión de Portugal. El territorio fue llamado Terra da Vera Cruz (en portugués, "Tierra de la Cruz Verdadera"). En 1501, el navegante italiano Américo Vesputio dirigió una expedición sobre este nuevo territorio por instigación del gobierno portugués. En el transcurso de estas exploraciones, Vesputio reconoció y bautizó muchos cabos y bahías, entre ellas la de Río de Janeiro. Regresó a Portugal con brasilete (madera de Pernambuco que proveía una tintura roja). La Terra da Vera Cruz tomó, a partir de esta fecha, el nombre de Brasil.

En 1530, el rey de Portugal, Juan III el Piadoso, emprendió un programa de colonización sistemática de Brasil. Thomé de Souza, llegado a Brasil en 1549, puso en marcha un gobierno central cuya capital se fijó en la nueva ciudad de Salvador de Bahía. Reformó completamente la administración y la justicia. Para proteger al país de la amenaza francesa, estableció un sistema de defensa costera. La importación de numerosos esclavos africanos permitió paliar la escasez de mano de obra local. Fue durante este período, en 1554 exactamente, que fue fundada al sur del país la ciudad de São Paulo.

En julio de 1840, el Parlamento brasileño proclamó la mayoría de edad de Pedro II quien pudo entonces tomar la cabeza del estado. Se reveló uno de los monarcas más competentes de su época. Bajo su reinado, que duró casi medio siglo, el crecimiento económico y demográfico del país fue excepcional. La producción nacional fue multiplicada por 10 y el país comenzó a dotarse de una red ferroviaria. La política exterior del gobierno imperial era abiertamente hostil a las dictaduras vecinas. De 1851 a 1852, Brasil sostuvo entonces la lucha revolucionaria que combatía al dictador argentino Juan Manuel de Rosas.

De 1865 a 1870, aliado a la Argentina y a Uruguay, combatió victoriosamente al Paraguay. En 1853, Pedro II prohibió el desembarco de esclavos negros.

Algunos años más tarde, una campaña en favor de la emancipación fue lanzada por todo el país. En esta época, Brasil contaba con 2,5 millones de esclavos. Los abolicionistas tuvieron su primera victoria en 1871, cuando el Parlamento aprobó una ley dando la libertad a los niños nacidos de una madre esclava.

En la misma época, un sentimiento republicano se desarrolló en el país, particularmente en razón de los sacrificios sufridos durante la guerra contra Paraguay. Estos diferentes factores condujeron a la instauración de la primera república.

En noviembre de 1889, una revuelta militar dirigida por el general Manuel Deodoro da Fonseca obligó a Pedro II a abdicar. La república fue proclamada entonces bajo la autoridad de un gobierno provisorio dirigido por Fonseca. En seguida, un cierto número de reformas de inspiración republicana fueron decretadas entre ellas, la separación de la Iglesia y el Estado. La redacción de una constitución fue acabada en junio de 1890. Inspirada por la Constitución de los Estados Unidos, fue adoptada en febrero de 1891, haciendo de Brasil una República Federal, bajo el título oficial de Estados Unidos del Brasil. Fonseca fue el primer presidente electo.

Fue finalmente en 1985 que fue elegido, Tancredo Neves, como el primer presidente civil brasileño después de 21 años. Pero murió antes de entrar en funciones. El vice-presidente José Sarney lo reemplazó. Confrontado a un rebote de la inflación y a una deuda externa considerable, Sarney impuso un programa de austeridad que comprendía la emisión de una nueva moneda, el cruzado. Para fortalecer la democracia, una nueva constitución entró en vigor en octubre de 1988.

Fue en el cuadro de esta nueva constitución previendo la elección del presidente por sufragio directo que fue elegido, en diciembre de 1989, Fernando Collor de Mello, candidato del partido conservador de reconstrucción nacional. Sus medidas drásticas de lucha contra la inflación provocaron una de las más graves recesiones que Brasil haya conocido jamás en una década. Por otra parte,

rumores cada vez más precisos de corrupción comenzaron a circular sobre el presidente Collor.

Las elecciones municipales del 2000 fueron marcadas por los buenos resultados del Partido de los trabajadores (PT), quienes lograron la alcaldía de São Paulo. Lula fue elegido, el 27 de octubre de 2002, en las elecciones presidenciales. Por primera vez, fue elegido en Brasil un presidente de la República de izquierda. Entró en funciones el 1 de enero de 2003 (*Americas un nuveau monde*, s/f).

El régimen político en el que se organiza su gobierno es federalismo, ya que cumple con las condiciones de esta doctrina (Constitución escrita, división territorial, descentralización y una suprema corte), su sistema económico es el capitalismo ya que reconoce la propiedad privada y la libre empresa, aunque no es del todo neoliberal ya que cuenta con participación del estado en empresas estratégicas.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988).

4.2.1 Demografía y Geografía

La población de Brasil, conforme a lo registrado en el censo de población de 2010, es de más de 190 millones de habitantes; 22,31 habitantes por kilómetro cuadrado, con una proporción de hombres y mujeres de 0,95:1265 y 84,36 % de la población definida como urbana (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, 2010). La población está fuertemente concentrada en las regiones Sudeste (80,3 millones de habitantes) y Noreste (53,0 millones de habitantes), mientras que las dos regiones más extensas, el Centro-Oeste y el Norte que conforman el 64,12 % del territorio brasileño, cuentan con apenas 29,8 millones de habitantes. (IBGE, 2011).

Brasil es una federación constituida por la unión indisoluble de 26 estados miembros, un Distrito Federal y los municipios.

Los estados de la federación están agrupados en cinco regiones geográficas: Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sudeste y Sur. Esta división tiene un carácter legal y fue propuesta, en primera instancia, por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) en 1969.

Actualmente el país está dividido política y administrativamente en 27 unidades federativas: 26 estados y un Distrito Federal.

El país ocupa una área vasta a lo largo de la costa este de América del Sur y abarca gran parte del interior del continente, compartiendo fronteras terrestres con Uruguay al sur; Argentina y Paraguay al suroeste; Bolivia y Perú al oeste; Colombia al noroeste y Venezuela, Surinam, Guyana y Guayana Francesa al norte. De esta forma, tiene una frontera en común con todos los países de Sudamérica, con excepción de Ecuador y Chile. (Central Intelligence Agency 2011).

4.2.2 Sistema Universitario

Para acceder al sistema universitario brasileño es necesario acreditar los niveles inferiores como *educação infantil* (3 a 5 años) que está dividido en *Creche* que

es un nivel donde se desarrollan Habilidades motrices, después pasa al *Pre-Escola* en este nivel desarrollan la letra-escritura y algunos conocimientos básicos matemáticos.

El siguiente nivel es *Ensino Fundamental* (6 a 14 años) dividido en tres niveles *alfabetização, Anos iniciais e Anos Finais* en esta etapa dominan la lectura, escritura, el cálculo y conocimientos básicos.

El tercer nivel es *Ensino Medio* (15 a 17 años) en este nivel comprenden las profesiones, desenvuelven el pensamiento crítico y la autonomía intelectual.

En el cuarto nivel a partir de los 18 años pueden optar por *Ensino Técnico* o por *Ensino Superior* y posterior al *pós-graduação*. (Gobierno de Brasil, 2015)

El sistema universitario brasileño es relativamente reciente, pues sólo hasta las primeras décadas del siglo XX se crearon universidades en dicho país. Si bien existían algunas escuelas profesionales aisladas, quienes deseaban asistir a una universidad debían trasladarse a Coimbra, en Portugal. Asimismo, el actual sistema de educación superior es bastante complejo y diversificado en cuanto a su configuración jurídica y su organización. Las universidades representan el tipo menos frecuente de institución, aunque resultan ser, por otra parte, el de mayor relevancia en cuanto al número de estudiantes y el perfil de los profesores e investigadores.

Una de las reformas universitarias más importantes de la nación amazónica fue la de 1968 en la cual se rompió con el modelo de las cátedras, se propició una mayor relación de la enseñanza con la investigación, se introdujeron nuevas actividades académicas como la extensión y la enseñanza especial. También se definieron las reglas para la carrera docente y para el acceso de los estudiantes al nivel de licenciatura, así como para la organización curricular. (Alcantará, 2004)

De tal suerte que la enseñanza media es obligatoria para aquellos que desean proseguir con sus estudios universitarios. Asimismo, los estudiantes deben pasar por un proceso selectivo para su curso específico de estudio. Desde 2009, los estudiantes pueden utilizar la nota obtenida en el Examen Nacional de Enseñanza Media (Enem) para acceder a algunas universidades del país:

El número de candidatos por plaza en las universidades puede superar los 30 o 40 para los cursos más solicitados en las instituciones públicas. En algunos cursos con pocas plazas disponibles, este número puede llegar a los 200.

El sistema federal de enseñanza superior comprende las instituciones federales de educación superior y las instituciones de educación superior creada y mantenida por iniciativas privadas.

Las universidades gozan de autonomía didáctico-científica, administrativa y de gestión financiera y patrimonial, y obedecen al principio de indisociabilidad entre enseñanza, investigación y extensión.

La enseñanza superior en Brasil es ofrecida por universidades, centros universitarios, facultades, institutos superiores y centros de formación tecnológica. Los ciudadanos pueden optar por tres tipos de titulación: diplomatura, licenciatura y formación tecnológica. Los cursos de posgrado están divididos entre *lato sensu* (especializaciones y MBA) y *strictu sensu* (master y doctorados. (UNIVERSIA, 2015).

Tabela 5 - Percentual de pessoas atendidas pela rede pública de ensino na população que frequentava escola ou creche, por Grandes Regiões, segundo o curso que frequentavam - 2010

Curso que frequentavam	Percentual de pessoas atendidas pela rede pública de ensino na população que frequentava escola ou creche (%)					
	Brasil	Grandes Regiões				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	78,1	86,0	80,5	75,1	77,7	74,9
Creche	75,8	81,8	76,8	74,6	75,6	76,4
Pré-escolar	71,1	79,1	67,5	71,6	75,4	68,6
Classe de alfabetização	82,3	88,4	77,2	82,8	89,7	81,8
Alfabetização de jovens e adultos	95,7	96,6	97,3	93,9	94,5	93,4
Regular do ensino fundamental	86,8	92,5	86,4	84,6	90,0	85,2
Educação de jovens e adultos do ensino fundamental	92,2	95,9	94,1	89,9	91,8	90,6
Regular do ensino médio	85,8	90,8	87,3	84,2	85,4	84,0
Educação de jovens e adultos do ensino médio	87,2	90,8	90,5	85,6	84,1	86,2
Superior de graduação	28,9	36,1	37,3	24,7	27,1	27,6
Especialização de nível superior	22,4	27,5	24,6	22,0	20,8	19,5
Mestrado	52,7	55,5	62,0	49,6	53,6	51,5
Doutorado	69,8	62,9	75,9	68,3	71,4	70,3

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Tabela 7 - Percentual de pessoas que concluíram curso superior de graduação na população de estudantes de curso superior de graduação, por Grandes Regiões, segundo o sexo, os grupos de idade, a rede de ensino que frequentavam e a situação de ocupação na semana de referência - 2010

Sexo, grupos de idade, rede de ensino que frequentavam e situação de ocupação na semana de referência	Percentual de pessoas que concluíram curso superior de graduação na população de estudantes de curso superior de graduação (%)					
	Brasil	Grandes Regiões				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	10,8	9,6	9,2	12,7	8,8	9,7
Sexo						
Homens	10,5	9,5	9,0	12,2	8,3	9,8
Mulheres	11,0	9,6	9,3	13,2	9,3	9,5
Grupos de idade						
Até 24 anos	3,9	3,7	3,0	4,6	3,4	3,5
25 a 29 anos	12,8	9,8	11,1	14,8	11,5	11,9
30 a 34 anos	17,0	13,5	14,6	19,7	15,3	15,7
35 a 39 anos	19,1	17,1	16,2	22,2	17,1	17,5
40 anos ou mais	30,1	22,5	23,8	35,9	25,6	27,1
Rede de ensino que frequentavam						
Pública	13,2	11,8	9,3	17,6	10,6	11,8
Particular	9,8	8,3	9,1	11,1	8,2	8,8
Situação de ocupação na semana de referência						
Ocupadas	12,6	11,6	11,4	14,4	10,0	11,3
Não ocupadas	7,2	5,9	5,5	9,1	5,7	6,3

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

En las tablas anteriores podemos observar los valores de cómo se distribuyen dentro del sistema educativo brasileño, resaltando que la educación pública es más significativa dentro de este sistema.

5.2.3 Legislación (Universitaria y Laboral)

El Derecho brasileño está basado en la tradición jurídica del Derecho continental. Así, los conceptos de derecho civil prevalecen sobre las prácticas del derecho anglosajón. La mayor parte de la legislación brasileña está codificada, a pesar de que las leyes no codificadas son una parte significativa del sistema, desempeñando un papel complementario. Las obras de doctrina, de juristas o académicos, tienen una fuerte influencia en la creación de leyes y en procesos judiciales. El sistema jurídico tiene como norma primordial a la Constitución Federal, que fue promulgada el 5 de octubre de 1988 y es la Ley Fundamental del país. (Wikipedia Enciclopedia Libre, 2015)

Dentro de la Constitución brasileña podemos encontrar en el “*Capítulo III da Educação, da Cultura e Desporto Seção I da Educação*” los Artículos que van del 205 al 214 que esbozan las reglas de cómo se deberán organizar las instituciones educativas en su territorio.

Vale la pena resaltar el “*Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.*”

1º *É facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei.* (Incluído pela Emenda Constitucional nº 11, de 1996)

2º *O disposto neste artigo aplica-se às instituições de pesquisa científica e tecnológica.* (Incluído pela Emenda Constitucional nº 11, de 1996) (*Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*).

Y que este artículo dota de autonomía a las universidades brasileñas sin distingo entre públicas y privadas.

También podemos encontrar leyes particulares como “*Lei das Diretrizes e Base da Educação Nacional*” (1996) donde define los tipos de educación que se brindan tanto pública como privada.

Brasil cuenta con un Ministerio de Educación que es el encargado de promover y regular los distintos niveles y tipos de educación.

4.2.4 Sindicatos universitarios Brasileños

Los sindicatos en Brasil tienen una historia similar al del resto de los países de la región, sin embargo en últimas fechas desarrollaron nuevas formas de organizarse como el caso de lo que ellos denominan CONLUTAS.

“Numa experiência inovadora frente às outras centrais, a CSP Conlutas possui uma estrutura de direção horizontalizada, com a participação de todas as entidades filiadas em sua Coordenação Nacional, que se reúne a cada dois meses.

Dessa forma, buscamos fugir dos modelos cupulistas de direção de outras centrais, fonte de acomodação e burocratização dos dirigentes.

Os cargos na Secretaria Executiva Nacional da entidade são revogáveis, nos termos do Estatuto, a qualquer tempo. Os representantes são indicados pelas

entidades nas quais atuam, podendo ser substituídos por decisão soberana destas mesmas entidades” (CSP Conlutas-Central Sindical e Popular)⁸

Esta figura innovadora les permite tener estructuras más incluyentes con decisiones más horizontales que hoy en día y bajo la lógica de un gobierno progresista han crecido.

4.3 México

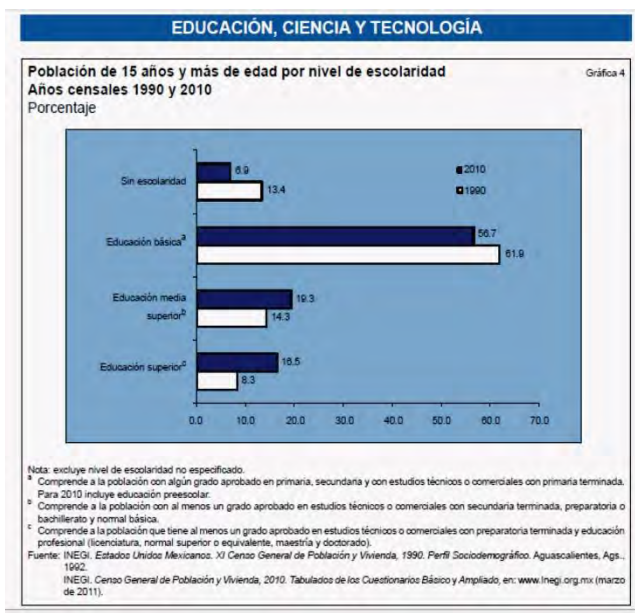
4.3.1 Demografía

Según datos del INEGI la población mexicana está conformada por personas con características diversas, que comparten entre otras cosas el territorio, la historia, el idioma y algunas costumbres.

El INEGI realiza cada 10 años los Censos Nacionales de Población y Vivienda y en los años intermedios terminados en 5, los Conteos de Población. En complemento a los eventos censales, lleva a cabo encuestas que permiten obtener información más detallada sobre algunas características de la población. Asimismo, aprovecha los datos que se captan en los registros administrativos de distintas instituciones para obtener información sobre matrimonios, delitos, salud, etcétera.

⁸ Nuestra experiencia es innovadora frente a otras centrales, la CSP Conlutas posee una estructura de dirección horizontal, con una participación de todas las entidades afiliadas a su Confederación Nacional, que se reúnen cada dos meses. De esta forma, buscamos romper modelos copulistas de dirección que otras centrales usan, frente a prácticas corporativas y burocráticas de sus dirigentes. Los cargos en la Secretaría Ejecutiva Nacional de las entidades son removidos, en términos del Estatuto, en cualquier momento, ya que las representaciones son puestas por las entidades, pudiendo ser substituidos por decisión soberana de estas mismas. (La traducción es de mi autoría)

Los datos captados se analizan y organizan por temas para obtener las estadísticas sociodemográficas de México, las cuales abarcan una gran cantidad de información, entre la que se encuentra:



5.3.2 Sistema Universitario

En México para poder acceder al sistema universitario es necesario acreditar los diferentes niveles de educación: educación básica, media superior y superior, los cuales comprenden estudios en:

Preescolar. Es la educación Inicial que el niño recibe en sus primeros años de vida (0-6), ésta es una etapa muy importante en el desarrollo del niño, ya que se influenciara el desarrollo de habilidades físicas y/o psicológicas, fomentar su creatividad, se le enseña a ser autónomo y auténtico; aspectos que servirán para abrirse en el mundo por sí solo

Primaria. Es la educación elemental, es la primera de seis años establecidos y estructurados de la educación que se produce a partir de la edad de entre cinco y seis años hasta aproximadamente los 12 años de edad. La mayoría de los países exigen que los niños reciban educación primaria y en muchos, es aceptable para los padres disponer de la base del plan de estudios aprobado.

Secundaria. En México, la educación secundaria es obligatoria y necesaria. Tiene una duración de tres años, siendo el nivel inmediato superior de la educación primaria (que dura 6 años). Como la educación secundaria es parte de la "educación básica" esta es impartida gratuitamente en los planteles del estado, aunque también se puede cursar en instituciones privadas. Por lo general el alumno ingresa a la secundaria entre 11 y 12 años de edad y sale entre 14 y 15 años de edad,

Bachillerato. El bachillerato es también conocido como preparatoria. El período de estudio es generalmente de 3 años, pero existen preparatorias de 2 y de 4 años. Algunas se dividen en varias áreas de especialidad, donde los estudiantes adquieren conocimientos básicos para posteriormente ingresar a la Universidad. Además existen las preparatorias técnicas y las preparatorias abiertas, todas deben estar incorporadas a la SEP (Secretaría de Educación Pública) o a alguna universidad estatal o nacional. Entre ellas se encuentran: la UNAM, el IPN, la UAM, la UAQ y la UACM en el Distrito Federal; la UANL en Nuevo León, la UADY en Yucatán, la UAT en Tamaulipas, la UAA en Aguascalientes, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Universidad Vasco de Quiroga (UVAQ) ambas en Michoacán, la Universidad Veracruzana en Veracruz, la Universidad de Guadalajara en Jalisco y la Universidad de Guanajuato en Guanajuato. Cada uno de los 31 estados de la República Mexicana tiene una universidad estatal; la mayoría de las cuales son autónomas

Licenciatura. Es el nombre con el que se conoce en Latinoamérica al grado académico que se obtiene al terminar una carrera universitaria de entre 4 y 6 años de duración. El licenciado es quien se hace acreedor de una licencia. También fue el nombre utilizado en España para denominar una de las titulaciones existentes anteriormente al proceso de Bolonia, que conformó las nuevas enseñanzas universitarias de Grado, Máster y Doctorado.

Maestría. Se llaman estudios de posgrado o postgrado a los estudios universitarios posteriores al título de grado y comprenden los estudios de

maestría (también denominados *máster* o *magíster*) y doctorado. Además de los estudios propiamente dichos, se puede incluir a la investigación postdoctoral y a los cursos de especialización dentro de este ámbito académico. Se trata de un nivel educativo que forma parte del tipo superior, o de segundo y tercer ciclo en la nomenclatura legislativa española. Tiene como antecedente obligatorio la titulación de pregrado.

Los másteres no pueden realizarse a no ser que el alumno se encuentre en posesión de la titulación de grado. Por lo tanto un título de maestría, equivale normalmente a tener unos estudios universitarios de 5 o 6 años. El siguiente grado académico de posgrado es el doctorado

Doctorado. Es un grado académico universitario de postgrado. En el Espacio Europeo de Educación Superior y en la mayoría de los países occidentales, requiere la superación previa del grado de Maestría. El Doctorado es el último y preeminente grado académico que confiere una universidad u otro establecimiento autorizado para ello.

Además de diplomados y otras modalidades de educación superior. La educación básica (conformada por preescolar, primaria, secundaria y preparatoria o bachiller) es obligatoria e impartida por el Estado (federación, estados, Distrito Federal y municipios) en todo el territorio nacional mexicano, bajo los términos del artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

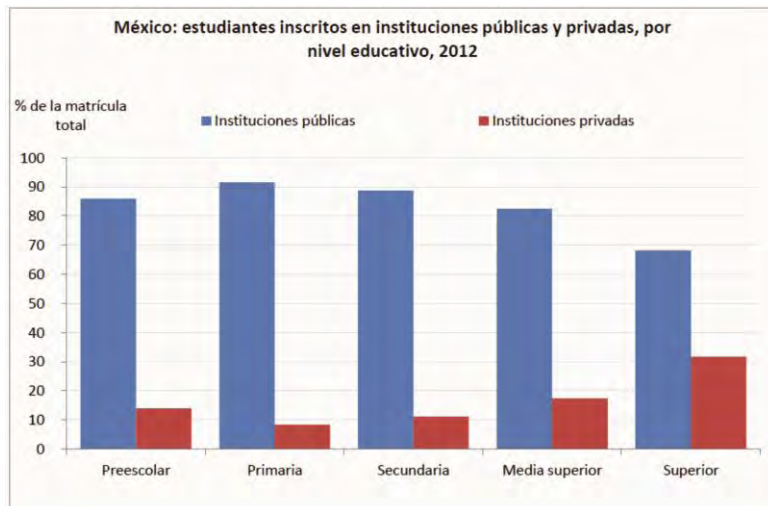
LOS EJÉRCITOS Y SUS SOLDADOS

La UNAM es líder, no sólo por la calidad de su plantel, sino también por matrícula.

PORCENTAJE DE MATRICULADOS SEGÚN UNIVERSIDAD



“A lo largo de tres años, América Economía ha confirmado la supremacía de la UNAM por sobre otras instituciones educativas de México. La novedad este 2014 es que el IPN ha conquistado el segundo puesto” (El Economista, (s/f).



“La proporción más grande de estudiantes matriculados en instituciones privadas corresponde a la educación superior. No obstante, de 2003 a 2012 la proporción de estudiantes mexicanos matriculados en instituciones públicas en este nivel aumentó en 1 punto porcentual con respecto a los inscritos en instituciones privadas” (Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE, s/f).

5.3.3 Legislación (Universitaria y Laboral)

Dentro de la Constitución Mexicana en el Artículo 3o.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos.

Dentro de la Constitución mexicana podemos encontrar en el “CAPÍTULO VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere” (Constitución de los Estados Unidos Mexicanos).

5.3.4 Sindicatos universitarios Mexicanos

El **Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios, SUNTU**, se constituye en México el 12 de octubre de 1979, integrado por 33 sindicatos de trabajadores de universidades del país, sumando un total de 43 236 afiliados. La demanda fundamental es la firma de un Contrato Ley que se aplicaría a todas las universidades del país y el reconocimiento de un sindicato nacional universitario.

Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios	
Fundación	1979
Ámbito	Educación superior
Afiliados	43,236
Delegados sindicales	33
Sede central	 México, D. F.  México

Al reformarse el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se eleva a rango constitucional la Autonomía Universitaria, se reconoció la contratación colectiva en las universidades autónomas, se les otorgó el reconocimiento a la sindicalización a los trabajadores académicos y administrativos en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se les reconoció el derecho a afiliarse en una federación, pero no al sindicato nacional.

Por esa situación al llevarse a cabo el I Congreso Nacional Ordinario del SUNTU, los días 13 y 14 de junio de 1981 se tomó la decisión de adoptar el nombre de Federación Sindical Unitaria de Trabajadores Universitarios (FSUNTU), para pugnar porque se les otorgara un registro por parte de las autoridades laborales del país. Esta organización continuó vigente hasta los años noventa, cuando se decidió reorganizarla y el 22 de enero de 1995 se decidió constituir a la actual Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU) que agrupa a treinta y dos sindicatos de instituciones de Educación Superior del país.(Sindicato de Trabajadores Universitarios, s/f)

5.4 Chile

5.4.1 Demografía

El Instituto Nacional de Estadísticas es uno de los organismos públicos con mayor trayectoria en el país. Desde 1843, año de su creación oficial, cuenta en su quehacer numerosos censos, encuestas y estudios de la realidad nacional.

En la actualidad, el INE entrega al país más de 70 indicadores de calidad en una diversidad temática que incluye empleo, precios, población, cultura, seguridad ciudadana, economía y otros aspectos relevantes para la toma de decisiones en políticas públicas (Instituto Nacional de Estadística, Chile, INE, s/f).

Según las proyecciones demográficas, en Chile la población estimada al 30 de junio de 2012 es de 17,4 millones de habitantes (17.444.799), de los cuales 49,5% corresponde a población masculina y 50,5% a femenina (Anuario de estadísticas vitales, INE, s/f).

CUADRO 3: CHILE: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN TOTAL ESTIMADA AL 30 DE JUNIO, DE ACUERDO A LAS PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS, POR GRANDES GRUPOS DE EDAD, SEGÚN REGIÓN. 2012

REGIÓN	Población Estimada al 30 de Junio, de acuerdo a las Proyecciones Demográficas ¹		Grandes grupos de edad		
	Total	Porcentaje	0 a 14 años	15 a 59 años	60 o más años
TOTAL	17.444.799	100,0	21,1	65,2	13,7
Arica y Parinacota	226.993	1,3	22,7	64,2	13,1
Tarapacá	312.965	1,8	24,6	65,4	10,0
Antofagasta	594.755	3,4	23,1	66,5	10,4
Atacama	299.863	1,7	23,4	64,6	12,0
Coquimbo	735.178	4,2	21,8	64,1	14,1
Valparaíso	1.772.714	10,2	20,1	64,1	15,8
Metropolitana	7.057.491	40,4	20,7	65,9	13,4
O'Higgins	894.409	5,1	21,5	64,4	14,1
Maule	1.020.830	5,9	21,0	64,7	14,3
Biobío	2.073.349	11,9	20,8	65,1	14,2
La Araucanía	970.722	5,6	21,6	64,1	14,3
Los Ríos	395.924	2,3	20,8	64,8	14,4
Los Lagos	822.299	4,7	22,5	64,3	13,2
Aysén	105.388	0,6	23,7	65,4	10,9
Magallanes	161.919	0,9	20,7	65,8	13,5

¹ Las cifras de población corresponden a una actualización de las estimaciones y proyecciones de población, país y regiones, como también los respectivos indicadores, para el periodo 2002-2012. Esta actualización considera los datos de estadísticas vitales (nacimientos y defunciones) y de migración neta de dicho periodo.

5.4.2 Sistema Universitario

La educación en Chile se divide en cuatro niveles: preescolar, básica, media y superior, de los cuales los tres primeros son obligatorios. La educación chilena está regida por la Ley General de Educación de 2009 (LGE), sucesora de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE).

Educación preprimaria. La educación preescolar o parvularia (EP) no es obligatoria, y está destinada a atender a los niños y niñas de la cohorte 0-5 años. La EP comprende tres niveles: a) sala-cuna, que atiende al grupo de edad de 0 a 2 años; b) nivel medio, grupo entre 2 y 4 años de edad, dividido en dos subniveles, el menor y el mayor, que corresponden a las edades 2-3 y 3-4 años, respectivamente; y, c) nivel transición (4 a 6 años), dividido en primer nivel y segundo nivel, atendiendo al grupo de edad 4-5 y 5-6 años respectivamente.

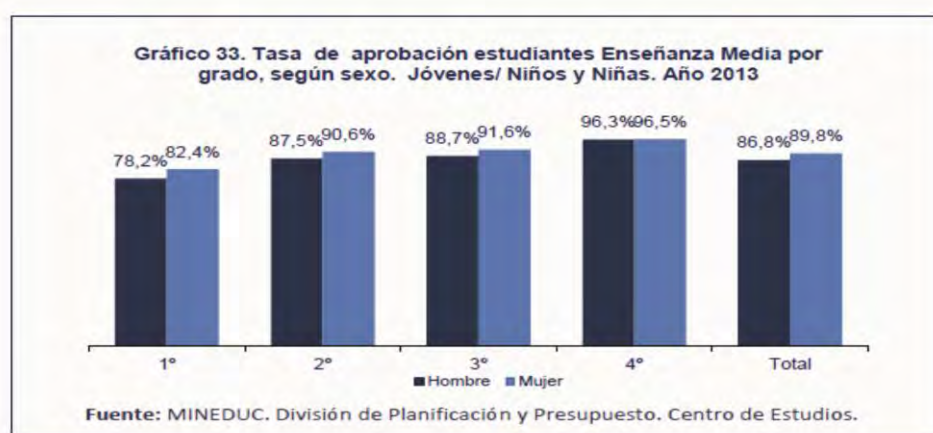
Educación primaria. La educación general básica (EGB) es obligatoria y tiene una duración de 8 años. Todos los niños y niñas que cumplen 6 años de edad al 31 de marzo del año correspondiente, pueden acceder al primer año de este nivel. La EGB está dividida en dos ciclos. El primer ciclo comprende los años primero a cuarto; el segundo ciclo, quinto a octavo, a su vez dividido en dos subciclos: quinto-sexto y séptimo-octavo. La promoción del primero al segundo año exige sólo haber asistido al 85% de las clases.

Educación secundaria. La educación media tiene una duración de cuatro años y está compuesta por dos modalidades, la Humanístico-Científica (EMHC) y la Técnico-Profesional (EMTP). La edad límite para el acceso es de 18 años. Al finalizar este nivel, los alumnos obtienen la Licencia de Educación Media, (LEM), cualquiera sea la modalidad donde hayan realizado sus estudios. La EMHC se divide en dos ciclos, y comprende asignaturas que constituyen una enseñanza de carácter general. El primer ciclo corresponde a los cursos primero y segundo; el segundo, al tercero y cuarto. La EMTP está compuesta por cinco ramas, a saber: Comercial, Industrial, Técnica, Agrícola, y Marítima.

Además de obtener su LEM una vez finalizados sus estudios, los alumnos pueden acceder al título de Técnico de Nivel Medio en la especialidad que hayan elegido al interior de cada rama.

Educación superior. El acceso a la educación superior tiene como requisito mínimo estar en posesión de la licencia de educación media. Existen tres tipos de instituciones de educación superior: las universidades, los institutos

profesionales (IP) y los centros de formación técnica (CFT). Las carreras profesionales tienen una duración de cinco a seis años, al término de los cuales los estudiantes pueden obtener su título profesional (licenciado, magíster, doctor). Las carreras que ofrecen los institutos profesionales no requieren licenciatura para otorgar el título profesional y se ofrecen en ocho a diez semestres. Los centros de formación técnica ofrecen carreras de nivel técnico superior con una duración de cuatro o cinco semestres (Chile-Dirección General del Bachillerato, s/f).



Tal como en Educación Básica, en Enseñanza Media se mantiene la tendencia histórica en cuanto a que las tasas de aprobación por grado son superiores en las mujeres. La mayor diferencia entre las tasas de aprobación masculina y femenina se da el año 2006 con un 4,7% y a partir del año 2007 en adelante se aprecia una tendencia de reducción de la brecha entre hombres y mujeres, alcanzando el mínimo el año 2012 y 2013 con un 2,9% en los últimos 16 años (Informe de análisis de Sistema Educativo con análisis de género 2013).

RK 13	RK 12	Universidad	Sede Central	Régimen	Total Alumnos Matriculados 2013	Total Profesores 2013
1	1	U. DE CHILE	Santiago	E	27.190	2.968
2	2	PONTIFICIA U. CATÓLICA DE CHILE	Santiago	PT	22.992	3.131
3	4	U. DE SANTIAGO DE CHILE	Santiago	E	19.763	1.928
4	3	U. DE CONCEPCIÓN (1)	Concepción	PT	23.468	1.538
5	5	PONTIFICIA U. CATÓLICA DE VALPARAÍSO	Valparaíso	PT	13.475	1.163
6	6	U. TÉCNICA FEDERICO SANTAMARÍA	Valparaíso	PT	17.368	1.187
7	7	U. DE TALCA	Talca	E	7.672	515
8	8	U. AUSTRAL DE CHILE	Valdivia	PT	11.646	1.235
9	9	U. ADOLFO IBÁÑEZ	Santiago	PA	6.960	756
10	10	U. CATÓLICA DEL NORTE	Antofagasta	PT	9.498	903

Estas son las 10 mejores universidades en Chile, según la página América Economía en su Ranking de 2013 (Informe de análisis de Sistema Educacional con análisis de género, 2013).

4.4.3 Legislación (Universitaria y Laboral)

En la Constitución de Chile, Capítulo III de los Derechos y Deberes Constitucionales, Artículo 19. **La Constitución asegura a todas las personas:**

10°. El derecho a la educación.

La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida. Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos. Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.

Para el Estado es obligatorio promover la educación parvularia y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento fiscal al segundo nivel de transición, sin que éste constituya requisito para el ingreso a la educación básica. La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población. En el caso de la educación media, este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad.

Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación. (Constitución Política de Chile, s/f).

5.4.4 Sindicatos universitarios Chilenos

Dentro de la Constitución chilena podemos encontrar en el Artículo 20.- En lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19º. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político-partidistas (Informe de análisis de Sistema Educacional con análisis de género, 2013).

“Estructuración de los sindicatos en Chile”

Luego de un arduo trabajo de investigación, el grupo ha logrado recopilar distinta y detallada información sobre los sindicatos en Chile. Para comenzar, la mayor autoridad sindical y donde se encuentran asociados la mayoría de los sindicatos en Chile es la Central Única de Trabajadores (C.U.T.), cuyo fin es apoyar y asesorar tanto laboral como legalmente a los sindicatos y también a los trabajadores de todo el país. La C.U.T. tiene una directiva nacional, la cual está integrada por cuarenta y cinco personas de las cuales se elige un comité de quince cuando se necesita hacer negociaciones con el gobierno. No todos los sindicatos están asociados a la CUT y se necesita como mínimo que el sindicato pertenezca a una “federación” para poder ser parte de este organismo (por ejemplo: Los sindicatos de pequeñas empresas que no tienen federación no

pueden pertenecer a la CUT). El orden jerárquico podría resumirse de la siguiente forma (Poblete y Saavedra, 1994).

- Central Unitaria de Trabajadores
- Confederaciones
- Federaciones
- Sindicatos
- Trabajadores sindicalizados

Federaciones y Confederaciones

Una manera sencilla de definirlo, es un conjunto de sindicatos agrupados por actividad económica principalmente, incluyéndose el sector público y social. Es necesario aclarar que por una misma actividad puede haber distintas federaciones, las cuales en su conjunto crean las confederaciones. Un ejemplo claro son los distintos sindicatos asociados al área de la salud, encontramos los relacionados a los enfermeros, paramédicos, médicos, matronas, kinesiólogos, etc, estos a su vez segmentados por ejemplo por hospitales, privados o de la salud pública, regiones, creando así distintas federaciones, pero bajo una misma confederación ya sea en este caso la CONFUSAM o la CONFENATS, una referente a la salud municipalizada o la confederación nacional de trabajadores de la salud.

Las federaciones están constituidas por la unión de tres o más sindicatos y las confederaciones por la unión de cinco o más federaciones o más de veinte sindicatos. Se debe aclarar que la unión de veinte o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente.

Cada uno de los sindicatos, federaciones y confederaciones poseen un objetivo y una misión propia, pero en sí, son todas muy similares y se puede resumir de la siguiente forma: “La defensa de los derechos laborales de los trabajadores” (Gualner Ávalos Presidente del sindicato N°2 CODELCO 2001), “el apoyo moral y la defensa de la moral y la integridad psicológica y física de sus asociados”

(Mario Cisternas Dirigente sindicato CIMM Calama), “ser mediadores ante las dificultades y los problemas” (Mario Cárceles Presidente del sindicato industrial Chile Exploration Co.) y por último “ser protagonistas en el logro de negociaciones colectivas a nivel de empresa y trabajadores” (Jorge Pavez Presidente del Colegio de Profesores de Chile).

Dentro de la Confederación se encuentra la Confederación Nacional de Trabajadores de la Enseñanza Técnico Profesional “CONFESITEP”. R.S.U. N° 13.01.1667. Socios: 1620. Presidente: Marcela Olivo

Dentro de las federaciones esta la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades Chilenas “FENATUCH”. R.S.U. N° 05.01.195. Socios: 1975. Presidente: Luis Cisternas Medina

De las Asociaciones está el Colegio de Profesores de Chile - AG. Personalidad Jurídica N° 707. Socios: 90000. Presidente: Jorge Pavez Urrutia; Asociación de Funcionarios de la Universidad de Chile. Personalidad Jurídica N° 93.11.014. Socios: 818. Presidente: Juan Carlos Jara González y la Asociación de Funcionarios de la Universidad de Chile. Personalidad Jurídica N° 93.11.014. Socios: 818. Presidente: Juan Carlos Jara González.

Y en los últimos ajustes a los integrantes de la estructura sindical de la Central Unitaria de Trabajadores, la Fenpruss como parte de la mesa del Sector Público de la CUT, entrego formalmente la propuesta de reajuste para el sector público, la propuesta abarca cuatro áreas sustanciales que son la económica, laboral, social e igualdad de oportunidades en el cual se encuentran la Agrupación Nacional de Funcionarios de la Universidad de Chile. FENAFUCH, la Agrupación Nacional de Trabajadores de las Universidades Estatales. ANTUE, la Federación de Asociaciones de Académicos de Universidades Estatales de Chile. FEDAUUECH y la Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud. FENPRUSS.

Todas ellas coordinadas por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, y sin perjuicio de la autonomía de cada organización para mantener el desarrollo

y presentación de sus agendas específicas con los Ministros que corresponda, presentaron a las autoridades de gobierno las reivindicaciones centrales de los Trabajadores del sector para ser tratadas en la Negociación del presente año.

Las principales reivindicaciones tiene que ver con un reajuste general de sueldos de un 8,5% que se ha solicitado al gobierno, junto con lo anterior, uno de los temas principales es incluir en la agenda de discusión, lo referente a la reparación del daño previsional que se ha hecho a un número importante de funcionarios públicos con el traspaso desde el INP al AFP. Además, se han incorporados en la propuesta temas relacionadas con la igualdad de oportunidades en materia de género y lo relacionado con Salud Ocupacional y Protección a la Maternidad, entre otras temáticas de negociación (Díaz, 2000).

¿Cuáles son los requerimientos para constituir un sindicato?

Según el código del trabajo existen ciertos requerimientos para esa constitución.

Para constituir un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

Si tiene cincuenta o menos trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos siempre que represente a lo menos el cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos, el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicatos doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Interesante de subrayar es que los trabajadores con contrato de plazo fijo o por obra o servicio determinado podrán también afiliarse a un sindicato.

“Hasta ahorita el único sindicato es el del Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile” (Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile, s/f)

4.5 Argentina

4.5.1 Demografía

La población de la República Argentina (de acuerdo a las estimaciones del INDEC) al 1 de julio de 2014 asciende a 42.669.500 habitantes.



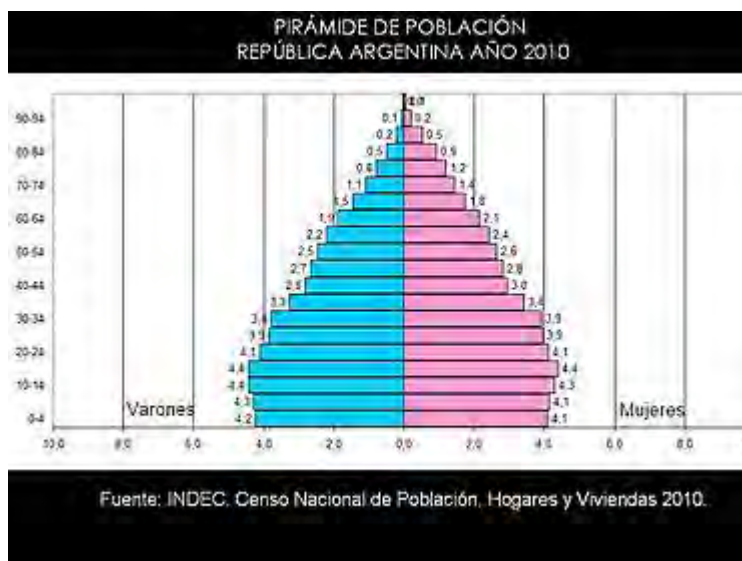
Proyección y estimación de población entre 1950 y 2015 *Fuente:* INDEC.

Conforme a datos definitivos, la población de la República Argentina de acuerdo con el censo del 27 de octubre de 2010 que realizó el INDEC asciende a 40 117 096 habitantes, con una densidad media de 14,4 hab/km² (sin considerar la superficie reclamada de la Antártida Argentina e Islas del Atlántico Sur).

Como el relevamiento de 2001 había arrojado un total de 36 260 130 habitantes, el incremento de población fue de 3 856 966 habitantes con una tasa de variación intercensal 2001-2010 del 10,6 %, menor a la registrada entre los censos de 1991 y 2001 del 11,2 %.

El país registró en los comienzos del siglo XX altas tasas de crecimiento poblacional, debido a los procesos de inmigración sumados a un alto crecimiento

vegetativo que durante este siglo se vio estabilizado y en continuo descenso (a excepción del decenio 1970-1980). Desde la década del 60', el crecimiento total es aproximadamente el resultado de la diferencia entre la tasa bruta de natalidad y la tasa bruta de mortalidad. En el período censal 1980-1991, la tasa de crecimiento anual medio fue del 14,7 por mil (1,47%), en el decenio 1991-2001 del 10,1 por mil (1,01%) y entre 2001-2010 del 11,4 por mil (1,14%).



Pirámide de población de la Argentina. Año 2010 Fuente: INDEC.

Debido a la evolución de las tasas de mortalidad y el flujo migratorio internacional, el índice de masculinidad muestra un constante descenso desde mediados del siglo XX: de 105 varones por cada 100 mujeres a 94,8 por cada 100 para 2010. Del total de la población según el censo de 2010 arrojó un 51,3 % de mujeres y un 48,7 % de varones.

Según datos del censo 2010, la población de «65 años o más» correspondería al 10,2 % del total y la de «60 años o más», al 14,3 %, haciendo que la Argentina sea el tercer país más envejecido de América Latina después de Uruguay y Cuba. A su vez, con el correr de las décadas, se nota un paulatino descenso de la población entre «0 a 14 años», representando el 25,5 % en 2010, inferior al 28,3 % de 2001.

El país ha sido receptor de importantes corrientes inmigratorias que continúan en la actualidad, alcanzando un pico en el período 1880-1930, y cuenta con importantes comunidades extranjeras, principalmente paraguayos, bolivianos, chilenos, peruanos, italianos y españoles.

A partir de mediados de los años sesenta comienzan a registrarse considerables corrientes emigratorias, que obedecen al proceso de «fuga de cerebros» con mucha pérdida de capital humano, a las persecuciones políticas que existieron hasta 1983 y a las reiteradas crisis económicas, siendo los principales destinos España, Italia, Estados Unidos y México. El censo de 2001 registró un saldo migratorio negativo en el quinquenio 1995-2000, proceso que el INDEC ha estimado que continuó durante el quinquenio 2000-2005, revirtiendo así el histórico saldo positivo del país.

De acuerdo al Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Argentina tiene un índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0,811. A nivel mundial, se sitúa en el puesto 45 dentro de los 187 estados que participan en el ranking, clasificado como un país de *IDH muy alto* que junto con Chile son los únicos países de América Latina que se encuentran en este nivel de IDH. (Estimaciones y proyecciones de la población 2010-2012).

4.5.2 Sistema Universitario

El sistema educativo está integrado por servicios educativos de gestión estatal y privada, gestión cooperativa y gestión social. La educación es obligatoria desde la edad de cinco años y hasta la finalización de la escuela secundaria. La estructura del Sistema Educativo comprende **cuatro niveles** (Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Superior) y **ocho modalidades**. (*Ministerio de Educación, Presidencia de la Nación, s/f*).

La **educación Inicial** comprende a los/as niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad inclusive, siendo obligatorio el último año.

- La **educación primaria y secundaria** tiene una extensión de 12 años de escolaridad. Las jurisdicciones pueden optar por una estructura que contemple 7 años de primario y 5 de secundario o bien de 6 años de primario y 6 de secundario.
- La **educación Primaria** comienza a partir de los 6 años de edad. Consta de 6 o de 7 años según decisión de cada jurisdicción.
- La **educación Secundaria** consta de 6 o 5 años según cada jurisdicción lo determine. Se divide en dos (2) ciclos: un Ciclo Básico, de carácter común a todas las orientaciones y un Ciclo Orientado, de carácter diversificado según distintas áreas del conocimiento, del mundo social y del trabajo.
- La **educación Superior** comprende:
 - **Universidades e Institutos Universitarios**, estatales o privados autorizados, en concordancia con la denominación establecida en la Ley N° 24.521.
 - **Institutos de Educación Superior de jurisdicción nacional**, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de gestión estatal o privada.

Las modalidades

Son las opciones organizativas y/o curriculares de la educación común, dentro de uno o más niveles educativos, que procuran dar respuesta a requerimientos específicos de formación y atender particularidades de carácter permanente o temporal, personales y/o contextuales, con el propósito de garantizar la igualdad en el derecho a la educación y cumplir con las exigencias legales, técnicas y pedagógicas de los diferentes niveles educativos.

Son las siguientes:

- La **Educación Técnico Profesional** es la modalidad de la Educación Secundaria y la Educación Superior responsable de la formación de técnicos medios y técnicos superiores en áreas ocupacionales específicas y de la formación profesional.
- La **Educación Artística** comprende: a) la formación en distintos lenguajes artísticos para niños/as y adolescentes, en todos los niveles y modalidades; b) la modalidad artística orientada a la formación específica de Nivel Secundario para aquellos/as alumnos/as que opten por seguirla y c) la formación artística impartida en los Institutos de Educación Superior (profesorados en los diversos lenguajes artísticos para los distintos niveles de enseñanza y las carreras artísticas específicas).
- La **Educación Especial** es la modalidad del sistema educativo destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo.
- La **Educación Permanente de Jóvenes y Adultos** es la modalidad educativa destinada a garantizar la alfabetización y el cumplimiento de la obligatoriedad escolar prevista por la presente ley, a quienes no la hayan completado en la edad establecida reglamentariamente, y a brindar posibilidades de educación a lo largo de toda la vida.
- La **Educación Rural** es la modalidad del sistema educativo de los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria destinada a garantizar el cumplimiento de la escolaridad obligatoria a través de formas adecuadas a las necesidades y particularidades de la población que habita en zonas rurales.

- La **Educación Intercultural Bilingüe** es la modalidad del sistema educativo de los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria que garantiza el derecho constitucional de los pueblos indígenas, conforme al art. 75 inciso 17 de la Constitución Nacional, a recibir una educación que contribuya a preservar y fortalecer sus pautas culturales, su lengua, su cosmovisión e identidad étnica; a desempeñarse activamente en un mundo multicultural y a mejorar su calidad de vida.
- La **Educación en Contextos de Privación de Libertad** es la modalidad del sistema educativo destinada a garantizar el derecho a la educación de todas las personas privadas de libertad, para promover su formación integral y desarrollo pleno.
- La **Educación Domiciliaria y Hospitalaria** es la modalidad del sistema educativo en los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, destinada a garantizar el derecho a la educación de los/as alumnos/as que, por razones de salud, se ven imposibilitados/as de asistir con regularidad a una institución educativa en los niveles de la educación obligatoria.

El sistema educativo argentino brinda servicio educativo a un total de 11.916.081 alumnos en 41.284 establecimientos educativos de los niveles inicial, primario, secundario y/o superior no universitario y en 106 instituciones universitarias.

Al considerar a los alumnos por nivel educativo (excluyendo los alumnos que reciben educación de adultos y especial), se tiene la siguiente distribución según el Ministerio de Educación:

Educación Común. Alumnos por nivel / ciclo de enseñanza

	Total alumnos
Total País	10.280.289
Inicial	1.485.899
Primario (1 a 6)	4.664.025
Secundario (ciclo básico)	2.153.329
Secundario (ciclo orientado)	1.369.803
Superior No Universitario	607.233
Alumnos universitarios de pregrado y grado	1.567.519
Alumnos universitarios de posgrado	68.273

Notas:
 - Incluye 576 alumnos de Aprestamiento en Primaria.
 - En educación primaria se consignan 6 años de estudio, independientemente del avance de cada jurisdicción en la aplicación de la LEN N° 26206.
 - La Secundaria se desagrega en ciclos por las diferencias de implementación en las distintas jurisdicciones.

Fuentes: Relevamiento Anual 2008, DiNIECE y Anuario 2007 y Anuario 2007 de Estadísticas Universitarias, Secretaría de Políticas Universitarias.

5.5.3 Legislación (Universitaria y Laboral)

Ley de Educación Nacional

La Ley de Educación Nacional (N° 26.206) fue sancionada el 14 de diciembre del 2006 y tiene por objeto regular el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el artículo 14 de la Constitución Nacional y los tratados internacionales incorporados a ella.

Establece la estructura del Sistema Educativo, haciendo alusión a todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional; determina la extensión de la obligatoriedad escolar y plantea las responsabilidades y obligaciones del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en relación a la Educación.

Se aplica en toda la Nación en su conjunto, respetando los criterios federales, las diversidades regionales y articula la educación formal y no formal, la formación general y la profesional en el marco de la educación continua y permanente (Institución Nacional de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación, s/f).

5.5.4 Sindicatos universitarios Argentinos

En materia de libertad sindical en la representación de los trabajadores, el régimen básico está dado por la Ley N° 23.551 y su Decreto Reglamentario N° 467/88.

Los contenidos de la libertad sindical se encuentran previstos por el art. 4 de la Ley N° 23.551, garantizándose a los trabajadores los siguientes derechos sindicales: a.-) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales. b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse. c.-) Reunirse y desarrollar actividades sindicales. d.-) Peticionar ante las autoridades y los empleadores. e.-) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos. En forma dispersa, el resto del articulado reconoce estos derechos a favor de las asociaciones sindicales, en su relación con asociaciones de segundo o tercer grado.

En materia de autonomía sindical, la ley reconoce por su art. 5, el derecho de las asociaciones sindicales para a.-) determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión; b.-) determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial; c.-) adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a la ya constituidas o desafiliarse; d.-) formular su programa de acción y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Se establece como autoridad de control al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos (art. 58). Dicha autoridad interviene en la constitución de las asociaciones sindicales, llevando el registro pertinente (*Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, s/f*).

Dentro del proyecto de investigación: “Los Sindicatos y la educación pública en América Latina” del programa regional de la Fundación Konrad Adenauer en su listado se encuentran (*Fundación Konrad Adenauer, s/f*):

- Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), Argentina
- Confederación de Educadores Argentinos (CEA), Argentina
- Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONAD U), Argentina

Wikipedia menciona dentro de su listado de sindicatos a

- Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina
- Sindicato Argentino de Docentes Privados
- S.U.E.T.R.A. Sindicato Unido de Educadores Técnicos de la República Argentina

Los Sindicatos docentes de la República Argentina enlistan los siguientes sindicatos (*Sindicatos docentes de la República Argentina, s/f*):

- CTERA
- SUTEBA
- UTE Unión de Trabajadores de la Educación Ciudad de Buenos Aires
- ADEF (Asociación Docentes Educación Física)
- Asociación de Maestros y Profesores de La Rioja
- Sitio web de la Internacional de la Educación
- ATECA Catamarca Zurita
- ATEP (Agremiación Tucumana de Educadores Provinciales)
- UTELPA (Unión de Trabajadores de la Educación de La Pampa)
- AMSAFE (Asociación del Magisterio de Santa Fe)
- ADOSAC (Asociación Docentes de Santa Cruz)
- UTRE (Union de Trabajadores de la Educacion)

- ATEN (Asociación de los Trabajadores de la Educación de Neuquén)
- UNTER (Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro)
- UTE (Unión de los Trabajadores de la Educación)
- UEPC (Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba)
- AGMER (Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos)

4.6 Colombia

4.6.1 Demografía

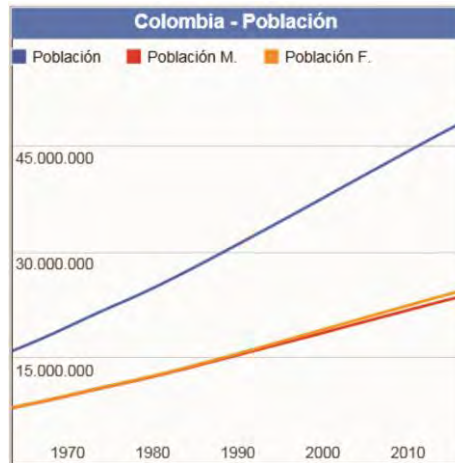
Colombia cerró 2013 con una población de 48.321.405 personas, lo que supone un incremento de 616.978 habitantes respecto a 2012, en el que la población fue de 47.704.427 personas.

Colombia es el 28º país en población de los 184 de los que publicamos este dato en DatosMacro.com.

La población femenina es mayoritaria, con 24.562.767 mujeres, lo que supone el 50.83% del total, frente a los 23.758.638 hombres que son el 49.16%.

Colombia presenta una densidad de población moderada, con 42 habitantes por Km², está en el puesto 57 en cuanto a densidad se refiere.

En esta página te mostramos la evolución de la población en Colombia. Puedes ver un listado con la población de otros países clicando en Población y ver toda la información económica de Colombia en Economía de Colombia, (Datos macro, s/f).



4.6.2 Sistema Universitario

La estructura del sistema educativo en Colombia

La educación es obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y comprende, como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La **educación básica formal** se organiza por niveles, ciclos, grados según las siguientes definiciones: los niveles son etapas de la educación formal (preescolar, básica, media y superior); el ciclo es el conjunto de grados en la educación básica, existiendo el ciclo de primaria y el ciclo de secundaria; el grado corresponde a la ejecución ordenada del plan de estudios durante un año lectivo.

La **educación preescolar** hace parte del servicio público educativo formal y se ofrece a la población de 3 a 5 años de edad. Comprende tres grados, de los cuales los dos primeros constituyen una etapa previa a la escolarización obligatoria y el tercero es el grado obligatorio, denominado “transición”, y dirigido a educandos de 5 años de edad.

La **educación básica** es obligatoria y gratuita en los establecimientos del Estado; comprende nueve grados cinco de primaria y cuatro de secundaria y se

estructura en torno a un currículo común, conformado por las áreas fundamentales del conocimiento y de la actividad humana. La educación básica primaria va del primero al quinto grado y atiende a niños cuyas edades oscilan entre los 6 y los 10 años.

La **educación básica secundaria** va del sexto al noveno grado y atiende a estudiantes cuyas edades oscilan entre los 11 y los 14 años. La educación básica constituye un prerrequisito para ingresar a la educación media o para acceder al servicio especial de educación laboral. El estudiante que haya cursado todos los grados de la educación básica obtendrá el certificado de estudios de bachillerato básico.

La **educación media formal** comprende dos grados, el décimo y el undécimo, y atiende a jóvenes entre los 15 y 16 años. Tiene carácter académica o técnica y a su término se obtiene el título de bachiller que habilita al educando para ingresar a la educación superior. La modalidad académica permite al estudiante profundizar en un campo específico de las ciencias, las artes o las humanidades; la modalidad técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral de uno de los sectores de producción y de los servicios. Siguiendo la modalidad pedagógica de la educación media, el alumnado que desee continuar esta línea de estudio puede cursar dos grado adicionales (12º y 13º) y obtener el título de Normalista Superior. Quien haya terminado los estudios de educación básica obligatoria puede continuar su formación también utilizando el servicio especial de educación laboral, el cual comprende programas de estudio organizados por periodos semestrales (en total cuatro). Al término de los cuatro semestres de educación laboral se le otorga el título denominado en artes y oficios, el cual es equivalente al de Bachiller. Quienes hayan culminado un programa reconocido por el servicio especial de educación laboral con duración mínima de un año, pueden obtener un certificado de aptitud ocupacional. Las personas que tengan el título en arte u oficio del servicio especial de educación laboral, pueden ser admitidas en instituciones técnicas profesionales de educación superior.

La **Educación Superior** es un servicio público cultura, inherente a la finalidad social del Estado. Existen programas de pregrado y de posgrado (especializaciones, maestrías, doctorados y post-doctorados). Los estudios en el ámbito de las instituciones técnicas profesionales (generalmente de una duración de dos a tres años) conducen al título de técnico profesional en la ocupación o área correspondiente. Los estudios a nivel de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas (tres años de duración) conducen al título en la respectiva ocupación (técnico profesional, profesional o tecnólogo). Los programas de pregrado académicos y profesionales ofrecidos por las universidades tienen una duración de cuatro a cinco años. (*Creade*, (s/f).

5.6.3 Legislación (Universitaria y Laboral)

Según lo establecido en la Ley 115 de 1994, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Constitución Nacional, en Colombia la educación es un derecho y un servicio público, y puede ser ofrecida por el sector oficial o por particulares.

Las disposiciones actuales sobre el sistema educativo en el país están amparadas también por la Ley 1098 de 2006, mejor conocida como la ley de la Infancia y la Adolescencia, en la que se reconoce a niños y adolescentes como sujetos titulares de derechos. Estos derechos fueron establecidos en la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Específicamente en el artículo 29 se estipulan como derechos de la Primera Infancia la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial. (*Colombia aprende red de conocimiento*, s/f).

5.6.4 Sindicatos universitarios Colombianos

La Constitución Política establece en su artículo 39 como derecho de los trabajadores y empleadores el de constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.

Que esta garantía ha sido consagrada y protegida a través de diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, respectivamente.

Que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1092 de 2012, por el cual se reglamentó la Ley 411 de 1997, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos en desarrollo del Convenio 151 de la OIT adoptado mediante dicha ley.

Que en aplicación del procedimiento señalado en el Decreto 1092 de 2012, las Confederaciones y Federaciones: CUT, CTC, CGT, FENALTRASE, FENASER, FECOTRASERVIPÚBLICOS, UTRADEC, ÚNETE y FECODE, presentaron al Presidente de la República, el día 7 de febrero de 2013 un Pliego Unificado Nacional de Solicitudes de los Empleados Públicos, cuya negociación culminó el 16 de mayo de 2013, con el acta que consolida los acuerdos en la cual se acordó, entre otros aspectos, impulsar la regulación para garantizar que efectivamente los empleadores cobren las cuotas a cargo de los empleados sindicalizados, conforme al reporte sindical de afiliados.

Que la Corte Constitucional ha establecido en diferentes pronunciamientos Sentencias T-1211 de 2000 y T-814 de 2010- que el cumplimiento de los objetivos y fines de los sindicatos, las federaciones o confederaciones, así como la eficiencia de sus actividades, debe estar garantizado a través de elementos materiales representados en bienes y recursos económicos que se gestionan mediante el aporte de cuotas sindicales o sumas equivalentes por parte de los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados.

Que a juicio de la Corte Constitucional entre los instrumentos con que cuentan las organizaciones sindicales está el derecho de solicitar a los empleadores de sus afiliados, la información necesaria para fiscalizar si los descuentos por concepto de cuotas sindicales se están haciendo a todos los afiliados en la proporción fijada y en la oportunidad indicada; por tanto los empleadores tienen el correlativo deber de facilitarles a los sindicatos la información que sea necesaria para controlar que los descuentos para cuotas sindicales efectivamente se hagan de la misma forma.

Que el numeral 7 del artículo 362 del Código Sustantivo de Trabajo establece que los estatutos de las organizaciones sindicales deberán contener entre otros, la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

Que el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo establece la obligación a cargo de los empleadores oficiales y particulares de deducir de los salarios de los trabajadores sindicalizados y poner a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que ellos deben contribuir.

Que el artículo 68 de la Ley 50 de 1990 dispone que los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

Que es necesario expedir disposiciones reglamentarias para la cumplida ejecución de los artículos 400 del Código Sustantivo de Trabajo y 68 de la Ley 50 de 1990 y cumplir el Acuerdo logrado con las organizaciones de Empleados Públicos,

DECRETA:

Artículo 1°. Con el fin de garantizar que las organizaciones sindicales puedan recaudar oportunamente las cuotas fijadas por la ley y los estatutos sindicales para su funcionamiento, el empleador tiene la obligación de:

a) Efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota o cuotas sindicales y ponerlas a disposición del sindicato o sindicatos, cuando los trabajadores o empleados se encuentren afiliados a uno o varios sindicatos.

b) Retener y entregar directamente a las organizaciones de segundo y tercer grado, las cuotas federales y confederales que el sindicato afiliado esté obligado a pagar en los términos del numeral 3 del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo y de este decreto.

c) Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los trabajadores no sindicalizados deben pagar a estas por beneficio de la convención colectiva en los términos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, salvo que exista renuncia expresa a los beneficios del acuerdo.

d) Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, por reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina.

Artículo 2°. La certificación de la Tesorería del sindicato sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas, de los miembros de la respectiva organización sindical, constituye prueba frente al empleador y la Autoridad Administrativa Laboral de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos.

Artículo 3°. La certificación de la Tesorería de la Federación, Confederación o Central Sindical sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas federales o confederales que los sindicatos están obligados a pagar a aquellas, servirá de

prueba frente a la Autoridad Administrativa Laboral y al empleador de la calidad de afiliado que ostenta el sindicato a la respectiva Federación o Confederación.

Artículo 4°. Las certificaciones a que aluden los artículos anteriores deben ser coincidentes con las de los bancos o cajas de ahorros en los cuales deben estar los fondos de las organizaciones sindicales por disposición del artículo 396 del CST.

Artículo 5°. El presente decreto se aplica a las organizaciones sindicales de trabajadores particulares, oficiales, de empleados públicos y mixtas y sus disposiciones respetan la autonomía sindical y los acuerdos colectivos ya pactados.

Artículo 6°. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación. “Dentro de las organizaciones sindicales en Colombia se encuentra la Federación Colombiana de Educadores (FECODE)” (*Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, s/f*).

La **Federación Colombiana de Educadores** (FECODE) es la federación sindical que agrupa los sindicatos departamentales y distritales de maestros y maestras de Colombia. Es la federación más importante de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) dada la alta tasa de sindicalización de la educación pública, los sindicatos de FECODE cuentan con más de un millón de afiliados en todo el país. FECODE además es filial de la Internacional de la Educación. Su actual presidente es el licenciado Senen Niño Avendaño y su secretario general es el licenciado Luis Eduardo Varela.

4.7 Costa Rica

4.7.1 Demografía

A partir de la creación de la población base para el 2011, fue posible estimar la más plausible omisión del Censo Nacional de Costa Rica 2011, como se explica a continuación.

Se estima que en Costa Rica en el 2011 se debió de haber encontrado un cifra de 4 586 353 personas, pero sin embargo se censaron a 4 301 712. Al comparar la población censada con la estimada, se obtiene una omisión censal del 6,2%.; omisión que al separarla por sexo resultó de 9,1% en los hombres y 3,2% para las mujeres.

La omisión censal resultó considerablemente mayor entre los extranjeros (22% para el total) que para los nacidos en Costa Rica (4,2%). Sin embargo, de las 285 mil personas que se presume se dejaron de censar, se estima que 174 mil son de nacidas en Costa Rica (un 61% de la población omitida).

Al considerar la edad, la omisión fue ligeramente mayor entre los costarricenses menores de 20 años (estimados con la reconstrucción de nacimientos), que entre los adultos (vía padrón). Sin embargo, entre los hombres la subenumeración de adultos fue mayor que la de los niños y adolescentes, mientras que el patrón inverso es observado entre las mujeres costarricenses, entre las que la omisión censal fue más baja, particularmente entre las mujeres de 20 años ó más nacidas en Costa Rica, cuya omisión fue menor al 1%.

A manera de cierre del presente informe, cabe señalar que los resultados a los que llegó la evaluación del Censo 2011, son el producto de la combinación de los distintos métodos de evaluación de las fuentes de información de que se dispuso, así como de los análisis derivados de los distintos métodos de estimación, con lo cual fue posible obtener la resultante población base o corregida del Censo de Costa Rica al año 2011. Por esta razón, los resultados de la evaluación y omisión censal que se entregan en esta oportunidad, podrán estar sujetos a variaciones debidas a: la futura disponibilidad y actualización de las fuentes de información utilizadas; otras posibles fuentes e investigaciones futuras; el impacto de las tendencias demográficas venideras; y hasta que el país pueda contar nuevamente con un nuevo censo nacional (*INEC, s/f*).



5.7.2 Sistema Universitario

Según la estructura del sistema educativo en Costa Rica se compone por:

Educación Preprimaria

La educación inicial tiene como propósito la atención integral de los niños y niñas. Comprende dos ciclos (Creade, s/f) :

- El ciclo materno-infantil, que atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta el ingreso al ciclo de transición.
- El ciclo de transición, o educación preescolar, que atiende a niños y niñas de 5 años y 6 meses cumplidos al último de febrero, con un margen inferior de 5 años y 3 meses cumplidos a la misma fecha, hasta su ingreso en la Educación Primaria. Este ciclo tiene una duración de un año lectivo, y es de carácter obligatorio desde julio de 1997. Es la parte inicial del sistema formal regular de la educación

Educación General Básica

La Educación General Básica (EGB) comprende 9 grados, de manera que los 6 primeros corresponden a la Educación Primaria y los 3 restantes a la secundaria. Es obligatoria, gratuita y general para todas las personas, sin ninguna distinción.

Educación Primaria

La Educación Primaria comprende los primeros dos ciclos, de tres años de duración cada uno, de la Educación General Básica (EGB). Para ingresar a la educación primaria se requiere la edad de 6 años y 6 meses cumplidos al último de febrero, aunque también pueden ingresar quienes tengan 6 años y 3 meses en esa misma fecha.

Educación Secundaria

Comprende la Educación Secundaria obligatoria y la postobligatoria. La obligatoria comprende el tercer ciclo de EGB, es decir, los grados 7º, 8º y 9º.

La educación post-obligatoria, también gratuita, comprende el ciclo único de la educación diversificada, cuya duración varía entre dos años (rama académica o artística) y tres años (rama técnica).

- La rama académica concluye con el otorgamiento del título de Bachiller, siempre y cuando el estudiante apruebe los exámenes finales de bachillerato en cualquiera de las tres convocatorias anuales, título que legitima para ingresar a la educación superior.

- La rama técnica atiende las modalidades industrial, comercial y agropecuaria. Los alumnos de los colegios técnicos, en todas las modalidades, pueden presentarse a los exámenes finales de bachillerato ya sea en undécimo y duodécimo años o bien pueden hacerse acreedores al título de técnico medio, sin haber aprobado el bachillerato; es decir, que no es requisito ser Bachiller en la enseñanza media para optar al título de técnico medio.

Educación Superior

Comprende Universidades e Instituciones de educación superior (colegios universitarios e institutos de educación superior).

En la educación superior no universitaria se extiende el diploma con un número de créditos que varía entre 60 y 90. Las diferentes universidades ofrecen títulos de diplomado (60 a 90 créditos), bachiller universitario (120 a 144 créditos), licenciado (de 30 a 36 créditos sobre el bachillerato universitario), máster (de 60 a 72 créditos sobre el bachillerato) y doctor (de 100 a 120 créditos sobre el bachillerato).

5.7.3 Legislación (Universitaria y Laboral)

Según la Ley Fundamental de Educación No. 2160, La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, decreta la siguiente (Portal de la UNESCO, s/f):

LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN DE 1957

CAPITULO 1

DE LOS FINES

Artículo 1.- Todo habitante de la República tiene derecho a la educación y el Estado la obligación de procurar ofrecerla en la forma más amplia y adecuada.

Artículo 2.- Son fines de la educación costarricense:

- a) La formación de ciudadanos amantes de la patria, conscientes de sus deberes, de sus derechos y de sus libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y de respeto a la dignidad humana.
- b) Contribuir al desenvolvimiento de la personalidad humana.
- c) Formar ciudadanos para una democracia en que se concilien los intereses del individuo con los de la comunidad.
- d) Estimular el desarrollo de la solidaridad y de la comprensión humana.
- e) Conservar y ampliar la herencia cultural, impartiendo conocimientos sobre la historia del hombre, las grandes obras de la literatura y los conceptos filosóficos fundamentales.

Artículo 3.- Para el cumplimiento de los fines expresados, la escuela costarricense procurará:

- a) El mejoramiento de la salud mental, moral y física del hombre y de la colectividad.
- b) El desarrollo intelectual del hombre y sus valores, estéticos y religiosos.
- c) La afirmación de una vida familiar digna, según las tradiciones cristianas, y de los valores cívicos de la democracia.
- d) La transmisión de los conocimientos y técnicas, de acuerdo con el desarrollo psicológico de los educadores;
- e) Desarrollar aptitudes, atendiendo adecuadamente las diferencias individuales.
- f) El desenvolvimiento de la capacidad productora y de la eficiencia social.

CAPITULO 2

DEL SISTEMA EDUCATIVO

Artículo 4.- La educación pública será organizada como un proceso integral correlacionado con sus diversos ciclos, desde la Preescolar hasta la universitaria.

Artículo 5.- La dirección general de la enseñanza oficial corresponderá a un Consejo Superior integrado como lo señala la ley y presidido por el ministro del ramo.

Artículo 6.- El Sistema Educativo Nacional comprenderá dos aspectos fundamentales:

- a) La educación escolar, que se impartirá en los establecimientos educativos propiamente dichos.
- b) La educación extra-escolar o extensión cultural, que estará a cargos de estos mismos establecimientos y de otros organismos creados al efecto.

Artículo 7.- La educación escolar será graduada conforme con el desarrollo psicobiológico de los educandos y comprenderá los siguientes niveles:

- a) Educación Preescolar
- b) Educación Primaria
- c) Educación Media
- d) Educación Superior

Artículo 8.- La enseñanza primaria es obligatoria; ésta, la Preescolar y la media son gratuitas y costeadas por la nación.

Artículo 9.- El Consejo Superior de Educación autorizará los planes de estudio y los programas de enseñanza para los diferentes niveles y tipos de educación. Esos planes y programas serán flexibles y variarán conforme lo indiquen las condiciones y necesidades del país y progreso de las ciencias de la educación y serán revisados periódicamente por el propio Consejo. Deberán concebirse y realizarse tomando en consideración:

a) Las correlaciones necesarias para asegurar la unidad y continuidad del proceso de la enseñanza.

b) Las necesidades e intereses psicobiológicos y sociales de los alumnos.

Artículo 10.- Todas las actividades educativas deberán realizarse en un ambiente democrático, de respeto mutuo y de responsabilidad.

Artículo 11.- El Estado organizará y patrocinará la educación de adultos para eliminar el analfabetismo y proporcionar oportunidades culturales a quienes desearan mejorar su condición intelectual, social y económica.

De la educación Preescolar

Artículo 12.- La educación Preescolar tiene tres finalidades.

a) Proteger la salud del niño y estimular su crecimiento físico, armónico.

b) Fomentar la educación de buenos hábitos.

c) Estimular y guiar las experiencias infantiles.

d) Cultivar el sentimiento estético.

e) Desarrollar actitudes de compañerismo y cooperación.

f) Facilitar la expresión del mundo interior infantil del niño.

g) Estimular el desarrollo de la capacidad de observación.

De la Educación Primaria

Artículo 13.- La Educación Primaria tiene tres finalidades.

a) Estimular y guiar el desenvolvimiento armonioso de la personalidad del niño;

b) Proporcionar los conocimientos básicos y las actividades que favorezcan el desenvolvimiento de la inteligencia, las habilidades y las destrezas, y la creación de actitudes y hábitos necesarios para actuar con eficiencia en la sociedad;

c) Favorecer el desarrollo de una sana convivencia social, el cultivo de la voluntad del bien común, la formación del ciudadano y la afirmación del sentido democrático de la vida costarricense.

- d) Capacitar para mejoramiento y conservación de la salud.
- e) Capacitar para el conocimiento racional y comprensivo del universo.
- f) Capacitar de acuerdo con los principios democráticos, para una justa, solidaria y elevada vida familiar y cívica.
- g) Capacitar para la vida del trabajo y cultivar el sentido económico-social.
- h) Capacitar para la apreciación, interpretación y creación de la belleza; e
- i) Cultivar los sentimientos espirituales, morales y religiosos y fomentar la práctica de las buenas costumbres según las tradiciones cristianas.

De la Educación Media

Artículo 14.- La enseñanza media comprende el conjunto de estructuras o modalidades destinadas a atender las necesidades educativas tanto generales como vocacionales de los adolescentes, y tiene por finalidad:

- a) Contribuir a la formación de la personalidad en un medio que favorezca su desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) Afirmar una concepción del mundo y de la vida inspirada en los ideales de la cultura universal y en los principios cristianos.
- c) Desarrollar el pensamiento reflexivo para analizar los valores éticos y sociales; para la solución inteligente de los problemas y para impulsar el progreso de la cultura.
- d) Preparar para la vida cívica y el ejercicio responsable de la libertad, procurando el conocimiento básico de las instituciones patrias y de las realidades económicas y sociales de la nación.
- e) Guiar en la adquisición de una cultura general que incluya los conocimientos y valores necesarios para que el adolescente pueda orientarse y comprender los problemas que le plantea el medio social.
- f) Desarrollar las habilidades y aptitudes que el permiten orientarse hacia algún campo de actividades vocacionales o profesionales.

Artículo 15.- Los estudios para la enseñanza media durarán por lo menos cinco años y se realizarán siguiendo un plan coordinado que comprenderá:

- a) Plan de cultura general.
- b) Planes variables y complementarios de carácter exploratorio, que atiendan a preferencia el descubrimiento de aptitudes y a la formación de intereses.

Artículo 16.- Para coordinar mejor los planes d estudios y la distribución de materias, la Educación Media comprenderá dos ciclos:

- a) Un primer ciclo básico con un plan común, de carácter formativo, en el que se imparta preferentemente educación general y, además un conjunto de asignaturas y actividades complementarias destinadas a la exploración de aptitudes e intereses del adolescente.
- b) Un segundo ciclo que contiene los estudios generales iniciados en el primero y que intensifique, mediante planes variables, el desarrollo de los intereses y necesidades de los educandos.
- c) La duración de cada ciclo será determinada por el Consejo Superior de Educación, atendiendo a las características y objetivos del mismo.

De la Educación Técnica

Artículo 17.- La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes desearan hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio para ingresar a las cuales se requiere haber terminado la escuela primaria o parte de la secundaria. La duración de dichas carreras y planes respectivos de estudio serán establecidos por el Consejo Superior de Educación de acuerdo con las necesidades del país y con las características peculiares de las profesiones u oficios.

Se ofrecerán, además de la enseñanza técnica a que se refiere el párrafo anterior, a juicio del Consejo Superior de Educación, programas especiales de aprendizaje.

Artículo 18.- El plan de estudios comprenderá tres tipos de cursos y actividades:

Cursos Generales, Cursos Vocacionales, Actividades de valor social, ético y estético.

De la Educación Superior

Artículo 19.- La Universidad de Costa Rica es la institución de cultura superior que goza de independencia en el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobiernos propios.

Artículo 20.- Los títulos que expida la Universidad de Costa Rica serán válidos para el desempeño de funciones públicas en el que las leyes o los reglamentos exijan preparación especial, así como para el ejercicio libre de las profesiones cuya competencia acrediten.

Artículo 21.- Corresponde exclusivamente a la Universidad de Costa Rica autorizar el ejercicio de profesiones reconocidas en el país, así como ratificar la equivalencia de diplomas y títulos académicos y profesionales otorgados por otras universidades, de conformidad con las leyes y tratados internacionales y aplicando un criterio de reciprocidad.

De los servicios especiales

Artículo 22.- El sistema de educación costarricense asegurará al educando, mediante la coordinación de las labores dentro de los establecimientos de enseñanza:

- a) Un servicio de orientación educativa que facilite la exploración de sus aptitudes e intereses, ayudándole en la elección de sus planes de estudios y permitiéndole un buen desarrollo emocional y social.
- b) Un servicio social que facilite el conocimiento de sus condiciones familiares y sociales que permita la extensión de la labor de la escuela al hogar y a la comunidad.
- c) Un servicio de atención a la salud.

Costa Rica

Ranking	Ranking Mundial	Universidad	Det.	Presencia (Posición*)	Impacto (Posición*)	Apertura (Posición*)	Excelencia (Posición*)
1	486	Universidad de Costa Rica		310	636	113	1322
2	973	Universidad Nacional Costa Rica		1353	1034	331	2377
3	2486	Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza		7028	4495	1673	2541
4	4286	Universidad Estatal a Distancia Costa Rica		3986	6783	1295	5414
5	4519	Universidad Creativa		5661	2389	8828	5414
6	5017	INCAE Business School		4643	6298	7076	4158
7	5186	(1) Instituto Tecnológico de Costa Rica		4670	10137	3280	3980
8	5425	University for Peace		10244	4170	5338	5414
9	5730	Universidad Earth Costa Rica		9906	7844	5311	3980
10	6399	Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Costa Rica		4190	11392	1775	5414

Ranking de las 10 mejores Universidades en Costa Rica (Ranking Web de Universidades).

4.7.4 Sindicatos universitarios Costarricenses

El artículo 60 al 62 de la constitución política de Costa Rica expresa:

“Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”, (Academia.edu, s/f)

Dentro de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra: (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense SEC

Capítulo V Universidades Públicas y Autónomas parte del estudio

5.1 Universidad Nacional Autónoma de México

Antecedentes

Las primeras noticias acerca del interés del arzobispo fray Juan de Zumárraga de que la Nueva España contara con una universidad datan de 1536. Pronto se sumó a esta iniciativa el virrey Antonio de Mendoza y la Corona dio una respuesta positiva en 1547.

1910

En el mes de abril, Justo Sierra presentó, primero, la Ley Constitutiva de la Escuela Nacional de Altos Estudios, que formaría parte de la Universidad; después, el día 26 del mismo mes, el proyecto para la fundación de la Universidad Nacional.

A la defensa de la universidad salió el joven Antonio Caso, secretario de la Institución y presidente del Ateneo de la Juventud, asociación que se distinguió por su oposición al positivismo. Posteriormente, muchos de sus miembros destacaron por su colaboración con la Universidad Nacional. La polémica entre Caso y Aragón permitió el análisis de los argumentos de una y otra posiciones en torno a la educación superior.¹

Justo Sierra, al insistir en la particularidad de la Universidad, desestancaba su perfil vanguardista; en pos de un proyecto educativo progresivo y universal, con sentido evolutivo y voluntarioso, destacando que los universitarios: “sois un grupo en perpetua selección dentro de la sustancia popular, y tenéis

¹ *Universidad Nacional Autónoma de México Cronología Histórica Extraído el 14 de enero del 2017*
<https://www.unam.mx/acerca-de-la-unam/unam-en-el-tiempo/cronologia-historica-de-la-unam/1990>

encomendada la realización de un ideal político y social que se resume así: democracia y libertad.

Es a partir de 1954, que los pasajes históricos universitarios se vivirán desde Ciudad Universitaria; los años de crecimiento, como los momentos de cimbra se generaran al resguardo de sus muros. Vendrán entonces los años de estabilidad universitaria en la década de 1950 y 1960, la convulsión de 1968, el rectorado de Pablo González Casanova, la creación del Sindicato de Trabajadores de la UNAM, los proyectos de Soberón, la crisis de los años ochenta y la huelga de 1986, como la de 1999, manifiesto todo ello de una historia viva y en constante transformación.

En junio de 1950 se colocó la primera piedra de lo que sería la Ciudad Universitaria, en 1953 se inauguraron las primeras instalaciones de la nueva universidad y tres años más tarde ya habían rebasado su capacidad prevista. Este año la UNAM contaba con una matrícula de poco más de 30 mil alumnos, ocho años más tarde, en 1961 la casa de estudios atendió 68 mil alumnos, cuando la Ciudad Universitaria fue planeada para 25 mil estudiantes. Desde luego, junto con el crecimiento de la matrícula se expandió la planta administrativa como parte de la masificación educativa: es la época del surgimiento de una burocracia farragosa.

El tratamiento preferencial que el Estado mexicano dio a la Universidad Nacional la asignación presupuestal creció a un ritmo mucho mayor que el de la tasa escolar tuvo un impacto fuerte en la medida en que fue ofrecida la institución como medio de movilidad social ascendente, que se tradujo en una demanda creciente de sus servicios educativos, lo que dio lugar, en su oportunidad al fenómeno de la masificación. El impacto social que produjo la oferta de las flamantes instalaciones, en un periodo de movilidad social, disparó la demanda de servicios universitarios, siendo que, además, el Estado descargó toda esa presión, o la mayor parte de ella, en una sola institución. Por ello, el rector Nabor Carillo Flores propone en 1955 impulsar las universidades de provincia y

coordinar los esfuerzos ya que solo la UNAM no será capaz de resolver los problemas de educación superior en México. Con este enorme crecimiento de la matrícula apareció otro problema, el de la deserción escolar, la institución no era capaz de retener a sus alumnos y de mejorar su eficiencia terminal. Una amplia brecha se extendió entre el optimismo que campeaba en el ánimo de los universitarios al inicio de la década de los cincuenta y la situación que se manifestó hacia finales de la misma. Ocurrido un desplazamiento a lo largo de esos años en el orden de prioridades, a consecuencia de la transformación que sufrió la UNAM pasando de ser una institución simple, pequeña u dispersa, a una concentración compleja con elevadas exigencias de financiamiento, organización administrativa y recursos humanos. De hecho, lo que en un principio se concibió como la posibilidad para superar problemas y limitaciones la ocupación de la Ciudad Universitaria derivó en un salto cuantitativo que agudizó lo anterior y produjo nuevas contradicciones.

De manera que la universidad apacible y generadora de grandes expectativas en los años cincuenta se convirtió en una institución convulsionada

En la década de los sesenta. En 1961 tomó posesión Ignacio Chávez, eminente cardiólogo con reconocimiento mundial, y desde un principio declaró su intención de limitar la afluencia de estudiantes por medio de pruebas de selección, diciendo: si acaso la universidad no puede recibir a todos los aspirantes, que cuando menos reciba a los mejores.

Este es el lema que el rector repite durante toda su gestión y que le atraería tantos problemas. Además presentó un proyecto ambicioso de superación académica que incluyó cambios necesarios a la estructura universitaria: selección de alumnado de primer ingreso; reforma del bachillerato; modernización y ampliación de la infraestructura de la Escuela Nacional Preparatoria; selección de y mejor retribución al profesorado; aumento en el número del profesorado de carrera; mejoría e incremento de la investigación; incremento en la producción de libros; rectificación de la estructura administrativa; freno al desarrollo de la burocracia, y mejor pago y prestaciones

a los trabajadores administrativos; todo ello con miras de asemejar la UNAM a las instituciones de educación superior de los países industrializados.

Chávez empezó con una expansión física de la universidad comprando predios alrededor de la institución para ampliar las unidades profesionales y para ampliar los planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, lo que tenía que llevar a una ampliación y profesionalización del personal académico universitario. La gran mayoría del personal académico eran profesores e investigadores contratados por asignatura, el sistema de tiempo completo en las tareas académicas tenía un lento avance desde la Época del rector Nabor Carillo, de las 6 mil 148 plazas docentes 209 eran de tiempo completo.

De las reformas académicas del Dr. Chávez hay que mencionar especialmente la reforma del bachillerato, empezando con la revisión de los programas y planes de estudio y la formación de profesores para después renovar la infraestructura y establecer un examen de selección para quienes pretendían terminado el bachillerato, entrar a las facultades de la universidad.

Igualmente emprendido reformas legislativas para respaldar sus reformas: el Reglamento de Investigadores en 1962, el Estatuto del Personal Docente en 1963, el Estatuto del Personal Administrativo en 1965 y la conversión del Estatuto de la Universidad en Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Sin embargo, en 1966 el rector se ve obligado a renunciar cuando los estudiantes después de negociaciones sin Éxito, tomaron la rectoría. Los dramáticos sucesos constituyen un indicador del rechazo a una panacea que por su ambición de lograr a estándares óptimos de calidad habría de ser considerada excluyente, perdiendo respaldo tanto de fuera como de dentro de la institución.

El nuevo rector, el ingeniero Javier Barros Sierra, eminente académico en su campo, ex secretario de Obras Publicas y director del Instituto Mexicano del Petróleo, tenía dos tareas importantes delante de Él: inhibir la agitación estudiantil y asegurar la continuidad institucional, sobre todo en lo que se refería

a las reformas emprendidas por el anterior rector. Dejo participar a los representantes estudiantiles en las auscultaciones de la reforma y en la formación de las comisiones mixtas.

Por otro lado, puso especial Énfasis en reformas administrativas, introdujo el Presupuesto por Programa, que obligo a las dependencias universitarias de ejercer sus presupuestos conforme a cada uno de los programas y que sustituyo la manera tradicional de manejo del presupuesto. Todo esto dentro de un afán de planificación de las tareas de la Universidad Nacional con la esperanza de que el gobierno presentara un Plan de Desarrollo de la Educación. Barros Sierra entendía la planeación educativa como tarea impostergable a todos los niveles de educación y de tareas gubernamentales.

Para entonces, la oferta de educación superior en México se había diversificado cuando la UNAM asumió todavía una parte desproporcionada: funcionaban 83 instituciones, de los cuales 33 eran universidades, 20 institutos, 25 escuelas superiores y 5 centros.

Pero aun así, el peso específico de la Universidad Nacional en el conjunto de las instituciones de educación superior mexicanas se hizo ver en todos los ámbitos: las leyes orgánicas de las nuevas universidades eran semejantes a las de la UNAM, la formación del personal académico se orientaba en la universidad más grande de México y en general la UNAM era el ejemplo a seguir. Al mismo tiempo, la Universidad seguía creciendo en estudiantes, personal académico y administrativo y en instalaciones.

Lo que quizás caracterizo más esta Época de Barros Sierra, fue la actitud del rector frente a la disidencia dentro de la Universidad: no concedido a los estudiantes lo que ellos pedían sino ofrecido otras, como el pase automático de las Escuelas Preparatorias de la UNAM a las facultades y el congelamiento de las cuotas a pagar.

Estos años de apertura y de paz institucional se ven interrumpidos violentamente por el movimiento estudiantil de 1968. El rector encabeza una marcha estudiantil

multitudinaria el 1 de agosto de 1968 para protestar contra la ocupación militar de Ciudad Universitaria y para presionar para la liberación de los alumnos detenidos.

El gobierno autoritario de Gustavo Díaz Ordaz y los círculos conservadores mexicanos veían esto como una afrenta que no se podía permitir.

Después de terminar este movimiento con la masacre de los jóvenes en Tlatelolco, la situación de la UNAM no es la misma, de ser el ejemplo a seguir en todos los sentidos pasó a ser una institución estrangulada por falta de financiamiento. Al mismo tiempo, se instrumentó un programa de descentralización y diversificación de la educación superior en la ciudad de México y en el país en su conjunto. Dentro de la UNAM se empezó a generar otro problema grave que estará presente durante el siguiente decenio: la organización de los trabajadores y la defensa de sus reivindicaciones.

La gestión del Rector Pablo González Casanova (1970-72) reconocido científico social a nivel internacional, estaba marcado por las secuelas del movimiento de 1968, en lo referente a sus posiciones políticas, a la situación interior de la Universidad y a sus proyectos de reforma universitaria. Ya desde su discurso de toma de posesión anunciaba una democratización de la enseñanza que significaría una apertura a grandes cantidades de jóvenes hasta ahora excluidos de los estudios de educación superior.

Con ello recogido una de las demandas estudiantiles de los jóvenes de 1968.

El Rector se ubicó con su persona y con sus planes, dentro de la izquierda latinoamericana de estos años. Y es precisamente esta posición política que lo convirtió en un fuerte defensor de la autonomía universitaria y por lo mismo lo hace vulnerable al surgir en la Universidad la violencia y la presencia de jóvenes delincuentes. Su relación con el gobierno mejoro y su política coincidió en gran parte con el proyecto educativo de Luis Echeverría, quien había tomado posesión como Presidente de México en 1971. Todo esto se ubicó dentro de la llamada

apertura democrática y de una política económica desahogada hacia la Universidad.

El proyecto de reforma universitaria de Pablo González Casanova se caracterizó por la intención de incorporar grandes segmentos de la población joven a la educación superior por medio de una descentralización de los servicios universitarios y de una renovación de los métodos de enseñanza, en concreto por la fundación del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) y por la organización del Sistema de Universidad Abierta (SUA).

El CCH empezó a funcionar en su primera fase en abril de 1971 ofreciendo un nuevo método de enseñanza, ya no enciclopédica sino ligada de manera interdisciplinaria a la investigación, mucho más flexible y en cambio constante según las necesidades internas y externas. El plan de estudios del bachillerato proponía..., una formación integral del estudiante con el fin de capacitarlo para varias opciones como sería licenciatura o postgrado, estudios técnicos o, al concluir sus estudios, con un curso de adiestramiento práctico y recibir un diploma que le permitiría ingresar al mercado de trabajo.

Por otro lado, era del interés especial del Rector González Casanova el funcionamiento del Sistema de Universidad Abierta (SUA) para así abrir los estudios superiores a la parte de la población inmersa en actividades de la población o con una lejanía física a las instalaciones universitarias. Sistema no escolarizado se acompañaría con paquetes didácticos, guías de estudio, pruebas de autoevaluación y un Sistema Nacional de Exámenes. El SUA empezó a funcionar con 300 alumnos en mayo de 1972.

Todo esto se entendió dentro de un esfuerzo de descentralización de la UNAM, reforzando su carácter nacional por medio de un acercamiento a las demás instituciones de educación superior en la República Mexicana. De ahí se volvió de suma importancia la Dirección de Planeación Universitaria en donde se discutían y se desarrollaron las pautas de la UNAM del futuro. Este proyecto de descentralización sería el centro de la política universitaria del Rector Guillermo

Soberon, hasta el final de la gestión de Pablo González Casanova, coordinador de la investigación científica.

1972 fue un año muy conflictivo en la Universidad: violencia y asesinato en la Facultad de Ingeniería, la toma de la Rectoría en julio por unos individuos ajenos a los quehaceres de la Universidad y finalmente en octubre la huelga de los trabajadores universitarios en demanda de un sindicato propio y la firma de un contrato colectivo de trabajo. El Rector renunció el 7 de diciembre de 1972, defendiendo hasta el final una solución pacífica dentro de los márgenes de los instrumentos políticos universitarios.

Los años setenta (1973-81) se caracterizaron en la UNAM dentro de los dos rectorados de Guillermo Soberon por una redefinición institucional en lo general, y en lo particular por los esfuerzos de descentralización, de planeación guiados por una fuerte burocracia central y todo ello distanciándose de la gestión rectoral anterior y acercándose más al gobierno.

La Dirección General de Planeación seguía siendo el centro de las propuestas y la política universitaria, dividida en la planeación interna, institucional y la planeación interinstitucional, es decir, la planeación de la educación superior del país en conjunto con las demás instituciones estatales. Allí se elaboraron los planes de la fundación del Colegio de Bachilleres y de la nueva universidad pública en el área de la ciudad de México, la Universidad Autónoma Metropolitana. En el ámbito interno de la UNAM presenciamos un enorme crecimiento a todos los niveles: nuevas direcciones de la administración central, nuevas facultades que antes habían sido escuelas o carreras aisladas, nuevos institutos y centros en el ámbito de la Coordinación de la Investigación Científica y de la de Humanidades. Pero sin duda, el mayor logro fue la organización de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales con cinco planteles en la periferia de la ciudad de México, en el norte y oriente. De esta manera dispersaría la población estudiantil por toda la ciudad, creando nuevas universidades dentro del sistema de la UNAM con una organización más moderna con base a departamentos, ya no facultades.

Pero estos años también se caracterizaron por la relación conflictiva entre el sindicalismo universitario y las autoridades: en 1975 y 1977 se cerró la Facultad de Psicología (1973), la de Economía (1976), la de Odontología (1975) y la Escuela de Trabajo Social (1973).

La institución por semanas por una huelga laboral. La administración del rector Guillermo Soberón puso especial atención a estos aspectos, promoviendo una reforma constitucional del art. 3.º y art. 123, incluyendo la autonomía universitaria y las relaciones laborales universitarias a la Carta Magna mexicana.

Entre enero de 1981 y enero de 1985 la rectoría fue ocupada por Octavio Rivero Serrano, hasta entonces director de la Facultad de Medicina. En gran medida continuó con el programa de reformas establecidas por su antecesor pero en condiciones bastante adversas, con restricciones severas del gasto social del gobierno, que se reflejó en una reducción importante del presupuesto de la UNAM, la contención salarial y de controles de admisión para los estudiantes. Sin embargo, el rector propuso y estableció una novedad en términos de organización, los llamados programas universitarios, el Programa Universitario Justo Sierra, dedicado a las ciencias sociales, el Programa Universitario de Energía, el Programa Universitario de Computo, el Programa Universitario de Investigación Clínica, así como el Programa Universitario de Alimentos. Su estructura mantenía cierto espíritu innovador, el cual se basaba en un planteamiento interdisciplinario, buscando articular los esfuerzos de grupos integrados a las estructuras tradicionales de docencia e investigación. En dichos programas se buscaba, además, generar un ambiente propicio para vincular la UNAM con entidades y actores del sector político, así como de los ámbitos productivo y social.

Por otro lado, tenemos aquí el inicio de la política de evaluación institucional a todos los niveles, para elaborar un nuevo plan rector para el desarrollo de la

institución. El sindicato universitario seguía ejerciendo su poder, cerrando a la institución en 1983 por un mes, sin lograr sus objetivos.

El rector solo quedo una gestión, es decir cuatro años, al frente de la Universidad igual que su sucesor, Jorge Carpizo MacGregor, quien estuvo en su cargo del 2 de enero de 1985 al 2 de enero de 1989. El joven rector llego con la propuesta de medidas de superación académica y de una reorganización administrativa, poniendo énfasis como sus antecesores en la planeación y la evaluación institucional y apoyando decididamente a la investigación con un mayor presupuesto y la incorporación de un representante del personal académico a los respectivos Consejos Técnicos. Sin embargo, los cuatro años de Jorge Carpizo se opacaron por el ya famoso documento fortaleza y debilidad de la UNAM, un diagnostico crítico de la institución, que provoco el movimiento estudiantil de 1987 y la organización del Congreso Universitario en 1990.

1. El bajo nivel académico de los estudiantes,
2. Los problemas financieras de la universidad,
3. La problemática de los sectores académico y administrativo,
4. La problemática de la organización académica e institucional.

En septiembre y después de haber recogido la opinión de la comunidad universitaria, se presentó el primer paquete de medidas para remediar estos problemas. ...estas modificarían el reglamento de pagos, inscripciones y exámenes, aumentando las cuotas universitarias y mayores requisitos de acceso a la universidad, todo esto con miras a elevar el nivel académico de los estudiantes.

Estas medidas concordaban con los lineamientos de los planes estatales para la educación superior en México. En los siguientes meses se empezó a formar una amplia oposición a estas reformas, uniendo al sindicato de la UNAM con la nueva organización estudiantil, el Consejo Estudiantil Universitario, el CEU. No solo demandaron la suspensión de las reformas sino también un debate público en

un Congreso Universitario. A pesar de los intentos de la rectoría de negociar estos acuerdos, el movimiento siguió creciendo hasta abarcar casi toda la universidad a favor o en contra de las propuestas del rector. El 29 de enero de 1987 inicio una huelga estudiantil que termino hasta el 16 de febrero, después de que el Consejo Universitario derogo las reformas y se comprometió de organizar un Congreso Universitario. Los últimos dos años de este rectorado se caracterizaron por los preparativos para la organización del Congreso Universitario y, por problemas políticos de toda índole.

El 2 de enero de 1989 tomó posesión como rector José Sarukhan Kermes para dos periodos (1989-1997); estos años permitieron al rector y a su equipo impulsar una redefinición de la Universidad y contener los conflictos heredados de los años anteriores, lo que tuvo como resultado que la Universidad Nacional adquirido una nueva fisonomía que respondía de una manera más clara a las políticas nacionales y a las tendencias que marcaban diversas entidades supranacionales en el ámbito de la construcción y transmisión del conocimiento.

Desde su toma de posesión, Sarukhan manifestó contrario a Jorge Carpizo que la UNAM tenía una importancia central para la vida en México y que era injusto caracterizarla como deteriorada en lo académico y con poco estabilidad política. Su programa de academización incluía un sistema de estímulos al personal académico, el fortalecimiento del postgrado y la vinculación entre docencia e investigación.

Desde el primer año de su gestión apoyo las medidas para la realización del Congreso Universitario, su compromiso con la comunidad.

En junio de 1989 se aprobó la agenda temática para los foros locales que se llevaron a cabo entre febrero y marzo de 1990 en cada dependencia universitaria, lo que arrojó más de siete mil propuestas. En mayo poco antes de la inauguración del Congreso por el rector el 14 de este mismo mes estaban claras las dos posiciones a conciliar: la rectoría difundió el documento proyecto

de la Universidad, cuya tónica era academizar la universidad por medio de las siguientes acciones

1. Evaluación y planeación de la vida académica, incluyendo un programa de evaluación del personal académico; reformar el Estatuto de Personal Académico; definir el papel de los cuerpos colegiados;
2. Defensa de la ley Orgánica de 1945, la Junta de Gobierno y el Consejo Universitario como Órganos directores de la Universidad, pero modificaciones al Estatuto general de la UNAM;
3. Diversificación de las fuentes de financiamiento, búsqueda de eficiencia administrativa.

Por su parte, el CEU seguía insistiendo en sus demandas de 1986: la negativa de aumentar las cuotas, de introducir exámenes departamentales y la defensa del pase automático de las instituciones de educación media superior de la UNAM a las facultades y escuelas. Los 848 delegados al Congreso, 318 estudiantes, 318 profesores, 106 investigadores, 53 trabajadores administrativos, 47 directores de facultades, escuelas etc., el coordinador del CCH y 5 representantes del rector discutían en once mesas de trabajo.

Cuando se cerró el Congreso el 5 de junio, el proyecto del rector quedó aprobado en su casi totalidad y los representantes del CEU se tuvieron que conformar que se cancelaron las reformas que habían originado el conflicto.

A pesar de todo esto, el Congreso Universitario de 1990 logró un indiscutible acercamiento a la realidad universitaria que, más allá de gustos y apreciaciones, se expresó en toda su magnitud.

Concluido el Congreso, el rector empezó a ocuparse de llevar a cabo sus reformas de mejorar las funciones sustantivas de la UNAM, la gran mayoría con éxito, pero algunos se quedaron en el camino, como la imposibilidad de reformar los Estatutos de la UNAM y de aplicar una reforma al Reglamento General de Pagos, proyecto que tuvo que suspender en 1992.

La crisis más grande en la reciente historia de la UNAM se suscitó en el Corto rectorado de Francisco Barnés de Castro, del 6 de enero de 1997, a noviembre de 1999: la huelga estudiantil de abril de 1999 a febrero del 2000 que tuvo paralizada a la institución por más de nueve meses, hizo renunciar al rector, escindió a la comunidad académica. Lo que dejó estallar el movimiento estudiantil fue la iniciativa del rector a fines de 1998, que se aprobó en el consejo Universitario sin suficiente consenso en la comunidad universitaria, de ajustar las cuotas de matrícula estudiantil, conforme a las limitaciones del presupuesto y en congruencia con la política de cuotas seguida por las demás universidades públicas del país desde la década de los ochenta, y esto para cumplir con las recomendaciones de la OCDE al gobierno mexicano en 1996. El conflicto de 1999 se llevó a cabo dentro de los procesos políticos de la sucesión presidencial en el 2000 con expresiones de intereses de partidos políticos con fuerte presencia en el país y con la primera posibilidad real de sustituir el régimen del PRI, partido hegemónico en el panorama político mexicano desde su fundación en 1928, por un partido de oposición.

Por otro lado, estaba el descontento de los académicos universitarios por no encontrar una forma eficiente de participar en la toma de decisiones de la Universidad y, en particular, su rechazo a políticas académicas cuya meta era modificar las reglas académicas para adaptarlas a las reglas de las universidades de los países desarrollados, la desatención de las autoridades a las estructuras de gobierno en la UNAM, los intereses de sectores organizados, en ocasiones radicales, que pretendían que la institución no solo estudie los grandes problemas de la sociedad mexicana, sino que se involucrara en el cambio social.

El conflicto involucro a todos los sectores de la sociedad mexicana, a favor o en contra del movimiento, de la universidad pública, de la UNAM, de la privatización de la educación pública, lo que se refleja en la enorme cantidad de publicaciones en la prensa nacional.

Se pronunciaron políticos, intelectuales, académicos, representantes de la iniciativa privada y del poder económico, de los medios y de la Iglesia Católica, todos con la intención de posicionarse para la tan esperada transición del país. Lo que entró en conflicto en 1999 en México fueron dos diferentes concepciones de la universidad pública, una obedeciendo los lineamientos internacionales de la globalización y la otra defendiendo un modelo de universidad pública, autónoma y apoyada con suficiente fondos públicos.

En la actualidad la Universidad ha recuperado mucho del prestigio perdido en el fatídico fin de siglo; signo posible gracias a la historia que respalda a esta institución, y por el apego a valores que le dieron origen, los mismos que una y otra vez han sido esgrimidos por las autoridades que han encabezado a la institución universitaria. El papel educativo, la autonomía, la libertad de cátedra, el carácter laico de la enseñanza y la participación estudiantil, son valores que desde sus orígenes la Universidad ha mantenido, y que han sido sustantivos en los momentos más complejos de su historia. A la fecha, la mayoría de los rectores se han ajustado a estos postulados, los cuales le fueron dados, como cimientos por Justo Sierra Méndez, desde ese lejano 1910.²

² *Foro universitario* extraído el 18 de enero del 2017
http://www.fororegulaciondrogas.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=115&lang=es

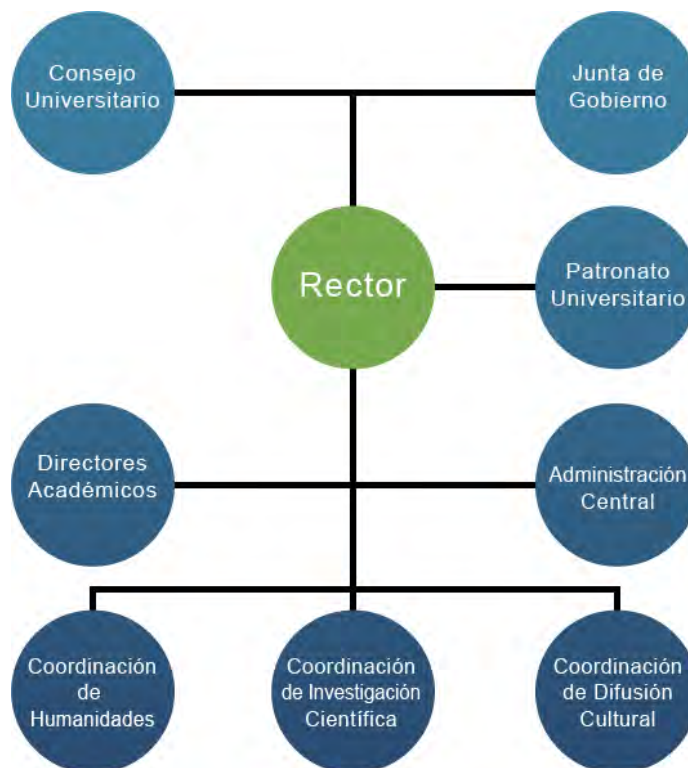
Numeraria



Organización de la UNAM

La Ley Orgánica de la UNAM es el máximo ordenamiento jurídico que regula su personalidad, su estructura y su vida interna. En el artículo primero de dicha norma se establece que "La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar

profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura".



Como se puede observar en el organigrama anterior la UNAM cuenta con dos consejos uno el universitario que legisla y la junta de gobierno que designa autoridades, así mismo tiene un órgano de control que es el patronato universitario que vigila la correcta aplicación de los recursos.

Dirección General de Obras y Conservación

Dirección General de Personal

Dirección General de Proveduría

Dirección General de Servicios Administrativos

Dirección General de Presupuesto

Sin embargo es materia de esta investigación donde se desarrollan las políticas de RRHH que es en la Dirección General de Personal que está organizada de la siguiente manera:

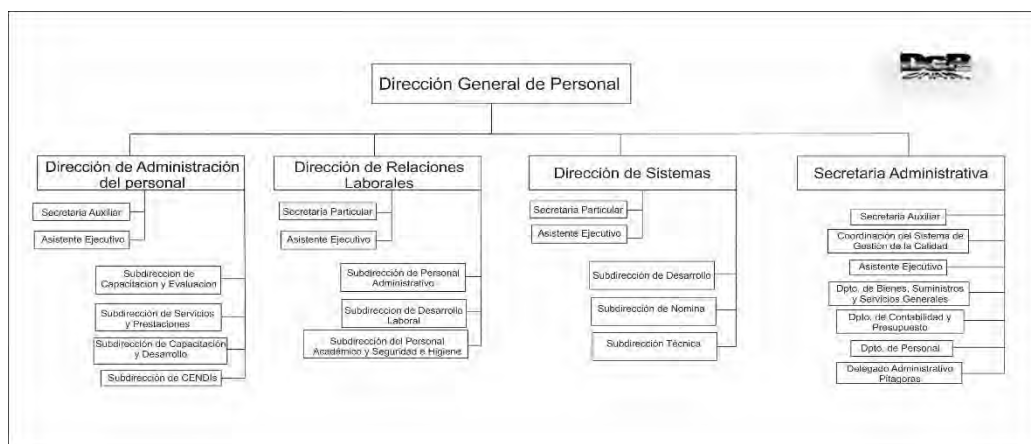
Dirección General de Personal

Misión

Proveer del personal que coadyuve al cumplimiento de las funciones de la universidad, llevando el registro y control de la plantilla de trabajadores, así como instrumentando el sistema de superación de los trabajadores a través de la capacitación e impulsándolos al mejor desarrollo de sus funciones a través de la evaluación de los distintos programas de estímulos, para que la universidad cuente con apoyo administrativo de calidad.

Así mismo mantiene permanente comunicación con sus sindicatos para la negociación, administración y conflictos que surjan de la relación laboral.

Estructura



Funciones

- I. Efectuar la revisión, registro y autorización de los movimientos de alta e incidencias del personal, según las disposiciones normativas y legales aplicables;
- II. Cubrir las remuneraciones al personal y efectuar el pago de honorarios por servicios profesionales prestados a la Institución;
- III. Otorgar y difundir las prestaciones, servicios y estímulos estipulados en los contratos colectivos de trabajo;
- IV. Expedir las constancias de empleo, hojas de servicio, credenciales, certificaciones y demás documentos relacionados con el personal;
- V. Acreditar al personal ante otras instituciones, y en su caso, atender y gestionar los servicios que éstos otorguen;
- VI. Administrar los expedientes del personal;
- VII. Seleccionar y contratar al personal administrativo de base para cubrir las vacantes de las diferentes entidades y dependencias, en términos de las disposiciones legales aplicables y a los contratos colectivos de trabajo;

VIII. Dirigir las acciones en materia de capacitación y adiestramiento del personal administrativo de base tendiente a su mejoramiento y desarrollo, en términos del Contrato Colectivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables;

IX. Coordinar el reclutamiento, evaluación, contratación, capacitación y desarrollo del personal de confianza de las entidades y dependencias universitarias;

X. Desarrollar, difundir, coordinar y operar los sistemas y programas de evaluación, estímulos o reconocimiento al mérito, desempeño, calidad y productividad del personal administrativo de base y de confianza, con base en las disposiciones legales aplicables y los contratos colectivos de trabajo;

XI. Autorizar y expedir los finiquitos correspondientes, con motivo de jubilaciones, pensiones, renunciaciones y despidos del personal;

XII. Atender los asuntos derivados de la aplicación de los contratos colectivos de trabajo y coordinar el desahogo de los mismos, así como autorizar y suscribir acuerdos y convenios con los sindicatos de trabajadores al servicio de la Institución, que se deriven del desarrollo de las relaciones laborales;

XIII. Integrar la representación de la Universidad ante las comisiones mixtas contractuales y coordinar su funcionamiento;

XIV. Coordinar y participar en las revisiones salariales y de los contratos colectivos de trabajo académico y administrativo;

XV. Coordinar los proyectos de simplificación, descentralización y modernización en el ámbito de la administración de personal;

XVI. Implementar y operar el Sistema Integral de Personal, así como desarrollar y difundir sistemas de cómputo en materia de administración de personal;

XVII. Operar el Sistema de Control de Gestión de personal y atención a trabajadores;

XVIII. Planear, organizar y coordinar los programas y servicios de los Centros de Desarrollo Infantil y Jardín de Niños de la Institución;

XIX. En base a la Legislación Universitaria, disposiciones legales aplicables y contratos colectivos de trabajo, establecer y difundir las normas, criterios y procedimientos en materia de personal; y

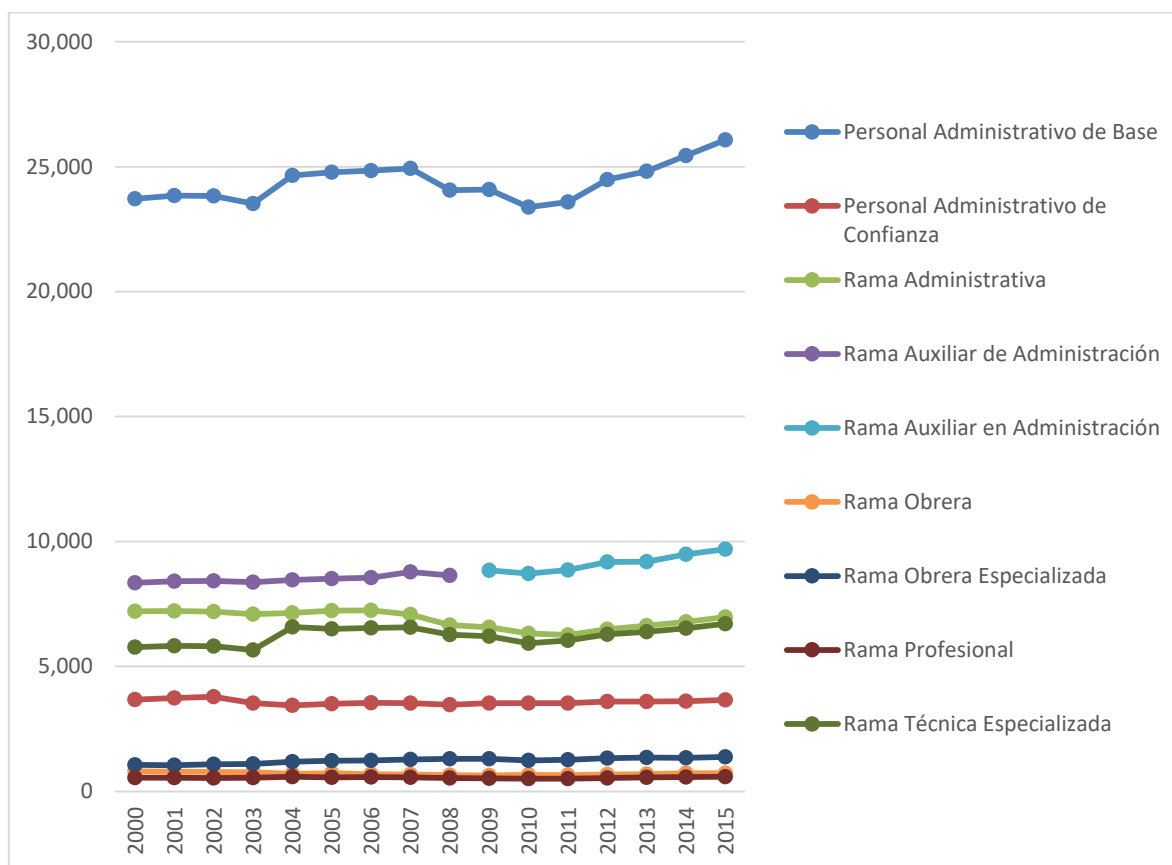
XX. Participar en los Comités y demás Cuerpos Colegiados en los que de acuerdo a la legislación y normatividad universitaria se le designe como representante.⁴

Como en todo proceso de RRL ya describimos la parte patronal y a continuación describiré los dos sindicatos con que tiene relación esta universidad por un lado está el Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) y el otro La Asociación Autónoma de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México siendo el primero un sindicato que agrupa los dos sectores sin embargo la mayoría de los académicos están agrupados en el segundo.

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)

⁴ Secretaria Administrativa UNAM extraído el 21 de enero del 2017
<http://www.sa.unam.mx/sa/estructura.jsp>

Evolución de la plantilla de personal administrativo



Como se puede observar la plantilla de personal administrativo se divide en dos grandes grupos por un lado el personal de confianza que prácticamente no ha tenido crecimiento y el personal administrativo de base que ha tenido un crecimiento demostrando la efectiva intervención del sindicato ya que la universidad sigue creciendo, aunque por otro lado también se hace evidente la eficiencia con la que la administración universitaria viene manejando al personal de confianza que a pesar de este crecimiento con el mismo personal mantiene las actividades del personal de confianza.

Por otro lado se observa que la rama auxiliar de la administración es la que ha crecido explicándose que el personal de base realiza algunas de las funciones del personal de confianza.

Estructura del STUNAM

De acuerdo a sus estatutos el STUNAM elige a sus representantes ante los distintos órganos de gobierno de acuerdo al principio de votación universal, directa y secreta; con un principio de proporcionalidad que requiere alcanzar el 20% para tener representación y un principio de gobernabilidad que le da al ganador el 50% + 1 de los cargos:

Cargos legislativo	Cargos ejecutivos
Congreso General	Comité Ejecutivo
Consejo General de Representantes	Delegados Sindicales

El **Congreso General** es el máximo órgano de representación y toma las decisiones estratégicas sobre política laboral y la relación del sindicato con otras organizaciones, además de la postura de la organización ante los problemas nacionales así como la política laboral y la relación que guardara con la administración.

Se realiza cada año en el segundo semestre del año y sus congresistas representan a 35 trabajadores alcanzando más de 1000 congresistas que se dividen en 4 mesas de trabajo:

- Política nacional
- Política laboral
- Política académica
- Informes

El **Consejo General de Representantes** es el máximo órgano consultivo entre congresos y se encarga de discutir y tomar postura sobre los asuntos que se presentan en la vida cotidiana de la organización.

Se realiza cada 15 días y está compuesto por los delegados sindicales electos en cada dependencia universitaria representan a 50 trabajadores.

El Comité Ejecutivo es el órgano colegiado encargado de administrar las actividades de la organización y es electo cada 3 años.

- Secretaria General
 - Secretaria de Organización Administrativa
 - Secretaria de Organización Académica
 - Secretaria de Trabajo Administrativo
 - Secretaria de Conflictos Administrativos
 - Secretaria de Conflictos Académicos
 - Secretaria de Relaciones
 - Secretaria de Prensa y Propaganda
 - Secretaria de Finanzas
 - Secretaria de Cultura y Educación
 - Secretaria de Carrera Académica
 - Secretaria de Deportes
 - Secretaria de Asuntos Universitarios
 - Secretaria de Divulgación y Desarrollo Académico
 - Secretaria de Previsión Social
 - Secretaria de Fomento a la Vivienda
 - Secretaria de Acción para la Mujer
 - Secretaria de Análisis, Estudios y Estadística
 - Secretaria de Actas, Acuerdos y Archivo

Como se puede observar es un sindicato con una organización para contener los dos sectores sin embargo ha sido muy eficiente con los administrativos al tener afiliada a la totalidad de ellos y muy poco con los académicos⁵

⁵ *Sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México extraído el 22 de enero del 2017 www.stunam.com*

Los delegados sindicales son electos en sus dependencias y son los encargados de llevar la relación laboral en primera instancia y resuelven las particularidades de estas basándose en el marco general que es el Contrato Colectivo de Trabajo.

El STUNAM se auxilia en otras figuras de elección indirecta que son:

Elige el Congreso General	Elige el Consejo General de Representantes
Comisiones Autónomas	Comisiones Mixtas Contractuales

Las **Comisiones Autónomas** son las encargadas de regular las controversias al interior del sindicato y son:

- Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo
- Comisión Autónoma de Hacienda
- Comisión Autónoma Honor y Justicia
- Comisión Autónoma de Vigilancia

Las **Comisiones Mixtas Contractuales** están encargadas de auxiliar al Comité Ejecutivo en la relación laboral por temas a nivel central llegan a acuerdos y emiten normatividad sobre los asuntos de su competencia.

Comisiones Permanentes:

- CONCILIACIÓN
- ADMISIÓN
- ESCALAFÓN
- TABULADORES
- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
- SUPERVISIÓN DE CENDÍ'S Y JARDÍN DE NIÑOS
- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO REGULARIZACIÓN

- SISTEMAS DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO UNAM
- EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y EFICIENCIA
- CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO

Comisiones transitorias:

- HONORARIOS
- SERVICIO SOCIAL
- ANÁLISIS DEL PERSONAL DE CONFIANZA

El STUNAM tiene un registro de sindicato de Empresa o Institución por lo que agrupa a trabajadores Administrativos (26,000 aprox) y Académicos (6,000 aprox).

Asociación Autónoma de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

En el pasado, los académicos se encontraban organizados en asociaciones, colegios, claustros, etc., ocupados en aspectos académicos.

En 1975, se empezó a conformar una verdadera y única organización que sólo trataba los aspectos gremiales de los académicos, la AAPAUNAM.

Desde el 16 de noviembre de 1975, cuando el Consejo Universitario aprobó la adición al Estatuto del Personal Académico del Título XIII de Condiciones Gremiales, la AAPAUNAM acreditó 5,139 afiliados, con los que fue reconocida como la Titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

El personal académico, el 13 y 14 de noviembre de 1981, en el plebiscito convocado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, manifestó por voluntad propia que la AAPAUNAM fuera declarada oficialmente como la organización gremial que los representara.

La pluralidad ideológica y el análisis crítico de los grandes problemas nacionales.

Desde entonces, la AAPAUNAM ha obtenido numerosos logros contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, superando en mucho a la Ley Federal del Trabajo, siendo para otras organizaciones gremiales un modelo a seguir.

Es ahí donde la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) ha logrado consolidar una sana relación laboral entre la institución y cada uno de los protagonistas en la misión que representa la transmisión del conocimiento y la investigación.

Por sí solo el lema de la AAPAUNAM: “EL PLURALISMO IDEOLÓGICO, ESENCIA DE LA UNIVERSIDAD”, expresa la diversidad de criterios e ideologías de sus afiliados, que tienen como fin común la defensa de los derechos laborales del Personal Académico.

La AAPAUNAM es un organismo representativo de los académicos universitarios, cuyo compromiso es atender a sus afiliados, haciendo valer las prestaciones para el trabajador universitario y sus familiares a través de la administración y cumplimiento del CCT.

Como único representante legal del personal académico tiene entre sus objetivos, la vigilancia, el respeto y la defensa de los derechos marcados en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Asociación siempre estará al servicio del Personal Académico para la defensa de los derechos e intereses laborales en el ámbito de las tres funciones sustantivas de la Universidad. En un marco de respeto a la Legislación Universitaria, promoverá el mejoramiento de las condiciones laborales, económicas y académicas de sus agremiados.

Asimismo, la AAPAUNAM busca promover la actualización continua a fin de mantenerse a la vanguardia en las competencias laborales y académicas.

5.2. Universidad de Guadalajara

Antecedentes

“La historia de la Universidad de Guadalajara hunde sus raíces en la época virreinal de la región occidente de México.

Tras casi cien años de gestiones ante la corona real española y con la decisiva intervención de Fray Antonio Alcalde y Barriga, obispo de Guadalajara, el 3 de noviembre de 1792 se inaugura la Real Universidad de Guadalajara, que cronológicamente se convierte en la segunda de la Nueva España. La institución adopta el modelo de la Universidad de Salamanca e inicia con las cátedras de Medicina, Derecho, Teología y Filosofía.

Desde entonces, el devenir de la Universidad se encuentra relacionado con la historia de la nación mexicana; así, entre 1826 y 1860, y como consecuencia de las pugnas entre gobiernos conservadores y liberales que se suscitaron después de la guerra de Independencia, la Universidad sufre cierres y rupturas, que originaron cambios de denominación alternos entre Instituto de Ciencias del Estado, Universidad de Guadalajara y Universidad Nacional de Guadalajara, de acuerdo al grupo en el poder.

Al llegar al siglo XX, con el triunfo de la Revolución se busca establecer un proyecto educativo nacionalista en el país. En 1914, el gobernador de Jalisco Manuel M. Diéguez funda la Escuela Preparatoria de Jalisco como una institución precursora. Una década después, en 1925, el gobernador José Guadalupe Zuno instaura nuevamente la Universidad de Guadalajara, luego de 65 años de prolongada ausencia.

Hacia las últimas décadas del siglo XX y ante los nuevos retos que planteaba el acontecer internacional, la Universidad inicia un proceso de reforma que culmina con nuevas estructuras académicas y administrativas y se integra la Red Universitaria; a partir de su creación, la Universidad expande sus servicios de nivel medio superior y superior a todo el territorio del Estado de Jalisco y fortalece su vocación científica y de difusión de la cultura.

Cruzar el umbral de la historia de la Universidad de Guadalajara significa introducirse en sus más de 200 años de acontecimientos que han impactado definitivamente el desarrollo de una ciudad y del Estado de Jalisco en su conjunto. Mediante sus egresados, la Universidad ha influido no sólo en los espacios académicos, sino también en los acontecimientos políticos, la sanación del dolor humano, las innovaciones tecnológicas, la creación artística, el pensamiento y la práctica del derecho, la promoción de los derechos humanos y la construcción permanente de una sociedad más justa y democrática”.⁶

Numeraria

⁶ Universidad de Guadalajara extraída el 08 de junio del 2017 <http://udg.mx/es/historia>



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Matrícula Ciclo 2014-2015

255,944 Alumnos en la Universidad de Guadalajara

- 116,424 Alumnos de Nivel Superior
 - 71,501 en Centros Universitarios Temáticos
 - 40,813 en Centros Universitarios Regionales
 - 4,110 en el SUV
- 139,520 Alumnos de Nivel Medio Superior
 - 2,376 en Centros Universitarios Temáticos
 - 1,178 en Centros Universitarios Regionales
 - 722 en el SUV
 - 135,244 en el SEMS



Oferta educativa

- 30 Programas de Nivel Medio Superior
 - 2 Bachillerato General
 - 12 Bachillerato Tecnológico
 - 3 Profesional Medio
 - 9 Tecnólogos Profesionales
 - 4 Técnicos Profesionales
- 143 Programas de Pregrado
 - 110 Licenciatura
 - 33 TSU
- 210 Programas de Posgrado
 - 65 Especialidad
 - 100 Maestría
 - 45 Doctorado
- 12 Programas de otros niveles
 - 1 Programa básico
 - 11 Programas posbásicos



Financiamiento

10,541'082,453 Ingresos presupuestados 2015 (en pesos)

Extensión

- 2,698 Bienes artísticos y culturales
 - 1,372 Pinturas
 - 75 Murales
 - 778 Esculturas
 - 418 Fotografías históricas
 - 30 Placas conmemorativas
 - 25 Obras diversas



Personal

- 35,674 Académicos
 - 12,850 Tiempo completo
- 23,674 Administrativos
 - 15,622 Sindicalizados

Información General

La Universidad de Guadalajara cuenta con:

- 6 Centros Universitarios Temáticos
- 9 Centros Universitarios Regionales
- 1 Sistema de Educación Virtual
- 1 Sistema de Educación Media Superior
 - 24 Escuelas Preparatorias Metropolitanas
 - 36 Escuelas Preparatorias Regionales
 - 4 Módulos Metropolitanos
 - 78 Módulos Regionales
 - 24 Extensiones Regionales

Infraestructura y apoyos académicos

- 4,075.07 Superficie total de terreno (hectáreas)
- 1'525,880.64 Superficie total construida (m2)
- 9,985 Espacios físicos
- 321 Inmuebles universitarios
- 171 Total de bibliotecas
 - 27 en Centros Universitarios Temáticos
 - 12 en Centros Universitarios Regionales
 - 1 en el SUV
 - 127 en el SEMS
 - 2 Bibliotecas públicas
 - 2 en la Administración General
- 2'971,281 Volúmenes en bibliotecas
 - 618,102 en Centros Universitarios Temáticos
 - 533,383 en Centros Universitarios Regionales
 - 8,312 en el SUV
 - 780,363 en el SEMS
 - 1'027,847 en las bibliotecas públicas
 - 3,274 en la Administración General
- 1'810,657 Número de títulos en bibliotecas
 - 365,241 En Centros Universitarios Temáticos
 - 234,846 En Centros Universitarios Regionales
 - 5,523 En el SUV
 - 455,772 En el SEMS
 - 746,325 En las bibliotecas públicas
 - 2,950 En la Administración General

Numeralia 2015 Infografía elaboración propia datos <http://www.udg.mx/>

Organización

Para el cumplimiento de sus fines, la Universidad de Guadalajara se encuentra organizada con una estructura que contiene los siguientes elementos generales: una Administración General responsable de la coordinación y representación de

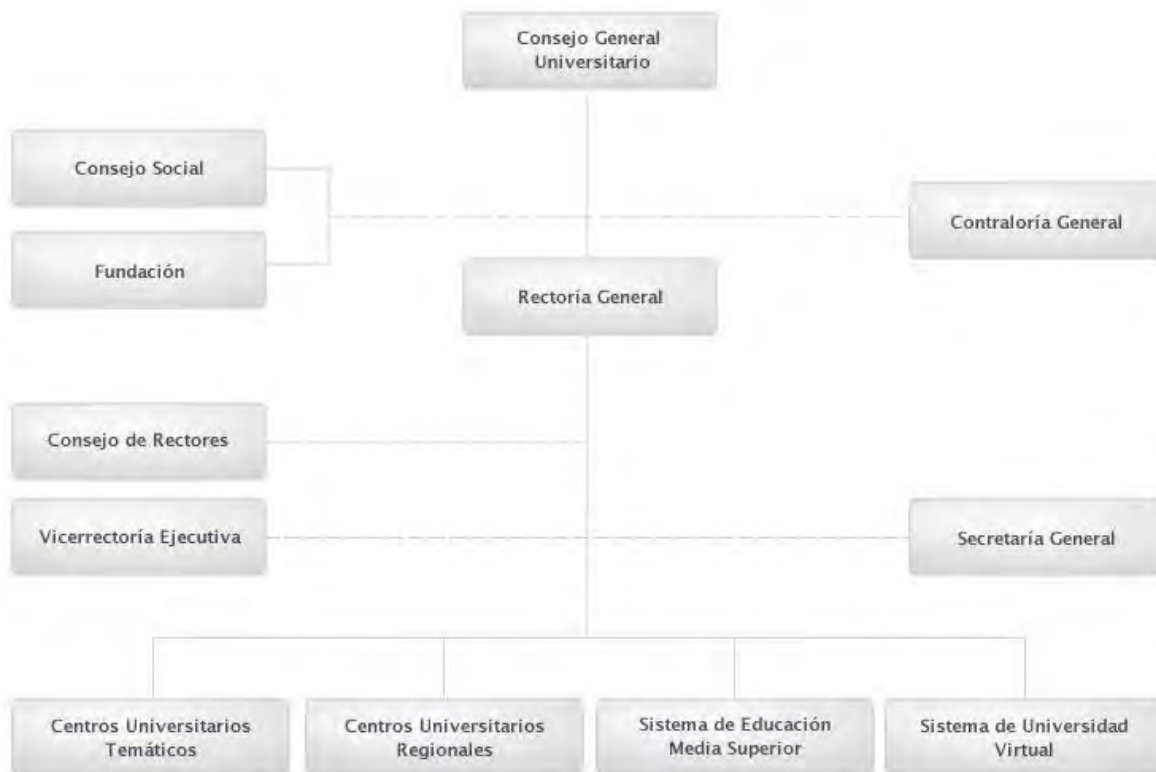
la Red Universitaria, seis centros universitarios temáticos ubicados en la zona metropolitana de Guadalajara y nueve centros regionales ubicados en las principales ciudades que son polos de desarrollo de las diferentes zonas del estado de Jalisco. Estos 15 centros universitarios atienden la demanda de educación superior, desarrollan la investigación científica y tecnológica y prestan servicios en base a los requerimientos sociales específicos.

A lo anterior se suma la oferta académica que brinda el Sistema de Universidad Virtual (SUV), con sus diferentes programas técnicos, carreras y servicios.

La demanda de bachillerato en sus diversas modalidades se atiende a través de todas las escuelas preparatorias y técnicas que de manera estratégica se localizan en las diferentes poblaciones de todo el estado de Jalisco y que integran el Sistema de Enseñanza Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara.

Como apoyo académico para toda la Red Universitaria se cuenta con 164 bibliotecas distribuidas en todos los centros universitarios, el SUV, las escuelas preparatorias y tres bibliotecas públicas: la Biblioteca Iberoamericana “Octavio Paz”, la biblioteca pública del Estado “Juan José Arreola” y la Biblioteca “Benjamín Franklin”.⁷

⁷ *Universidad de Guadalajara: Institución Benemérita de Jalisco. Folleto Institucional 2014*



Organigrama construcción propia con base en Estatuto General U d G

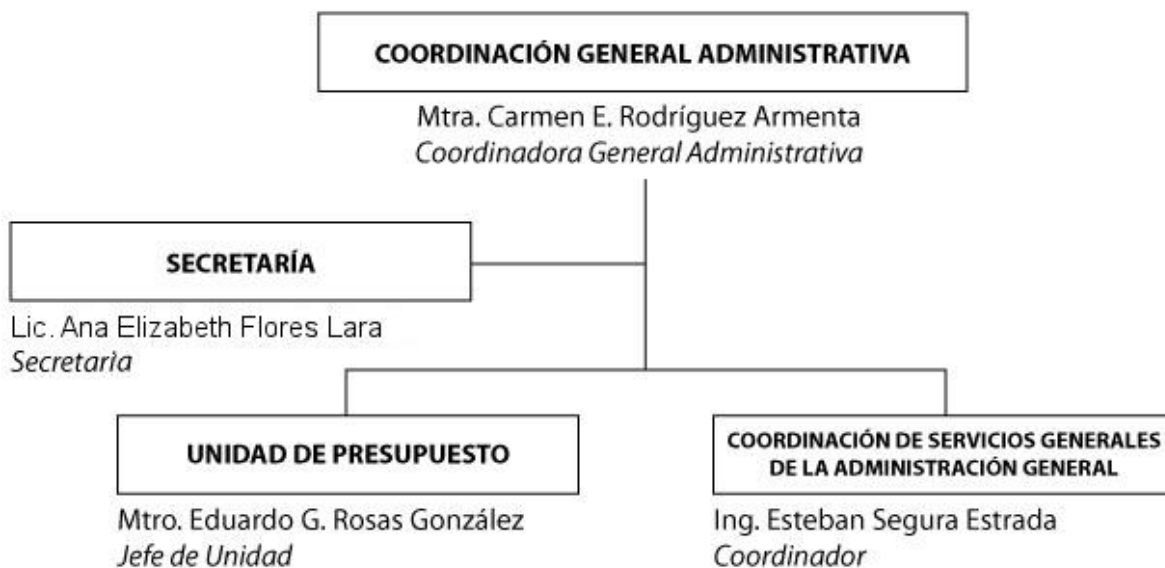
Para el cumplimiento de sus funciones la Universidad de Guadalajara cuenta con:

Coordinación General Administrativa

La Coordinación General Administrativa, es la dependencia encargada de coordinar, asesorar y supervisar las políticas institucionales de carácter administrativo; los procesos de programación y presupuestación institucional; revisar los procedimientos previos a la adjudicación de las obras y servicios relacionados con las mismas en las instancias de la Red Universitaria y la ejecución de obras y su mantenimiento en la Administración General. Contando para tal efecto además de las funciones de la Coordinación de Servicios Generales y la Unidad de Presupuestó, las siguientes:

Funciones y atribuciones.

- Atender el despacho de los asuntos administrativos generales de la Universidad, con base a la normatividad vigente y conforme a los lineamientos expedidos por las autoridades competentes;
- Apoyar en el suministro de recursos materiales a las dependencias universitarias, de acuerdo a la normatividad aplicable;
- Organizar la prestación de los servicios de mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles que estén bajo la responsabilidad de la Administración General;
- Revisar los procedimientos de obras y servicios relacionados con las mismas previos a la adjudicación de las obras y servicios relacionados con las mismas en las instancias de la Red Universitaria, a través de un comité revisor.⁸



⁸ Fuentes: Estatuto General de la UdeG versión que incorpora las modificaciones hasta el 29 de agosto de 2008; y Reglamento Interno de la Administración General de la UdeG versión que incorpora las modificaciones hasta 19 de junio de 2009.

La universidad de Guadalajara cuenta con dos sindicatos el SUTUdeG y el STAUdeG.

El Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara está constituido como un sindicato de institución titular del contrato colectivo de trabajadores administrativos en los siguientes centros: en los Centros Universitarios, el Sistema de Universidad Virtual, el Sistema de Educación Media Superior y la Administración General.

Cuenta con 15,622 sindicalizados de base y se organiza de la siguiente manera:

Un Comité Ejecutivo

Secretario General

Secretaria de Organización

Secretaria de Trabajo y Conflictos

Secretaria de Finanzas

Secretaria de Previsión y Asistencia Social

Secretaria de Relaciones

Secretaria de Cultura y Deportivo

Secretaria de Actas y Acuerdos

Secretaria de Comunicación Social

Así mismo se auxilia con tres tipos de órganos}

Órganos Autónomos

Comisión de autónoma de vigilancia

Comisión autónoma de honor y justicia

Órganos Auxiliares

Comisión de prestaciones económicas

Comisión de prestaciones y servicios

Comisión de asuntos jurídicos

Oficialía mayor

Órganos Mixtos

Comisión mixta de admisión, promoción y escalafón

Comisión mixta para el cumplimiento de las prestaciones otorgadas por el imss

Por otro lado está el **Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara** que es un sindicato de gremio agrupando a los trabajadores académicos de esta universidad agrupando a 12,850 académicos y se organiza de la siguiente manera:

Secretaria General

Secretario de Organización

Secretario de Actas y Acuerdos

Secretario de Finanzas

Secretario de Asuntos Académicos y Culturales

Secretario de Prestaciones

5.3 Universidad Autónoma Metropolitana

La Universidad Autónoma Metropolitana surge en un momento crucial para el país, recogiendo los esfuerzos que a finales de los años sesenta y principios de los setenta se dieron en materia de organización de la educación, revisión de las currículas y de los métodos de enseñanza. Todo esto producto del movimiento

estudiantil del 68 y de los subsecuentes movimientos en favor de la educación y de reclamos de mejoras sociales. De forma concreta, es durante el sexenio de Luis Echeverría Álvarez cuando se llevan a cabo reformas a la Ley Federal de Educación y se crea la Ley Nacional para la Educación de los Adultos. Se organiza la educación superior en semestres y horarios establecidos, así como se determina valorar las asignaturas por medio de créditos. También se funda el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y los centros de investigación especializados fuera de las universidades.

Los rasgos pretendidos de la nueva universidad eran los siguientes: que fuera pública, metropolitana, autónoma, innovadora en lo educativo y en lo organizacional. Su creación satisface dos impulsos principales: la demanda por escolaridad superior y el impulso de un sistema innovador y en constante transformación.

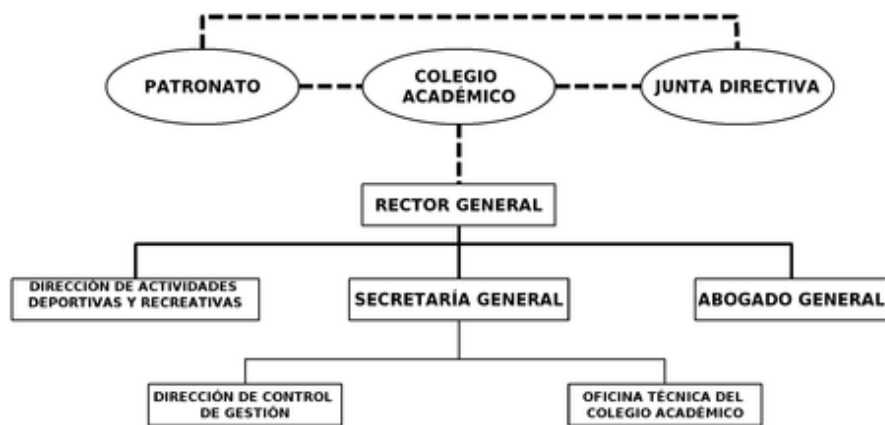
El 10 de enero de 1974 se designa como primer Rector de la UAM al Arquitecto Pedro Ramírez Vázquez, quien concibe a la UAM distribuida en tres unidades, ubicando la investigación científica en la Unidad Iztapalapa; a las carreras tradicionales como la ingeniería civil y la arquitectura en la Unidad Azcapotzalco; y el área de la salud en la Unidad Xochimilco. Para ello convocó a tres personalidades de la comunidad universitaria y científica del país, nombró al Dr. Juan Casillas García de León como Rector de la Unidad Azcapotzalco; al Dr. Alonso Fernández para la Unidad Iztapalapa; y al Dr. Ramón Villarreal como Rector de la Unidad Xochimilco.

Cada uno de ellos con una trayectoria importante en el ámbito científico nacional e internacional. Se puede afirmar que la UAM es una universidad que rompe con el esquema tradicional universitario y se ubica dentro de la transición del sistema

educativo superior de lo tradicional a lo moderno. Dando forma al mercado académico y un perfil específico a cada profesión.⁹

Cuenta con 5 planteles (Xochimilco, Lerma, Azcapotzalco, Iztapalapa y Cuajimalpa)

Y se organiza de la siguiente manera:



Del rector general se desprenden las siguientes coordinaciones:

COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES LABORALES

- Dirección de Administración
- Dirección de Contabilidad General
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Obras

COORDINACIÓN GENERAL DE DIFUSIÓN

⁹ Universidad Autónoma Metropolitana extraído el 08 de junio del 2017
http://www.izt.uam.mx/la_uami/historia.htm

-Dirección de Artes Visuales y Escénicas

-Dirección de Publicaciones y Promoción Editorial

COORDINACIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

-Dirección de Planeación

-Dirección de Sistemas Escolares

-Dirección de Tecnologías de la Información

-Dirección de Análisis Organizacional y Gestión Universitaria

COORDINACIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

-Dirección de Enlace con Sectores Políticos y Sociales

-Dirección de Enlace con Sectores Productivos

-Dirección de Enlace con Sectores Educativos

ABOGADO GENERAL

-Dirección de Asuntos Jurídicos

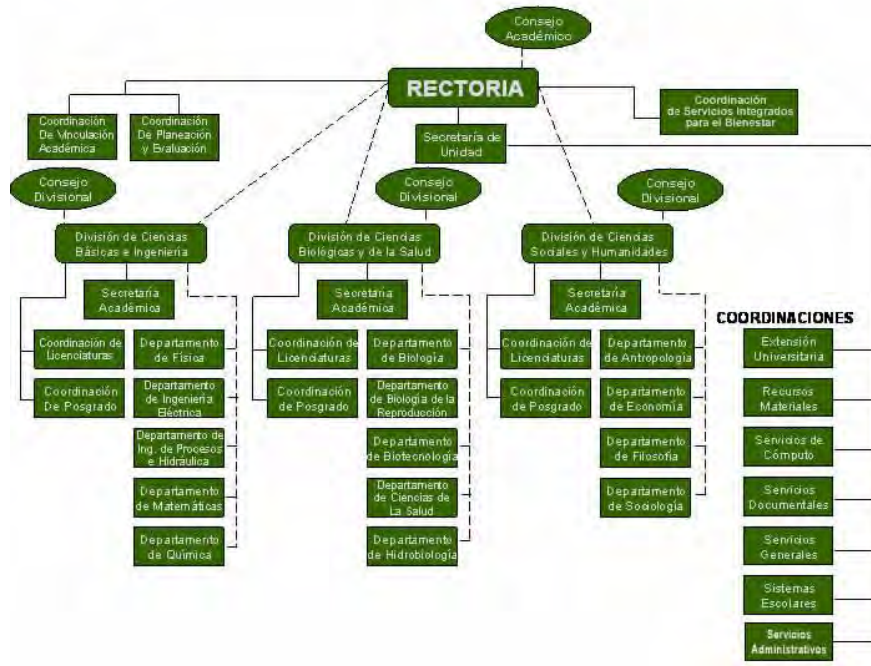
-Dirección de Legislación Universitaria

DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

DIRECCIÓN DE CONTROL DE GESTIÓN

Y cada campus cuenta con una estructura propia con un rector por unidad.



En el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana solo existe un el sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Antecedentes

Algunos trabajadores realizaron una convocatoria a una minoría invitando para asistir a la Asamblea Constitutiva del COSUAM para el día 29 de noviembre de 1974. Ante tal situación los trabajadores están sorprendidos, por lo que un grupo de trabajadores impugnaron la maniobra que consideraban era “charra”, por no considerar que la organización de un Sindicato supone la participación libre y democrática de los trabajadores y que la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado establecía en su artículo 70 que no podían pertenecer al Sindicato trabajadores de confianza. Conformándose el COSUAM, con personas que eran de confianza y personal ajeno a la Universidad, las acciones que implemento el COSUAM fue afiliarse a los trabajadores para obtener sus firmas argumentando que el propósito era informarles de la Asamblea que se llevaría a cabo el 29 de noviembre

donde se comunicaría sobre la necesidad de formar un Sindicato, otro argumento fue que habían gestionado el otorgamiento de una compensación adicional del 25% por concepto de vacaciones. Lo que estaba sucediendo en ese momento generó una efervescencia entre los integrantes de la Comunidad Universitaria, por que empezaron a tener la duda de que les hicieran un “madruguete”, de manera inmediata se reunieron y se formó una corriente de opinión contraria al COSUAM, en ese momento los trabajadores no estaban organizados y su participación era de manera individual y aislada, determinando llevar a cabo varias asambleas, como resultado en una de ellas surgió la primera organización formada por un grupo de diez personas que estaban interesados por los asuntos de la constitución del Sindicato, dando inicio a recabar firmas entre los trabajadores que se oponían al COSUAM. En la Unidad Iztapalapa el número de trabajadores era de 300 y firmaron 290 personas. Todos los trabajadores estaban interesados en este problema, dando inclusive parte de su salario como cuota mensual para los gastos que se necesitaban para llevar a cabo la creación del Sindicato.

Esta representación se entrevistó con el Lic. Enrique Álvarez del Castillo en su primer reunión con el objetivo de mostrarle su repudio al reconocimiento tácito a una organización que no tomaba en cuenta a los trabajadores, por lo que el Lic. Álvarez negó que hubiera reconocido al COSUAM.

Posteriormente acudieron con el Secretario De Trabajo el Lic. Porfirio Muñoz Ledo y con el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje exigieron que se rechazara el registro al COSUAM, en virtud que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Argumentando que no contaban con el apoyo de los trabajadores de la UAM, por no haber sido informados.

Los 15 representantes de los trabajadores se enfrentaron a muchos problemas que se vencieron, independientemente de la oposición del COSUAM, tendrían que vencer la unificación y participación de las tres Unidades Académicas, la distancia, la falta de conocimiento de los trabajadores hacia

estos problemas, (sobre todo el personal administrativo y trabajadores manuales no entendían claramente qué estaba sucediendo), así como las autoridades ya habían elaborado condiciones General de trabajo, con cláusulas consideras bastante retrogradadas, como el hecho de castigar con recisión de contrato a trabajadores que faltara el respeto a una autoridad superior, por otro lado había que unificar intereses puesto que era evidente que los representantes de los trabajadores de la unidad Azcapotzalco tenían una ideología priista y que se manifestaban en contra de estipular estatutos progresistas, proponiendo en cambio la creación de 3 sindicatos por cada unidad. La Unidad Xochimilco las personas que participan eran de tendencia de izquierda, al igual que Iztapalapa, todos tenían ideas progresistas y muchos de ellos habían sido estudiantes en 1968, eran personas con experiencia. El problema que existía en Rectoría General era el heterogéneo en la composición ideológica de sus trabajadores, por lo que se actuaba con enorme reserva. Existía un núcleo de trabajadores que tenían inclinación con cierto temor, por una velada participación sindical, sin embargo esto no impidió que se diera el inicio de la lucha por la organización Sindical y enfrentar los ataques de la patronal, iniciando a organizarse los trabajadores fuera de la jornada de trabajo, optando los quince

representantes dejar fuera los intereses particulares de cada Unidad unificando las fuerzas para formar al sindicato, llegando a un acuerdo de crear un solo sindicato para las tres unidades, que el espíritu del Sindicato fuera académico, universitario, sabiendo que la construcción del Sindicato estaba ligada a la concepción de la Universidad, por lo que identificándose con el Proyecto de la UAM, se fijó como meta un Sindicato democrático e independiente, que logró que la pugna entre los trabajadores se debilitará y todos se unieron en un interés común. Quedando posteriormente el problema a resolver en cuanto a cuál sería la declaración de principios, proyecto de Estatutos, estructura de Gobierno que tendría el SITUAM, lema y nombre. Trabajo que recayó en la responsabilidad de la representación de profesores quienes realizaron además los trabajos preparación para conformar la

llamada magna asamblea constitutiva del sindicato, trabajo que recayó en la responsabilidad de la representación de profesores, quienes realizaron un trabajo previo para preparar este paso.

Después de culminar a un acuerdo en común de todos los problemas antes mencionados, un día martes 04 de marzo de 1975 a las 16:00 horas en la Biblioteca de la unidad Iztapalapa, se llevó a cabo la Asamblea Constitutiva del SITUAM con la presencia de 500 trabajadores de 800 trabajadores de base, donde se dio a conocer al primer Comité Ejecutivo, puesto que no hubo la oportunidad de hacer un proceso electoral en forma, por ser urgente conformar al Sindicato, siendo una planilla de coalición la cual contaba con el apoyo de los trabajadores.

Es evidente que la organización y el enfrentamiento que dio el primer Comité Ejecutivo del SITUAM, cobró un papel muy importante dentro de la UAM y constituyó un elemento que demuestra lo que se puede llevar a cabo con la voluntad colectiva de los trabajadores universitarios de la UAM, superar condiciones particulares y dificultades, como fueron la falta de un local sindical, las reuniones se hacían en domicilios particulares de los trabajadores y en sus horas de descanso, organizar al sindicato después de la jornada laboral, entre otros aspectos y el más importante lograr que se desconociera al COSUAM como un proyecto clasista y como un intento por parte de las autoridades de imponer una organización blanca y corrupta puesto que consideraban que no era más que un reflejo de la mentalidad caciquil, los trabajadores de limpieza de la UAMI quienes estaban sujetos a una explotación laboral por parte de una empresa particular.

Factores que influyeron en el triunfo fue la propia juventud de la Institución, por ser una patronal poco experimentada y porque la vida institucional de la UAM, aún no estaba viciada por mafias burocráticas, ni había intereses creados de mucho tiempo atrás, como era el caso de la UNAM, por otro lado el surgimiento del SITUAM se dio en una etapa clara del ascenso del movimiento universitario, como un fenómeno social nuevo. Además

dentro del auge del sindicalismo universitario la patronal de la UAM no tenía claro este fenómeno, ni cómo enfrentarlo, ya que el mismo ambiente era favorable para las reivindicaciones de los trabajadores universitarios.

Por otra parte Echeverría no deseaba que se radicalizaran las posiciones del SITUAM en contra del gobierno y prefirió acceder a las solicitudes que demandaban los trabajadores de la Universidad.¹⁰

Estructura

Comité Ejecutivo

Secretaria General

Secretaria de Organización

Secretaria de Conflictos

Secretaria de Trabajo

Secretaria de Asuntos Académicos

Secretaria de Relaciones y Solidaridad

Secretaria de Finanzas

Secretaria de Educación y Análisis

Secretaria de Previsión Social

Y cuentan con las siguientes comisiones

Comisión de Acuerdos

Comisión de Correo Sindical

Comisión de Contacto

¹⁰ Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana extraído el 08 de junio del 2017 <http://situam.org.mx/>

Comisión de Transparencia

Y comisiones mixtas

Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo e integradas por representantes de la Universidad y el Sindicato. Las Comisiones Mixtas pueden ser Generales, de Unidad y Especiales.

5.4. Universidad de Costa Rica

En 1843, cuando se firma el decreto que transformó la Casa de Enseñanza de Santo Tomás en una universidad, se comenzaron a gestar los orígenes de la Universidad de Costa Rica.

A finales del siglo XIX Costa Rica era un país oligárquico y liberal; por este motivo sus políticas centraron su atención solamente en la instrucción primaria; tanto, que, después de 45 años de funcionamiento, en el año 1888, se decretó el cierre de la Universidad de Santo Tomás. Este mismo decreto estableció la creación de las escuelas superiores de Derecho y Notariado, de Medicina y de Ingeniería. Más adelante fueron creadas las escuelas de Farmacia y la de Bellas Artes, ambas en 1897.

A partir de 1890 la educación superior del país estuvo representada por las escuelas profesionales y facultades que funcionaron bajo la dirección de los colegios profesionales respectivos, debido a la ausencia de una entidad superior que las agrupara. En las primeras décadas del siglo XX surgieron propuestas para crear una universidad, pero la política reinante del país lo impidió. Es hasta la década de 1940, en una coyuntura de reformismo en Costa Rica, en la que Luis Demetrio Tinoco figura como una de las principales personas que impulsó la creación inmediata la Universidad de Costa Rica. Así, bajo el gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia, mediante la ley N° 362, se crea oficialmente la

Universidad de Costa Rica y nace como una institución docente y de cultura superior.

Lucem Aspicio, mirando hacia la luz

El 7 de marzo de 1941 la Universidad de Costa Rica abrió sus puertas en el céntrico barrio capitalino González Lahmann, con 719 estudiantes matriculados.

Está estructurada de manera tripartita por la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y la Rectoría. Ya desde su comienzo era parte de su modelo organizativo la autonomía con la que hoy cuenta la universidad, soñada así por Luis Demetrio Tinoco, y se indicaba en el artículo 4 de su ley constitutiva que buscaba la autonomía de gobierno, administración y financiera. Desde un principio se propuso el estatus de la universidad como pública, por ser un servicio que garantiza la igualdad de oportunidad del acceso a la educación y que está ligado a la democracia.

UCR en Barrio González Lahmann

En 1946 varios académicos como Carlos Monge Alfaro, Abelardo Bonilla Baldares y Rodrigo Facio Brenes se preocuparon de la desarticulación de las escuelas de la Universidad; es así como en ese año se realiza el Primer Congreso Universitario. El resultado fundamental de esta actividad fue la creación de la Facultad de Humanidades, que esta fungiría como ente unificador y articulador de la institución.

La construcción de la Universidad seguía avanzando, por lo que en 1956 se comenzó el proyecto de erigir una ciudad universitaria en San Pedro de Montes de Oca. La Facultad de Ingeniería fue la primera de la que se construyó el pabellón.

Como resultado de las discusiones de los años anteriores, en 1957 la Universidad se definió a sí misma como “de cultura general humanística” y su organización se da por las siguientes tres secciones: Humanidades (ciencias y letras), facultades o escuelas profesionales y la Facultad de Estudios Superiores.

Más adelante, cuando se lleva a cabo el Tercer Congreso Universitario en 1973, se propone la regionalización de la institución, siendo Carlos Monge Alfaro uno de los impulsores más importantes; esto se concreta con la apertura del Centro Regional de San Ramón (Sede de Occidente, como se le conoce hoy), cuyo nombre es Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro. Posteriormente expandió sus horizontes regionales mediante la Sede del Atlántico, Sede de Limón, Sede de Guanacaste y Sede del Pacífico.

De la discusión de este congreso surgió la creación de la Vicerrectoría de Investigación; y en 1974 es creada la Vicerrectoría de Acción Social, que abarca tres áreas: el servicio social por parte del estudiantado (Trabajo Comunal Universitario), la extensión cultural de la Universidad y la divulgación del quehacer universitario a través de diversos medios de comunicación.

Benemeritazgo de la UCR en la Asamblea Legislativa

La Vicerrectoría de Acción Social actualmente engloba programas comprometidos e interesados con diversidad de poblaciones: el Centro Infantil Laboratorio, creado en 1984 y que atiende a los hijos de estudiantes, funcionarios y residentes de la comunidad; el Programa Integral para la Persona Mayor, creado en 1986; el Programa de Etapa Básica de Artes Musicales, que otorga el título de VAU-2 a niños y jóvenes con aptitudes que ingresen y se gradúen de este programa; y el Programa de Educación Continua, que realizan varias facultades con el fin de continuar la formación y actualización de conocimientos para los profesionales.

En la década de 1980 los esfuerzos en la labor investigativa son notorios; se crean 11 unidades de investigación.

Posteriormente, cuando arriban los años noventa, la UCR se destaca en el campo de Internet siendo pionera en la región centroamericana y caribeña. El papel de la regionalización también ha sido importante en cuanto al enriquecimiento de la Universidad de Costa Rica, pues se crearon nuevas

carreras propias de las sedes, entre las que están Informática Empresarial, Laboratorista Químico y Turismo Ecológico.

En el año 2001 la Universidad de Costa Rica es declarada por la Asamblea Legislativa como Institución Benemérita de la Educación y la Cultura de Costa Rica, mediante el decreto n° 8098.

Es esta primera década del nuevo milenio que la Universidad se destaca por su vínculo con el sector productivo por medio de la transferencia tecnológica de la investigación que se realiza en sus centros, institutos, laboratorios y estaciones experimentales. También por su expansión en los proyectos de acción social, sobre todo el Trabajo Comunal Universitario, la educación continua y la extensión cultural en diversos puntos del país.

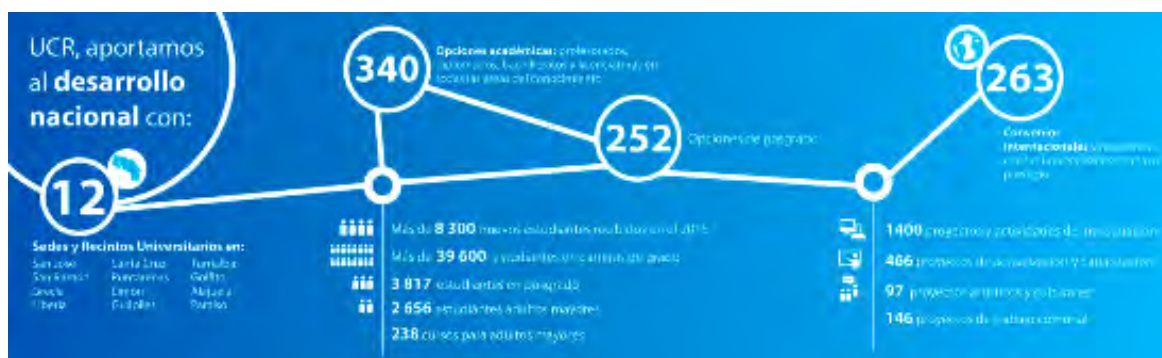
Continúa el Alma Mater ejerciendo su papel social con la participación en luchas como la del Combo del ICE, la del Tratado de Libre Comercio, la minería a cielo abierto, entre otras y a través de sus medios de comunicación: Radioemisoras UCR, el Semanario Universidad y el Canal UCR fortaleciendo la opinión ciudadana y abriendo espacios culturales alternativos.

Acorde con el desarrollo tecnológico mundial, la Universidad desarrolla sus plataformas digitales al servicio de su población estudiantil y administrativa, con sistemas modernos para la gestión de matrícula, admisión y becas. Las publicaciones digitales también se fortalecen, así como repositorios que facilitan la búsqueda bibliográfica.

En el último quinquenio la Universidad ha ampliado tanto su oferta académica como sus cupos de admisión, para dar oportunidad a más jóvenes de ingresar a la institución y desempeñarse profesionalmente en las carreras que el país requiere. Asimismo, ha mejorado y aumentado considerablemente su infraestructura con la construcción de varios edificios en la Ciudad de la Investigación y en el campus Rodrigo Facio, entre los que se destacan el Lanamme, el Planetario, la Escuela de Ingeniería Eléctrica, la Facultad de

Ciencias Sociales, el edificio de Educación Continua y la Plaza de la Libertad de Expresión.

La Universidad de Costa Rica ocupa para el año 2016 el puesto 21 en el Ranking de universidades en América Latina, y en el ámbito mundial conserva el puesto 501.¹¹



La presencia de la Universidad de Costa Rica a lo largo y ancho del territorio nacional se evidencia con el funcionamiento de las sedes regionales y los recintos universitarios, que dependen de la Rectoría.

Las sedes regionales son alternativas de educación superior que se crearon en diversas regiones del país con el fin de democratizar el acceso a la educación y propiciar una transformación integral de la sociedad costarricense para el logro del bien común.

Estas unidades realizan actividades universitarias en las diferentes regiones del país.

Para más información se puede consultar el Catálogo General de la Universidad de Costa Rica, realizado por la Vicerrectoría de Docencia, en donde se brinda un panorama general de cada unidad académica, sede o recinto, con sus planes de estudio de grado, reseña y contacto vigente.

¹¹ Universidad de Costa Rica extraído el 08 de junio 2017 <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/historia-simbolos/historia.html>

Fecha de creación	25 de agosto de 2010
Infraestructura	
Ciudad	
Área total de terrenos inscritos	8.425.594,80 m ²
Área total de terreno construido	628.570,38 m ²
Sede universitaria	7 ^{ta} (incluyendo la sede Interuniversitaria de Alajuela)
Recintos universitarios	5
Interiores	
Área total de edificios	408.547,82 m ²
Área de aulas, pupitres y otros	228.822,24m ²
Número total de aulas	859
Auditorios	67
Número total de laboratorios	1020
Bibliotecas	22
Facultades, Escuelas, Centros e Institutos de Investigación	
Facultades	13
Escuelas	47
Unidades de Investigación (13 centros, 13 institutos)	46
Catedráticos, fijas y reservas	34
Plantel de	1
Alumnos	2
Área Académica	
<u>Oportunidades académicas</u>	
<u>Pregrado y grado</u>	
Profesores y Diplomados	39
Bachilleratos	134
Licenciaturas	107
<u>Posgrado</u>	
Especialidades	17
Maestrías Profesionales	138
Maestrías Académicas	219
Doctorados	12
Carreras acreditadas y reacreditadas	56
Estudiantes de pregrado y grado	
Nuevos estudiantes admitidos 2018	9.383
Estudiantes regulares matriculados (2018)	40.589
Cantidad de cursos (1 ciclo 2018)	4.286
Cantidad de grupos (1 ciclo 2018)	7.028
Docentes fijos (1 ciclo 2018)	5.980
Estudiantes de posgrado	
Estudiantes regulares matriculados	1.757
Cantidad de cursos (1 ciclo 2018)	908
Cantidad de grupos (1 ciclo 2018)	838
Nuevos graduados	
Total de diplomas otorgados	5.402 (57,2% mujeres y 42,7% hombres)
En la Sede Rodrigo Facio	4.187
En otras sedes y recintos	1.284
Diplomas de pregrado y grado	4.796
Diplomas de posgrado	605
Área de Acción Social	
Programas de Cooperación social	382
Estudiantes del Programa Integral de Adultos Mayores (1 ciclo 2018)	2.525
Proyectos de Extensión Docente	482
Proyectos de Trabajo Comunal Universitario (TCU)	381
Total de horas aportadas a la comunidad	628.520
Estudiantes que concluyeron el TCU	3.125
Cooperación Internacional	
Convencios internacionales	284
Beccas en estudios de posgrado en el exterior	256
Visitantes académicos	288
Estudiantes internacionales	328
Área de Investigación	
Proyectos, programas y actividades de investigación vigentes	1.463
Investigadores a cargo de proyectos	1.524
Derechos de propiedad intelectual	
Marcas registradas	287
Marcas en proceso de registro	3
Patentes registradas	10
Patentes en proceso de registro	9
Licenciamientos	18
Derechos de autor registrados	13
Dibujos y modelos industriales registrados	5
Modelos de utilidad registrados	1
Derechos de obtención registrados	1
Variedades comerciales registradas ante la Oficina Nacional de Semillas	6
Otros derechos tecnológicos de propiedad industrial	4

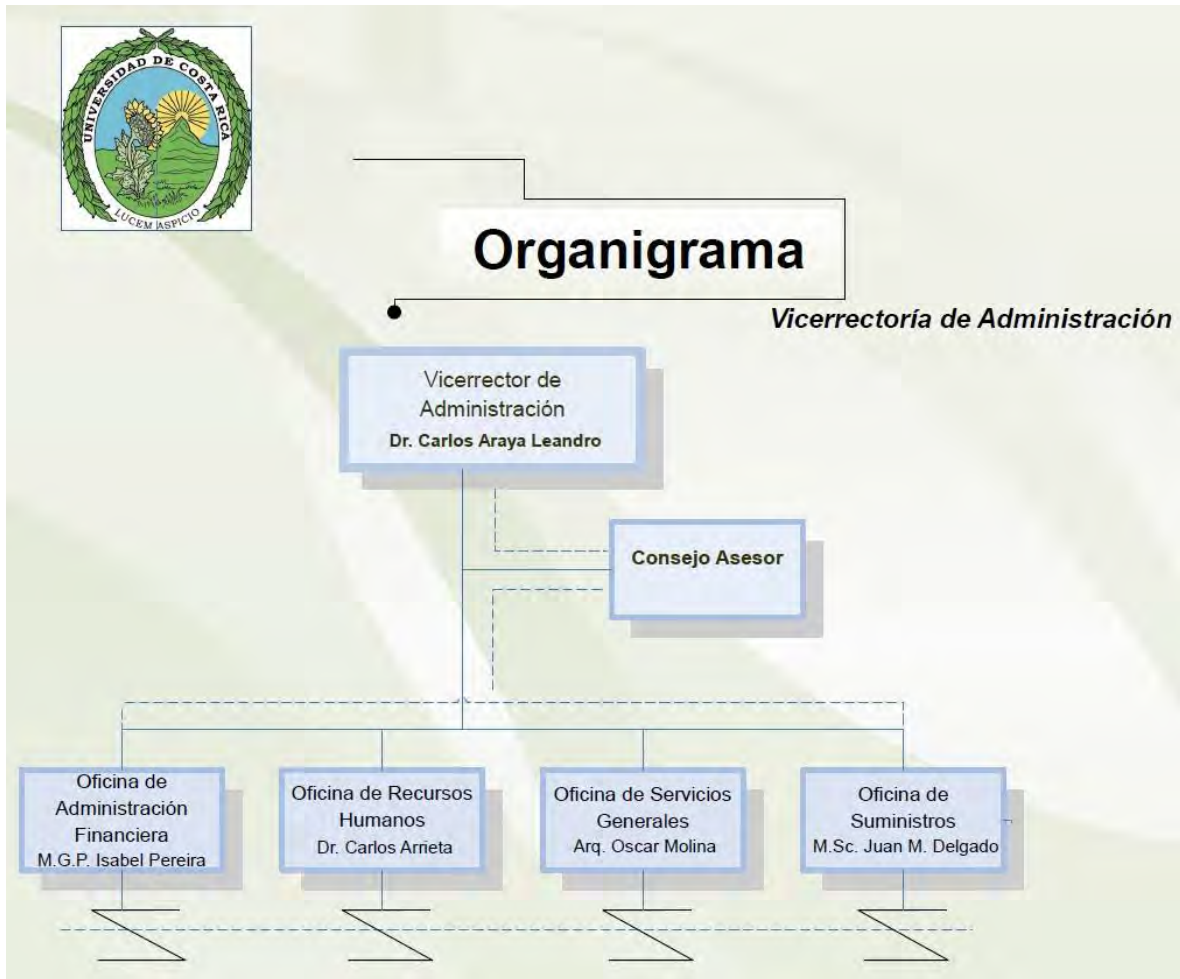
Organigrama general



Para el cumplimiento de sus objetivos la Universidad de Costa Rica cuenta con una Vicerrectoría Administrativa.

La Vicerrectoría de Administración adopta un enfoque estratégico hacia una cultura de calidad por cuanto el contexto en el que se desarrolla la Universidad de Costa Rica no es ajeno a la realidad del mercado mundial: globalizado, altamente competitivo y turbulento en la medida en que el desarrollo tecnológico y científico es tan dinámico que la organización que no está al día con dichos avances se queda y puede volverse obsoleta.

Estructura de la Vicerrectoría Administrativa



Sindicato de Empleados de la Universidad (SINDEU)

Es una organización de trabajadores y trabajadoras universitarias (incluye administrativos, docentes e investigadores), constituida con la finalidad de defender sus derechos laborales y la edificación de una sociedad más inclusiva. De esa manera intenta desterrar las odiosas asimetrías y potenciar todas las virtudes de los seres humanos. Despliega la solidaridad, la movilización como ejes centrales de su accionar. Se funda en 1970 sobre la base de una Organización anterior: Unión de Funcionarios Universitarios (fundada en 1968), la cual aceptó de buena voluntad y con el ánimo de construir una organización

que verdaderamente respondiera a los intereses de los universitarios, su membresía y sus pertenencias al SINDEU. No obstante que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país y, que además la Constitución Política y el Código de Trabajo establecen la libertad de asociación y de formación de sindicatos para defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores, lo cierto es que el SINDEU se funda en momentos en que los sindicatos se han satanizado en Costa Rica, por la política represiva de los patronos y la falta de interés de los gobiernos de turno. El SINDEU surge de las entrañas y de la conciencia más lúcida de los trabajadores más humildes de la Universidad de Costa Rica, nos referimos a los jardineros, los guardas, conserjes y un grupo de trabajadores y trabajadoras de las oficinas centrales. Como la formación de un sindicato en la Universidad no era bien visto, las primeras reuniones se realizaban casi en forma clandestina con la ayuda del Dr. Rodrigo Gutiérrez que facilitaba un espacio en la Facultad de Medicina. En el decurso de su historia el SINDEU se fue conformando como un sindicato clasista toda vez que coincidían con el sindicalismo clasista, que es antiimperialista, anticolonial, anti-patronal, solidario con todas las luchas de los campesinos, y de la clase trabajadora y del pueblo en general. Sus luchas se despliegan en el campo político, económico, social y con un énfasis en el campo de la cultura popular. Este asentamiento teórico y práctico es congruente con lo que establece el SINDEU en su Estatuto. En efecto en su primer artículo dice: “Este Estatuto contiene los principios y lineamientos que sirven de gobierno a este sindicato, el cual es una organización clasista y democrática y como tal es un instrumento de lucha mediante el cual sus afiliados y afiliadas defienden sus intereses, y los de la clase trabajadora. No podrán afiliarse a esta organización sindical el Rector o Rectora, los Vicerrectores y Vicerrectoras, quienes integren el Consejo Universitario y quienes por su posición y sus actividades a juicio de la Asamblea General del sindicato, sean representantes patronales.”¹²

¹² Sindicato de Empleados de la Universidad extraído el 13 de junio del 2017
http://www.sindeu.ucr.ac.cr/?page_id=114

Funcionamiento:

Asamblea General

La Asamblea General es el organismo de mayor autoridad del Sindicato, el cual está constituida por sus afiliados y afiliadas. Se reúne en forma ordinaria en dos ocasiones durante el período de los dos años de la Junta Directiva Central vigente, la primera en el mes de junio como Asamblea General de Medio Período y en junio del siguiente año a Fin de Período. Así mismo, en forma extraordinaria cuando sea convocada por la Junta Directiva Central o por solicitud escrita del 10% de sus afiliados y afiliadas. En este último caso, la Junta Directiva Central debe convocarla en un plazo no mayor de quince días a partir de la fecha en que se presenta la solicitud.

La Asamblea General también será convocada por el Tribunal Electoral del SINDEU para tratar específicamente asuntos de orden electoral.

Junta Directiva Central

a) Las personas que integren la Junta Directiva Central serán electas, mediante voto directo y secreto, obteniendo la totalidad de los puestos, será declarada ganadora aquella papeleta que obtenga la mayoría simple de los votos emitidos. Las vacantes que se produjesen en la Junta Directiva Central, con excepción de la situación contemplada en el artículo # 40 inciso j, serán ocupadas por suplentes de la papeleta ganadora, siguiendo para esto estricto orden decreciente.

b) En caso de no asumir las vacantes designadas, la Junta Directiva Central propondrá nuevos nombres y solicitará su ratificación al Tribunal Electoral previa aceptación de estos en Asamblea General Extraordinaria.

c) La Junta Directiva Central tiene la representación legal del Sindicato, la cual puede ser delegada al Secretario General.

- d) Lleva a la práctica todos los acuerdos del Consejo Organizativo, de la Asamblea General y del Congreso del Sindicato.
- e) Convoca a Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria, a Consejo Organizativo y al Congreso.
- f) Comunica al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los cambios totales o parciales de la Junta Directiva Central y envía los informes económicos.
- g) Autoriza con dos firmas de la Junta Directiva Central los pagos del Sindicato. Las personas que firman los cheques serán determinadas por la Junta Directiva Central
- h) Nombra al personal de apoyo administrativo y la asesoría legal del Sindicato.
- i) Se reúne por lo menos una vez a la semana.
- j) Forma quórum con la mitad más uno de sus integrantes. Las resoluciones y acuerdos deben tomarse por simple mayoría de los votos presentes en la sesión.
- k) Puede ordenar labores a integrantes de la Junta Directiva Central.
- l) Establece la jurisdicción de las seccionales.
- m) Elige sus representantes en las comisiones en las cuales tiene representación el Sindicato.
- n) Está presidida por quien acoge la Secretaría General. En su ausencia por quien ocupe la Secretaría General Adjunta y en su ausencia se designará entre sus integrantes presentes quien presida la sesión.
- o) Está integrada por las siguientes secretarías:

Secretaría General

Secretaría General Adjunta y Solidaridad *comisión

Secretaría de Actas, Correspondencia y Control de Acuerdos

Secretaría de Finanzas

Secretaría de Organización *comisión

Secretaría de Salud Ocupacional y Bienestar Social* comisión

Secretaría de Propaganda y Formación *comisión

Secretaría de Conflictos I

Secretaría de Conflictos II

Secretaría de Asuntos Docentes y Carrera Administrativa* comisión

Secretarías de Sedes Regionales y Fincas Experimentales

Secretaría de Mujer Trabajadora *comisión

Secretaría de Pensiones y Jubilaciones.

* Estas secretarías están obligadas a formar comisiones con afiliadas y afiliados de base para realizar el trabajo encomendado.

Consejo Organizativo

El Consejo Organizativo funciona como asesor de la Junta Directiva Central. Su función es la de discutir los aspectos concretos de organización y tomar acuerdos que deberán ser puestos en práctica por la Junta Directiva Central cuando haya quórum, en caso contrario el Consejo Organizativo tendrá carácter deliberativo

Funciona en el marco de las siguientes disposiciones:

- a) El Consejo Organizativo lo constituyen quienes integren las Juntas Directivas de cada una de las seccionales y de la Junta Directiva Central.
- b) Se reúne una vez al mes por lo menos.
- c) Es presidido por la Secretaría General o en su defecto por la Secretaría General Adjunta. En caso de ausencia de ambos, ambas, lo presidirá otro miembro de la Junta Directiva Central.
- d) Analiza los problemas universitarios así como los problemas nacionales e internacionales de mayor actualidad y propone líneas de acción en torno a ellos.
- e) Los asuntos a discutir por este organismo serán sometidos a consideración suya por la Junta Directiva.
- f) La agenda de las reuniones la llevará la junta Directiva Central tomando en cuenta las inquietudes planteadas por las seccionales con anterioridad a la reunión.
- g) Habrá quórum cuando estén representadas al menos el 40% de las seccionales.
- h) Todos los acuerdos deben ser tomados por escrito, para ser conocidos por la Junta Directiva Central.

Seccionales

Otro organismo del Sindicato es la Seccional, que funciona dentro del marco de las siguientes condiciones:

- a) Se entiende por Seccional del Sindicato todas y todos los afiliados al SINDEU en un Departamento, Finca, Oficina, Sede Regional, Servicio Descentralizado, Facultades o Escuelas de la Universidad.

b) La Secretaria de Organización de la Junta Directiva Central determinará el criterio para organizar Seccionales.

c) La seccional tratará asuntos generales y específicos en Asamblea General y nombrará una Junta Directiva para que lleve la dirección de todos los asuntos que trata.

d) La Junta Directiva electa por la Asamblea estará integrada por un mínimo de 3 y un máximo de 7 miembros afiliados, afiliadas al Sindicato y que formen parte de la Seccional. La Asamblea General de la Seccional establecerá el número de miembros que constituirán la Junta Directiva.

e) La Seccional participará en actividades propias de su lugar de trabajo y otras en que quiera participar, siempre que estas no interfieran en la labor normal del Sindicato.

f) La Seccional es permanente y sólo se disuelve cuando haya menos de cinco afiliados, afiliadas al Sindicato en ese lugar de trabajo.

5.5 Universidad de Santiago de Chile

Historia, tradición y prestigio

167 años

La Universidad de Santiago tiene sus orígenes fundacionales en la creación de la Escuela de Artes y Oficios en 1849.

12 Rectores

Nuestra Institución tiene tres momentos históricos relevantes: su nacimiento como Escuela de Artes y Oficios (1849); sus redefiniciones como Universidad

Técnica del Estado (1952); y como Universidad de Santiago de Chile (1981). En estas dos últimas etapas, ha sido dirigida por 12 rectores, entre los que destacan Santiago Labarca (1957-1959) y Enrique Kirberg (1968-1973).

8 Facultades

En conjunto ofrecen 73 carreras de pregrado. Además, destacan el Programa de Bachillerato y la Escuela de Arquitectura que se suman a la amplia y diversa oferta docente de calidad de la Universidad.

El Rector

Es la principal autoridad unipersonal de la Universidad, quien es elegido, al igual que los decanos y directores de departamentos y Escuelas, por los académicos.

La Universidad cuenta, además, con organismos colegiados como la Junta Directiva, Consejo Académico, Consejos de Facultad y de Departamentos.

6 años

Hasta 2020 está acreditada nuestra Universidad en todas las áreas, obligatorias y optativas: Docencia conducente a título, Gestión Estratégica Institucional, Investigación, Docencia de Postgrado y Vinculación con el Medio. Somos una de las 8 universidades chilenas que pueden calificarse como completas y complejas.

Líderes

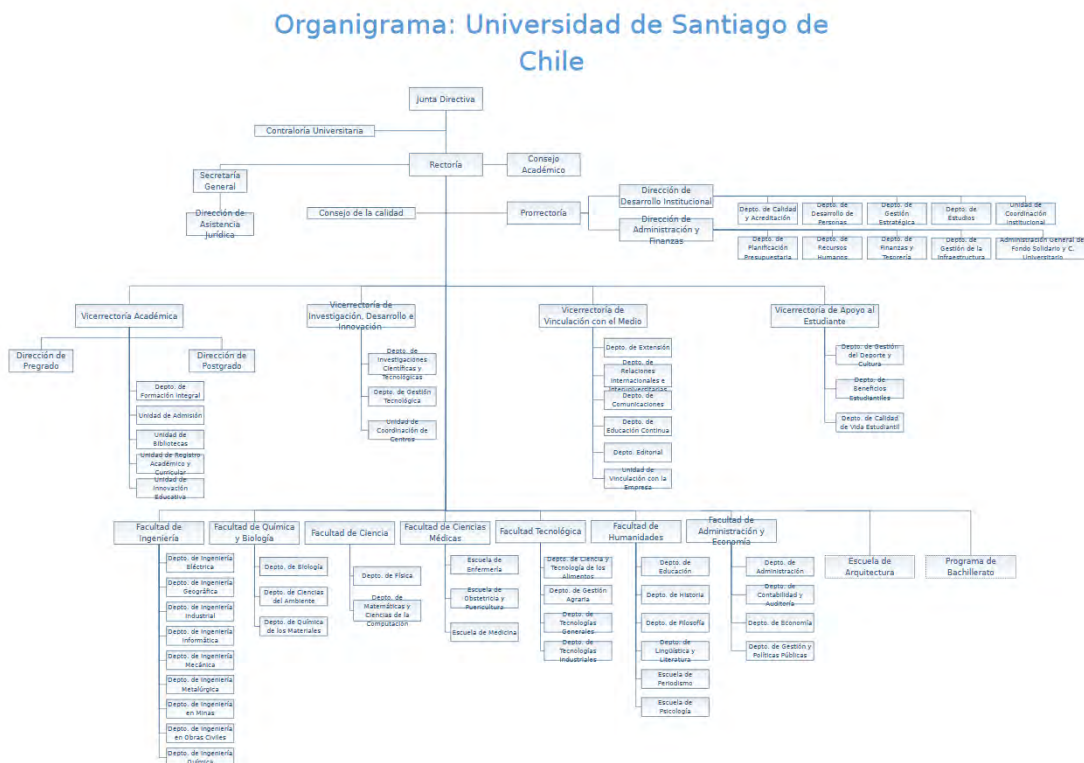
La 3ª mejor universidad chilena en opinión de estudiantes secundarios de todo el país. Barómetro de la Educación Superior, Mori, 2014.

Entre las cuatro mejores universidades chilenas según el ranking de América Economía 2012 que evalúa aspectos objetivos de docencia, investigación, calidad de estudiantes, infraestructura, entre otros.

En sexto lugar, según estudio de opinión sobre las mejores universidades chilenas destinado a ejecutivos y profesionales de elite (Edición especial Revista Qué Pasa, 2012).¹³

Estructura

Para su funcionamiento la universidad de Santiago de Chile cuenta con una estructura en su gobierno central basada en una junta directiva a la cual el rector rinde cuentas y se auxilia de un consejo académico que vela por los intereses de la academia y un secretario general que procura los aspectos operativos de la universidad de la siguiente forma:



Sindicalización

Hace 23 años, las autoridades de la USACH decidieron externalizar los servicios de aseo y jardines, subcontratando a decenas de trabajadores que antes dependían de dicha institución. Este cambio generó precariedad e inestabilidad

¹³ Universidad de Santiago de Chile extraído el 13 de junio del 2017 <https://www.ucr.ac.cr/>

laboral, e hizo que la universidad dejara de preocuparse por quienes, en los hechos, trabajan ahí años tras años.

Este 2016, se produjo un cambio cualitativo en la organización de los trabajadores subcontratados: lograron formar el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Servicios, y con esto, la posibilidad de luchar unidos por sus demandas y reivindicaciones.

Debido a esto, los más de 250 trabajadores de Aseo y Jardines, agrupados en el organismo, presentaron un proyecto de contrato colectivo que emplaza a las entidades Empresa Servicios Chile S.A y Prestación de Servicios Integrales S.A, pero también les exige a las autoridades de la Usach que se hagan cargo de la precaria realidad de decenas de trabajadores. En concreto, levantan la demanda de acabar con el subcontrato y re-establecer el paso a planta, agregando también “aumentos significativos en nuestras condiciones laborales y de salario, así como también terminar con instrumentos perversos como el bono de asistencia que – en ciertos casos – representa el descuento de más de 40 mil pesos por faltar un día, incluso con licencia médica”, plantean los trabajadores.

Los trabajadores a la par que presentaron su proyecto de contrato colectivo a las empresas correspondientes, también le hicieron llegar una carta formal al rector Juan Manuel Zolezzi, donde realizaron la exigencia del paso a planta o internalización, emplazando directamente a las autoridades.¹⁴

5.6 Universidad de Valparaíso

Historia

La Universidad de Valparaíso, fundada en 1981 sobre la base de la sede más importante de la Universidad de Chile en regiones, es una institución de educación superior estatal, autónoma y acreditada. Su tradición académica se

¹⁴ Mundo Obrero Chileno Nota de Izquierda libre Angela Suarez Sábado 2 de julio de 2016
<http://www.laizquierdadiario.cl/Cuales-son-las-demandas-que-los-trabajadores-subcontratados-de-la-USACH-exigen>

remonta al año 1911, cuando se crea el Curso Fiscal de Leyes de Valparaíso, origen de su actual Escuela de Derecho, alcanzando a lo largo de su historia su composición y estructura de hoy.

Esta casa de estudios realiza funciones de docencia, investigación y extensión, propias de la tarea universitaria, a través de sus nueve facultades, 41 programas de pregrado y 32 de postgrado, contando con 18 mil alumnos, atendiendo así en el más alto nivel de excelencia, los intereses y necesidades del país, y preferentemente, los de la región de Valparaíso.

Inspirada en los principios esenciales de libertad, democracia y pluralismo, esta universidad propende al desarrollo de una actitud comprometida con la cultura, considerando con espíritu integrador, el cultivo de las ciencias, las artes y las humanidades; rescatando su historia; incorporando nuevos hallazgos de la ciencia y la innovación docente, y contribuyendo a la evolución y el progreso de la sociedad.

La Universidad de Valparaíso es una institución estatal, pública y autónoma, fundada en una larga tradición. Se plantea como misión generar y difundir el conocimiento, cultivando las ciencias y tecnologías, las humanidades y las artes. Esto, a través del desarrollo de docencia de pregrado, postgrado e investigación, entregando las competencias para formar a los graduados, profesionales e investigadores que la sociedad requiere, en un marco de gestión de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional. Los valores que la inspiran son la participación, la solidaridad, la equidad, la libertad, el pluralismo, el pensamiento crítico y el respeto a la diversidad.

Información proporcionada por la Universidad de Valparaíso.

La Universidad de Valparaíso

Cuenta con una organización donde en la parte directiva se agrupa de la siguiente manera:

Rector

Prorector

Secretario General

Contralor Interno

Director General División Académica

Director General de División de Administración y Finanzas

Fiscal General

Director Posgrado y Postitulo

Director de Investigación

Director de Gestión de la Calidad

Director de Vínculos y Cooperación Internacional

Director de Dirección de Extensión y Comunicaciones

Director de Asuntos Estudiantiles

Director de Servicios Informáticos y Computacionales

Además cuenta con:

Junta Directiva

Entre sus funciones, se encuentra fijar la política general de desarrollo de la Universidad, designar al Contralor, aprobar los nombramientos del Prorector, el Secretario General y los Decanos, aprobar la creación de títulos y grados, el presupuesto de la Universidad, los empréstitos y la enajenación y gravamen de bienes raíces.

Consejo Académico

Es un cuerpo colegiado consultivo del Rector. Está integrado por el Rector, quien lo preside, los Decanos de las Facultades y un representante de los académicos

de cada una de las Facultades, elegido por ellos. Así como también representantes de la Federación de Estudiantes, la Asociación de Funcionarios y la Asociación de Funcionarios Académicos.¹⁵

5.7 Universidad de Talca

La Universidad de Talca es una de las 27 instituciones de educación superior que integran el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH).

Fundada en 1981, tras la fusión de las antiguas sedes de la Universidad de Chile y la Universidad Técnica del Estado (UTE), se ha transformado progresivamente en uno de los principales referentes nacionales de la educación superior pública y sin fines de lucro, siendo calificada por recientes ranking y mediciones como la mejor universidad estatal de regiones.

Su Casa Central está ubicada en la ciudad de Talca, capital de la Región del Maule. Hoy cuenta con cinco campus emplazados en las ciudades de Talca, Curicó, Colchagua (en la comuna de Santa Cruz, región de O'higgins), Santiago y Linares, el cual comenzó sus actividades académicas en marzo de 2014.

En sus sedes se forman alrededor de diez mil estudiantes de pregrado en las áreas de las ciencias, las artes, las letras y la innovación tecnológica y mil ciento sesenta alumnos de postgrado y especialidades, llegando aproximadamente a diez mil trescientos estudiantes en total.

El proceso de admisión 2017 incluyó 34 carreras conducentes a título profesional y cuatro a Técnico Superior. En el ámbito del postgrado se ofrecieron 27 programas de magíster, cinco especialidades odontológicas y nueve doctorados.

¹⁵ Universidad de Valparaíso extraído el 13 de junio del 2017
<http://www.uv.cl/universidad/organizacion/>

La Universidad organiza su accionar en base a un Plan Estratégico definido hasta el año 2020 que recoge las macro tendencias del entorno y, a partir de ellas, aprovecha las oportunidades para concretar la visión corporativa de “Ser reconocida como universidad pública, innovadora, compleja y de excelencia; referente del sistema educacional superior y pertinente en su desarrollo con el quehacer del país y la región”.

Dicho Plan se estructura en base a cuatro focos estratégicos de desarrollo, los cuales a su vez orientan un conjunto de objetivos y acciones específicas en torno a la formación en Pregrado, Postgrado, Especialidades y Educación Continua; excelencia académica y universidad compleja; gestión eficiente de la complejidad; desarrollo regional y nacional; y competencias y aprendizajes para el desarrollo de la estrategia.¹⁶

Para cumplir con sus objetivos se organiza de la siguiente manera:

La misión del Gobierno Universitario es velar por la excelencia académica caracterizada por la labor docente y de investigación de la Universidad de Talca, conforme a los propósitos de formación de las nuevas generaciones.

Su compromiso es impulsar políticas de inclusión y contención de los estudiantes, capaces de promover un fuerte vínculo con la comunidad local, regional y el país.

La gestión del Gobierno Universitario está orientada a reafirmar permanentemente el reconocimiento del que goza nuestra Casa de Estudios, a través de la materialización de proyectos que conviertan a la Universidad de Talca en un centro de innovación tecnológica y gestión en recursos naturales y energías sustentables para vivir el mundo del futuro.

Y la siguiente estructura:

¹⁶ Universidad de Talca extraído el 13 de junio del 2017 <http://www.otalca.cl/link.cgi//HistoriaVision/>

- Junta Directiva
- Rector
- Prorrectoría
- Vicerrectorías
- Secretaría General
- Contraloría Interna
- Decanos
- Directores de Institutos

Unidades Académicas

La Universidad de Talca cuenta con nueve Facultades que abarcan amplios ámbitos de las ciencias, la salud y la educación, las que se encuentran distribuidas en los seis Campus que posee la Casa de Estudios.

Con una superficie de casi las 90 hectáreas el Campus Talca es la sede que concentra la mayor parte de las unidades académicas de la Corporación. Aquí se ubican las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales; Ciencias Agrarias; Ciencias Forestales; Economía y Negocios (FEN); Ciencias de la Salud; Psicología; y de Música, Arquitectura y Diseño. En este plantel también se encuentran los seis institutos que pertenecen a la Universidad.

En el Campus Curicó funciona la Facultad de Ingeniería, que imparte las carreras de Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Civil Industrial mención Gestión Industrial, Ingeniería Civil en Computación, Ingeniería de Ejecución en Mecánica, Ingeniería en Mecatrónica, Ingeniería Construcción e Ingeniería Civil en Minas.

En el Campus Santiago, en tanto, se encuentran presentes las carreras de Ingeniería Comercial y Auditoría e Ingeniería en Control de Gestión, ambas de la FEN, al igual que Derecho y Administración Pública, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. En tanto, fruto de una alianza establecida entre la UTALCA y el Instituto Profesional Alemán Wilhelm von Humboldt (LBI, por sus siglas en alemán), en 2016 se creó el Campus Santiago-LBI de la UTALCA, donde funciona la Escuela de Pedagogías con mención en alemán.

Por otra parte, en el Maule sur abrió sus puertas en el año 2014 el Campus Linares de la Casa de Estudios, donde quedó radicada la Facultad de Ciencias de la Educación, la cual tiene un especial énfasis en ofrecer carreras de pedagogía con mención en inglés.

La formación técnico profesional es el foco de las carreras que se imparten en el Campus Colchagua de la UTALCA, que se encuentra emplazado en la comuna de Santa Cruz, región de O'Higgins. Dadas las características de la zona, los programas que se dictan en el plantel están relacionados con la industria vitivinícola.¹⁷

5.8 Universidad de Chile

La Universidad de Chile es una institución de educación superior de carácter nacional y pública, que asume con compromiso y vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación, construyendo liderazgo en el desarrollo innovador de las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, a través de sus funciones de docencia, creación y extensión, con especial énfasis en la investigación y el postgrado. En el ejercicio de dichas funciones promueve el ejercicio de una ciudadanía preparada, crítica, con conciencia social y responsabilidad ética, de acuerdo a los valores de tolerancia, pluralismo y equidad, independencia intelectual y libertad de pensamiento, así como también del respeto, promoción y preservación de la diversidad en todos los ámbitos de su quehacer.

Es la institución de educación superior más antigua del país y una de las de mayor prestigio y tradición de América Latina, como lo prueban diferentes reconocimientos nacionales e internacionales. En el plano nacional, la Universidad de Chile recibe en términos relativos el mayor número de

¹⁷ Universidad de Talca extraído el 13 de junio del 2017
<http://www.otalca.cl/link.cgi//UnidadesAcademicas/>

estudiantes con los mejores puntajes de ingreso, cuenta con un cuerpo académico de excelencia, con una alta productividad en el campo científico y en la creación artística y cultural, y está permanentemente vinculada a la reflexión y acción respecto de los problemas nacionales.

Los orígenes de la Universidad de Chile se encuentran en las primeras universidades conventuales que se fundan en el país durante el siglo XVII, en el período colonial. Más tarde, en 1738, se crea una universidad real, docente y de claustro, a la que se llama de San Felipe, en honor del rey Felipe V, con facultades de leyes, teología, medicina y matemáticas. Con motivo de la independencia del imperio español, esta institución se adapta progresivamente a las nuevas circunstancias de la vida republicana y pasa a llamarse Universidad del Estado de Chile, luego de la República de Chile, y finalmente, Universidad de Chile.

En 1842 se dicta una ley orgánica de acuerdo a la cual la Universidad de Chile recibe la función de superintendencia de todos los niveles de la enseñanza del país. Asimismo, se le encarga propagar la afición por los estudios superiores, promover la investigación y la divulgación científica y literaria y servir de auxiliar a los trabajos de las diversas dependencias de la administración del Estado.

En 1931 se dicta una nueva ley orgánica que consagra la doble función científica y docente de la Universidad. A partir de entonces, y durante treinta años, se mantiene un crecimiento sostenido de la Corporación. Crece el número de sus facultades e institutos, de sus centros de investigación y de sus carreras y programas académicos. Las actividades de extensión reciben también un fuerte impulso, creándose la Orquesta Sinfónica de Chile y el Teatro Experimental de

la Universidad; el Museo de Arte Popular Americano; el Coro Universitario y el Ballet Nacional y el Museo de Arte Contemporáneo.

La realización de escuelas de temporada en provincia es el primer paso para la fundación de los centros universitarios regionales, que luego se convierten en las distintas sedes que llega a tener la Universidad en las principales ciudades del país. De estas sedes derivarán, más tarde, diversas universidades autónomas.

Junto con formar profesionales y graduados, la Universidad de Chile ha cumplido a lo largo de su historia una labor de primera importancia a nivel nacional, a la vez que se ha constituido en centro relevante de creación científica y artística y de irradiación cultural en América Latina. La primera de las grandes tareas que emprende fue la organización de un sistema nacional de educación, en el siglo XIX. En el siglo XX contribuye decisivamente a través de su quehacer a ampliar a todo el país la cobertura de la atención primaria en salud, a superar el problema de la desnutrición infantil, a la construcción de grandes obras de infraestructura productiva y energética, al estudio de los materiales de construcción y al desarrollo de la ingeniería sismorresistente, con lo que se aminoran en gran medida los efectos de los terremotos, y al desarrollo productivo exportador, especialmente en las áreas silvoagropecuarias y minera, entre otras grandes tareas.

Actualmente, la Universidad se rige por un nuevo estatuto que modifica el DFL N° 153 de 1981, dando lugar a una nueva institucionalidad: el Rector es la máxima autoridad unipersonal y representante legal, el Senado Universitario, órgano colegiado con funciones normativas y de lineamientos estratégicos; el Consejo Universitario, órgano colegiado de carácter ejecutivo; el Consejo de

Evaluación, a cargo de la superintendencia de los procesos de evaluación, calificación y autoevaluación a nivel institucional e individual; y el Prorector, quien asesora al Rector en materias de orden académico, económico-administrativo, jurídico y estudiantil.¹⁸

La Comunidad Universitaria está constituida por académicos, estudiantes y personal de colaboración, quienes ejercen de manera regular los quehaceres que se desprenden de su misión y funciones.

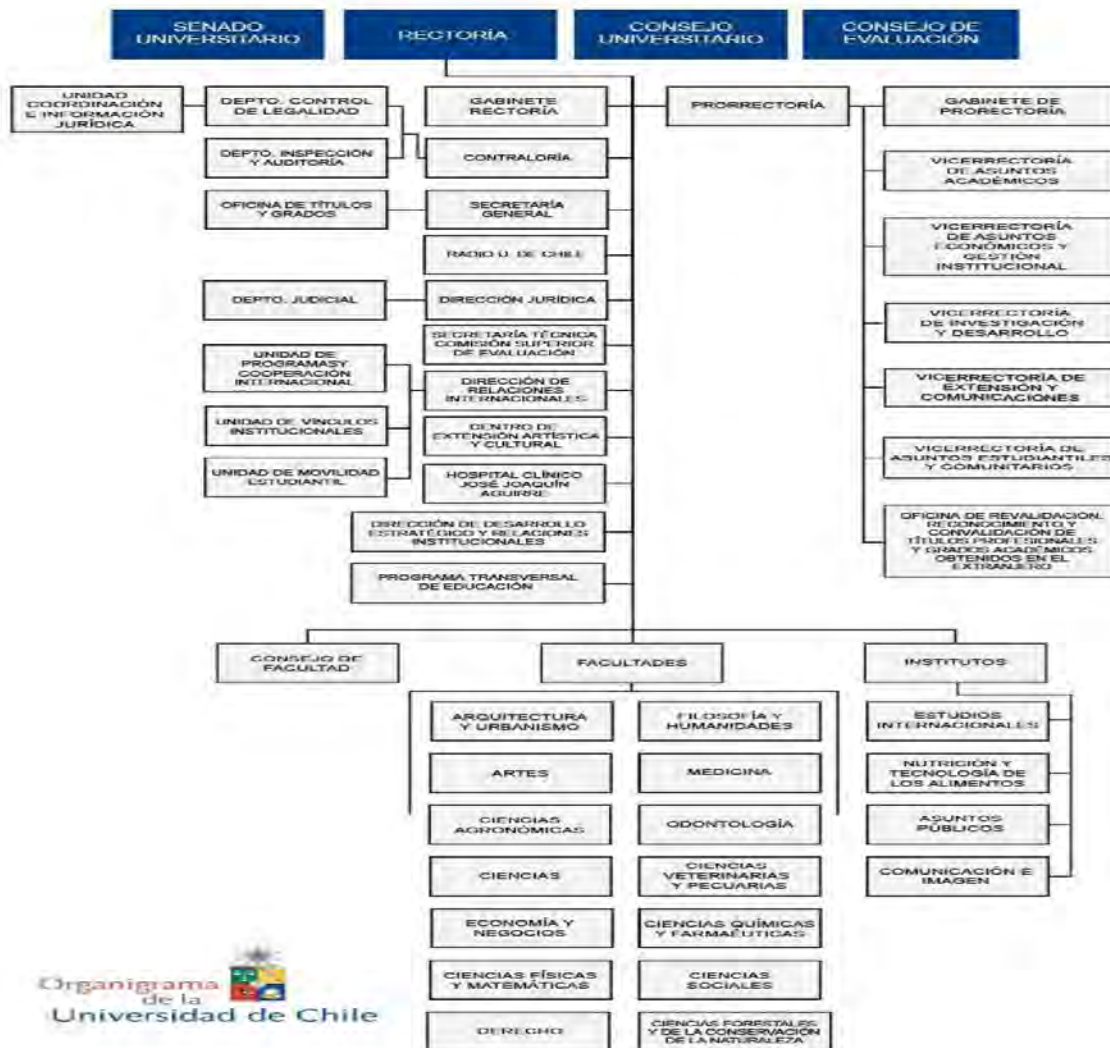
El Consejo Universitario es el órgano colegiado de carácter ejecutivo, encargado de llevar a cabo las acciones estratégicas que deben realizarse para dar vida al Proyecto Institucional. Es presidido por el Rector e integrado por el Prorector y los Decanos, además de dos representantes del Presidente de la República.

El Senado Universitario es el órgano colegiado triestamental, encargado de crear y cautelar las normas que rigen nuestro quehacer. Su tarea fundamental es establecer las políticas y estrategias de desarrollo institucional, así como los objetivos y metas que conduzcan al cumplimiento de aquéllas. Es presidido por el Rector e integrado por otros 36 miembros: 27 académicos, 7 estudiantes y 2 representantes del personal de colaboración, elegidos por sus respectivos pares. De los académicos, un tercio es elegido por todo el claustro académico y los otros dos tercios por los miembros de las respectivas unidades académicas.

El Consejo de Evaluación es el organismo colegiado que ejerce la superintendencia de la función evaluadora, que consiste en examinar, ponderar e informar sobre la calidad y cumplimiento de las tareas universitarias. La función evaluadora se aplica tanto a las estructuras como a los académicos. Lo integran

¹⁸ Universidad de Chile extraído 13 de junio del 2017
<http://www.uchile.cl/portal/presentacion/institucionalidad/72838/presentacion>

cinco académicos de la jerarquía de profesor titular, nombrados por el Senado Universitario a propuesta del Rector.





Información proporcionada por la Universidad de Chile

Federación de Asociaciones de Funcionarios Universidad de Chile

La historia como Trabajadores organizados en la Universidad, se remonta más allá de lo que hoy representa Fenafuch. Hasta el año 1973, los funcionarios de la Universidad – tanto académicos como profesores - estaban unidos en la Asociación de Empleados y Profesores de la Universidad de Chile APEUCH; entidad que los representaba a nivel de toda la Universidad y que en ese entonces tenía Sedes en varias regiones del país.

Dada la transformación de los colegios regionales de la época en Sedes Universitarias, la Apeuch tuvo que readecuar su estructura nacional, estableciendo directorios provinciales en Arica, Iquique, Antofagasta, Serena, Valparaíso, Talca, Chillan, Temuco y Osorno.

El organismo máximo de la organización, era el Congreso y el Plenario Nacional, en donde se fijaban las grandes líneas de acción de la Apeuch a nivel Nacional. En ambas instancias, la representación era en forma proporcional. El Directorio Nacional tenía la responsabilidad de ejecutar las políticas trazadas por los organismos superiores.

Esta organización que fue fundada el dos de diciembre de 1946, fue finalmente arrasada por la dictadura militar en 1973 y sus Dirigentes brutalmente perseguidos.

Desde estos hechos, la necesidad de refundar el Gremio de los funcionarios de la Universidad, estuvo siempre presente en algunos comprometidos trabajadores y ex Dirigentes como el propio Presidente de la Apeuch, nuestro compañero Humberto Palma. Sin embargo este Anheló recién se pudo concretar el año 1985, cuando un pequeño grupo de Dirigentes le dio vida a la Asociación de Funcionarios de la Universidad de Chile AFUCH CENTRAL.

Durante 12 años, la Afuch Central representó al estamento en toda la Universidad y también fuera de ella. El paro del '89 fue sin duda el momento más glorioso de esta organización, que durante 40 días mantuvo a los funcionarios en una resuelta y decidida movilización por la recuperación de nuestra dignidad como trabajadores y un mejoramiento a nuestras remuneraciones.

Dado que en 1984 fue promulgada la ley 19.296 de Asociaciones, los Gremios que “de hecho” se habían constituido en la administración pública como en las Universidades del Estado, debían adecuarse a la nueva ley y transformar las organizaciones en entidades de derecho y con personería jurídica propia.

En abril de 1997, las Asociaciones que se habían adecuado a la Ley de Asociaciones, como Afuch Hospital, Afuch Medicina Norte y Afuch Campus de Medicina, más las propias Filiales que representaban a las Facultades, le dieron vida a la nueva organización de los funcionarios de la Universidad, la Federación

Nacional de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile FENAFUCH, entidad que hasta hoy nos representa en toda la Universidad.¹⁹

5.9 Universidad Federal General de Minas

La Universidad es una institución cuyo origen data del siglo XI. En Brasil, la Universidad surgió durante la República como continuación de un proceso iniciado en el Imperio, con la apertura de las primeras escuelas de nivel superior en el país.

En Minas Gerais, la primera Institución de nivel superior – la Escuela de Farmacia, de Ouro Preto – se funda en 1839. En 1875 se crea la Escuela de Minas y, en 1892, ya en el período republicano, la antigua capital del Estado de Minas Gerais gana también la Facultad de Derecho.

En 1898, con la mudanza de la capital, la Facultad de Derecho se transfiere para Belo Horizonte. Posteriormente, en 1907, se crea la Escuela Libre de Odontología y, cuatro años más tarde, la Facultad de Medicina y la Escuela de Ingeniería. Y en 1911, surge el curso de Farmacia, anexo a la Escuela Libre de Odontología.

La creación de una universidad en el Estado de Minas Gerais aparecía ya en el proyecto político de los Inconfidentes. La idea, sin embargo, sólo vino a ser concretizada en 1927, con la fundación de la Universidad de Minas Gerais (UMG), institución privada, subsidiada por el Estado de Minas Gerais, surgida a partir de la unión de las cuatro escuelas de nivel superior que entonces existían en Belo Horizonte. La UMG permaneció en la esfera estatal hasta 1949, cuando fue federalizada. En esa misma década, fue incorporada al patrimonio territorial de la Universidad una extensa área, en la región de la Pampulha, para la

¹⁹ *Federación de Asociaciones de Funcionarios Universidad de Chile extraído el 13 de junio del 2017 <http://www.fenafuch.cl/historia/>*

construcción de la Ciudad Universitaria. Los primeros edificios erguidos donde es hoy el campus Pampulha fueron el Instituto de Mecánica (actual Colegio Técnico) y el de la Rectoría. El campus sólo empezó a ser efectivamente ocupado por la comunidad universitaria en los años 60, con el inicio de la construcción de los edificios que hoy abrigan a la mayoría de las unidades académicas.

El nombre actual – Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG) – sólo fue adoptado en 1965.

En la época de la federalización, ya estaban integradas a la UFMG la Escuela de Arquitectura y las facultades de Filosofía y de Ciencias Económicas. Después, como parte de su expansión y diversificación, la Universidad incorporó y creó nuevas unidades y cursos. Fueron surgiendo, sucesivamente, la Escuela de Enfermería (1950), la Escuela de Veterinaria (1961), el Conservatorio Mineiro de Música (1962) y las Escuelas de Biblioteconomía (1962), Bellas Artes (1963) y Educación Física (1969).

En 1968, la Reforma Universitaria impuso profunda alteración a la estructura orgánica de la UFMG. De esta reforma resultó el desdoblamiento de la antigua Facultad de Filosofía en varias facultades e institutos. Surgieron, así, la actual Facultad de Filosofía y Ciencias Humanas, el Instituto de Ciencias Biológicas, el Instituto de Ciencias Exactas y sus respectivos ciclos básicos, el Instituto de Geociencias y las Facultades de Letras y de Educación.

Hoy, firmemente establecida como Institución de referencia para todo el país, la UFMG continúa en franca expansión. Cinco cursos fueron creados recientemente: Agronomía (en Montes Claros), Artes Escénicas, Ingeniería de Control y Automación, Matemática Computacional y Fonoaudiología. Las oportunidades de ingreso crecen continuamente. Además de en Belo Horizonte, el examen de ingreso es ahora realizado en doce ciudades: Conselheiro Lafaiete,

Contagem, Coronel Fabriciano, Divinópolis, Governador Valadares, Juiz de Fora, Lavras, Montes Claros, Pouso Alegre, Sete Lagoas, Uberlândia e Viçosa.²⁰

NUMERALIA

EXAMEN DE INGRESO

Número de candidatos en el examen de ingreso (2007):**66.052**

Número de vacantes en el examen de ingreso (2007):**4.714**

Relación entre el número de candidatos y las vacantes (2007):**14,01**

ENSEÑANZA

Cursos

Pregrado: **49**

Bachillerato Universitario: **34**

Licenciatura: **1**

Bachillerato y Licenciatura: **14**

Cursos a distancia

Pregrado:**4**

Especialización: **4**

Posgrado

Doctorado: **48**

Maestría: **58**

Especialización: **77**

Residencia Médica: **38**

Total de vacantes: **5.780**

²⁰ <https://www.ufmg.br/espanol/>

INVESTIGACIÓN

Grupos de investigación: **645 (2008)**

Líneas de investigación: **817**

Publicaciones científicas: **10.816 (2006)**

Patentes nacionales: **238**

Patentes internacionales: **55**

Contratos de transferencia tecnológica: **14**

Marcas registradas y software: **46**

EXTENSIÓN

Proyectos: **281**

Cursos: **436**

Promoción de eventos: **310**

Prestación de servicios: **445**

Público beneficiado: **5.639.115**

BECARIOS CUOTA MENSUAL

Pregrado: **703**

Maestría: **1.005**

Doctorado: **689**

Extensión: **369**

investigación Iniciación Científica: **900**

POBLACIÓN UNIVERSITARIA

ALUMNOS CURSANDO

Pregrado: **23.709**

Especialización: **5.027**

Maestría: **3.129**

Doctorado: **2.409**

Residencia Médica: **285**

Enseñanza Técnica y Enseñanza Fundamental: **1.343**

Total de alumnos de la UFMG: 35.324

DIPLOMADOS

Pregrado: **4.017**

Especialización: **1.220**

Maestría: **1.115**

Doctorado: **304**

Total de diplomados hasta 2003: 114.247

PROFESORES

Graduados: **102 (4,2%)**

Especialistas: **152 (6,2%)**

Magísteres (Maestría): **600 (24,5%)**

Libre-Docentes y Doctores: **1.592 (65,1%)**

FUNCIONARIOS

Funcionarios: **4.445**

TERRITORIO

Área total: **8.794.767 metros cuadrados.**

Área construida: **592.053 metros cuadrados**

Campi universitarios: **3**

Unidades académicas: **19**

Unidades especiales: **3**

BIBLIOTECAS

Área construida (metros cuadrados): **24.130**

Número de bibliotecas: **28**

Usuarios inscritos: **60.642**

Acervo general: **707.007**

Periódicos: **18.280**

Préstamos: **688.628**

PUBLICACIONES (BASE ANUAL)

Editora UFMG

Lanzamientos: **32**

Fascículos del Examen de ingreso 2004: **16**

Nuevas ediciones revisadas y ampliadas: **5**

Catálogos: **1**

Reimpresiones: **10**

Revista UFMG Diversa (tiraje de la 1ª edición):

120.000 ejemplares

Boletín de la UFMG (tiraje): **368.000** ejemplares

ASISTENCIA

HOSPITAL DE CLÍNICAS

Área física (metros cuadrados):**50.562**

Capacidad total instalada: **450** lechos

Atención en ambulatorio: **323.904/año**

Población atendida: **323.904/año**

Atención de urgencia: **48.057/año**

Internaciones: **17.620/año**

Exámenes de laboratorio: **1.152.934/año**

ODONTOLOGÍA

Consultorios: **214**

Consultas: **9.138** pacientes/año

Cirugías: **7.278**/año

ASISTENCIA ESTUDANTIL (FUMP)

Becas de mantenimiento: **1.310**

Beca Guardería Infantil: **31**

Becas pasantías: **1.542**

Refecciones servidas: **955.839**

Usuarios de la vivienda universitaria: **550**

Alumnos asistidos: **5.500**

PRESUPUESTO ANUAL DE LA UFMG

R\$ 685.964.440,45

ORGANIZACIÓN

ESTRUCTURA

ADMINISTRACION²¹

Órganos de Deliberación Superior

Consejos

Consejo Universitario

Consejo de Enseñanza, Investigación y Extensión (Cepe)

Órgano de Fiscalización

Consejo de Curadores

Órganos Ejecutivos

Consejos de Directores

Consejo de Integración Comunitaria

²¹ https://www.ufmg.br/espanol/conheca/oa_index.shtml

Secretaría de los Órganos de Deliberación Superior – Sods
Auditoría General

Rectoría

Pro-Rectorías

Pro-Rectoría de Administración – PRA

Departamento de Material y Patrimonio/Departamento de Servicios Generales

- DMP / DSG

Departamento de Planificación Física y Obras/Departamento de

Mantenimiento – DPFO / DM

Pro-Rectoría de Extensión – Proex

Centro Cultural de la UFMG

Coral Ars Nova

Teatro Universitario

Pro-Rectoría de Graduación – Prograd

Comisión Permanente del Examen de Ingreso– Copeve

Pro-Rectoría de Investigaciones– PRPq

Coordinación de Transferencia e Innovación

Tecnológica – CT&IT

Pro-Rectoría de Planificación y Desarrollo – Proplan

Departamento de Contabilidad y Finanzas – DCF

Pro-Rectoría de Posgraduación – PRPG

Pro-Rectoría de Recursos Humanos - PRORH

Comisión Permanente del Personal Docente – CPPD

Comisión Permanente de Personal

Técnico e Administrativo – CPPTA

Departamento de Administración de Personal - DAP

Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos

Secretaria de Asuntos Jurídicos

Asesores

Dirección de Cooperación Institucional

Dirección de Cooperación Internacional
Dirección de Educación a Distancia
Dirección de Medio Ambiente
Dirección de Tecnología de la Información
Coordinación de Asuntos Comunitarios – CAC
Dirección de Divulgación y Comunicación Social
Centro Audiovisual - CAV
Coordinación de Comunicación Social - CCS
Director de Acción Cultural

5.10 Universidad Federal Viçosa

La Universidad Federal de Viçosa se originó a partir de la Escuela Superior de Agricultura y Veterinaria-ESAV, creada por el Decreto 6.053, de 30 de marzo de 1922, del entonces Presidente del Estado de Minas Gerais, Arthur da Silva Bernardes.

La ESAV fue inaugurada el 28 de agosto de 1926 por Arthur Bernardes, que en la época ocupaba el cargo máximo de Presidente de la República. En 1927 se iniciaron las actividades didácticas, con la instalación de los Cursos Fundamental y Medio y, en el año siguiente, del Curso Superior de Agricultura. 1932 fue el año del Curso Superior de Veterinaria. En el periodo de su creación, fue invitado por Arthur Bernardes, para organizar y dirigir la ESAV, el profesor Peter Henry Rolfs. También acudió el ingeniero João Carlos Bello Lisboa para administrar los trabajos de construcción del establecimiento.

Observando el desarrollo de la Escuela, en 1948, el Gobierno de Estado la transformó en la Universidad Rural del Estado de Minas Gerais – UREMG, que estaba compuesta por la Escuela Superior de Agricultura, la Escuela Superior de Veterinaria, la Escuela Superior de Ciencias Domésticas, la Escuela de Especialización (Postgraduación), El Servicio de Experimentación e Investigación y el Servicio de Extensión.

Gracias a su sólida base y a su desarrollo bien estructurado, la Universidad adquirió renombre en todo el país, hecho que motivó al Gobierno Federal a convertirla en Federal, el 15 de julio de 1969, con el nombre de Universidad Federal de Viçosa.

La Universidad Federal de Viçosa acumula, desde su fundación, una larga experiencia y tradición en enseñanza, investigación y extensión, que constituyen la base de su filosofía de trabajo.

Desde sus orígenes, la UFV se ha preocupado por promover la integración vertical de la enseñanza. En este sentido, trabaja de manera efectiva, manteniendo, actualmente, además de los cursos de graduación y postgraduación, el Colegio Universitario (Enseñanza Media General), la Central de Enseñanza y Desarrollo Agrario Forestal (Enseñanza Media Técnica y Media General), la Escuela Estatal Effie Rolfs (Enseñanza Fundamental y Media General), el Laboratorio de Desarrollo Humano (4 a 6 años) y, también, la Guardería, que atiende a niños de 3 meses a 6 años.

Por tradición, el área de Ciencias Agrarias es la más desarrollada de la UFV, siendo conocida y respetada en Brasil y en el exterior. A pesar de este énfasis en el campo agropecuario, la Institución está asumiendo un carácter ecléctico, expandiéndose en otras áreas de conocimiento, tales como Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Exactas y Tecnológicas y Ciencias Humanas, Letras y Artes. Se trata de una postura coherente con el concepto de universidad moderna, teniendo en cuenta que la interacción de las diversas áreas optimiza los resultados.

La UFV cuenta con el trabajo de profesores e investigadores extranjeros de renombre en la comunidad científica, que colaboran con su cuerpo docente, al mismo tiempo que ejecuta un programa de entrenamiento que mantiene a diversos profesionales especializándose en el exterior y dentro del país. En este particular, la UFV es una de las instituciones brasileñas con los índices más elevados de personal docente cualificado a nivel de posgraduación. La Universidad tiene innumerables motivos para enorgullecerse de su pasado y de su presente de trabajo, sacrificios y éxitos y, por ello, se siente fuerte y preparada para el futuro, lista para ofrecer soluciones que colaboren eficazmente para que Brasil enfrente, con seguridad y dignidad, todas las condiciones adversas que se prevén en el escenario mundial.²²

²² <http://www.portalufv.ufv.br/site/espanhol/?area=historico>

5.11 Universidad Estatal de Campiñas

ANTECEDENTES²³

La Universidad Estatal de Campinas fue legalmente creada en 1962, como entidad autárquica, gracias al empeño de los campines que desde mediados de 40, pedían al gobierno del estado, la instalación de una facultad de medicina en la ciudad. En 1963, la Facultad de Medicina comenzó a funcionar, pero la universidad en sí tuvo autorización de funcionamiento sólo en 1966, cuando Zeferino Vaz al frente de la Comisión Organizadora, instituida por el Consejo Estatal de Educación en 1965, elaboró proyecto y logró recursos para la instalación De la universidad. De ahí en adelante la universidad ganó forma con la instalación de las demás facultades e institutos.

La fecha de lanzamiento de la piedra fundamental de su campus central, el 5 de octubre de 1966, fue considerada marco para las conmemoraciones de la instalación de la Unicamp.

En 2011, por lo tanto, la Unicamp celebra sus 45 años.

El proyecto de instalación de la Unicamp vino a responder a la creciente demanda por personal calificado en una región del país, el estado de São Paulo, que ya en la década del 60 poseía el 40% de la capacidad industrial brasileña y el 24% de su población económicamente activa.

Nacida de un plan piloto ideado por Zeferino Vaz, su fundador, la Unicamp escapó a la tradición brasileña de formación de universidades por la simple yuxtaposición de cursos y áreas a lo largo del tiempo. La diferencia está en que su existencia fue precedida de un proyecto.

²³ http://www.45anos.unicamp.br/?page_id=40

Basta decir que, antes de iniciar su instalación, la Unicamp ya había atraído para sus cuadros más de 200 profesores extranjeros de las diferentes áreas del conocimiento y cerca de 180 de las mejores universidades brasileñas.

En un contexto universitario reciente, en el que la universidad brasileña más antigua tiene poco más de 70 años, la Unicamp puede ser considerada una institución joven que, a pesar de ello, ha conquistado una fuerte tradición en la enseñanza, la investigación y la prestación de servicios a la sociedad.



Información académica

- Exámenes de admisión (2015)
- Admisiones 3,320
- Candidatos 77,146
- Proporción Candidatos/Admisiones 23.2
- ProFIS (Programas educativos interdisciplinarios) (2015)
- Admisiones 120
- Candidatos 746
- Proporción Candidatos/Admisiones 6.2

Licenciatura

- Programas académicos 66
- Matutinos 43
- Vespertino 23
- Admisiones 3,320
- Total estudiantes 18,698
- Diplomas expedidos 2,410

Posgrado

- Programas académicos 153
- Maestría 75
- Doctorado 70
- Especialidades 982
- Matrículas especiales 3,538
- Tesis 2,477
- Maestría 1237
- Doctorado 948
- Especialidad 292

Educación continua y profesional

- Cursos 1,133
- Estudiantes 7,801

Preparatorias técnicas

- Programas 36
- Admisiones 1,405
- Estudiantes 4,260
- Diplomas otorgados 1,016

Instalaciones

- Campus 6
- Divisiones de la Universidad 78
- Escuelas 24
- Hospitales 3
- Centros interdisciplinarios 21
- Preparatorias técnicas 2
- Bibliotecas 28

Infraestructura

- Superficie 3,528,602 m²
- Edificios 675,722 m²
- Campinas- Barão Geraldo 582,294 m²
- Campinas – COTUCA 5,790 m²
- Limeira (Campus I) – COTIL/FT/PFL 19,274 m²
- Paulínia – CPQBA 13,231 m²
- Piracicaba – FOP 25,732 m²







Editorial universitaria

- Libros publicados 83
- Tiraje 97,500

Bibliotecas

- Libros 966,559
- Revistas electrónicas especializadas (impresas) 3,371
- Revistas electrónicas especializadas (electrónicas) 40,630
- Tesis (impresas) 102,830
- Tesis (electrónicas) 42,770

Recursos Humanos

- Académicos 1,795
- Administrativos 8,571
- Académicos con doctorado 99%

Servicios médicos

- Camas de hospital 857
- Pacientes admitidos 36,760
- Cirugías 61,258
- Nacimientos 4,807

Investigación e innovación

- Programas patrocinados 5,999
- Publicaciones 18,315
- Libros, 124
- Artículos en revistas especializadas 4,314
- Capítulos de libro 692
- Artículos completos y resúmenes de congresos 1,300
- Resúmenes 2,291
- Artículos indexados (ISI) 3,192
- Aplicaciones para patentes 78

Becas y programas de apoyo a los estudiantes

- Programa de profesores asistentes a la licenciatura 780
- Programa de profesores asistentes al posgrado 1,911
- Becas de investigación en licenciatura 1,429
- Becas de apoyo económico 3,351
- Becas de investigación otorgadas por agencias de financiamiento 4,601
- Maestría 1878
- Doctorado 2,723
- Alojamiento para estudiantes- número de residentes 1,111

Presupuesto

- (Dólares) 1,269,846,270
- Financiamiento estatal 980,812,810
- Financiamiento externo 289,033,460

Datos proporcionados por Alime Mossim Sato, International Office - Vice-Reitoria Executiva de Relações Internacionais, Universidade Estadual de Campinas - Unicamp, alime.sato@reitoria.unicamp.br

5.12 Universidad Nacional de Colombia

En el país, la concepción de universidad pública y estatal comenzó a concretarse poco después de la Independencia. La administración Santander, desde la Vicepresidencia de la Gran Colombia, organizó la Universidad Central de la República (con sedes en Bogotá, Caracas y Quito) como primera expresión jurídico-institucional de la universidad pública en Colombia. Hacia 1830 empezó a funcionar con profesores y estudiantes que mantenían viva la experiencia de la Expedición Botánica.

Luego, los gobiernos federalistas y radicales —con el argumento de que las universidades eran monopolios de enseñanza y de trabajo que atentaban contra la libertad individual— la cerraron, hasta que, en 1864, José María Samper, antiguo radical, presentó un proyecto de ley al Congreso de lo que llamó Universidad Nacional de los Estados Unidos de Colombia. El 22 de septiembre de 1867, mediante la Ley 66, fue oficialmente fundada.

En ese año, la Universidad constaba de seis facultades: Derecho, Medicina, Ciencias Naturales, Ingeniería, Artes y Oficios, Literatura y Filosofía. Se anexaron también el Observatorio Astronómico, el Museo Nacional, el Laboratorio Químico Nacional, la Biblioteca Nacional, el Hospital de la Caridad y el Militar.

Entre 1903 y 1940 se crearon más de 20 carreras, entre ellas: Arquitectura, Enfermería, Farmacia, Ingeniería Química, Medicina Veterinaria, Odontología y Química. A finales de la década de los sesenta, se les dio impulso a los programas de maestría en la Universidad Nacional de Colombia y en el país. Los primeros programas de maestría fueron creados entre 1967 y 1973. En 1986 abrieron sus puertas los primeros programas doctorales del país en las áreas de física y matemáticas.

La Universidad Nacional de Colombia nació durante la segunda mitad del siglo XIX (22 de septiembre de 1867), en el escenario propio del radicalismo liberal,

cuando se quiso poner límites al principio absoluto de la libertad de enseñanza —que había permitido la aparición de no pocas instituciones universitarias de pésima calidad científica y académica—, para introducir la suprema inspección y vigilancia estatal de la instrucción pública.

Era la época en la que a la orientación escolástica se oponían las nuevas tendencias dominantes en materia de método científico, que tuvieron, entre otros protagonistas, a los primeros rectores de la Universidad: Ezequiel Rojas y Manuel Ancízar.

En el ambiente propio de la Regeneración, la Universidad fue satanizada por haberse erigido, fiel a su misión, en escenario de ideas críticas. Incluso se le imputó la inestabilidad política y la desazón social que rodeó al proceso de elaboración de la Constitución de 1886.

Debido a ello, la Universidad regresó al control directo del Estado y perdió tanto su limitada autonomía como su unidad académica. Sin embargo, la idea de universidad continuó siendo proclamada por quienes, como Rafael Uribe Uribe, estimaban que debería ser siempre nacional, moderna, actual y evolutiva, experimental y unificadora.

Años más tarde, en los años veinte, la Universidad reaccionó recogiendo los ideales del movimiento universitario de Córdoba hasta renacer con nuevo ímpetu bajo la República Liberal, gracias a las orientaciones de la concepción intervencionista del Estado y al liderazgo del presidente Alfonso López Pumarejo.

Y es en conformidad con la concepción que de ella se tuvo en 1935, con los ajustes y adecuaciones efectuados en 1963, 1980 y, más recientemente, en 1993, como la Universidad ha estado ligada de manera muy estrecha, y con las limitaciones que siempre se le han impuesto, al acceso de los estratos inferiores a la educación superior de calidad, a las actividades de recepción, transformación y creación en los órdenes científico, tecnológico y artístico; al

estudio de los problemas de la comunidad nacional y a la reflexión crítica sobre sus más sentidas urgencias.

La Universidad Nacional de Colombia posee en sus diferentes sedes una infraestructura de gran riqueza arquitectónica que se destaca por el aspecto histórico y moderno de sus edificaciones.

En la sede Bogotá se encuentra un núcleo histórico conocido como Ciudad Universitaria o Ciudad Blanca. Diecisiete de sus construcciones han sido declaradas monumentos nacionales y son representativas de la arquitectura colombiana de los últimos sesenta años.

El carácter suburbano del campus, proyectado desde 1936 por el pedagogo Fritz Karsen y el arquitecto Leopoldo Rother, hacen que se constituya en un verdadero laboratorio de la arquitectura nacional.

Antes de su construcción, las tres Facultades de la Universidad (Matemáticas e Ingeniería; Medicina y Ciencias Naturales; Derecho y Ciencias Políticas) funcionaron en claustros conventuales y en otras edificaciones construidas para la ciencia y la pedagogía, como el Observatorio Astronómico, el Instituto de Ciencias Naturales y Medicina y la Facultad de Ingeniería.

A estas primeras obras se han sumado edificios nuevos como los de las facultades de Ciencias Humanas y Ciencias Económicas, destacados dentro de las corrientes arquitectónicas actuales.

En la sede Medellín, sobresale una edificación diseñada por el insigne arquitecto Pedro Nel Gómez en la que hoy funciona la Facultad de Minas. En la sede Manizales está la antigua Estación del Cable Aéreo Manizales-Mariquita, hoy Facultad de Arquitectura. Y en la sede Palmira, el edificio de la Facultad de Agronomía, diseñado también por Leopoldo Rother.

En la sede Amazonia (en Leticia), las edificaciones se erigen con elementos locales y autóctonos gracias al arquitecto Santiago Moreno, quien fue destacado

por esta obra en la XVI Bienal de Arquitectura Colombiana. Lo mismo ocurre con las construcciones de las sedes Orinoquia (en Arauca) y Caribe (en San Andrés), en las cuales han intervenido los arquitectos Santiago Moreno, Armando Duque, Álvaro Neira y Pedro Juan Jaramillo.

La Universidad Nacional de Colombia es un centro en donde convergen no solo diferentes y muchas veces contradictorias corrientes de pensamiento, sino también expresiones urbanas que acentúan su carácter de representante de la nación colombiana.

Sedes de la Universidad Nacional de Colombia

Sede Medellín

En 1936, mediante el Acuerdo 131 del Consejo Superior, se incorporó a la Universidad la Escuela Nacional de Minas (creada en 1886). Dos años más tarde, se anexó la Escuela de Agricultura Tropical de Medellín, que hoy es la Facultad de Ciencias Agropecuarias. Entre 1954 y 1975 se crearon las Facultades de Arquitectura, Ciencias y Ciencias Humanas, que establecieron una nueva estructura académica para la sede.

Sede Manizales

Se consolidó con la creación de la Facultad de Ingeniería en 1948, que hoy ha dado paso a las Facultades de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias y Administración.

Sede Palmira

El origen de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la sede se remonta a la Escuela Superior de Agricultura Tropical, fundada en 1934 mediante el Decreto 262. Se incorporó a la Universidad por escritura pública a través de la cual el departamento del Valle cedió el establecimiento a la Institución.

Sede Amazonía

En diciembre de 1989, la Universidad creó la Estación Científica de Leticia como un pequeño centro interfacultades para apoyar la investigación, la docencia y la extensión universitaria en el Amazonas. El 16 de febrero de 1994, el Consejo Superior, mediante el Acuerdo 013 convirtió la Estación Científica en la quinta sede de la Institución, con lo cual se puso en marcha la política en zonas de frontera de la Universidad.

Sede Caribe

Fue creada por el Acuerdo 06 del 30 de enero de 1997, en desarrollo del Decreto-Ley 1210 del 28 de junio de 1993, que faculta a la Universidad para crear sedes —cuyo fin es fortalecer las redes académicas regionales, nacionales e internacionales— y para desarrollar programas o proyectos específicos en cooperación con otras universidades estatales u oficiales.

Sede Orinoquía

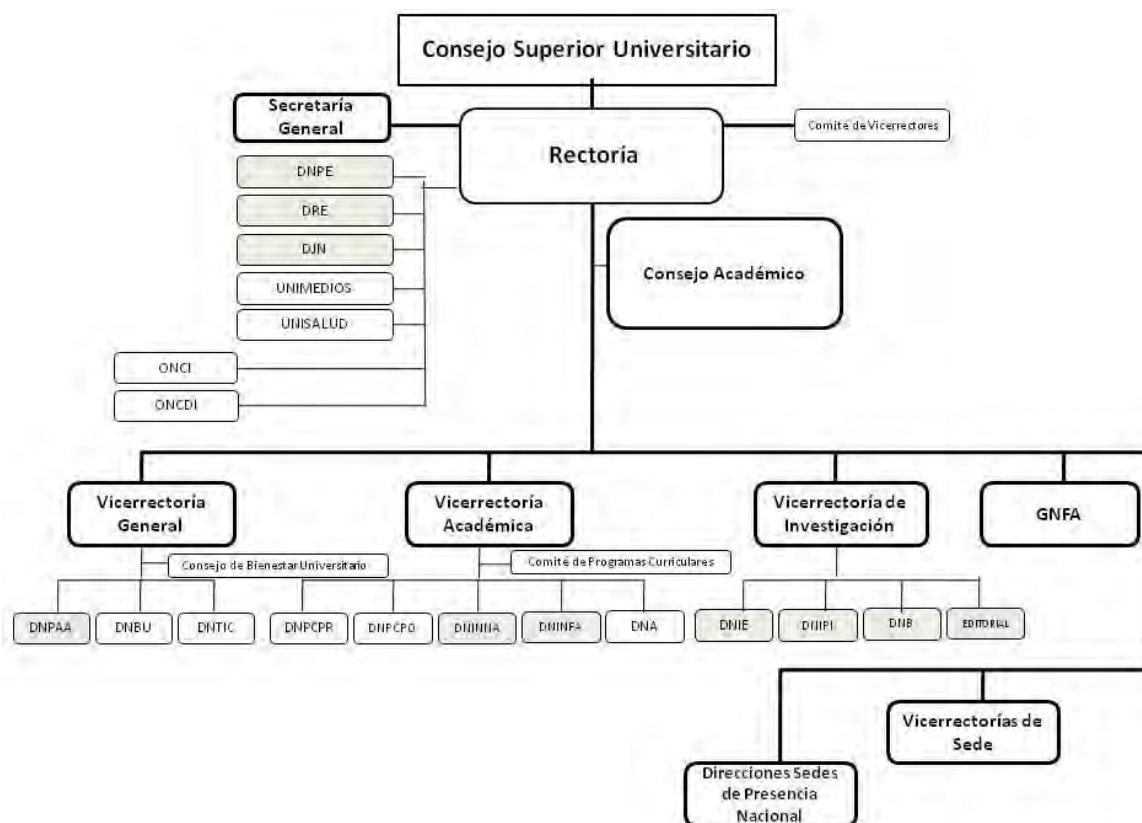
Se creó por medio del Acuerdo 040 de 1996 con las Facultades de Enfermería e Ingeniería Ambiental. Mediante el Acuerdo 024 de 1997 se creó el Instituto Orinocense.²⁴

Misión.

Como Universidad de la nación fomenta el acceso con equidad al sistema educativo colombiano, provee la mayor oferta de programas académicos, forma profesionales competentes y socialmente responsables. Contribuye a la elaboración y resignificación del proyecto de nación, estudia y enriquece el patrimonio cultural, natural y ambiental del país. Como tal lo asesora en los

²⁴ Universidad Nacional de Colombia extraído el 13 de junio del 2017 <http://unal.edu.co/menu-principal/la-universidad/historia/>

órdenes científico, tecnológico, cultural y artístico con autonomía académica e investigativa.²⁵



Organigrama basado en información de la universidad²⁶

Sindicato de Trabajadores Universitarios de Colombia

Sintraunicol es una Organización sindical unitaria, clasista, democrática y progresista, y propone la unidad de los trabajadores universitarios colombianos sin distinción de raza, credo religioso, ideas fisiológicas o militancia política.

Sintraunicol, tendrá como tarea primordial defender incondicionalmente las conquistas y derechos actuales de los trabajadores y buscar el mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo, así como del pueblo en general.

²⁵ http://www.unal.edu.co/contenido/sobre_un/sobreun_mision.htm

²⁶ http://www.unal.edu.co/contenido/sobre_un/sobreun_organigrama.htm

SINTRAUNICOL, trabajara por una única organización a nivel de los trabajadores de la educación, en tal sentido impulsará junto con el magisterio y otros sectores de la conformación del SUTEC.

Así SINTRAUNICOL, adelantara y apoyara las tareas que se requieren para transformas la actual estructura sindical, mediante la construcción de grandes sindicatos por ramas industriales y de servicios.

En ese marco promoverá además la conformación de un alto movimiento social y político que enarbola la lucha por un gobierno popular, anti imperialista, anti-oligárquico y democrático.²⁷

²⁷ *Sindicato de Trabajadores Universitarios de Colombia extraido el 13 de junio del 2017*
Sindicato de Trabajadores Universitarios de Colombia

Capítulo VI. Presentación de resultados de la investigación.

6.1 Presentación de los resultados

Para la obtención de los resultados se enviaron vía correo electrónico la solicitud de información a las 100 primeras universidades del clasificador de universidades seleccionado de las cuales solo 15 respondieron y de ellas solo 12 enviaron la información completa siendo solo cinco países de la región que participaron México, Chile, Brasil, Colombia y Costa rica.

Datos	Universidades Mexicanas			Universidades de Costa rica
Presupuesto total de la universidad	\$37,755,686,350.00	\$10,541,082,453.00	\$6,472,100,000.00	\$298,055,159,703.00
Número total de alumnos	342,542,000.00	255,944.00	57,092.00	47,950.00
Gasto en alumnos	\$110.22	\$41,185.11	\$113,362.64	\$6,215,957.45
Número total de Académicos	38,654.00	35,674.00	3,918.00	3,740.00
Número total de Académicos	35,849.00	23,674.00	4,076.00	2,563.00
Número total directivos	171.00	143.00	1,835.00	128.00
Numero total de trabajadores	74,674.00	59,491.00	9,829.00	6,431.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos	\$16,697,240,742.00	\$4,077,085,893.00	\$3,048,488,372.75	\$99,354,785,012.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos	\$11,713,706,244.00	\$1,277,860,156.00	\$940,231,943.06	\$66,694,547,549.66
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de directivos	\$3,493,356.10	\$806,602,496.00	\$1,392,275,222.18	\$5,151,087,259.34
Gasto en trabajadores	\$28,414,440,342.10	\$7,174,799,106.00	\$5,380,995,537.99	\$171,200,419,821.00
Porcentaje de gasto en RRHH	75.26%	68.07%	83.14%	57.44%
Gasto promedio gasto anual de trabajadores	380513.1685	120603.1014	547461.1393	\$26,621,119.55
Índice de rotación de personal	0.05	16	8.6	48.3
Taza de sindicalización	87.32	53.2	56.8	34.6
Universidades	Universidad Nacional Autónoma de México (1)	Universidad de Guadalajara (2)	Universidad Autónoma Metropolitana (3)	Universidad de Costa rica (12)
Posición en el QS Ranking Latinoamérica (13)	6	12	36	21
Puntuación general	94.90	75.70	68.10	76.00
Puntuación por reputación académica	100.00	80.60	79.90	96.30
Puntuación por reputación en el mercado del trabajo	100.00	60.10	69.50	89.20
puntuación en torno al personal de tiempo completo	83.30	80.60	0.00	52.50
puntuación por citas de artículos publicados	85.50	41.10	45.80	85.20
puntuación por artículos publicados	53.70	10.60	50.70	25.90
puntuación por académicos con doctorado	71.00	0.00	96.00	0.00
Puntuación por impacto WEB	100.00	75.70	39.70	75.40
Datos	Universidades Chilenas			
Presupuesto total de la universidad	\$134,530,732.00	\$88,698,044,134.00	\$83,057,735,000.00	\$621,980,653.00
Número total de alumnos	29,884.00	15,553.00	10,436.00	39,838.00
Gasto en alumnos	\$4,501.76	\$5,702,954.04	\$7,958,771.08	\$15,612.75
Número total de Académicos	2,180.00	1,177	600	3,450.00
Número total de Académicos	2,218.00	1,153	267	5,777.00
Número total directivos	50	80	40	2,270.00
Numero total de trabajadores	4,448.00	2,410.00	907.00	11,497.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos	\$27,389,572.00	\$20,516,762,032.00	\$18,882,974,000.00	\$89,527,808.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos	\$27,352,897.00	\$19,055,596,444.00	\$3,813,500,000.00	\$145,005,651.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de directivos	\$993,397.00	\$3,776,743,941.00	\$1,477,873,000.00	\$11,004,252.00
Gasto en trabajadores	\$55,735,866.00	\$43,349,102,417.00	\$24,174,347,000.00	\$250,554,267.00
Porcentaje de gasto en RRHH	41.43%	48.87%	29.11%	40.28%
Gasto promedio gasto anual de trabajadores	12530.54541	17987179.43	26653083.79	21793.0127
Índice de rotación de personal	51.3	31.4	7.5	36.8
Taza de sindicalización	24.48	46.14	63.3	38.2
Universidades	Universidad de Santiago de Chile (4)	Universidad de Valparaíso (5)	Universidad de Talca (6)	Universidad de Chile (7)
Posición en el QS Ranking Latinoamérica (13)	16	29	72	4
Puntuación general	78.20	71.70	48.60	95.90
Puntuación por reputación académica	98.70	90.30	50.40	100.00
Puntuación por reputación en el mercado del trabajo	98.20	90.00	37.30	100.00
puntuación en torno al personal de tiempo completo	0.00	0.00	0.00	0.00
puntuación por citas de artículos publicados	69.90	77.40	30.20	87.60
puntuación por artículos publicados	61.70	71.60	87.30	99.70
puntuación por académicos con doctorado	55.00	71.60	79.20	78.70
Puntuación por impacto WEB	29.20	19.20	16.80	100.00

Datos	Universidades Brasileñas			Universidades Colombianas
Presupuesto total de la universidad	\$1,883,217,782.36	\$715,277,413.21	\$436,499,496.54	\$1,576,643,000,000.00
Número total de alumnos	38,835.00	63,451.00	25,435.00	51,306.00
Gasto en alumnos	\$48,492.80	\$11,272.91	\$17,161.37	\$30,730,187.50
Número total de Académicos	3,161.00	1,313.00	1,795.00	2,898.00
Número total de Académicos	4,448.00	1,785.00	6,921.00	2,887.00
Número total directivos	1,014.00	692.00	1,650.00	73.00
Numero total de trabajadores	8,623.00	3,790.00	10,366.00	5,858.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos	\$ 433,982,095.61	\$241,632,360.06	\$43,936,001.98	\$242,435,155,500.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos	\$ 329,359,536.66	\$258,891,814.35	\$169,373,160.72	\$241,504,032,000.00
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de directivos	\$ 97,806,349.28	\$74,790,968.59	\$40,382,541.39	\$5,880,780,000.00
Gasto en trabajadores	\$ 1,854,422,695.10	\$575,315,143.00	\$253,818,613.39	\$490,065,000,000.00
Porcentaje de gasto en RRHH	98.47%	80.43%	58.15%	31.08%
Gasto promedio gasto anual de trabajadores	\$215,055.40	\$151,798.19	\$24,485.69	\$83,657,391.60
Índice de rotación de personal	2.79	30.4	68.8	2.6
Taza de sindicalización	26.30	69.3	12.4	83.4
Universidades	Universidade Federal de Minas Gerais(8)	Universidades Federal de Viçosa(9)	Universidad Estatal de Campinas (10)	Universidad Nacional de Colombia (11)
Posición en el QS Ranking Latinoamérica (13)	11	70	2	13
Puntuación general	84.60	51.00	98.40	82.70
Puntuación por reputación académica	94.60	34.50	100.00	100.00
Puntuación por reputación en el mercado del trabajo	58.40	20.60	99.70	100.00
puntuación en torno al personal de tiempo completo	59.20	84.60	58.20	0.00
puntuación por citas de artículos publicados	69.60	29.20	71.50	28.30
puntuación por artículos publicados	99.60	99.50	100.00	82.70
puntuación por académicos con doctorado	100.00	98.40	100.00	77.20
Puntuación por impacto WEB	69.20	24.00	98.10	64.80
(1) datos proporcionados por transparencia UNAM solicitud 12/11/2015 y respuesta 10/12/2015 oficio F11878 www.unam.mx				
(2) datos extraídos http://www.copladi.udg.mx/estadistica/numeralia y http://www.copladi.udg.mx/sites/default/files/presupuesto_2015.pdf 30/04/2016				
(3) datos proporcionados por transparencia UAM solicitud 11/11/2015 y respuesta 18/11/2015 y 23/11/2015 oficio OEAIU-019.15/S019trans www.uam.mx				
(4) datos proporcionados por transparencia UdeSantiago solicitud 11/11/2015 y respuesta 02/12/2015 oficio ORD No 237 www.uschile.cl				
(5) datos proporcionados por transparencia Udevalparaiso solicitud 12/11/2015 y respuesta 21/12/2015 Resolución exenta No 6548 www.uv.cl				
(6) datos proporcionados por transparencia Utalca solicitud 12/11/2015 y respuesta 22/12/2015 oficio OIRS 2579				
(7) datos proporcionados por la Unidad de Gestión de Información Institucional 10 de diciembre 2015 oficio UG.I. (O) No 467/2015 www.uchile.cl				
(8) datos proporcionados por Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Universidade Federal de Minas Gerais respuesta 29/03/2016 https://www.ufmg.br				
(9)datos proporcionados por Pró-Reitoria de Planejamento e				
(10) datos proporcionados International Office -Vice Reitoria Executiva de Relações InternacionaisUniversidade Estadual de				
(11) datos extraídos de http://www.onp.unal.edu.co/ADMON_ONP/ADJUNTOS/20141211_112				
(12) datos extraídos https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html y http://oaf.ucr.ac.cr/system/files/Estados%20Financieros%20Auditados%202015.pdf 02/05/2016				
(13) datos extraídos de QS QS University Rankings: Latin América 2015 el 24/02/2016 http://www.topuniversities.com/university-rankings/latam-university-rankings/2015				

Una vez recabados estos datos procedí a aplicar los análisis estadísticos que permiten ir comprendiendo las proporciones y relaciones que guardan estos datos, iniciando con un análisis descriptivo de frecuencias que nos permite observar gráficamente las proporciones de los datos.

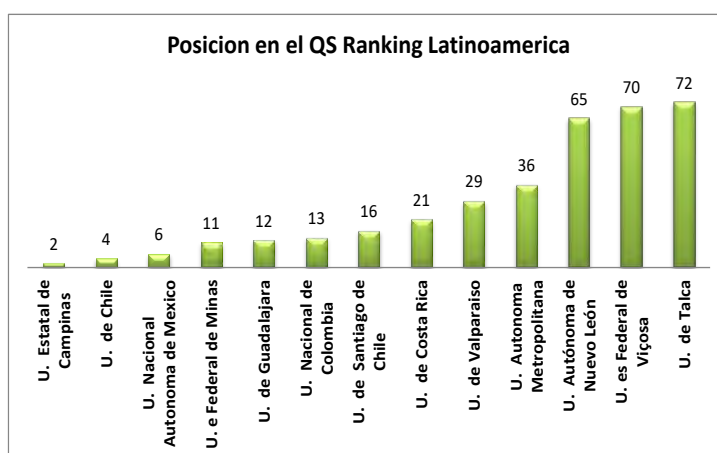
Posteriormente presento un análisis univariante donde se aprecian las correlaciones entre las variables propuestas en las hipótesis donde las acepto o rechazo según cada caso.

Al final de este capítulo realizo un análisis multivariante con varias técnicas buscando explicaciones a las correlaciones producidas por el análisis univariante.

Análisis de Frecuencias

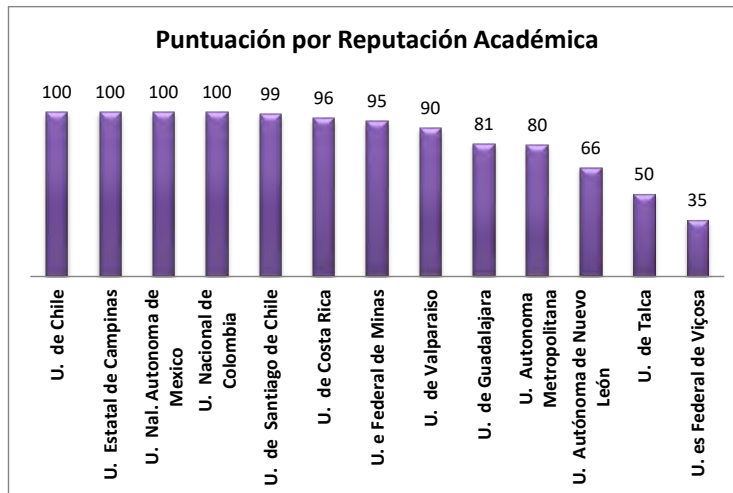
- ✓ Análisis del Ranking (puntuación global) y variables explicativas de las principales Universidades de México y de Chile:

- **Posición en el QS Ranking Latinoamérica:**



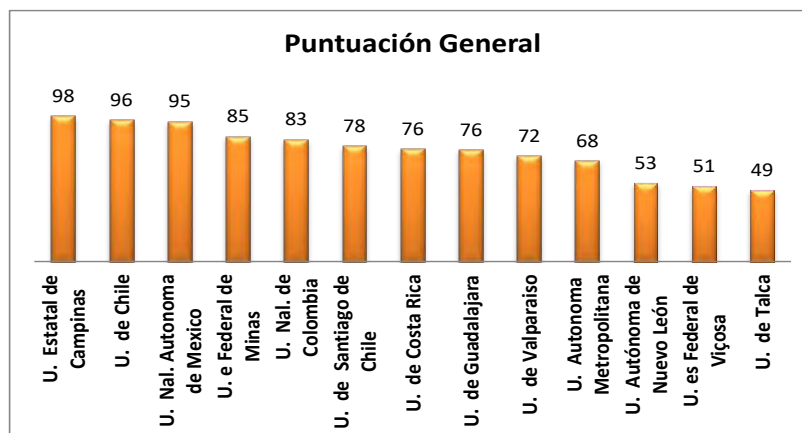
La gráfica resalta que las Universidades mejor posicionadas U. Estatal de Campinas (2, Bra.) y U. de Chile (4, Chi.) están arriba de las Mexicanas U. Nacional Autónoma de México (6, Méx.) y U. de Guadalajara (12, Méx.), de acuerdo a las puntuaciones del Raking QS de Latinoamérica.

- **Puntuación por reputación académica**



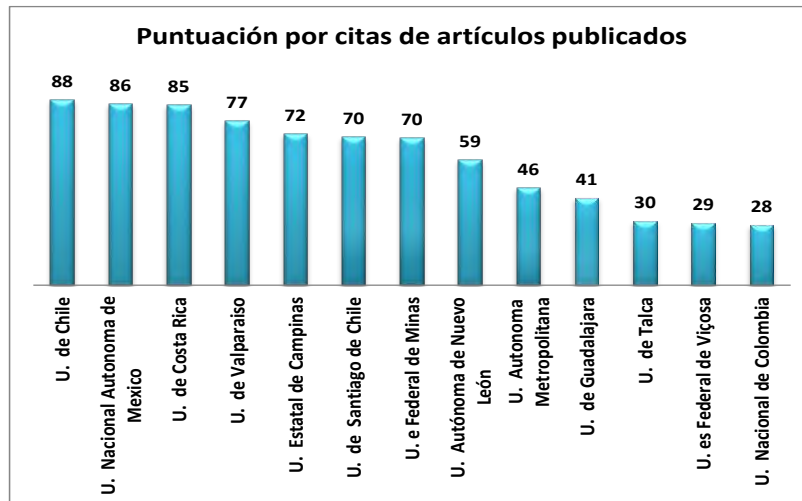
En la gráfica se muestra que la Universidad de México mejor posicionada es la UNAM con 100 puntos a Nivel de varias universidades brasileñas y chilenas que tienen ese mismo puntaje.

- **Puntuación general**

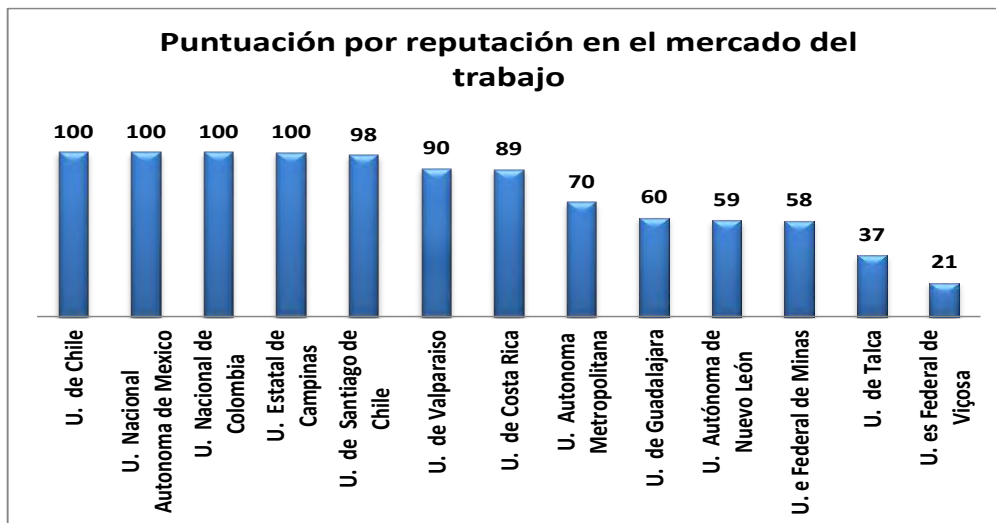


En la gráfica se aprecia que La UNAM ocupa el 3er. Lugar muy cerca de U. Campinas (1er.) y de la U. DE Chile (2º. lugar) en el Ranking de la puntuación general.

- **Puntuación por citas de artículos publicados**

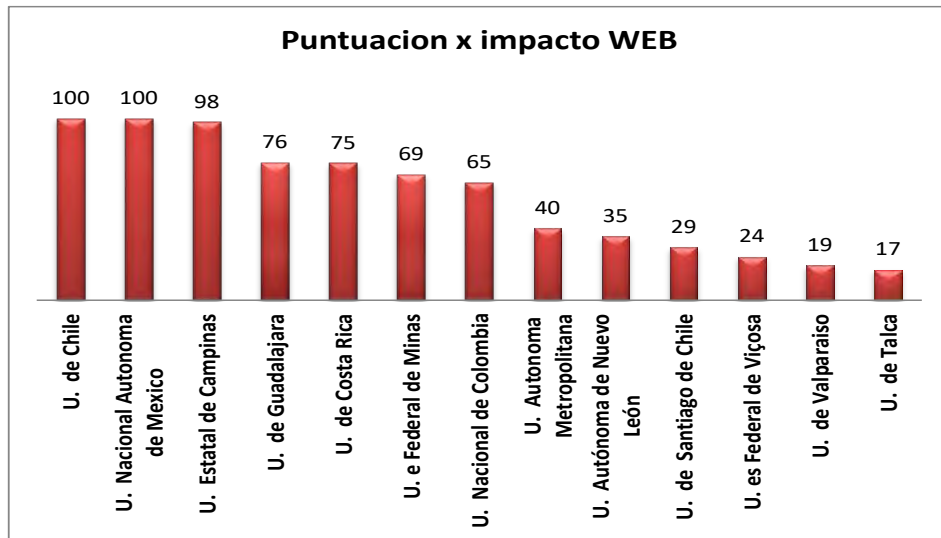


- La gráfica muestra que las tres mejores universidades por puntuación por citas de artículos publicados son la U de Chile(1), la UNAM(2) y la U de Costa Rica(3), quedando las otras universidades mexicanas muy lejanas en este rubro (la Autónoma de Nuevo León (59)), la UAM (46) y la U. de G.(41).
- **Puntuación por citas de artículos publicados**



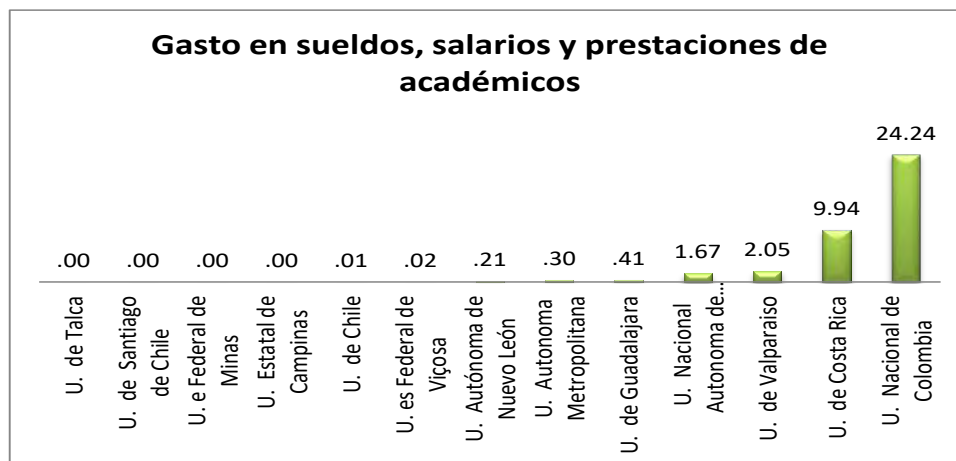
La UNAM (100 puntos) está en primer lugar en puntuación por reputación en el mercado del trabajo, al igual que tres universidades latinas, en tanto que la UAM (70 puntos) y la U de G (60 puntos) están un poco lejos de esta posición.

- **Puntuación por impacto WEB**



La UNAM (100 puntos) está en primer lugar en puntuación por impacto WEB, al igual que la U. de Chile, en tanto que la UAM (40 puntos) y la U A de Nuevo León (35 puntos) están un poco lejos de esta posición.

- **Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos**



Las Universidades que más gastos tienen en **sueldos, salarios y prestaciones de académicos** U. Nacional de Colombia, U. de Costa Rica, y la U. de Valparaíso, están la UNAM en cuarto lugar en este rubro.

- **Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos**



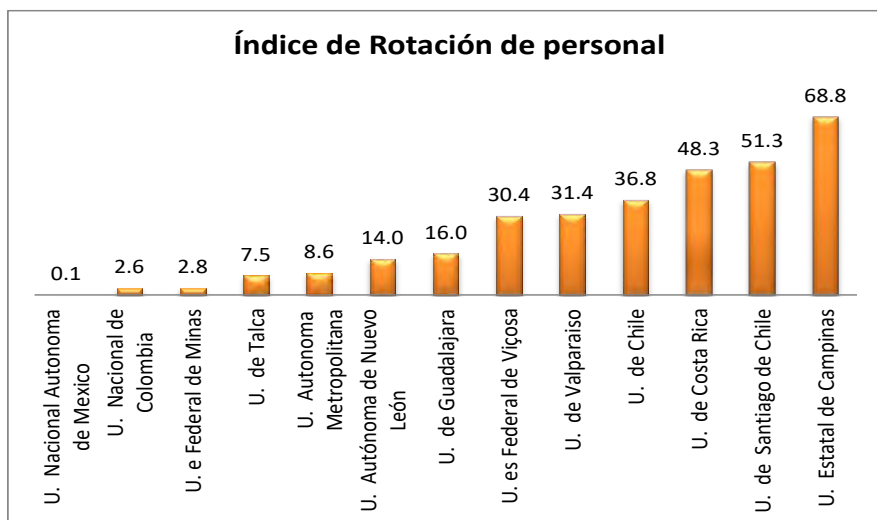
Las Universidades que más gastos tienen en **sueldos, salarios y prestaciones de no académicos** U. de Costa Rica, U. Nacional de Colombia y la U. de Valparaíso, están la UNAM en cuarto lugar en este rubro.

- **Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza**



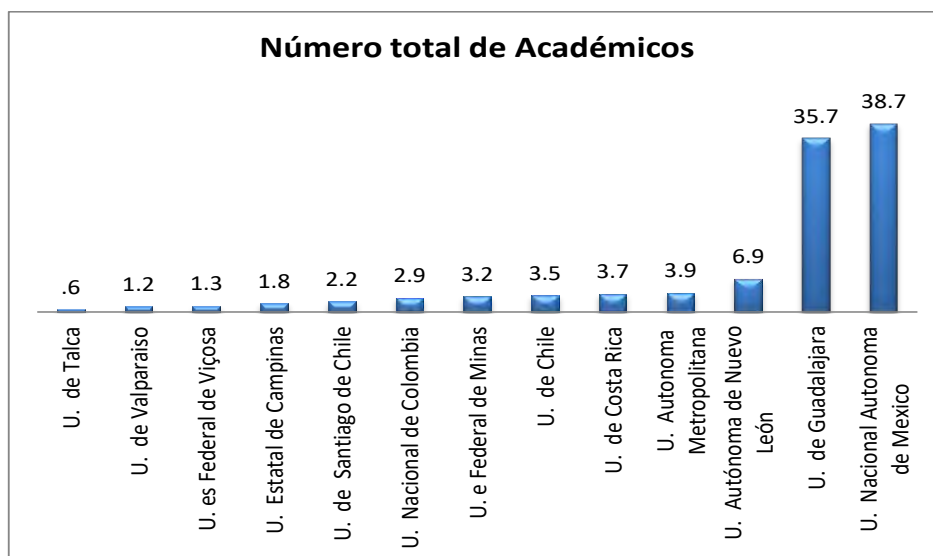
Las Universidades que más gastos tienen en **sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza** U. Nacional de Colombia, U. de Costa Rica y la U. de Valparaíso, están la UNAM en 12º. Lugar en este rubro.

- **Índice de Rotación de personal**



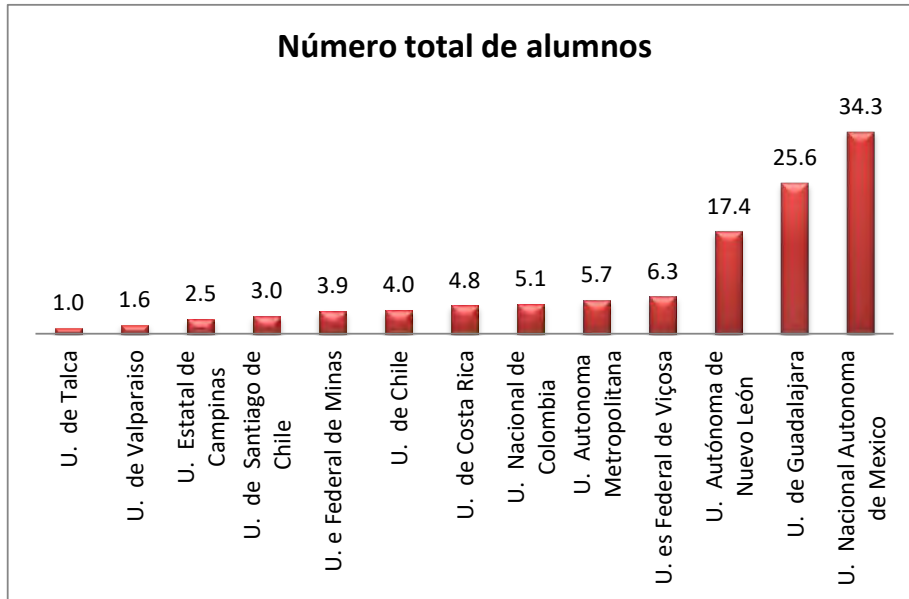
Las Universidades que mayor Índice de Rotación de personal tienen: U. Estatal de Campinas, U. de Santiago de Chile, U. de Costa Rica, está la UNAM con un índice muy bajo, está en 13º. Lugar en este rubro.

- **Número total de Académicos**



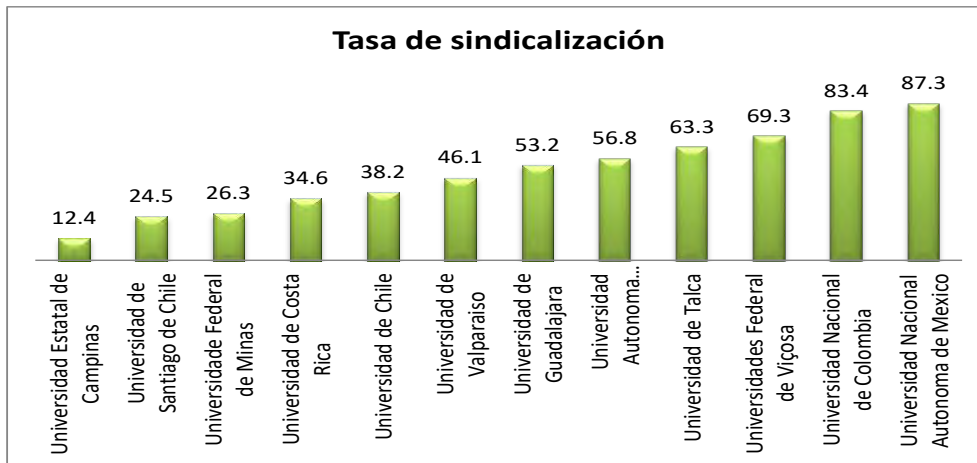
Las Universidades que mayor número total de académicos tienen: la UNAM, la U. de G. y la Autónoma de Nuevo León.

- **Número total de Alumnos**



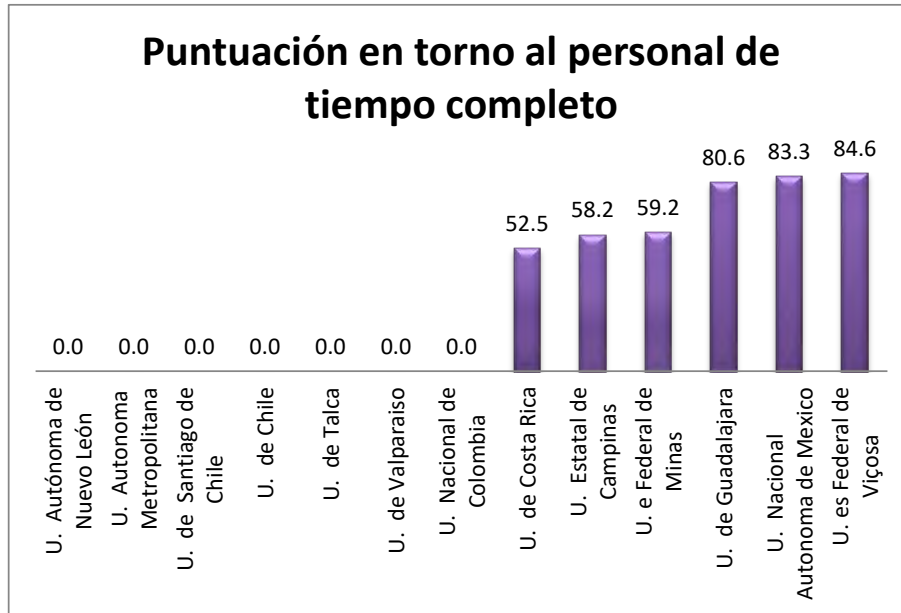
Las Universidades que mayor número total de alumnos tienen: la UNAM, la U. de G. y la Autónoma de Nuevo León.

- **Tasa de sindicalización**



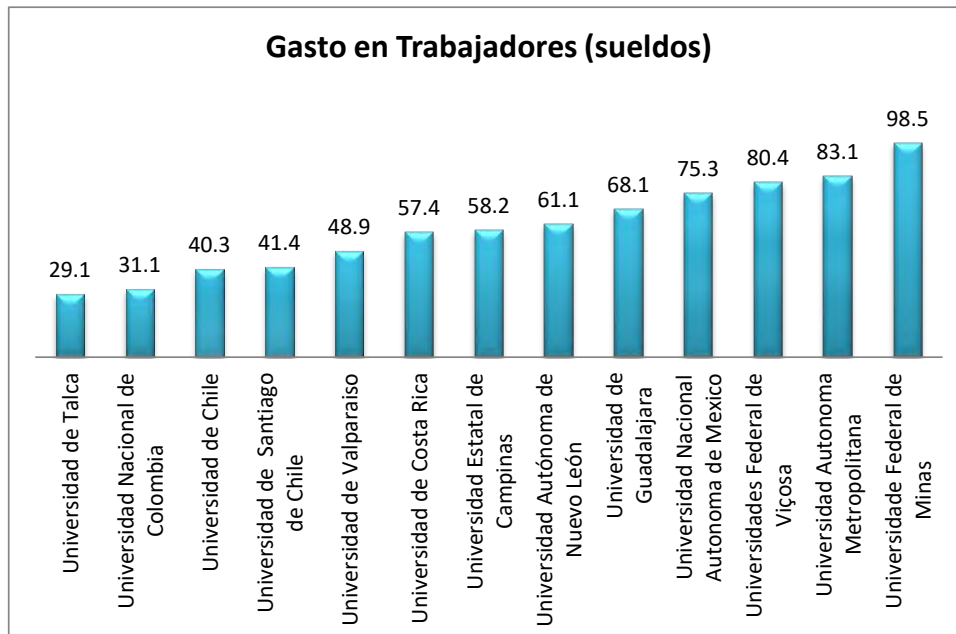
Las Universidades que mayor Tasa de sindicalización tienen: la UNAM, la Universidad Nacional de Colombia y la Universidades Federal de Viçosa, en seguida vienen las Universidades Mexicanas de Nuevo León y de Guadalajara.

- **Puntuación en torno al personal de tiempo completo**



Las Universidades que mayor puntuación en torno al personal de tiempo completo tienen: la UNAM, la U. de G. solo superadas por la Universidad Federal de Viçosa.

- **Gasto en trabajadores (sueldos) %**



Las universidades que mayor gasto en trabajadores (sueldos) % tienen: la Universidad de Federal de Minas Gerais, la UAM, la Universidades Federal de Viçosa y la UNAM

6.2 Análisis.

Pruebas de hipótesis y análisis de correlación no paramétrica de rho de spearman

Correlación entre el indicador global o general del ranking con el nivel de sindicalización, la inversión en salario y la estabilidad en el empleo

Preguntas de Investigación

A lo largo de la presente investigación se pretende responder las siguientes preguntas:

1. ¿Qué relación existe entre el nivel de sindicalización de las Universidades Autónomas Latinoamericanas (UALA) y su lugar en los CUL?
2. ¿Qué relación existe entre la inversión en salario de las UALA y su lugar en los CUL?
3. ¿Qué relación existe entre la estabilidad en el empleo de las UALA y su lugar en los CUL?

En este estudio, para dar una respuesta estadística, se utiliza el test de correlación no paramétrico “Rho de Spearman” debido a que las variables de estudio no tienen distribución normal (requisito para aplicar un test estadístico paramétrico).

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN - Rho de Spearman

La función de la correlación de Spearman: es determinar si existe una relación lineal y positiva, entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa.

Los resultados de este test estadístico nos muestran las siguientes correlaciones, presentadas en la siguiente tabla, entre el indicador del ranking global y las variables explicativas del estudio:

Correlaciones

			Puntuación general	Otros gastos (materiales mnto. y apoyo) %	Gasto en trabajadores (sueldos) %	Índice de rotación de personal	Tasa de sindicalización
Rho de Spearman	Puntuación general	Coefficiente de correlación	1.000	-.300	.300	.000	.000
		Sig. (bilateral)	.	.624	.624	1.000	1.000
		N	5	5	5	5	5
	Otros gastos (materiales mnto. y apoyo) %	Coefficiente de correlación	-.300	1.000	-1.000 **	.200	-.200
		Sig. (bilateral)	.624	.	.	.747	.747
		N	5	5	5	5	5
	Gasto en trabajadores (sueldos) %	Coefficiente de correlación	.300	-1.000 **	1.000	-.200	.200
		Sig. (bilateral)	.624	.	.	.747	.747
		N	5	5	5	5	5
	Índice de rotación de personal	Coefficiente de correlación	.000	.200	-.200	1.000	-1.000 **
		Sig. (bilateral)	1.000	.747	.747	.	.
		N	5	5	5	5	5
	Tasa de sindicalización	Coefficiente de correlación	.000	-.200	.200	-1.000 **	1.000
		Sig. (bilateral)	1.000	.747	.747	.	.
		N	5	5	5	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además si utilizamos la siguiente escala de medición para medir la intensidad de la correlación entre dos variables mediante el coeficiente de Rho:

Valor de Rho	Significado
De .00 a .19	Muy baja correlación
De .20 a .39	Baja correlación
De .40 a .59	Moderada correlación
De .60 a .79	Buena correlación
De .80 a 1.00	Muy buena correlación

De acuerdo a la tabla anterior de correlaciones y la escala de medición de los valores de Rho, haremos un análisis detallado con sus pruebas de hipótesis respectivas, tratando de explicar las preguntas de investigación de este estudio.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS:

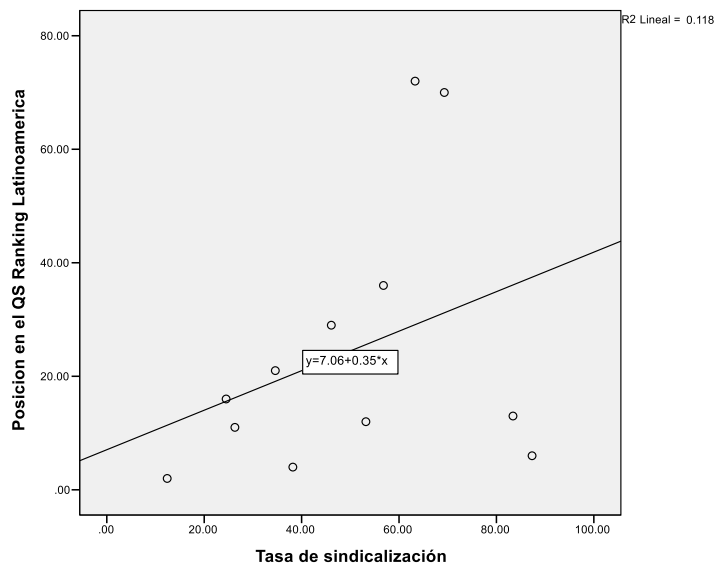
1. Ho. El nivel de sindicalización Y el lugar que tienen las UALA en los CUL son Independientes.

H1. El nivel de sindicalización se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL.

Correlaciones

			Posicion en el QS Ranking Latinoamerica	Tasa de sindicalización
Rho de Spearman	Posicion en el QS Ranking Latinoamerica	Coefficiente de correlación	1.000	.357
		Sig. (bilateral)	.	.255
		N	13	12
	Tasa de sindicalización	Coefficiente de correlación	.357	1.000
		Sig. (bilateral)	.255	.
		N	12	12

EL VALOR DE RHO=.357 POR LO QUE SI HAY UNA CORRELACIÓN POSITIVA.



Dado que $p=0.255$ NO ES $<.05$, por lo que no puede rechazarse la hipótesis nula, por tanto hay cierta independencia, pero como $\rho=0.357$ confirma que hay una baja correlación entre “Posición en el QS Ranking Latinoamerica” y “Tasa de sindicalización”, y finalmente, como se aprecia en la gráfica **si existe tendencia lineal positiva.**

Por lo que esta tendencia, configura el siguiente **modelo: $y = 7.06 + 0.35 * x$** de tal manera que estadísticamente: a medida que la Inversión en el Tasa de sindicalización crece, también la **Posición en el QS Ranking Latinoamérica** crece.

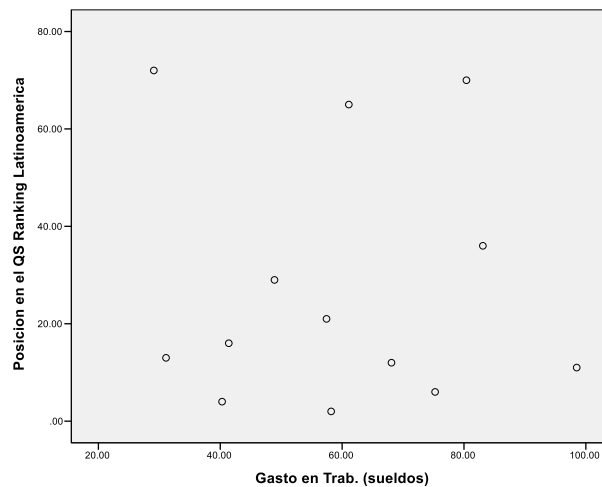
2. **Ho.** La inversión en salarios y el lugar que tienen las UALA en los CUL son Independientes.

H1. La inversión en salarios se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL.

Correlaciones

			Posicion en el QS Ranking Latinoamerica	Gasto en Trab. (sueldos)
Rho de Spearman	Posicion en el QS Ranking Latinoamerica	Coefficiente de correlación	1.000	-.060
		Sig. (bilateral)	.	.845
		N	13	13
	Gasto en Trab. (sueldos)	Coefficiente de correlación	-.060	1.000
		Sig. (bilateral)	.845	.
		N	13	13

El Valor de RHO= -0.060 por lo que no hay correlación alguna.



Dado que $p=.845$ NO ES $<.05$, por lo que no puede rechazarse la hipótesis nula, por tanto **no hay correlación** y como $\rho=-0.060$ confirma que no hay correlación alguna entre “**Posición en el QS Ranking Latinoamérica**” y “**Gasto en Trab. (Sueldos)**”, y finalmente, lo anterior se confirma, pues como se aprecia en la gráfica **no existe tendencia alguna**.

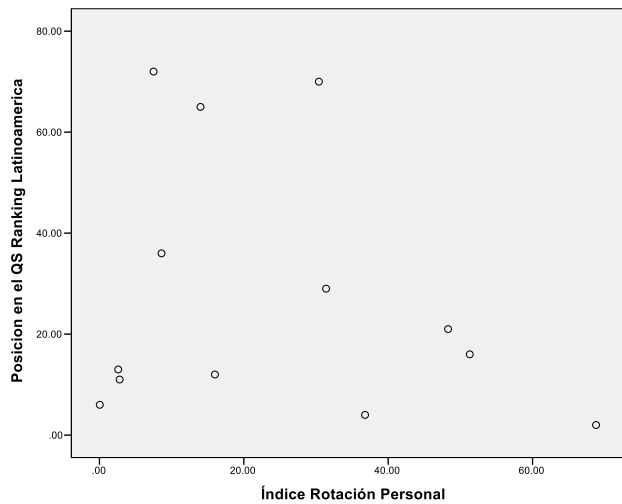
3. **Ho.** La estabilidad en el empleo y el lugar que tienen las UALA en los CUL.

H1. La estabilidad en el empleo se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL.

Correlaciones

			Posicion en el QS Ranking Latinoamerica	Índice Rotación Personal
Rho de Spearman	Posicion en el QS Ranking Latinoamerica	Coefficiente de correlación	1.000	-.137
		Sig. (bilateral)	.	.655
		N	13	13
	Índice Rotación Personal	Coefficiente de correlación	-.137	1.000
		Sig. (bilateral)	.655	.
		N	13	13

El valor de RHO=-0.137 por lo que no hay correlación alguna.



Dado que $p=.655$ NO ES $<.05$, por lo que no puede rechazarse la hipótesis nula, por tanto **no hay correlación** y como $\rho=-.137$ confirma que no hay correlación alguna entre **“Posicion en el QS Ranking Latinoamerica”** e **“Índice Rotación Personal”**, y finalmente, lo anterior se confirma, pues como se aprecia en la gráfica **no existe tendencia alguna**.

CORRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES EXPLICATIVAS

Correlaciones

			Índice Rotación Personal	Tasa de sindicalización	Gasto en Trab. (sueldos)	Otros Gastos (Mat.Mnto. Apoyo)	Gasto Suel. Sal.yP. Acad.	Gasto Suel. Sal.yP. NoAcad.	Gasto Suel. Sal.yP.Func. Conf.
Rho de Spearman	Índice Rotación Personal	Coefficiente de correlación	1.000	-.762 **	-.225	.225	-.209	-.440	-.236
		Sig. (bilateral)	.	.004	.459	.459	.494	.133	.437
		N	13	12	13	13	13	13	13
	Tasa de sindicalización	Coefficiente de correlación	-.762 **	1.000	-.028	.028	.420	.483	.252
		Sig. (bilateral)	.004	.	.931	.931	.175	.112	.430
		N	12	12	12	12	12	12	12
	Gasto en Trab. (sueldos)	Coefficiente de correlación	-.225	-.028	1.000	-1.000 **	.033	-.176	-.242
		Sig. (bilateral)	.459	.931	.	.	.915	.566	.426
		N	13	12	13	13	13	13	13
	Otros Gastos (Mat.Mnto. Apoyo)	Coefficiente de correlación	.225	.028	-1.000 **	1.000	-.033	.176	.242
		Sig. (bilateral)	.459	.931	.	.	.915	.566	.426
		N	13	12	13	13	13	13	13
	Gasto Suel.Sal.yP. Acad.	Coefficiente de correlación	-.209	.420	.033	-.033	1.000	.742 **	.555 *
		Sig. (bilateral)	.494	.175	.915	.915	.	.004	.049
		N	13	12	13	13	13	13	13
	Gasto Suel.Sal.yP. NoAcad.	Coefficiente de correlación	-.440	.483	-.176	.176	.742 **	1.000	.775 **
		Sig. (bilateral)	.133	.112	.566	.566	.004	.	.002
		N	13	12	13	13	13	13	13
	Gasto Suel.Sal.yP.Func. Conf.	Coefficiente de correlación	-.236	.252	-.242	.242	.555 *	.775 **	1.000
		Sig. (bilateral)	.437	.430	.426	.426	.049	.002	.
		N	13	12	13	13	13	13	13

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla de correlaciones anterior, podemos apreciar que las correlaciones MAS SIGNIFICATIVAS positivas (sombreadas con amarillo) solo se dan entre:

- **“Tasa de Sindicalización” y Gasto Suel.Sal.yP. Académicos” (rho=0.420)**
- **“Tasa de Sindicalización” y Gasto Suel.Sal.yP. NOAcadémicos” (rho=0.483)**
- **“Gasto Suel.Sal.yP. Académicos y Gasto Suel.Sal.yP. NOAcadémicos” (rho=0.742)**
- **Gasto Suel.Sal.yP. Académicos y Gasto Suel.Sal.yP.Func.Conf. (rho=0.555)**
- **Gasto Suel.Sal.yP. NOAcadémicos y Gasto Suel.Sal.yP.Func.Conf. (rho=0.775)**

A manera de Complementaria surgen las siguientes preguntas para interpretar los resultados con un análisis con métodos estadísticos multivariados:

- 1. ¿Qué relación existe entre el nivel de sindicalización de las Universidades Autónomas Latinoamericanas (UALA) y su lugar en los CUL? El nivel de sindicalización y el lugar que tienen las UALA en los CUL Si se correlacionan.**
- 2. ¿Qué relación existe entre la inversión en salario de las UALA y su lugar en los CUL? La inversión en salarios NO se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL**
- 3. ¿Qué relación existe entre la estabilidad en el empleo de las UALA y su lugar en los CUL? La estabilidad en el empleo NO se relaciona positiva y significativamente con el lugar que tienen las UALA en los CUL**

Análisis Factorial del Estudio

El Análisis Factorial es una técnica estadística multivariante cuyo principal propósito es sintetizar las interrelaciones observadas entre un conjunto de variables en una forma concisa y segura como una ayuda a la construcción de nuevos conceptos y teorías. Para ello utiliza un conjunto de variables aleatorias inobservables, que llamaremos factores comunes, de forma que todas las covarianzas o correlaciones son explicadas por dichos factores y cualquier porción de la varianza inexplicada por los factores comunes se asigna a términos de error residuales que llamaremos factores únicos o específicos.

El Análisis Factorial puede ser exploratorio o confirmatorio.

El análisis exploratorio se caracteriza porque no se conocen a priori el número de factores y es en la aplicación empírica donde se determina este número. Por el contrario, en el análisis de tipo confirmatorio los factores están fijados a priori, utilizándose contrastes de hipótesis para su corroboración.

En esta parte nos centraremos en el Análisis Factorial Exploratorio dado que el Análisis Factorial Confirmatorio se suele estudiar como un caso particular de los Modelos de Ecuaciones Estructurales.

Análisis Factorial Exploratorio

El objetivo esencial del análisis factorial es describir, si fuera posible, las correlaciones o covarianzas observadas entre un conjunto de variables en términos de un número menor de variables aleatorias no observables denominadas factores, variables latentes o constructos (Johnson, 1988, 1998).

El argumento que soporta este objetivo es el siguiente: en el supuesto de que podamos identificar grupos de variables con correlaciones altas entre sí y bajas con las variables que pertenecen a otros grupos, se puede entender que cada grupo de variables representa a una variable latente o factor. Este factor subyacente es el responsable de las correlaciones observadas.

El primer paso del análisis factorial consiste en el estudio de las correlaciones entre todos los pares de variables consideradas.

En este caso, un examen de la **Matriz de Correlaciones** indica que hay variables que correlacionan muy alto entre sí (Puntuación General **con** Puntuación por impacto WEB (0.819)), (Puntuación por reputación académica **con** puntuación por citas de artículos publicados (0.886) y Puntuación por reputación en el mercado del trabajo (0.852)) las demás que correlacionan de forma moderada (desde 0.30 en adelante,) y que el resto de correlaciones son muy bajas.

Cuando el número de variables es elevado (muy común) no es adecuada una inspección visual de la matriz de correlaciones, es necesario utilizar diversos índices que permitan saber si hay correlaciones altas en la matriz que permitan extraer factores, como se hace más adelante. El determinante de la matriz se emplea como índice del tamaño de las correlaciones. Cuando su valor es elevado, las correlaciones dentro de la matriz son bajas, mientras que **un determinante bajo indica que hay algunas correlaciones altas (como es el caso en este estudio correlaciones de hasta 0.99) en la matriz, en este ejemplo su valor es 0.000.**

Matriz de correlaciones																		
	Puntuacion general	Puntuacion por reputacion academica	Puntuacion por reputacion en el mercado del trabajo	puntuacion en torno al personal de tiempo completo	puntuacion por citas de articulos publicados	puntuacion por articulos publicados	puntuacion por academicos con doctorado	Puntuacion por impacto WEB	Gasto en trabajadores (sueldos) %	Índice de rotación de personal	Tasa de sindicalización	Otros gastos (materiales mmb. y apoyo) %	Número total de alumnos	Número total de Académicos	Número total directivos	Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos	Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos	Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza
Puntuacion general	1.000	.887	.718	.408	.786	.079	.014	.819	.342	.105	-.074	-.342	.427	.380	.353	.014	-.032	-.377
Puntuacion por reputacion academica	.887	1.000	.852	.263	.886	-.040	-.099	.569	.298	.410	-.329	-.298	.193	.141	.190	.252	.214	-.079
Puntuacion por reputacion en el mercado del trabajo	.718	.852	1.000	-.030	.861	-.071	-.116	.386	-.115	.568	-.101	.115	.158	.094	.109	.277	.265	.042
puntuacion en torno al personal de tiempo completo	.408	.263	-.030	1.000	.138	-.493	-.453	.650	.587	-.373	.293	-.587	.788	.794	-.320	.263	.217	-.086
puntuacion por citas de articulos publicados	.786	.886	.861	.138	1.000	.151	-.031	.523	.051	.438	-.218	-.051	.056	-.014	.125	.423	.420	.138
puntuacion por articulos publicados	.079	-.040	-.071	-.493	.151	1.000	.818	-.133	-.158	-.154	-.205	.158	-.514	-.550	.417	-.475	-.430	-.367
puntuacion por academicos con doctorado	.014	-.099	-.116	-.453	-.031	.818	1.000	-.222	.179	-.468	.098	-.179	-.307	-.376	.501	-.609	-.579	-.447
Puntuacion por impacto WEB	.819	.569	.386	.650	.523	-.133	-.222	1.000	.361	-.102	.155	-.361	.592	.563	.338	.190	.129	-.270
Gasto en trabajadores (sueldos) %	.342	.298	-.115	.587	.051	-.158	.179	.361	1.000	-.554	.062	-.1000	.365	.330	.228	-.025	-.077	-.182
Índice de rotación de personal	.105	.410	.568	-.373	.438	-.154	-.468	-.102	-.554	1.000	-.639	.554	-.437	-.417	-.096	.450	.449	.400
Tasa de sindicalización	-.074	-.329	-.101	.293	-.218	-.205	.098	.155	.062	-.639	1.000	-.062	.680	.639	-.159	-.126	-.111	-.124
Otros gastos (materiales mmb. y apoyo) %	-.342	-.298	.115	-.587	-.051	.158	-.179	-.361	-.1000	.554	-.062	1.000	-.365	-.330	-.228	.025	.077	.182
Número total de alumnos	.427	.193	.158	.788	.056	-.514	-.307	.592	.365	-.437	.680	-.365	1.000	.990	-.235	-.045	-.084	-.321
Número total de Académicos	.380	.141	.094	.794	-.014	-.550	-.376	.563	.330	-.417	.639	-.330	.990	1.000	-.267	-.072	-.110	-.314
Número total directivos	.353	.190	.109	-.320	.125	.417	.501	.338	.228	-.096	-.159	-.228	-.235	-.267	1.000	-.305	-.343	-.333
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos	.014	.252	.277	.263	.423	-.475	-.609	.190	-.025	.450	-.126	.025	-.045	-.072	-.305	1.000	.995	.822
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos	-.032	.214	.265	.217	.420	-.430	-.579	.129	-.077	.449	-.111	.077	-.084	-.110	-.343	.995	1.000	.858
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza	-.377	-.079	.042	-.086	.138	-.367	-.447	-.270	-.182	.400	-.124	.182	-.321	-.314	-.333	.822	.858	1.000

Determinante = -.000

SPSS muestra en primer lugar la solución factorial inicial. En el caso de extracción por ejes principales, las comunalidades son las que se muestra a continuación.

Las comunalidades representan la varianza de cada variable explicada por los factores o las componentes principales. La comunalidad de una variable es la suma de las cargas factoriales asociadas a ella elevadas al cuadrado. Su cómputo se realiza a partir de la matriz de cargas factoriales. En el caso de componentes principales, cuando se retienen todas las variables, la comunalidad es siempre 1. Cuando se emplean otros métodos de extracción, la comunalidad

inicial es el coeficiente de correlación múltiple entre cada variable y todas las demás.

La comunalidad final suele tener mayor interés puesto que indica la variabilidad de cada variable que es explicada por el conjunto de factores retenidos, en este caso se observa, si se adopta una **solución de cuatro o cinco factores**, que se explica más del 99% de la varianza de las variables como por ejemplo: Número total de Académicos (.992), Puntuación general (.991), Número total de alumnos (.991), Gasto en trabajadores (sueldos) % (.957), Puntuación por reputación académica (.938).

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Número total de Académicos	1.000	.992
Puntuacion general	1.000	.991
Número total de alumnos	1.000	.991
Gasto en trabajadores (sueldos) %	1.000	.957
Otros gastos (materiales mnto. y apoyo) %	1.000	.957
Puntuacion por reputacion academica	1.000	.938
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos	1.000	.918
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos	1.000	.904
puntuacion por citas de articulos publicados	1.000	.892
Índice de rotación de personal	1.000	.892
puntuacion en torno al personal de tiempo completo	1.000	.892
Puntuacion por reputacion en el mercado del trabajo	1.000	.871
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza	1.000	.856
puntuacion por academicos con doctorado	1.000	.809
Puntuacion por impacto WEB	1.000	.758
puntuacion por articulos publicados	1.000	.747
Tasa de sindicalización	1.000	.583
Número total directivos	1.000	.577

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La elección del número de factores a considerar en el modelo puede hacerse según diversos criterios. Una aproximación razonable consiste en considerar el significado de los autovalores, indicadores de la proporción de varianza explicada. En este caso la varianza total, suma de los autovalores, es Varianza total = 29.684+25.627+20.599+10.340=86.249 Así, el primer factor explica un 29.684% el segundo un 25.627%, el tercero un 20.599% y el cuarto un 10.340%, lo que indica que los dos primeros factores explican conjuntamente un 55.311% de la varianza total. Parece lógico seleccionar estos cuatro factores, reduciéndose la dimensionalidad del problema a 4. Está generalizado el admitir que han de seleccionarse aquellos factores cuyo autovalor sea superior a 1. Todos estos datos, autovalores y varianzas explicadas antes y después de la extracción y después de la rotación se muestran en el siguiente cuadro.

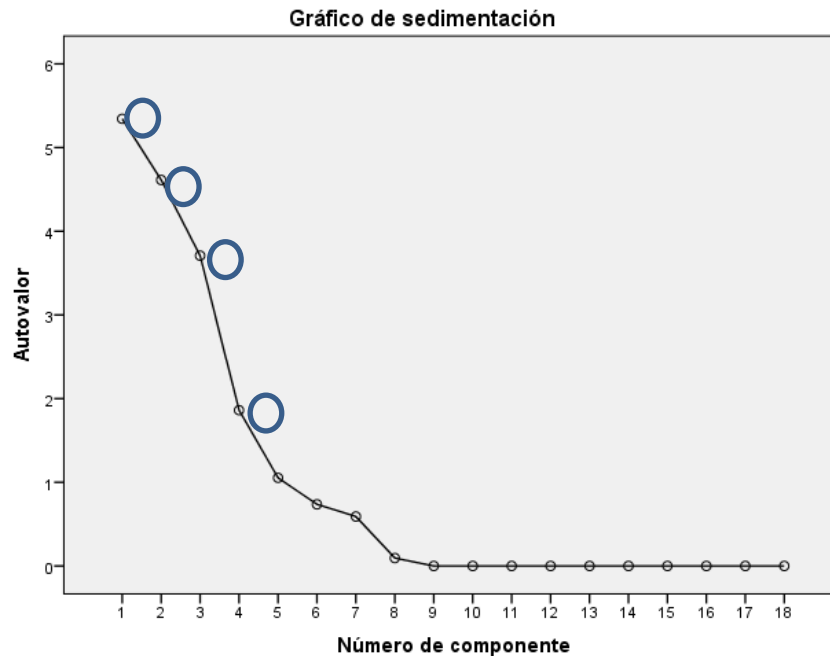
Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.343	29.684	29.684	5.343	29.684	29.684	4.418	24.543	24.543
2	4.613	25.627	55.311	4.613	25.627	55.311	4.155	23.086	47.628
3	3.708	20.599	75.910	3.708	20.599	75.910	4.030	22.390	70.018
4	1.861	10.340	86.249	1.861	10.340	86.249	2.922	16.231	86.249
5	1.053	5.850	92.099						
6	.737	4.092	96.191						
7	.591	3.283	99.474						
8	.095	.526	100.000						
9	4.834E-16	2.686E-15	100.000						
10	1.949E-16	1.083E-15	100.000						
11	1.079E-16	5.996E-16	100.000						
12	-2.378E-18	-1.321E-17	100.000						
13	-2.323E-17	-1.291E-16	100.000						
14	-7.106E-17	-3.948E-16	100.000						
15	-1.125E-16	-6.247E-16	100.000						
16	-1.484E-16	-8.243E-16	100.000						
17	-2.486E-16	-1.381E-15	100.000						
18	-4.210E-16	-2.339E-15	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Un método alternativo para la selección del número de factores es el gráfico de sedimentación en el que se representan gráficamente los autovalores (eje de ordenadas) para cada factor (eje de abscisas). El análisis visual de este gráfico se centra en la búsqueda de un punto de inflexión en la gráfica, lo que habitualmente se produce con valores por debajo de 1 (en este caso se visualizan 4 puntos por arriba del autovalor 1)

En este caso la visión del gráfico de sedimentación justifica la selección de cuatro factores, algo que ya se había producido al fijar el criterio de autovalor.



Los pesos de cada variable en cada factor aparecen bajo el epígrafe Matriz factorial. Las soluciones factoriales rotadas facilitan la interpretación de los factores.

Cuando no se espera que los factores estén correlados se elegirá una rotación ortogonal en la que los ejes, después de la rotación, siguen siendo perpendiculares. El método Varimax es el más frecuentemente utilizado. Está orientado a la maximización de la varianza de los factores, lo que se traduce en que algunos factores tengan cargas altas y otras próximas a cero y de ahí que bastantes variables tengan saturaciones bajas en un factor. En este caso, la matriz de factores rotados con los pesos después de la rotación Varimax y la matriz de transformación empleada para realizar la rotación se muestra en la figura siguiente de “Matriz de componentes rotados”

Los valores de la matriz de factores rotados indican que las variables “puntuación por reputación académica, puntuación general, puntuación por citas de artículos publicados, Puntuación por reputación en el mercado del trabajo, Puntuación por impacto WEB” **tienen alta carga en el primer factor**, las variables “Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos, Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos, Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza, Índice de rotación de personal” **tienen alta carga en el segundo factor** las variables “Número total de Académicos, Número total de

alumnos, Tasa de sindicalización” **tienen alta carga en el tercer factor** y finalmente: “Puntuación en torno al personal de tiempo completo y Gasto en trabajadores (sueldos) %” **tienen alta carga en el cuarto factor**

Matriz de componente rotado^a

	Componente			
	1	2	3	4
Puntuacion por reputacion academica	.949			
Puntuacion general	.928			
puntuacion por citas de articulos publicados	.916			
Puntuacion por reputacion en el mercado del trabajo	.889			
Puntuacion por impacto WEB	.678		.436	.329
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos		.927		
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos		.925		
Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza		.863		
puntuacion por academicos con doctorado		-.767	-.406	
puntuacion por articulos publicados		-.661	-.551	
Número total directivos		-.514	-.380	
Número total de Académicos			.970	
Número total de alumnos			.954	
Tasa de sindicalización			.707	
puntuacion en torno al personal de tiempo completo			.707	.525
Gasto en trabajadores (sueldos) %				.960
Otros gastos (materiales mnto. y apoyo) %				-.960
Índice de rotación de personal	.436	.455	-.398	-.580

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

La cual genera los siguientes modelos de los factores obtenidos:

F1=.949(Puntuación por reputación académica) + .928(Puntuación general) + .916(Puntuación por citas de artículos publicados) + .889(Puntuación por reputación en el mercado del trabajo) + .678(Puntuación por impacto WEB)

F2= .927(Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos) + .925(Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos) + .863(Gasto

en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza)+ .455(Índice de rotación de personal)

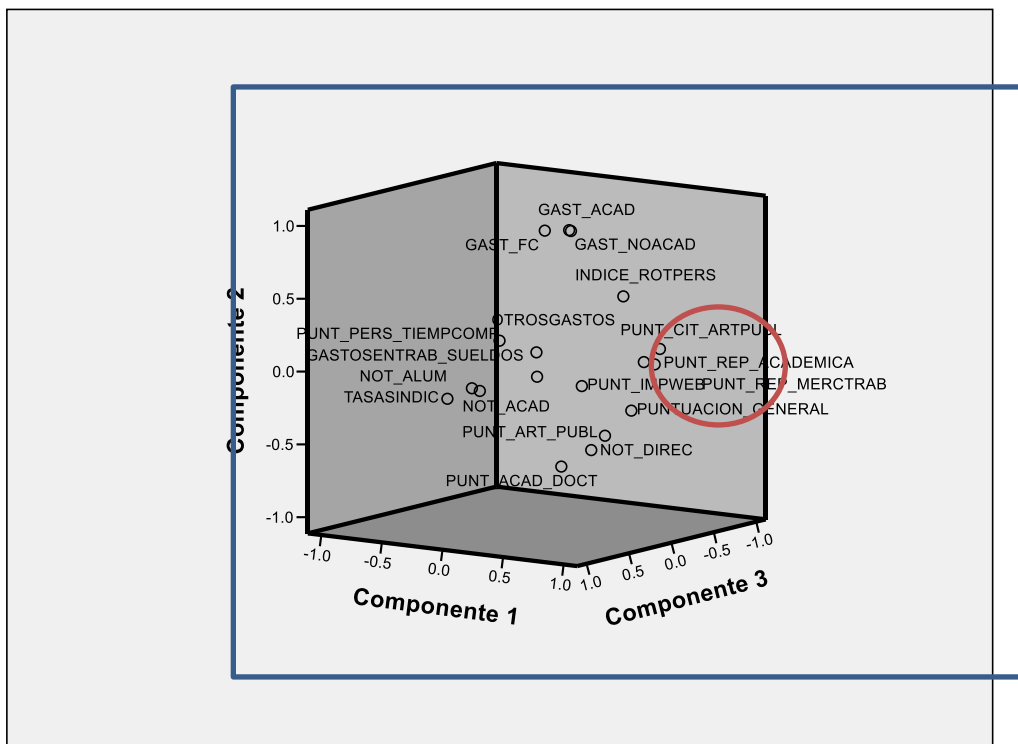
F3= .970(Número total de Académicos) + .954(Número total de alumnos) + .707(Tasa de sindicalización)

F4= .525(Puntuación en torno al personal de tiempo completo) + .960(Gasto en trabajadores (sueldos) %)

La representación gráfica de las variables en el espacio factorial rotado aparece en la Figura del CUBO (porque solo se puede graficar hasta 3 dimensiones, o sea salen las variables de los tres primeros factores).

Donde la gráfica muestra: que las variables se sitúan más próximas al factor con el que están más correlacionadas, como por ejemplo vemos los puntos muy cercanos (encerrados en el círculo rojo) agrupados **del primer componente**: los puntos graficados son de la Puntuación por reputación académica, la Puntuación general, la puntuación por citas de artículos publicados, la Puntuación por reputación en el mercado del trabajo y la Puntuación por impacto WEB.

Gráfico de componente en espacio rotado



Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

(Modelo Estructural)

El AFC es un procedimiento de análisis encuadrado en los modelos de ecuaciones estructurales (SEM, Structural Equation Models), cuyo propósito se centra en el estudio de los modelos de medida, esto es, en analizar las relaciones entre un conjunto de indicadores o variables observadas y una o más variables latentes o factores.

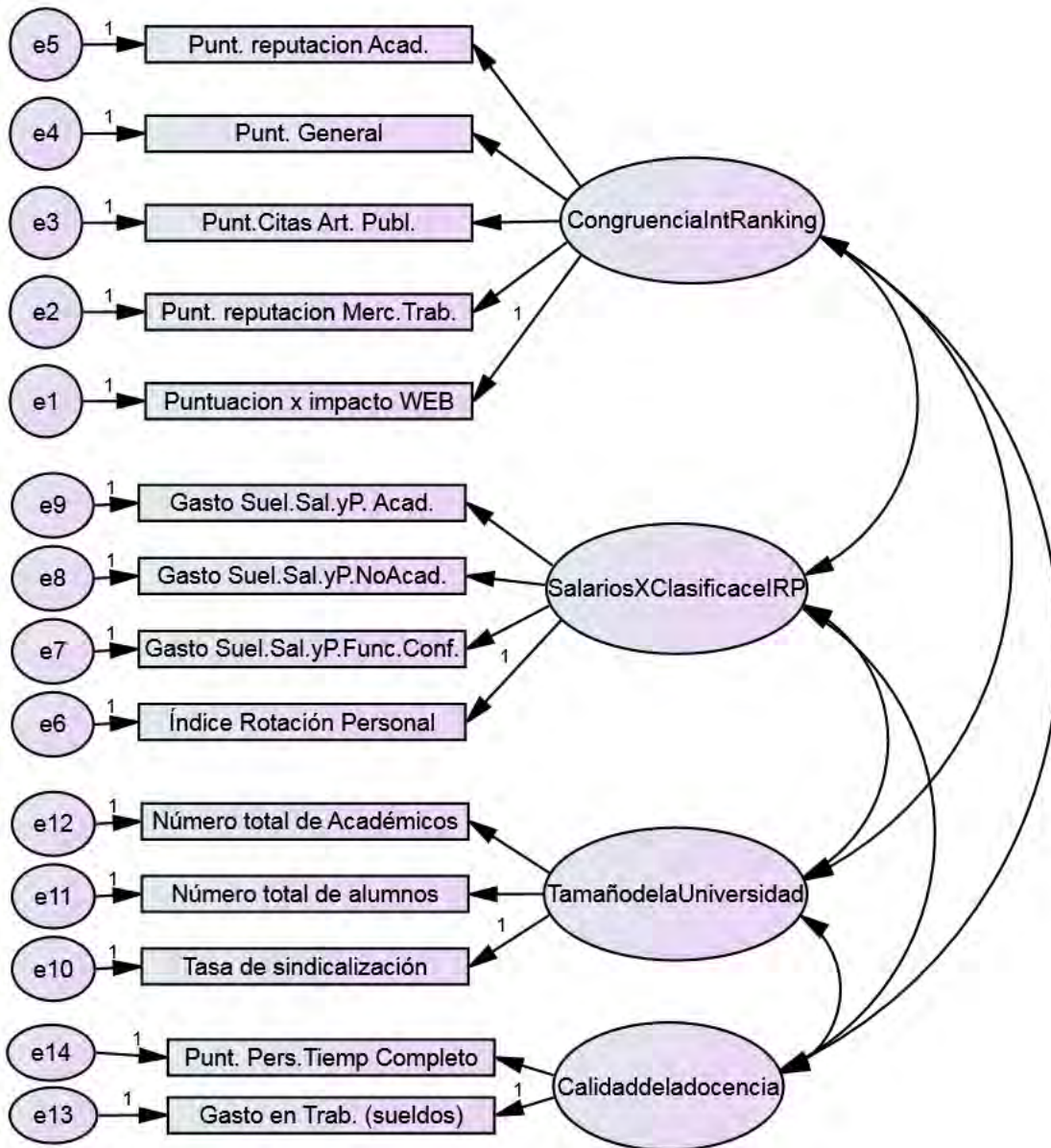
En este caso analizamos **4 variables latentes (Resultado del Análisis Factorial Exploratorio)**:

VARIABLES LATENTES	VARIABLES EXPLICATIVAS	VARIABLES NO OBSERVABLES (Generadas por el Modelo)
	Puntuación por reputación académica	e5
	Puntuación general	e4

Congruencia interna del Ranking	Puntuación por citas de artículos publicados	e3
	Puntuación por reputación en el mercado del trabajo	e2
	Puntuación por impacto WEB	e1
Salarios por clasificación e Índice de Rotación de Personal	Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de académicos	e9
	Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de no académicos	e8
	Gasto en sueldos, salarios y prestaciones de funcionarios de confianza	e7
	Índice de Rotación de personal	e6
Tamaño de la Universidad	Número total de Académicos	e12
	Número total de alumnos	e11
	Tasa de sindicalización	e10
Calidad de la Docencia	Puntuación en torno al personal de tiempo completo	e14
	Gasto en trabajadores (sueldos) %	e13

A diferencia de lo que sucede en el análisis factorial exploratorio (uno de cuyos objetivos tiene que ver con la determinación del número de factores que subyacen a los datos, y se permite que todos los indicadores saturen en todos los factores, y que todos los factores estén correlacionados), una característica esencial del AFC es que el investigador debe concretar de antemano todos los aspectos relevantes del modelo, aspectos que tienden a estar sólidamente fundamentados en la teoría previa y en la evidencia conocida. Así, deben especificarse, con anterioridad al análisis, qué factores y qué indicadores forman el modelo, qué indicadores presentan saturaciones en cada factor, si existe o no relación entre los factores, y así sucesivamente. El AFC es, en consecuencia, una estrategia sumamente útil en el ámbito de la prueba de hipótesis y la confirmación de teorías.

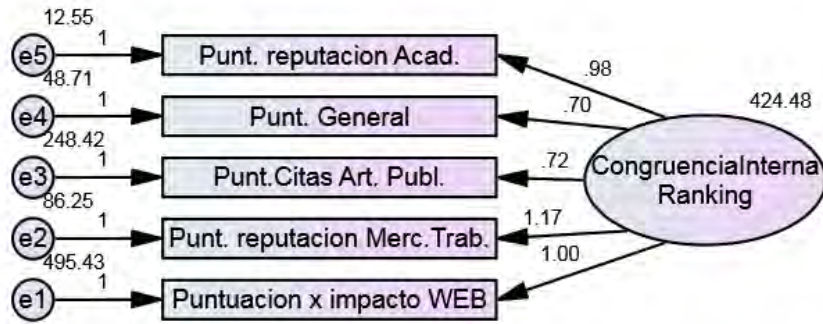
**MODELO ESTRUCTURAL INICIAL EN AMOS-SPSS Ver.23
DEL RANKING DE ALGUNAS UNIVERSIDADES DE AMÉRICA LATINA**



Análisis del Modelo Estructural

A continuación se presentan los modelos estructurales con los factores de correlación correspondientes.

Variable Latente 1: Congruencia Interna del Ranking



Correlaciones		CONGRUENCIA INTERNA DEL RANKING
CONGRUENCIA INTERNA DEL RANKING	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	12
Punt. General	Correlación de Pearson	.979**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	12
Punt. reputacion Acad.	Correlación de Pearson	.913**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	12
Punt.Citas Art. Publ.	Correlación de Pearson	.716*
	Sig. (bilateral)	.009
	N	12
Punt. reputacion Merc. Trab.	Correlación de Pearson	.876**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	12
Puntuacion x impacto WEB	Correlación de Pearson	.854**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	12

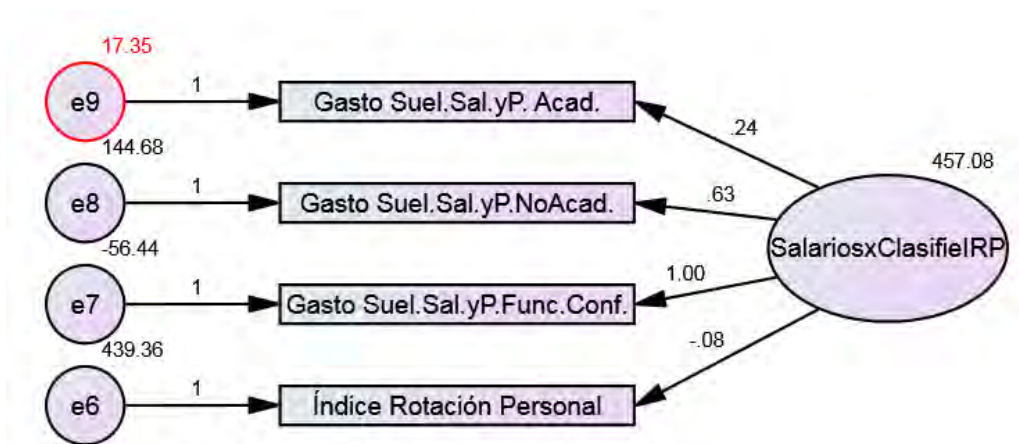
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la Tabla de Correlaciones: la Variable estructural o Variable latente: Congruencia Interna Del Ranking presenta las correlaciones (R de Pearson) **Muy Significativas y de Mayor Intensidad** con las variables explicativas: Punt. General (.979), Punt. reputacion Acad.(.913), Punt. reputacion Merc.Trab.(.876), Puntuacion x impacto WEB(.854), Punt.Citas Art. Publ.(.716). Lo cual **se confirma** en el modelo estructural, donde en forma similar, la variable latente CONGRUENCIA INTERNA DEL RANKING presenta correlaciones significativas con las mismas variables explicativas, aunque de diferente intensidad, pues el modelo estructural considera otro tipo de variables llamadas “variables no observables”: **e1,e2,e3,e4 y e5**.

Este modelo se explica, ya que las subdimensiones del ranking de asocian en estos factores evidenciando que entre ellos se complementan

VARIABLE LATENTE 2: SALARIOS POR CLASIFICACIÓN E IRP



Correlaciones		SALARIOS POR CLASIFICACION E IRP
SALARIOS POR CLASIFICACION E IRP	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	12
Gasto Suel.Sal.yP. Acad.	Correlación de Pearson	.686*
	Sig. (bilateral)	.014
	N	12
Gasto Suel.Sal.yP. NoAcad.	Correlación de Pearson	.378
	Sig. (bilateral)	.226
	N	12
Gasto Suel.Sal.yP.Func. Conf.	Correlación de Pearson	.718**
	Sig. (bilateral)	.009
	N	12
Índice Rotación Personal	Correlación de Pearson	.084
	Sig. (bilateral)	.794
	N	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

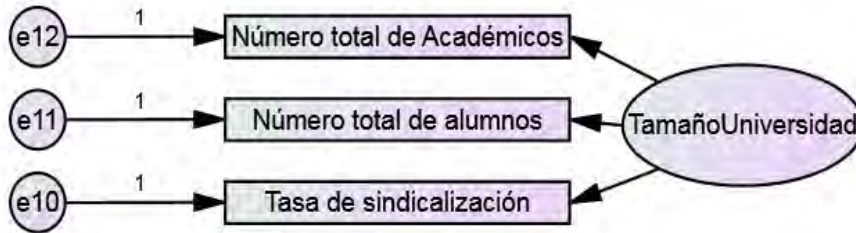
En la Tabla de Correlaciones anterior: la Variable estructural o Variable latente: SALARIOS POR CLASIFICACIÓN E IRP presenta las correlaciones (R de Pearson) **Significativas pero de entre Medianas y Baja Intensidad** con las variables explicativas: Gasto Suel.Sal.yP.Func.Conf.(.718), Gasto Suel.Sal.yP. Acad.(.686), Gasto Suel.Sal.yP.NoAcad.(.378), Índice Rotación Personal(.084)

Lo cual **se confirma** en el modelo estructural, donde en forma similar, la variable latente salarios por clasificación e IRP presenta correlaciones significativas con las mismas variables explicativas, aunque de diferente intensidad, pues el modelo estructural considera otro tipo de variables llamadas “variables no observables”: **e6, e7, e8 y e9**.

Este modelo da evidencia que existe congruencia en la curva salarial y la clasificación de puestos, así mismo el índice de rotación de personal de

asocia en este componente ya que al variar también varía el costo de la plantilla salarial.

Variable latente 3: tamaño de la universidad



Correlaciones		TAMAÑO DE LA UNIVERSIDAD
TAMAÑO DE LA UNIVERSIDAD	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	12
Número total de Académicos	Correlación de Pearson	.410
	Sig. (bilateral)	.186
	N	12
Número total de alumnos	Correlación de Pearson	.364
	Sig. (bilateral)	.245
	N	12
Tasa de sindicalización	Correlación de Pearson	.092
	Sig. (bilateral)	.776
	N	12

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

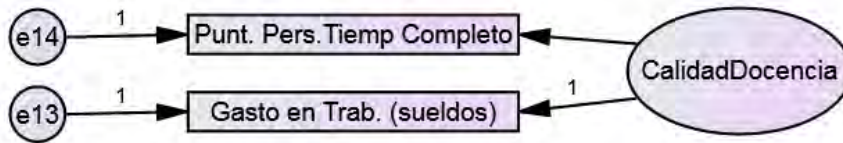
En la Tabla de Correlaciones anterior: la Variable estructural o Variable latente: Tamaño De La Universidad presenta correlaciones (R de Pearson) **NO Significativas y de Baja Intensidad** con las variables explicativas: Número total de Académicos (.410), Número total de alumnos (.364) y Tasa de sindicalización (.092).

Lo cual **se confirma** en el modelo estructural, donde la variable latente tamaño de la universidad **No presenta correlaciones pues son NO significativas** con esas mismas variables explicativas, además de los otros tipos de variables llamadas “variables no observables”: **e10, e11 y e12**.

Este modelo da esas asociaciones, ya que existe cierta relación entre el número de alumnos y académicos determinada por el tamaño de la

universidad y la tasa de sindicalización se explica ya que entre más grande la universidad la complejidad de la misma favorece a la creación de una o varias organizaciones sindicales.

VARIABLE LATENTE 4: CALIDAD DE LA DOCENCIA



		CALIDAD DE LA DOCENCIA
Correlaciones		
CALIDAD DE LA DOCENCIA	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	12
Punt. Pers. Tiemp Completo	Correlación de Pearson	.141
	Sig. (bilateral)	.662
	N	12
Gasto en Trab. (sueldos)	Correlación de Pearson	.055
	Sig. (bilateral)	.864
	N	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

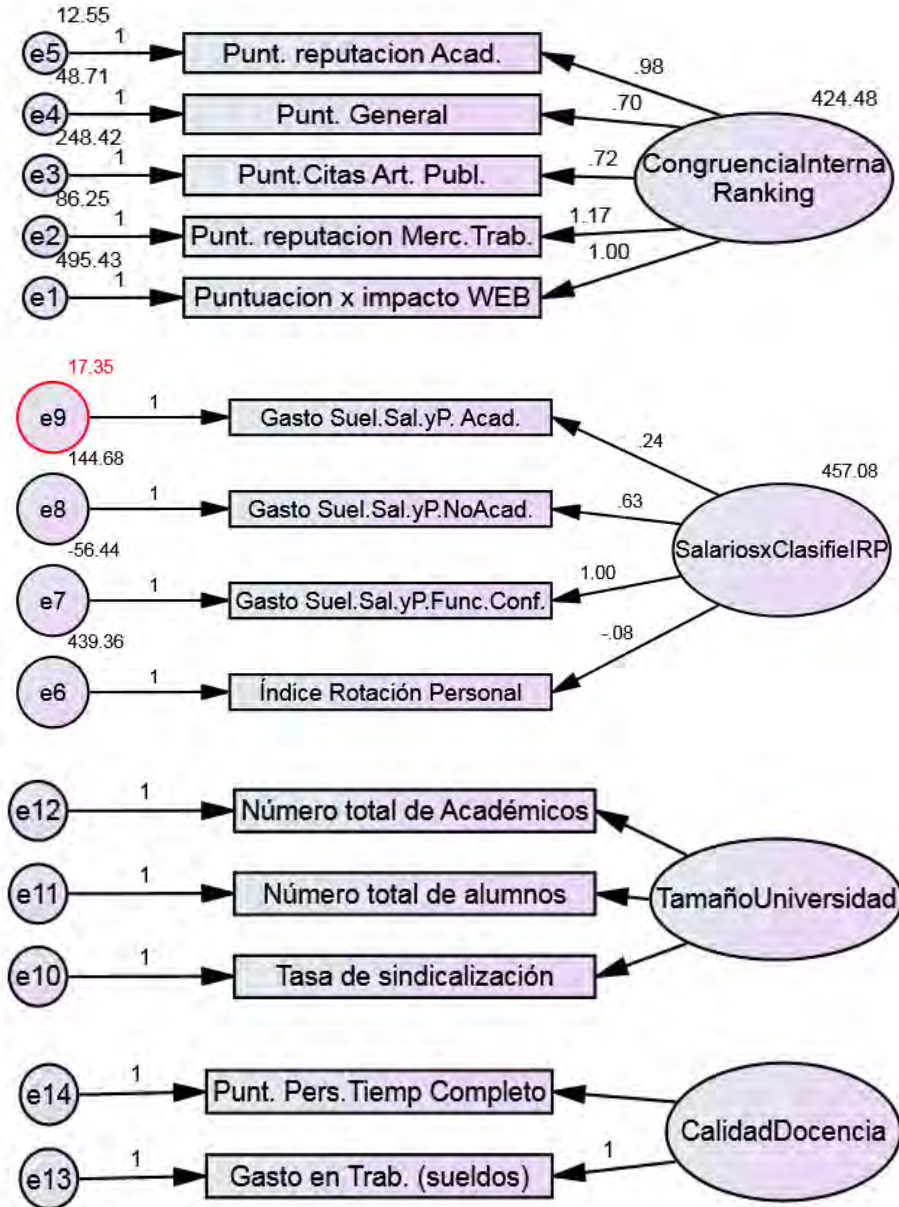
En la Tabla de Correlaciones anterior: la Variable estructural o Variable latente: **Calidad de la docencia** presenta correlaciones (R de Pearson) **NO Significativas** con las variables explicativas: Punt. Pers. Tiemp Completo (.141), Gasto en Trab. (Sueldos)(.055).

Lo cual **se confirma** en el modelo estructural, donde la variable latente calidad de la docencia **No presenta correlaciones pues son NO significativas** con esas mismas variables explicativas, además de los otros tipos de variables llamadas “variables no observables”: **e13 y e14**.

Este modelo da cuenta que entre mayor inversión en salarios de las tres categorías (académicos, no académicos y directivos) se asociaran con mejor puntuación en la subdimensión del ranking llamada “personal de tiempo completo por facultad”

Nota: las 4 variables latentes o factores resultado del análisis factorial exploratorio, se confirman estadísticamente sólo dos en el modelo factorial confirmatorio.

**MODELO FACTORIAL COMPROBATORIO DEFINITIVO (EN AMOS-SPSS
Ver.23)
PARA EL RANKING DE UNAS UNIVERSIDADES LATINAS**



6.3 Discucion

Al iniciar esta investigación el planteamiento se basó sobre el supuesto que el proceso globalizador ha acelerado las relaciones de intercambio en muchos

ámbitos del quehacer organizacional, produciendo cambios en las políticas administrativas de estas mismas.

Hoy en día las universidades del mundo son observadas y clasificadas por lo que se denomina “Ranking’s de Universidades” que han clasificado a las universidades de acuerdo a lo que ellos denominan calidad académica, basado en una serie de estándares que si bien obedecen al mercado también se ajustan a modelos dictados por recomendaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y que las denomina como universidades de clase mundial.

Estos clasificadores de universidades, poco caso hacen al impacto que tienen las universidades nacionales en las sociedades en las que están inmersas y las que para el caso latinoamericano las financian, sin embargo no son ajenas a esta tendencia mundial de luchar por mejores posiciones dentro de estos clasificadores, incluso su financiamiento a pesar de ser estatal en su gran mayoría es afectado por esta clasificación.

A diferencia de otras organizaciones, las universidades, el recurso humano es determinante, ya que es de él de donde se obtienen los resultados y los que cumplen los objetivos organizacionales, es por ello que esta investigación adquiere gran relevancia, ya que conocer los factores que relacionan este recurso humano con los resultados de las universidades es determinante para la correcta toma de decisiones.

Por lo que exploré la relación entre el nivel de sindicalización, la inversión en salarios y el Índice de Rotación de Personal con los resultados de estos Clasificadores de Universidades Latinoamericanas (CUL) tomando como referencia el QS Ranking Latinoamérica, ya que es el único para el caso latinoamericano que presenta una metodología verificable, pues se basa sobre datos públicos.

La información obtenida sobre las variables de las universidades se obtuvieron a través de los portales de transparencia y acceso a la información de las 100 primeras universidades que aparecen en el Ranking, sin embargo no se aprecia

ninguna relación entre posición en el Ranking, tamaño de la universidad y país, a pesar que todos los países tienen legislaciones que buscan garantizar el ascenso a la información pública, lo que sugiere que en la región sigue siendo incipiente la cultura de transparencia.

De los países que proporcionaron su información con mayor celeridad fueron Chile, México, Brasil, Costa Rica y Colombia, en ese orden.

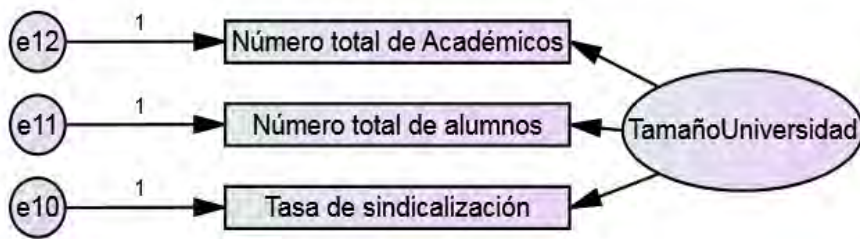
Ya con los datos podemos observar las enormes diferencias entre las universidades distinguiendo dos modelos organizativos las macro universidades nacionales y universidades especializadas que compiten con enfoques más localizado.

La primera pregunta que se planteó en esta investigación gira en torno al papel de los sindicatos en este tipo de organizaciones, ya que existe la creencia que estos son un factor negativo en el desarrollo de estas instituciones por lo que la H1 explora si existe una relación positiva y significativa entre el nivel de sindicalización y los resultados de la universidad en los Rankings, por lo que se concluye que esta relación es positiva y significativa $Rho = .357$ bajo el análisis Bivariado y si hacemos un análisis multivariante encontramos que la Taza de sindicalización se relaciona con el gasto en sueldos de académicos ($Rho = .420$) y no académicos ($Rho = .483$) siendo estos los que están sujetos a esta sindicalización por lo que podemos observar la Taza de sindicalización se relaciona con los salarios del personal sujeto a sindicalización y éste a su vez mejora la puntuación en el Ranking.

En este mismo análisis multivariante encontramos que la Taza de sindicalización se relaciona con el número total de alumnos ($Rho = .365$) y el número de académicos ($Rho = .330$) lo que se explica que a mayor número de alumnos (tamaño de la universidad) que requiere mayor cantidad de académicos, se convierte en una estructura administrativa más compleja, donde la taza de sindicalización adquiere un papel relevante coadyuvando a solucionar los

problemas que la complejidad de una organización grande requiere, por lo que se explica su relación con los resultados en el Ranking.

Pero aún es más claro esto en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) donde a través del método *Structural Equation Models* (SEM) nos agrupa por factores y que en el tercer factor que denomine tamaño de universidad nos presenta una agrupación de estos elementos.



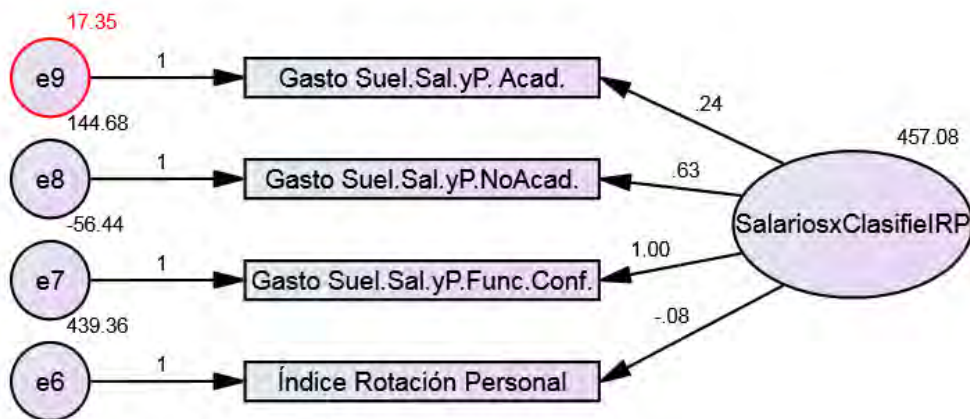
La segunda pregunta busca conocer la relación entre la inversión en salario y el resultado en el Ranking, que bajo el análisis bivariante se encontró que no existía relación estadística entre estas dos variables con una $Rho = -.060$; sin embargo cuando observamos el análisis multivariante se aprecia que el número total de académicos ($Rho = .380$) y número total de directivos ($Rho = .353$) está relacionado con la puntuación general del Ranking, el gasto en salarios de académicos y no académicos con citas en artículos publicados, así como el número de directivos con académicos con doctorado ($Rho = .501$) y artículos publicados ($Rho = .417$), dando cuenta que si bien no se relaciona en los puntajes generales, si en algunas de las dimensiones tanto del Ranking como de los RRHH.

La tercera pregunta exploraba la relación entre la estabilidad en el empleo expresada en el Índice de Rotación de Personal con los resultados obtenidos en el Ranking, en el análisis bivariante no se encontró correlación obteniendo una $Rho = -.137$ y en el análisis multivariante se encontraron relaciones con algunas

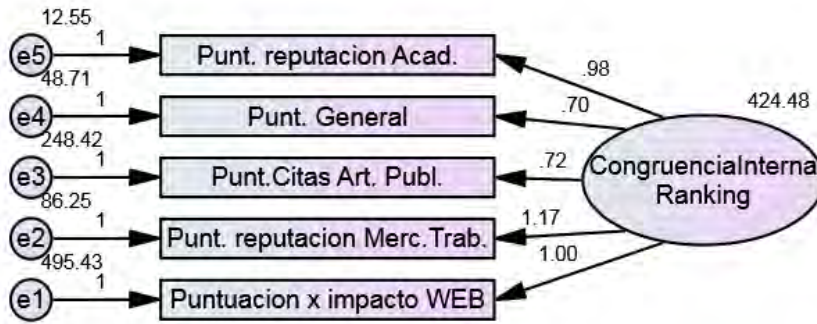
de las dimensiones del Ranking como son reputación académica (Rho=.410) y en el mercado de trabajo (Rho=.568), así como en citas de artículos publicados (Rho=.438).

Dentro de este mismo análisis multivariante se encontró la relación con gasto en salarios de académicos (Rho=.450), no académico (Rho=.449) y de directivos (Rho=.400), explicando esta relación con que también se relaciona con otros gastos (Rho= .554) siendo que si las universidades aumentan su IRP en cualquiera de las clasificaciones de personal aumentan su gasto.

Es más claro esto en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), donde a través del método *Structural Equation Models* (SEM) nos agrupa por factores y que en el tercer factor que denomine tamaño de universidad nos presenta una agrupación de estos elementos.



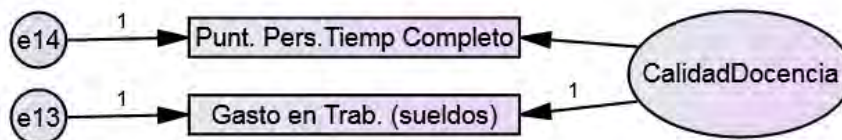
De las tres preguntas de investigación se contrastaron con la puntuación general del QS Ranking y con las dimensiones del mismo y en el Análisis Factorial Confirmatorio se esperaba que existiera una congruencia interna entre sus mediciones o por decirlo de otra forma se reaccionaran internamente asociándose de la siguiente manera:



Quedan excluidas las dimensiones de Académicos con doctorado, Personal de tiempo completo por facultad y puntuación por artículos publicados, se puede entenderse esto como la clara confirmación de la hipótesis central de que el esfuerzo organizacional está dirigido a la imagen que las universidades buscan al exterior y descuidan el aspecto humano, que es lo que realmente produce los resultados a corto mediano y largo plazo.

Se confirma, entonces, que estas universidades deben tomar en cuenta estos y otros hallazgos para definir políticas de administración de recursos humanos que den sentido y sustentabilidad a sus organizaciones, ya que de seguir persiguiendo el impacto en los Rankings y descuidando sus recursos humanos en un corto plazo perderían su capacidad de competir.

Como lo marca este factor que arrojo el Análisis Factorial Confirmatorio:



Donde se explica que con mayor personal de tiempo completo bien pagado aumenta la calidad de la docencia e investigación.}

Conclusiones

Al inicio de esta investigación se planteó la necesidad de analizar los fenómenos organizacionales de manera muy particular, debido a que hoy en día existen muchos tipos, con diferentes objetivos por lo que decidí estudiar a las universidades públicas y autónomas, como es el caso en latinoamerica, donde existen factores similares, configurándose en un objeto de estudio para la administración y en particular para mí, por mi orientación en la administración de los recursos humanos de las universidades, este factor es decisivo.

Empezare diciendo que estás universidades han pasado por muchos tipos de influencias, en la época de la colonia fueron influenciadas por la religión católica y los intereses de la monarquía, posteriormente en la época de las independencias su influencia fue la ideología nacionalista y es ahí donde se convierten en parte de los estados nacionales donde adquieren el compromiso de su financiamiento, posteriormente luchan por su autonomía que les permite definir sus formas de gobierno y su administración.

Sin embargo el día de hoy estas universidades están siendo influenciadas por los intereses económicos globales compitiendo entre sí, no solo a nivel nacional sino internacional, teniendo su principal competencia en la región por lo que decidí estudiar a las universidades publicas latinoamericanas y descartando las privadas ya que estas desde su creación fueron concebidas con intereses económicos.

El inicio de la competencia entre públicas y privadas en un principio se dio con base en su prestigio que era muy poco cuantificable, la presión nace de las universidades privadas, al otorgar créditos estudiantiles, creando la necesidad de encontrar un medio que permitiera calcular la tasa de retorno de la inversión en colegiaturas a través de un método más cuantificable de ahí aparecen los rankig's, que analizan una serie de factores para clasificar estas universidades, sin embargo en el caso latinoamericano las universidades públicas en su gran mayoría se financian del estado, pero esto no ha dejado de lado su interés en

clasificarse mejor en estos ranking's, situación que los aleja de la autonomía por la que habían luchado y los acerca a modelos de estandarización con políticas administrativas orientadas a la mejor clasificación, descuidando el factor humano que es del que se sostienen y les da sustentabilidad.

Las tres primeras 3 hipótesis son sobre los procesos organizacionales dentro del contexto globalizador en el ámbito administrativo dentro de las universidades.

Uno de los factores más importantes para hacer la medición del impacto que tienen las universidades dentro del concierto internacional se llama "Ranking's", que es sinónimo de la calidad académica de la institución, de acuerdo a lo que dicta el FMI, para ser consideradas dentro de las mejores universidades del mundo, dejando de lado el impacto que puedan tener en su entorno regional.

En el caso de las universidades Latinoamericanas y en particular las estatales se ven afectadas para su financiamiento al no tener esa clasificación, por lo que luchan por alcanzar esos estándares.

En toda organización el recurso humano es fundamental, debido a que es de él de donde se desprenden los resultados para cumplir con las metas y objetivos que cada institución se plantea, en este caso son las universidades y los factores que influyen en la toma de decisiones administrativas.

Uno de los factores que se estudiaron en esta investigación es a) el nivel de sindicalización, b) la inversión en salarios y c) el índice de rotación del personal, para constatar si influyen en los resultados para una mejor Clasificación de las Universidades Latinoamericanas (CUL).

Según la información que arrojaron las variables de las universidades a través de sus portales de transparencia y acceso a la información de las 100 mejores

universidades, se obtuvo información de 13 universidades y de acuerdo al “Ranking’s”, no existe relación entre el lugar que ocupan entre el “Ranking’s” y el tamaño de la universidad o el país. En América Latina existen leyes para tener acceso a la información, pero sin embargo todavía es nueva la cultura de la transparencia. Los países de los que obtuve más rápida información fueron respectivamente, Chile, México, Brasil, Costa Rica y Colombia.

Ya con la información proporcionada por las universidades se obtuvieron 2 modelos organizativos: 1) Las macro universidades nacionales y 2) Las universidades especializadas

Para contestar con la primera interrogante sobre el papel de los sindicatos en las universidades: se tiene la idea de que son un factor negativo para el desarrollo de las mismas, por lo que el H1 se enfocó a observar si existe una relación positiva y significativa logrando en una correlación entre la variable tasa de sindicalización y la posición en el ranking obteniendo $Rho = .357$ bajo el análisis Bivariado. Dando como resultado positivo el papel de los sindicatos en las universidades.

La segunda interrogante sería el análisis multivariante: arrojó que la tasa de sindicalización se relaciona con el gasto de sueldos de académicos $Rho = .420$ y no académicos $Rho = -.483$ siendo el total de personas sindicalizadas, estos a su vez mejoraron la puntuación del “Ranking’s”, que es contrario a la creencia de que son un factor negativo. En el caso del análisis multivariante apareció que la tasa de sindicalización se relacionó con el número total de alumnos $Rho = .365$ más el número de académicos $Rho = .330$. Vale la pena mencionar que entre más grande es la universidad se necesitan más académicos, su estructura administrativa es más compleja, por lo que la sindicalización adquiere un papel coadyuvante para la solución de los problemas complejos, que dicha organización necesita.

Sin embargo estos sindicatos enfrentan desafíos importantes ya que sus modelos organizativos y de lucha siguen siendo los mismos desde su creación, lo mismo sucede con sus dirigencias que no se han renovado en su gran mayoría, condición que si bien es cierto hoy vienen administrando contratos colectivos, que les permite ofrecer condiciones de estabilidad a sus agremiados y a las instituciones, esto le resta dinamismo a la administración de recursos humanos dentro de estas universidades ya que están en una constante competencia de fuga de talentos valiosos muchas veces auto formados por estas universidades o tienen la limitante de no poder atraer académicos valiosos por no poder ofrecer salarios más atractivos como lo hacen las universidades privadas.

Cabe destacar que la correlación en el caso de los académicos resulto positiva siendo estos lo que traen la carga de jalar a la universidad a mejores posiciones dentro de los rankings, caso contrario los administrativos tienen una correlación negativa en el resultado pudiendo ser esto también parte de la falta de compromiso con la institución y con el quehacer académico al no relacionar su labor con los resultados de la organización. Esta sería un proceso que habría que corregir administrativamente.

En el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), con el método Structural Equation Model (SEM), que agrupa por factores y que el factor Tamaño de la Universidad tiene a su vez 3 elementos que son: Número total de Académicos + Número total de alumnos + Tasa de sindicalización.

La segunda pregunta tiene como objetivo encontrar la relación que existe entre la inversión en salario y el resultado en el "Ranking's", en el análisis bivalente, no se encontró relación estadística entre las dos variables con una $Rho = .060$ En el análisis multivalente el número total de académicos $Rho = .380$ y el número total de directivos $Rho = .353$ si tiene relación con la puntuación general del "Ranking's" Entendiendo que esta variable calculo el gasto total en salarios y no

en sueldos, se puede observar que los salarios base son bajos y la estrategia que se ha llevado es a crear programas de complemento al salario que buscan incentivar la producción académica, sin embargo esto también limita la libertad de cátedra e investigación a dirigir los esfuerzos a cumplir con estos estándares para obtener un mejor salario. Quizá con más académicos de tiempo completo se profesionalizaría la cátedra y abriría mejores resultados.

Esto ha traído consigo que las actividades como la divulgación tienen poco peso en estos programas de estímulos y que es una actividad importante ya que permite que se conozca el trabajo de investigación, llegando a un universo mayor de personas y por ende aumentando el prestigio de la universidad.

Otro de los aspectos desatendido con la herramienta salario, es la vinculación ya que no existen mecanismos que incentiven al académico a atraer proyectos de investigación y ser beneficiados con el producto de estos, como sucede en las universidades privadas haciéndolos partícipes de los beneficios de investigaciones vinculadas a la sociedad o a la iniciativa privada.

Se pudo observar que en Latinoamérica desde finales del siglo pasado se iniciaron procesos de reformas laborales que no tomaron en consideración las particularidades del trabajo administrativo en las universidades y estas a pesar de tener una supuesta autonomía administrativa tienen que ceñirse al marco general.

En el caso de la tercera pregunta: se busca la relación entre a) la estabilidad en el empleo que tiene que ver con el Índice de Rotación del Personal (IRP), que de acuerdo con el "Ranking's", b) en el análisis Bivariante no se encontró correlación arrojando una $Rho=0.137$ y c) en el análisis Multivariante hubo relación con algunas dimensiones del "Ranking's", como es d) el prestigio académico $Rho=0.449$ y el de directivos $Rho=0.440$ Esto se aprecia en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), con el método Structural Equation Models

(SEM) que agrupa por factores y en el caso del tercer factor llamado tamaño de universidad se obtiene una agrupación de: Gastos Sueldo personal académico + no académico, funcionarios + índice de rotación del personal.

Para una universidad que está inmersa en el intercambio internacional la rotación de su personal es un factor clave sobre todo en los procesos de intercambio académico que le permite a las plantillas de trabajo conocer que se está investigando en otras latitudes, sin embargo esta rotación también debe ser administrada cuidadosamente con políticas claras sobre los porcentajes de rotación aceptables para mantener una plantilla que posea la identidad de la universidad ya que de ser muy alto el porcentaje, la decimoninia producto de la tradición de dicha universidad corre el riesgo de perderse.

De las anteriores preguntas se contrastaron con la puntuación general del “Ranking’s” con las dimensiones del mismo y el análisis factorial confirmatorio, se creía que existiría una congruencia interna entre sus mediciones o que mínimo se asociaran internamente como a continuación se describe: “Ranking’s” igual a puntuación por prestigio académico, puntuación general, puntuación por citas en artículos publicados, puntuación por prestigio en el mercado de trabajo y puntuación por impacto en Web. Dejando de lado a los académicos con doctorado, al personal de tiempo completo, así como los artículos publicados.

Después de la anterior exposición queda confirmada la hipótesis central de mi tesis de que el esfuerzo organizacional está dirigido a la imagen de las universidades hacia el exterior, quedando en segundo plano el aspecto humano, que desde mi punto de vista es el que produce los resultados reales a corto, mediano y largo plazo. Además del impacto regional que ya no produce

Mi conclusión es que la definición de las políticas en la, administración de recursos humanos es lo que da sentido y sustentabilidad a sus organizaciones y no el perseguir un lugar dentro del “Ranking’s”, tal como lo marca el Análisis Factorial Confirmatorio (AFA): Puntos del Personal de Tiempo Completo, Gasto

en trabajo (sueldos) dará como resultado la calidad académica. En resumen mayor personal de tiempo completo bien remunerado incrementara la calidad de la docencia y la investigación, la difusión y por ende la calidad y prestigio de la universidad.

Referencias

- ¿Qué es la globalización? (s.f.) En *Glosario de términos del Banco Mundial*. Recuperado en <http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/cuestiones1.htm>
- Academia.edu, recuperado el 9 de abril de 2015, en http://www.academia.edu/8453609/Derecho_Comparado_-_An%C3%A1lisis_comparativo_Costa_Rica_Colombia_Derecho_colombiano_Derecho_de_Costa_Rica_Leyes_colombianas
- Aguilar García J. (2008). *Globalización, trabajo y sindicalismo en México*. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM: México.
- _____ (2011). *Globalización, política neoliberal y tasa sindical en Estados Unidos, Canadá, México, Reino Unido, Francia y España*. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM (IISUNAM). Sociología del Trabajo: México.
- Alcántara Santuario, A. (2004-). "Reforma universitaria en Brasil", *Seminario de Educación Superior*, UNAM: Campus Milenio Núm 67: México.
- América Economía* (s/f), recuperado el 20 de marzo de 2013, en <http://rankings.americaeconomia.com/mejores-universidades-chile-2013/ranking/>
- Americas un nouveau monde* (s/f), recuperado el 25 de febrero del 2015 <http://www.americas-fr.com/es/historia/brasil.html>
- Anuario de estadísticas vitales (INE) (s/f), recuperado 18 de marzo de 2015 http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/completa_vitales_2012.pdf
- Banco Mundial, (s/f) recuperado el 19 octubre de 2015 en <http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/cuestiones1.htm>
- Basurto, J. (2006). *La vida política del Sindicato de Trabajadores de la UNAM*. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. México. pp 300.
- Beck, U. (2000) *Un nuevo mundo feliz*. Paidós. Barcelona. Pp. 34-35.
- Blanco, José. (2001). *La UNAM su estructura, sus aportes, su crisis, su futuro*. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México. pp 525.
- Bouzas Ortiz J.A. (2012). *Trabajar ¿para qué? Reflexiones de lo global a lo local*. Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. México. Pp. 9-115, 225.

- Bunge, M. (2000). *La investigación científica*. Siglo XXI editores, S.A de C.V. México, Argentina y España. Pp. 805.
- Calva, J.S. (2007). *Educación, ciencia, tecnología y competitividad*. H. Cámara de Diputados. LX Legislatura. México. Pp. 352.
- Camarena Adame, M.E. (2013). *Administración de los Recursos Humanos. Teoría y Práctica Innovadora*. Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. México. Pp. 239.
- Castells M. (2010) *Globalización e identidad, Quaderns de la Mediterrània 14*, Instituto Europeo del Mediterraneo, Barcelona España. P. 255.
- _____ (1999). *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. *Revista la Factoría*. 1(7). Recuperado en <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=102>
- Cavazos Flores, B. (1996). *Responsabilidades por despidos injustificados o reajustes de personal. En México, en Estados Unidos y en Iberoamérica*. Trillas. México. Pp. 272.
- Central Intelligence Agency, (2011). Brazil. *The World Factbook* (en inglés).
- Colombia aprende red de conocimiento, extraído el 7 de abril de 2015, <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-235863.html>
- Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas Extraído el 16 de febrero del 2015 http://www.contua.org/archivos/documentos/declaracion_principios.pdf
- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos*, recuperado el 17 de marzo de 2015, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/3.pdf>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, recuperado el 25 de febrero del 2015 en http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Córdova Vianello, L. (2009). *Democracia sin garantes. Las autoridades vs la Reforma Electoral*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. pp 151.
- Creade, (s/f) recuperado el 2 de abril de 2015, en <https://www.educacion.gob.es/creade/lrASubSeccionFront.do?id=222>
- CSP Conlutas-Central Sindical e Popular*, (s/f). recuperado el 20 de octubre 2015 en <http://cspconlutas.org.br/quem-somos/historia/>
- Datos macro*, (s/f), recuperado el 2 de abril de 2015, <http://www.datosmacro.com/demografia/poblacion/colombia>

- Dirección General del Bachillerato- Chile*, recuperado el 20 de marzo de 2015, http://www.dgb.sep.gob.mx/02-m1/05-tramites/02-revalidacion/Estruc_sist_edu/Estud-CHILE.pdf
- De Agüero Aguirre, M. (2011). *Los administradores en un nuevo contexto. Conocimiento, sociedad y educación*. Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM: México.
- De la Garza García, J. (2013). *Análisis estadístico multivariante. Un enfoque teórico y práctico*. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores: México.
- Dirección General de Evaluación Institucional, (2011). “Los Rankings Internacionales de Universidades, su impacto, metodología y evolución” UNAM: México.
- Dirección General del Bachillerato- Chile, extraído el 20 de marzo de 2015, http://www.dgb.sep.gob.mx/02-m1/05-tramites/02-revalidacion/Estruc_sist_edu/Estud-CHILE.pdf
- El Economista recuerda 18 de marzo de 2015, <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2014/06/19/ranking-universidades-2014-poli-rebasa-tec>.
- Estimaciones y proyecciones de población 2010-2040. Total del país». INDEC.
- Escobar Toledo, S. (2006). Los Trabajadores en el Siglo XX. Sindicatos, Estado y Sociedad en México: 1907-2004”. UNAM: México.
- Estimaciones y proyecciones de población 2010-2040. Total del país». INDEC. Fundación Konrad Adenauer, recuperado el 1 de abril de 2015, en <http://www.fundacioncepp.org.ar/wp-content/uploads/2007/12/El-sindicalismo-docente-en-la-Argentina.pdf>*
- Ferrando Bravo, G. (1980). *Seminario internacional sobre administración universitaria*. Dirección General de Publicaciones de la UNAM: México.
- Figueras Tapia, L. (2003). “Del gremialismo al antisindicalismo en la UNAM”. *Comunicación y Política*. México.
- Fujii, G. & Santos, M. (Eds.). (2004) *El trabajo en un mundo globalizado*. Pirámide. Madrid.
- González Pérez, L. R. (2009). “Autonomía Universitaria y Universidad Pública. El autogobierno universitario”. UNAM. México.
- Held, D. & McGrew, A., Goldblatt, D. and Perraton, J. (1999), *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*, Polity Press, Cambridge. Recuperado de <http://www.polity.co.uk/global/globalization-oxford.asp>

Hernández López Mario Humberto. (2013). *Entorno de las organizaciones*. UNAM. México, pp.156.

House, E. (1994) *Evaluación, ética y poder*. Madrid: Morata.

Ibarra Colado, Eduardo. *La gestión de la universidad Interrogantes y problemas en busca de respuestas*, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, México, RMIE, JUL-SEP 2004, VOL. 9, NÚM. 22, PP. 575-584.

INEC Costa Rica, extraído el 9 de abril de 2015, <http://ccp.ucr.ac.cr/observa/CRnacional/pdf/Evaluacion%20censal%20FINAL%20marzo%202013.pdf>.

IBGE (2011). *Sinopse do Censo Demográfico 2010* (en portugués), Río de Janeiro: IBGE. p. 261. ISBN 978-85-240-4187-7.

INEGI, recuperado el 16 de marzo del 2015 en <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/default.aspx?tema=P>

Informe de análisis de Sistema Educativo con análisis de género 2013, del Ministerio de Educación en Chile, recuperado el 20 de marzo de 2015, <http://centroestudios.mineduc.cl/index.php?t=96&i=2&cc=2036&tm=2>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010). «População residente, por situação do domicílio e sexo, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação» recuperado el 26 de febrero del 2015 en http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/tabelas_pdf/Brasil_tab_1_11.pdf

Instituto Nacional de Estadística, Chile (INE), recuperado el 18 de marzo de 2015, http://www.ine.cl/canales/corporativo/nuestra_institucion/historia/historia.php

Instituto Nacional de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación, extraído el 1 de abril de 2015, <http://www.inet.edu.ar/normativa/ley-de-educacion-nacional/>

Kurczyn Villalobos, M. P. (2001). *Relaciones laborales en el siglo XXI*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: México.

Marginson, S. & Ordorika I. (2010). *Hegemonía en la era del conocimiento*. Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM: México.

- Méndez J. (2013). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad*. Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM: México.
- Mendoza C. (2000) *Lineamientos para una historia de la universidad latinoamericana* Cuad. Fac. Humanid. Cienc. Soc., Univ. Nac. Jujuy n.15: San Salvador de Jujuy.
- Ministerio de Educación, *Presidencia de la Nación, recuperado el 31 de marzo de 2015*, <http://portal.educacion.gov.ar/sistema/la-estructura-del-sistema-educativo/los-niveles/>
- Moreno Brid, J. C. y Ruiz Nápoles, P. (2009), *La educación Superior y desarrollo en América Latina, México, Organización de las Naciones Unidas(ONU)-CEPAL* (Serie de Estudios y Perspectivas 106).
- Müller de la Lama, E. (1998). *Relaciones laborales productivas*. Trillas: México.
- Muñoz García, H. (2007). *La UNAM, perspectivas para el cambio*. UNAM: México.
- _____ (2004). *La educación superior en el contexto actual de la sociedad mexicana*. H. Cámara de Diputados. LIX Legislatura: México.
- Muñoz García, H. (2009). *La universidad pública en México*. Seminario de Educación Superior, Coordinación de Planeación de la UNAM: México.
- _____ (2002). *Universidad: política y cambio institucional*". Centro de Estudios sobre la Universidad. México.
- Narro Robles, J. (2012). "Transformar el Sistema Educativo Nacional. Diez propuestas para diez años". UNAM: México.
- Notat, N. (2001). *le travail en questionnes*. Enquêtes sur les mutations du *travail*. Syros: París.
- Ordorika Sacristán, I. (2007). "Política azul y oro. Historias orales, relaciones de poder y disputa universitaria". Plaza y Valdés: México
- Organización Internacional del Trabajo, recuperado el 9 de abril de 2015, <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/sindi/cr.htm>
- Padrón Martínez, C. L. (2010). "Ensayos sobre problemas de ética en las organizaciones". H. Cámara de Diputados. LXI Legislatura: México.

- Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE*, extraído el 18 de marzo de 2015, <http://www.oecd.org/edu/Mexico-EAG2014-Country-Note-spanish.pdf>
- Poblete C., y S. Saavedra. 1994. Código del trabajo tomo 1 “Revista técnica del trabajo”: Chile.
- Portal de la Unesco, extraído el 9 de abril de 2015, http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fportal.unesco.org%2Feducatio%2Fes%2Ffiles%2F27617%2F10717533461Costa_Rica.doc%2FCosta%2BRica.doc&ei=LDYnVc2DMsXmoATryYB4&usg=AFQjCNFyV6OuReVoEKJ4qshFR2res5a_OA
- Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá*, recuperado el 8 de abril de 2015, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=55111>
- QS Rankin Latinoamerica (s/f) recuperado el 21/04/2016 en <http://www.topuniversities.com/university-rankings/latam-university-rankings/201>
- Ranking Web de Universidades, recuperado el 9 de abril de 2015, http://www.webometrics.info/es/Latin_America_es/Costa%20Rica
- Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, recuperado el 1 de abril de 2015, en http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=67255&print=1#indice_0
- Ríos Szalay, J. (2013), *Kliksberg y La Cientificidad De La Administración*, México, Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Contaduría y Administración.
- Rodríguez, M. (2003). “Psicología del mexicano en el trabajo”. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES: México.
- Rosario, M., Marúm, E., Alvarado, N., Maritza (Coords.) (2010) *La Autonomía Universitaria a Debate*. Una visión desde América Latina. Editorial Universitaria. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco: México.
- Ruiz, Á. (1995), *Universidad y Sociedad en América latina*. México: FLACSO.
- Silva M., Sonntang, H, Heinz R. *Universidad, dependencia y revolución*, México: Siglo XXI, 1986 (décima edición).
- Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile*, recuperado el 24 de marzo de 2015 en <http://www.sindocuach.cl/ver/documentos/actas-de-constitucion/>

- Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios*, recuperado el 18 de marzo de 2015 en www.suntu.org/148.206.53.230/
- Sindicatos docentes de la República Argentina*, recuperado el 1 de abril de 2015, <http://www.agmeruruguay.com.ar/sindidocarg.htm>
- Stiglitz, J. (2006) *Making globalization work*. W W. Norton & Company, Inc., New York.
- Torres Solís J. R. (2011). *Guion Metodológico UNAM*, La Investigación Científica. Filosofía, Métodos y Praxis, UNAM, México.
- Unión de Universidades de América Latina y el Caribe UDUAL*, recuperado el 16 de febrero del 2014 <http://www.udual.org/acerca.html>.
- UNIVERSIA, (s/f), recuperado el 26 de febrero del 2015 <http://universidades-iberoamericanas.universia.net/brasil/sistema-educativo/index.html>
- Yoguez, A, (2009, abr/jun), “¿Cómo se evalúan las Universidades de Clase Mundial?” en *Revista de la educación superior*, versión impresa ISSN 0185-2760, vol.38 no.150 (México).