

00661
39



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración
Facultad de Contaduría y Administración
Facultad de Química
Instituto de Investigaciones Sociales
Instituto de Investigaciones Jurídicas

Examen General de Conocimientos

C a s o P r á c t i c o

Las habilidades del Profesor de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México para su desempeño académico

Que para obtener el grado de:

Maestra en Administración **(Organizaciones)**

Presenta: María Dolores Romero Pérez

Tutor: M.A. Eric Manuel Rivera Rivera

México, D.F.

2003

3

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Con cariño y admiración :

Maestro Eric Manuel Rivera Rivera

A mis compañeras y amigas que siempre me apoyan y están dispuestas a trabajar en beneficio de la Facultad de Contaduría y Administración:

Norma Angélica

María de Lourdes

A las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Facultad de Contaduría y Administración

DEDICATORIAS

A la luz que es Dios

Al conocimiento que es mi Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Con todo mi amor y cariño para los que son la razón de todo cuanto realizo:

A mis hijos: Omar Saabel

Pamela Berenice

A mi esposo: Sabeel Pedro Velasco Sánchez

Para quién siempre se preocupa por mí:

A mi papá: Mario

Por ser la mujer que más he admirado y siempre está en mi recuerdo:

A mi mamita: Nicanora

A mis queridos hermanos

A mis compañeros de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

ÍNDICE

Agradecimientos

Dedicatoria

Introducción

CAPÍTULO I

1. Antecedentes y Marco Legal de la Institución y de los Profesores de Carrera	1
1.1 Entorno de la Universidad Nacional Autónoma de México	1
1.2 Entorno de la Facultad de Contaduría y Administración	3
1.3 Antecedentes de la figura del Profesores de Carrera	6
1.4 Marco Legal de los Profesores de Carrera	12
1.5 Programas de desempeño académico para los Profesores de Carrera	21

CAPÍTULO II

2. Presentación y descripción del estudio del caso	24
2.1 Unidad de estudio del caso	24
2.2 Población	24
2.2.1. Organigrama de la distribución del Personal Académico de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración por Divisiones y Secretarías (2002)	26
2.3 Motivos de la elección de la figura de los Profesores de Carrera	27
2.4 Metodología de la investigación	27
2.5 Propósito del caso	28
2.6 Identificación del Problema	28
2.7 Preguntas del caso	28
2.8 Objetivos	29

CAPÍTULO III

3. Marco Conceptual y bases teóricas del caso	30
3.1 Docencia	31
3.2 Investigación	32
3.3 Difusión Cultural	34
3.4 Habilidad	35
3.5 Conocimientos y experiencia	37
3.6 Comunicación	39
3.7 Equipos de Trabajo	41
3.8 Liderazgo	44
3.8.1. Teoría de liderazgo del Grid Gerencial	45

CAPÍTULO IV

4. Análisis, interpretación, diagnóstico estadístico y propuesta de los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración	
4.1 Análisis e interpretación de los Profesores de los Carrera, con base al banco de datos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México	48
Tabla y gráfica 1 Evolución por categorías y niveles, período 1996-2002	48
Tabla y gráfica 2 Categorías y niveles	49
Tabla y gráfica 3 Por tipo de contrato	50
Tabla y gráfica 4 Por grado académico	51
Tabla y gráfica 5 Género	52
Tabla y gráfica 6 Rango de edad	53
Tabla y gráfica 7 Antigüedad académica	54
Tabla y gráfica 8 Con otro nombramiento	55
Tabla y gráfica 9 Distribución en áreas académicas	56
Tabla y gráfica 10 Cumplimiento del artículo 61 del Estatuto del Personal	57
Tabla y gráfica 11 Personal de Carrera, que disfruta del (PRIDE) Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo	58
Tabla y gráfica 12 Distribución de actividades por horas con relación a su nombramiento de medio tiempo y tiempo completo	59
4.2 Análisis e interpretación estadística de los Profesores de Carrera con base a la entrevista	60
4.2.1 Determinación estadística de la muestra	60
4.2.2 Entrevista aplicada a los Profesores de Carrera	62
4.2.3 Resultados de la entrevista	63
Tabla y gráfica 1 Importancia de las habilidades	63
Tabla y gráfica 2 Conocimiento de los derechos y obligaciones	64

Tabla y gráfica 3	Formación de equipos de trabajo	65
Tabla y gráfica 4	Comunicación	66
Tabla y gráfica 5	Liderazgo	67
Tabla y gráfica 6	Calidad y esfuerzo académico	68
Tabla y gráfica 7	Aplicación de Conocimientos profesionales	69
Tabla y gráfica 8	Desempeño académico y labor administrativa	70
Tabla y gráfica 9	Conocimiento de labores académicas	71
4.3 Diagnóstico y propuesta del banco de datos del Departamento de Nombres de Carrera, y estadística de la entrevista aplicada a los Profesores de Carrera de la FCA UNAM		72
CAPÍTULO V		
5. Análisis y diagnóstico de la importancia de las habilidades del Profesores de Carrera para su desempeño académico		78
5.1. Importancia de la figura del Profesor de Carrera		78
5.2 El Profesor de Carrera en el cumplimiento del desempeño académico en la Docencia y la Investigación		79
5.3 El Profesor de Carrera sus conocimientos y experiencia		98
5.4 La comunicación y el Profesor de Carrera		100
5.5 El Profesor de Carrera y su equipo de trabajo		101
5.6 El liderazgo del Profesor de Carrera con relación a la Teoría de la rejilla del Grid Gerencial (Blake y Mouton)		104
CAPÍTULO VI		
6. Propuestas y alternativas de solución al caso		110
6.1 FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de los Profesores de Carrera		110
6.2 Propuesta de cambio y beneficio de poner en práctica las habilidades del Profesor de Carrera		112
Conclusiones		114
Siglario		116
Bibliografía		117

6

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

En la última década la Universidad Nacional Autónoma de México, se ha enfrentado con una serie de impedimentos, económicos, políticos y sociales, lo cual hace resaltar la importancia que tiene un Profesor de Carrera, quien debe tener una visión estratégica para el logro de los objetivos y metas de esta Máxima Casa de Estudios.

El Profesor de Carrera es una figura académica, que debe poseer una serie de habilidades, experiencia y conocimientos que favorezcan al desarrollo del desempeño académico, en las actividades de la docencia e investigación.

Para tal fin el desarrollo de este trabajo se estructura con una unidad de análisis de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Facultad de Contaduría y Administración, así como los antecedentes y marco legal de la figura del Profesor de Carrera, en la parte que se refiere a las bases teóricas del caso, están señalados la Docencia, Investigación y Difusión Cultural, así como los conceptos de habilidad, experiencia y conocimiento, que nos lleva a enmarcar el caso de estudio.

En el desarrollo del caso se señalan las habilidades de comunicación, equipos de trabajo y liderazgo del Grid Gerencial o Teoría de la rejilla Administrativa de Blake y Mouton, que se propone debe poseer un Profesor de Carrera.

Se debe tener una prospectiva para lograr una comunicación adecuada a las necesidades de la institución, grupos de trabajo comprometidos, docencia e investigación de alto nivel, mismos que han de integrar los esfuerzos para lograr el desarrollo de los fines académicos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

7

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES Y MARCO LEGAL DE LA INSTITUCIÓN Y DE LOS PROFESORES DE CARRERA

1. 1 Entorno de la Universidad Nacional Autónoma de México

“La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública, organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene para 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”.¹

El propósito de la Universidad, será estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servicio social, superando constantemente cualquier interés individual.

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es una Institución que tiene como propósito general, en su Misión: “formar recursos humanos de calidad que permitan enfrentar los retos de una competencia internacional, la investigación necesaria para resolver los problemas nacionales y ampliar las fronteras del conocimiento, y la preservación y difusión de la cultura nacional en beneficio de la población de nuestro país sin distinción”²

Requiere de una gama de recursos financieros, materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, que son indispensables para el desempeño de sus funciones.

“Para realizar sus fines, la Universidad se inspira en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias”³

¹ Universidad Nacional Autónoma de México, Legislación Universitaria, Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, México 2002, p. 15

² Universidad Nacional Autónoma de México, Guía de bienvenida al personal académico de nuevo ingreso de la Secretaría General y Secretaría Administrativa de la UNAM, México 2002, p.11.

³ Universidad Nacional Autónoma de México, Legislación Universitaria, Estatuto General de la UNAM, título primero Personalidad y fines, México 2002, p.127

Personal Académico por tipo de Nombramiento 2001

	Nombramiento	Personas físicas
Ayudantes de Profesor	2,976	2,941
Profesor de Asignatura	24,476	20,543
Profesor de Carrera	5,082	5,081
Investigador	2,153	2,153
Técnicos Académicos en Docencia	1,565	1,553
Técnicos Académicos en Investigación	1,795	1,795
Otros	105	104

Nombramientos de Profesor de Carrera Tiempo Completo y Medio Tiempo

Profesor de Carrera Tiempo Completo	4,847
Profesor de Carrera Medio Tiempo	235

Resumen de Ingresos 2002

(PESOS)

Servicios de Educación	0.8 %	\$ 115'000.000.00
Servicios y Productos	7.1 %	\$ 997'000.000.00
Productos del Patrimonio	0.4 %	\$ 57'138,000.00
Subsidio del Gobierno Federal	91.7 %	\$ 12,937'456,841.00
TOTAL	100 %	\$ 14,106'594,841.00

Clasificación presupuestal por recursos, de acuerdo a las finalidades de la Universidad, planteada en el artículo 1° de su Ley Orgánica.

Resumen de los Egresos por función 2002

(PESOS)

Docencia:	60 %	\$ 8,468'019,430.00
Investigación	25.6 %	\$ 3,604'907,916.00
Difusión Cultural y Extensión Universitaria	25.6 %	\$ 1,073'233,095.00
Gestión Institucional	6.81 %	\$ 960'434,400.00
TOTAL	100 %	\$ 14,106'594,841.00

Fuente estadística⁴

⁴ Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Estadística y Desarrollo Institucional, Agenda estadística 2001, México, 2002 pp. 221-253

La función docente se realizará en varias instituciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, entre las que esta la Facultad de Contaduría y Administración.

1.2 Entorno de la Facultad de Contaduría y Administración

La Facultad de Contaduría y Administración (FCA) es una de las dependencias de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Facultad de Contaduría y Administración tiene como Misión “formar a los mejores profesionales de las ciencias contables, administrativas e informáticas, que se distingan por su alta preparación académica, sólida formación humana, cultural y un elevado compromiso ético y social que respondan a los requerimientos de las empresas e instituciones dentro y fuera del país, a fin de elevar la calidad de vida de los mismos, en sus respectivos campos de acción, proyectando una imagen de alta calidad congruente con la Universidad Nacional Autónoma de México”⁵

“La Facultad de Contaduría y Administración cuenta con una matrícula estudiantil conformada por 13,238 alumnos; 11,439 corresponden a la licenciatura y 1799 al posgrado. Del total de alumnos 6,533 pertenecen a la licenciatura en Contaduría, 4,371 a la licenciatura en Administración y los 535 restantes a la licenciatura en Informática. En el Sistema Abierto el número de inscritos fue de 833; en el escolarizado 10,556. Del total de alumnos de posgrado, 54 son del programa de doctorado, 1,406 de la maestría y en las especialidades el registro fue de 339 estudiantes.

En los diplomados, talleres y seminarios impartidos por la División de Educación Continua participaron 7,890 alumnos, en el Campus Juriquilla el número de inscritos a los diferentes programas académicos fue de 1,050.⁶

Se imparten 3 licenciaturas en Contaduría, Administración e Informática, cinco especialidades (Dirección de Recursos Humanos, Alta Dirección, Mercadotecnia, Contaduría Pública y Fiscal), seis Maestrías (Maestría en Administración – (Organizaciones), Maestría en Administración (Sistemas de Salud), Maestría en Administración (Negocios Internacionales), Maestría en Finanzas, Maestría en Auditoría), Maestría en Administración (Industrial), y un Doctorado (Doctorado en Ciencias Administración, Sistema Tutorial).⁷

Se imparten Diplomados, cursos extracurriculares, cursos de idiomas y programas de computación.

⁵ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, Departamento de Reclutamiento y Selección Docente, México, agosto 2002 [s.p.]

⁶ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, C.P.C. y Mtro. Arturo Díaz Alonso, 1er informe, periodo 2001-2002, “Desarrollo Académico” México, octubre 2002, 17 pp.

⁷ Universidad Nacional Autónoma de México, Memoria 1997-2001 Facultad de Contaduría y Administración, México 2001, pp.27-32

Para los Profesores de Carrera y Asignatura cursos de actualización y perfeccionamiento metodológicos, didácticos de sus carreras así como área de especialización.

“Para sus labores tiene una planta docente, conformada por un total de 1,308 profesores: 136 de carrera, 1,018 de asignatura, 82 técnicos académicos, 23 con nombramiento académico-administrativo, 8 ayudantes de profesor, 34 profesores jubilados, cuatro contratados por honorarios y tres profesores eméritos.

La Licenciatura tiene 906; el posgrado 232; el Sistema de Universidad Abierta cuenta con 117 asesores, En la División de Educación Continua 15 profesores colaboran y cinco en el Campus Juriquilla, se cuenta también con 33 investigadores ”.⁸

Para el período noviembre del 2002, de documento interno de resumen estadístico del departamento de nombramientos de carrera se menciona una Plantilla de Personal de Carrera, distribuida con 137 Profesores de Carrera, 82 Técnico, y 3 Profesores Eméritos.

Cuenta con Comisiones Dictaminadoras y Academias, formadas por Profesores de Carrera y Asignatura.

*Presupuesto para la realización de sus funciones de la Facultad de Contaduría y Administración, ejercicio 2002:*⁹

Bajo estrictas medidas de racionalidad la Dirección General de Presupuesto Universitario, ha instrumentado la distribución de presupuesto. El gasto de la dependencia se sujeta a normas y a una comprobación del ejercicio.

Objetivo de la Facultad de Contaduría y Administración: impartir enseñanza a nivel Licenciatura y Posgrado en las áreas de: Contaduría, Administración e Informática para formar profesionista que contribuyan al impulso del desarrollo social del país.

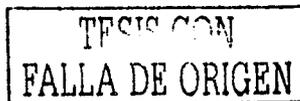
Para tal fin se le otorga una distribución clasificada del presupuesto de egresos para el presente año como sigue:

El presupuesto de ingresos se integra fundamentalmente por dos fuentes de financiamiento que son: El subsidio del gobierno federal y los ingresos propios.

Los servicios y productos: Corresponden a los ingresos extraordinarios que son generados por cada dependencia universitaria, por la venta de productos y servicios.

⁸ *Idem* pp. 18

⁹ Universidad Nacional Autónoma de México, Presupuesto de la Universidad Nacional Autónoma de México, Tomo I, 2002, México 2002, pp. 253-261



Presupuesto de la Facultad de Contaduría y Administración

Resumen del Presupuesto de Egresos por Grupo de Gasto:

413 Facultad de Contaduría y Administración
413. 01 División de Estudios Profesionales

TOTAL 148'531,041

413. 02 División de Estudios de Posgrado

1.1 Educación de Posgrado

TOTAL 32'908,792

413. 03 División de Educación Continua

1.4 Educación Continua

TOTAL 25'058,692

413. 04 División del Sistema Universidad Abierta

1.2 Educación Sistema Universidad Abierta

TOTAL 7'636,284

413. 05 División de Investigación

TOTAL 6'759,010

413. 06 Unidad de Juriquilla

1.4 Educación Continua

TOTAL 3'713,382

Proyecciones a Futuro:

2001- 2005

Mayor exigencia y compromiso académico

Integración académica en las disciplinas

Servicio de consultoría académica

Imagen y liderazgo de la FCA a nivel nacional e internacional

Adecuar los planes de estudio conforme a los requerimientos de la legislación universitaria

Fortalecer los estudios de posgrado

Modificar cursos de SUA para mayor regularidad de asistencia por parte de los alumnos

Bajo esta perspectiva los profesores de carrera de la FCA deben fundamentar su curso de acción con relación a las actividades que deseen emprender.

1.3 Antecedentes de la figura del Profesor de Carrera

El Profesor de Carrera es una figura de la Universidad Nacional Autónoma de México, se rige por el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, capaz de guiar a los alumnos, ejercer docencia, desarrollar investigación, y difundir la cultura, como lo marca la misión de esta Institución.

La figura de Profesor de Carrera se crea por el crecimiento de la población escolar, así como por las actividades docentes y de investigación en la UNAM.

El Profesor de Carrera tiene sus indicios en el año de 1930 en el Reglamento sobre provisión del profesorado universitario, el cuerpo docente de la UNAM comprendía las categorías de profesor libre, profesor adjunto, profesor titular, profesor extraordinario y profesor ad-honorem.

Reglamento que crea la posición del Profesor Carrera, en la Escuela de Bachilleres (Nacional Preparatoria e iniciación Universitaria); en la Facultad de Ciencias y en la Facultad de Filosofía y Letras, 17 de noviembre de 1943.

Artículo 1º Los profesores ordinarios de la Escuela Nacional de Iniciación Universitaria, de la Escuela Nacional Preparatoria, de la Facultad de Ciencias y de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, se dividen en dos categorías: la de los Profesores de Carrera consagrados a las labores académicas y la de los que no se dediquen exclusivamente a tales actividades.

Se señala que los Profesores de Carrera, si tienen autorización del rector y director de la escuela a la que pertenezcan, asesorado por la Comisión Docente, podrán aceptar comisiones que redunden en beneficio del país, relacionadas con la docencia o investigación.

Para poder pertenecer al inicio de la creación de esta figura, un profesor de carrera tenía que cumplir con los siguientes requisitos:

Ser presentado ante la comisión respectiva por dos profesores de la misma asignatura que habría de enseñar; por el jefe de clases o por el director de la facultad o escuela respectiva.

La persona que realizaba la presentación de candidatos ante las comisiones docentes, debía expresar por escrito y con la mayor amplitud posible, las razones en que se fundamentaban para acreditar la idoneidad del candidato propuesto.

Una vez presentado ante la Comisión Docente, el candidato debía someter a la misma todas las pruebas de su competencia académica.

Después de lo anterior se procedía a verificar la historia académica del candidato, y se le notificaba si procedía su ingreso como Profesor de Carrera.

Jerarquía del profesorado

Artículo 13 El Magisterio de Carrera de la Universidad Nacional Autónoma de México, está organizado jerárquicamente y comprende una serie de grados ascendentes, con las siguientes denominaciones:

Primero: Profesor adjunto:

Segundo: Profesores auxiliares

Tercero: Profesores de planta

Cuarta: Profesores titulares

Quinta: Profesores del orden emeritus

Artículo 15. Los aspirantes a ingresar en la Universidad con la categoría de profesor adjunto, deberán reunir los siguientes requisitos:

Haber cumplido 25 años de edad, haber cursado una carrera universitaria y haber alcanzado el grado o título correspondiente, acreditar en forma evidente que se han dedicado a dicha especialidad y que son competentes en ella, haberse distinguido durante los años de estudio de su profesión, exhibir trabajos académicos de mérito, posteriores a la fecha en que obtuvieron su grado o título profesional, haber sido estudiantes de buena conducta y gozar de reputación honorable, pronunciar ante el Colegio de Profesores de la escuela en la que pretendan enseñar, la índole de la asignatura, un discurso académico que acredite su competencia. En general, cumplir con todos los requisitos que, como prueba de competencia académica, tengan a bien establecer los órganos de gobierno de la Universidad y las Comisiones Docentes.

Debían impartir 21 horas de clase semanales, su remuneración se aumentaba en una cantidad fija cada año, al cumplirse 5 años percibían la remuneración máxima asequible dentro de esta categoría, y podían ascender a la categoría de profesor auxiliar.

Artículo 23 Para ascender a la categoría de profesor auxiliar será indispensable: Haber cumplido 30 años de edad, servido cinco años como profesor adjunto, haber cumplido con sus obligaciones como profesor adjunto, asistiendo sin retardo y con regularidad a sus clases, llevando a cabo con toda diligencia y oportunidad los exámenes y pruebas de aprovechamiento., haberse dedicado asiduamente, durante su ejercicio como profesor adjunto, al estudio y al propio perfeccionamiento, o haber emprendido y publicado investigaciones científicas u obras artísticas o literarias.

Los profesores auxiliares debían impartir no más de 18 horas semanales de clase, y permanecer un mínimo de 5 años en dicha categoría, su remuneración se aumentaba en una cantidad fija cada año y al cumplirse 5 años podía ascender a la categoría de profesor de planta.

Artículo 30 Para ascender a la categoría de profesor de planta será indispensable:

Haber cumplido 35 años de edad, haber servido cinco años como profesor auxiliar, haber cumplido con sus obligaciones como profesor auxiliar, asistiendo sin retardos con regularidad a sus clases, llevando a cabo con toda diligencia y oportunidad los exámenes y pruebas de aprovechamiento, haberse dedicado asiduamente, durante su ejercicio como profesor auxiliar, al estudio y al propio perfeccionamiento, o haber emprendido y publicado investigaciones científicas y obras literarias o artísticas, tener el grado de “doctor “ en la especialidad correspondiente siempre , que la Universidad otorgue el grado mencionado en dicha especialidad.

Debían impartir 15 horas semanales de clase, permaneciendo 5 años en la categoría de profesor de planta, la remuneración se aumentaba en una cantidad fija cada año, al cumplir 5 años percibirán la remuneración máxima asequible dentro de esta categoría, y ascender a la categoría de profesor titular.

Artículo 37 Para ascender a la categoría de profesor titular, será indispensable:

Haber cumplido cuarenta años de edad, haber servido cinco años como profesor de planta, haber cumplido con sus obligaciones como profesor de planta, asistiendo sin retardos y con regularidad a sus clases, llevando a cabo con toda diligencia y oportunidad los exámenes y pruebas de aprovechamiento, haber dedicado asiduamente, durante su ejercicio como profesor de planta al estudio, a cultivarse y al propio perfeccionamiento, haberse consagrado por lo menos durante los años de servicios como profesor de planta, a la investigación científica, literaria o artística, original y auténtica, de su especialidad, o haber creado obras literarias o artísticas, haber publicado durante su ejercicio como profesor, libros, artículos o monografías que sean resultado de su trabajo.

Los profesores de carrera permanecerán por término indefinido en la categoría de profesores titulares, salvo su promoción a la categoría de profesores de orden emeritus, estarán obligados a impartir no más de doce horas semanales de clase.

Artículo 40 La Universidad asignará a los profesores titulares, desde el momento de su ascenso a tal categoría, honorarios cuyo importe será superior al máximo que puedan llegar a devengar los profesores de planta. Tomando en consideración la experiencia docente y la situación financiera de la Universidad, ésta procurará aumentar cada año los honorarios de los profesores titulares, y, al cumplirse cada uno de los próximos tres lustros, reducirles las horas de clase por semana.

La Universidad creará un cierto número de plazas de Profesores en las diversas categorías y niveles dependiendo de sus recursos.

Artículo 42 Los profesores de carrera cooperarán con las autoridades universitarias para el buen funcionamiento y administración de la Universidad, y aceptarán las comisiones que para tales fines se les confieran.

Artículo 43 Los profesores de carrera estarán obligados a aceptar la elección o designación que en su favor se haga, para el desempeño de sus funciones de administración de la Universidad, y aceptarán las comisiones que para tales fines se les confieran.

Artículo 44 Normalmente los profesores de carrera impartirán sus enseñanzas sólo en materias correspondientes a una especialidad.

Con autorización de los órganos de gobierno de la Universidad, asesorados por las Comisiones Docentes, podrán extender sus enseñanzas a dos especialidades.

Artículo 46 Los profesores titulares tendrán derecho a un año de descanso con goce de sueldo íntegro, por cada siete años de servicio activos dentro de esta categoría. Durante estos años de descanso, los profesores titulares serán relevados de toda obligación de trabajo docente, de gobierno o administración de la Universidad.

Mediante esta concesión la Universidad ofrece a sus profesores titulares oportunidades de descanso y de viajes.

De los pro del orden emeritus

Artículo 47 La categoría de profesor del orden emeritus se considera de excepción en la jerarquía del profesorado de carrera y, por lo tanto, se otorgará solamente a un número reducido de personas que reúnan los siguientes requisitos.

Haber cumplido 55 años de edad, haber servido 15 años como profesor titular, haberse dedicado, asiduamente, durante su ejercicio como profesor titular, al estudio y al propio perfeccionamiento académico, haberse consagrado, durante su ejercicio como profesor titular, a la investigación científica, literaria o artística, original y auténtica de su especialidad, o haber creado obras literarias o artísticas, haber publicado, durante su ejercicio como profesor, libros, artículos o monografías que sean resultado de sus trabajos.

Sexto. Gozar de reputación internacional científica, filosófica, artística o literaria.

Artículo 48 Los profesores del orden emeritus de acuerdo con el rector, decidirán las actividades académicas a que han de consagrarse.

Artículo 49 La Universidad otorgará a los profesores del orden emeritus la máxima remuneración asignable a un profesor universitario.

Con relación a los artículos transitorios se marca

Todos los profesores que hasta esta fecha forman el cuerpo docente de la Universidad Nacional Autónoma de México serán considerados como profesores que no son de carrera.

Para lo futuro, y siguiendo los procedimientos establecidos por el presente reglamento, dentro de las categorías de profesores de carrera, serán candidatos aquellas personas que hasta hoy han venido desempeñando cargos docentes en la Universidad, y que estén dispuestos a consagrarse profesionalmente a la enseñanza.

Artículo 3° En igualdad de circunstancias, los profesores que actualmente forman parte del cuerpo docente de la Universidad Nacional Autónoma de México tendrán preferencia sobre los demás candidatos, para la formación de escalafón de los profesores de carrera.

Para ingresar como profesor auxiliar:

Haberse graduado en la especialidad correspondiente a la o las asignaturas, haber publicado investigaciones, haber cumplido con sus obligaciones como profesor, llevado a cabo exámenes y pruebas de aprovechamiento.

Para ingresar como profesor de planta, poseer el grado de doctor en la especialidad correspondiente a la o las asignaturas, haber publicado investigaciones, haber cumplido sus obligaciones como profesor, llevado a cabo pruebas y exámenes de aprovechamiento.

Para la categoría de profesor titular, haberse dedicado asiduamente como profesor, al estudio y cultivarse y al propio perfeccionamiento académico.

Haber llevado a cabo investigaciones, creando obras, haber publicado libros, artículos o monografías, y haber cumplido sus obligaciones como profesor.

Para alcanzar la categoría de profesor emeritus, haber cumplido cincuenta y cinco años, haberse dedicado asiduamente como profesor, cultivarse y perfeccionarse, llevado a cabo investigaciones científicas, publicado libros, artículos y monografías gozar de reputación internacional, dando preferencia, en igualdad de circunstancias, a los candidatos que ostenten el grado de doctor.

Los artículos anteriores fueron aprobados por el Consejo Universitario, los días 26, 27, y 28 de octubre y 17 de noviembre de 1943, el Secretario General de la Universidad y del Consejo Universitario estaba a cargo del Doctor Samuel Ramírez Moreno y como Rector de esta casa de estudios Brito Foucher.

El Estatuto del Personal Académico de 1945, señala en su artículo 79 sobre la jornada de trabajo de un profesor de carrera pudiendo ser de tiempo completo o medio tiempo, excluyendo o restringiendo actividades fuera de la UNAM, pudiendo ocupar categorías de asociado o titular, el artículo 81 que en cada una de las citadas categorías de profesores e investigadores ordinarios habrá dos o más niveles, de acuerdo en lo señalado.

El Reglamento para el profesorado de carrera de 1945 señala como compatibles en cuanto no estorben las labores dedicadas a la Universidad las siguientes actividades, aun cuando sean remuneradas.

La redacción de publicaciones, libros, artículos o bibliografías, dirección de publicaciones, trabajos de traducción de obras, sustentación de conferencias y cursos libres dentro y fuera del país, el desempeño de cargos, o desempeñar cualquier cargo de alta distinción académica o la realización de cualquier otra actividad análoga, si el Consejo Técnico de la facultad o escuela de que se trate lo autoriza.

También se abre la oportunidad de ingresar como profesor de carrera en su artículo 5º del mismo reglamento menciona que si desea formar parte del profesorado de carrera, deberán

dirigirse al Consejo Técnico de la facultad o escuela, o por conducto de sus respectivos directores, las solicitudes, contendrán el más minucioso curriculum vitae del aspirante, turnados por el director a la Comisión Docente que corresponda, para consulta y la comisión podrá solicitar ampliación de informes y certificaciones, así como testimonio de autoridades universitarias o de profesores de asignatura que acrediten la idoneidad, se otorgará una resolución, si es favorable al candidato, señalará al mismo tiempo el rango que corresponda a éste dentro de la jerarquía de profesores de carrera, si fuera negativa, notificará su resolución al peticionario, dejando a salvo derechos y crédito.

El Reglamento del profesorado universitario de tiempo completo de 1947, señala que los profesores de tiempo completo, queda autorizado dedicarse al ejercicio lucrativo de su profesión, oficio o arte que tuviere, siempre que cumpla con las obligaciones que le incumben en la Universidad conforme al Reglamento y a su contrato con ella.

Posteriormente se fueron cambiando los artículos poco a poco sin cambios no muy significativos, y sobre el mismo tenor, hasta llegar a tener el actual Estatuto del Personal Académico que nos rige actualmente y que se menciona en el marco legal de este caso.



1.4 Marco Legal de los Profesores de Carrera

Marco Legal

Son las disposiciones normativas que regulan los derechos y obligaciones del Personal de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, cabe señalar que solo se indica las que a mi juicio son las más sobresalientes para este caso, pero se puede acudir a la Legislación Universitaria, en sus diversos apartados si se desea tener mayor conocimiento sobre la parte del marco legal.

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México (Publicada en el Diario Oficial del 6 de enero de 1945).

Artículo 1º 13º, 14º

Artículo 1º.- La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública – organismo descentralizado del Estado– dotada 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.

Artículo 13.- Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 14.- Las designaciones definitivas de Profesores e Investigadores, deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos y se atenderá a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. Para los nombramientos, no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos, ni ésta será causa que motive la remoción.

No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo.

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

Artículo 1º, 2º, 4º, 5º, 6º Disposiciones Generales

Artículo 23º Selección, Promoción y Adscripción

Artículo, 29º, 30º, capítulo I, Definiciones

Artículo 34º , capítulo II, De los Profesores o Investigadores Ordinarios

Artículo 38º al 44º, capítulo IV de los Profesores e Investigadores de Carrera

Artículo 45º de la Definitividad y Promoción

Artículo 49º, 50º, Ingreso por Contrato

Artículo 58, 59º, 61 a), capítulo VIII Derechos y Obligaciones de los Profesores e Investigadores de Carrera

Artículo 66º capítulo I, Reglas comunes de los concursos de oposición

Artículo 68° capítulo II, De los Concursos de Oposición para Ingreso o Concurso Abierto
Artículo 78° capítulo III Concurso de Oposición para Promoción o Concurso Cerrado

Desarrollo de los artículos de los Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

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

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

Artículo 4o.- El personal académico de la Universidad estará integrado por: técnicos académicos; ayudantes de profesor o de investigador Profesores e investigadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- IX. Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes;
- X. Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente;
- XI. Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables;
- XII. Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro;
- XIII. En caso de defunción, la UNAM entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiere señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez a menos de quince años de servicios al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince o más años de servicios;
- XIV. Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:
- 1.- Con una antigüedad en la UNAM de cinco a menos de veinte años, dos meses de salario;
 - 2.- Con una antigüedad en la UNAM de veinte a menos de veinticinco años, cuatro meses de salario;
 - 3.- Con una antigüedad en la UNAM de veinticinco años en adelante, seis meses de salario.
- XV. Manifiestar su situación académica dentro y fuera de la UNAM y hacer uso de la toga universitaria de acuerdo con el reglamento respectivo;
- XVI. Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la Legislación Universitaria;
- XVII. Votar en los términos que establecen los reglamentos respectivos, para la integración de los consejos técnicos y Universitario u otros cuerpos colegiados y, en su caso, formar parte de dichos órganos;
- XVIII. Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la UNAM e inconformarse de ellas, con arreglo a la Legislación Universitaria aplicable;
- XIX. Conservar los derechos que este Estatuto, les confiere, cuando sean nombrados por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad, para el desempeño de un cargo académico- administrativo de tiempo completo;
- XX. Organizarse en forma libre e independiente de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General de la Universidad, y
- XXI. Percibir por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor y/o de propiedad industrial

Artículo 23. - Las comisiones que dictaminen sobre el ingreso o promoción de los profesores e investigadores, dictaminarán también sobre el ingreso y promoción de los ayudantes de medio tiempo y de tiempo completo, observando el procedimiento que enseguida se expresa, el cual deberá concluirse en un plazo no mayor de dos meses contados a partir de la fecha en que sea publicada la convocatoria correspondiente:

a) El director de la dependencia, con aprobación del respectivo consejo técnico, expedirá una convocatoria en los términos a que se refiere el inciso a) del artículo 15 de este Estatuto;

- b) La convocatoria deberá expresar el número de plazas, las materias, áreas y especialidades; los requisitos que deberán satisfacerse de acuerdo con este Estatuto y con la naturaleza de los servicios de que se trate, así como el término en que los interesados deberán entregar la documentación correspondiente, que no será menor de 15 días hábiles a partir de la fecha de publicación de la convocatoria;
- c) El director turnará la documentación, con su opinión, a la comisión dictaminadora;
- d) La comisión dictaminará quiénes deben cubrir la plaza o plazas o, en su caso, las declarará vacantes. El dictamen deberá ser ratificado por el consejo técnico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y
b) Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.

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

a) Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad;
b) Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas, y
c) Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.

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

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

Artículo 50.- Para que les sea otorgado un contrato de prestación de servicios, los candidatos deberán satisfacer los requisitos de ingreso que establece este Estatuto para las categorías y niveles equivalentes. El requisito de tiempo podrá acreditarse en casos excepcionales por acuerdo expreso del consejo técnico, tomando en cuenta los antecedentes académicos del candidato:

labores docentes, de investigación, profesionales, estudios de posgrado, participación en el programa de formación del personal académico de la UNAM, y creación científica o artística de reconocida importancia.

Artículo 58.- Por cada seis años de servicios ininterrumpidos, los profesores e investigadores ordinarios de tiempo completo gozarán de un año sabático, que consiste en separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que les permitan superarse académicamente. Para el ejercicio de este derecho se observarán las siguientes reglas) Los interesados podrán solicitar al director de la dependencia de su principal adscripción, que el año sabático se divida en dos semestres, pudiendo disfrutar del primero al cumplir seis años de labores y del segundo en la fecha que de común acuerdo convengan con el director y el consejo técnico; b) Después del primer año sabático, los interesados podrán optar por disfrutar de un semestre sabático por cada tres años de servicios, o de un año por cada seis; c) La fecha de iniciación de cada periodo sabático estará supeditada a los programas de actividades de la dependencia de su principal adscripción, pudiendo adelantarse hasta en tres meses, si no se interfieren los programas mencionados y lo autoriza el consejo técnico; d) A petición de los interesados, podrá diferirse el disfrute del año sabático por no más de dos años, y el lapso que hubiesen trabajado después de adquirido ese derecho, se tomará en consideración para otorgar el subsecuente. Los profesores o investigadores designados funcionarios académicos y los que desempeñen un cargo de supervisión o coordinación en alguna dependencia, deberán diferir el disfrute del año sabático hasta el momento en que dejen el cargo. El año sabático sólo será acumulable en los casos previstos en este párrafo; e) Durante el disfrute del periodo sabático, los profesores e investigadores recibirán su salario íntegro; f) El tiempo que se haya laborado ininterrumpidamente como profesor o investigador de tiempo completo interino o por contrato, se computará para los efectos del año sabático; g) El profesor o investigador que tenga dos nombramientos simultáneos de medio tiempo dentro de la Universidad, será considerado como de tiempo completo para los efectos del año sabático; h) Si al solicitar un año sabático o fracción del mismo el interesado presenta al director de la dependencia de su adscripción principal un plan de actividades que desarrollará durante ese intervalo y éstas son de especial interés para la Universidad, el director con la aprobación del consejo técnico respectivo gestionará que el interesado reciba ayuda o estímulos para su proyecto. Al reintegrarse a la Universidad el interesado entregará al director un informe de sus actividades

Artículo 59.- Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico conservarán como remuneración mensual, cuando dejen dicho cargo directivo, la establecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación durante los tres años inmediatos posteriores a la fecha en que termine el mencionado cargo, además de la correspondiente a su categoría y nivel académico siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos: 1.- Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos 2 años en el cargo directivo de funcionario académico; 2.- Haber desempeñado sin interrupción durante cuatro años el cargo directivo de que se trate.

Artículo 61.- El personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tiene la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación, según la distribución de tiempo que haga el consejo técnico correspondiente, conforme a los siguientes límites para impartir clases o desarrollar labores de tutoría .a) A nivel profesional y de posgrado: 1.- Los investigadores, un mínimo de tres horas o las que correspondan a una asignatura y un máximo

de seis horas semanales, o bien las que se asignen a labores de tutoría; 2.- Los profesores titulares, un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana, y las que se asignen a labores de tutoría; 3.- Los profesores asociados, un mínimo de nueve horas o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de dieciocho horas semanales, y las que se asignen a labores de tutoría b) A nivel de bachillerato 1.- Los profesores titulares, entre doce y dieciocho horas por semana; 2.- Los asociados, entre quince y veinte horas por semana. Los límites señalados, se entenderán aplicables a planes de estudio anuales; y se promediarán en planes de estudio de menor temporalidad.

Artículo 66.- Los concursos de oposición son los procedimientos para el ingreso o la promoción de los profesores e investigadores. El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura. El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad; y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel. Los profesores e investigadores al servicio de la UNAM cualquiera que sea su categoría o nivel podrán participar también en los concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos, con el solo objeto de ser promovidos de nivel o de categoría.

Artículo 67.- Pueden solicitar al consejo técnico respectivo que se abra un concurso de oposición: a) director de la dependencia; b) El consejo interno; c) tres o más miembros del mismo consejo técnico; d) Los interesados en los casos expresamente previstos en el presente Estatuto.

Artículo 68.- Los criterios de valoración que deberán tomar en cuenta las comisiones para formular sus dictámenes, serán: a) La formación académica y los grados obtenidos por el concursante; b) Su labor docente y de investigación, incluyendo su actividad como becario, técnico o ayudante; c) Sus antecedentes académicos y profesionales; d) Su labor de difusión cultural; e) Su labor académico-administrativa; f) Su antigüedad en la UNAM; g) Su intervención en la formación de personal académico; h) Las opiniones del consejo interno o asesor, en los casos en que así proceda, e) Los resultados de los exámenes a que se refiere el artículo 74.

Artículo 78.- Tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para promoción: 1.- Los profesores o investigadores interinos o a contrato que cumplan tres años de servicios ininterrumpidos, con objeto de que se resuelva si es o no el caso de promoverlos u otorgarles la definitividad en la categoría y nivel que tengan; 2.- Los profesores o investigadores definitivos que cumplan tres años de servicios interrumpidos en una misma categoría y nivel, con objeto de que se resuelva si procede su ascenso a otra categoría o nivel.

***Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico
Universidad Nacional Autónoma de México
Fecha 2001-2003***

Cláusula No. 3

Definición de trabajador académico

Son trabajadores académicos, en términos del Estatuto del Personal Académico: los técnicos académicos, los ayudantes de profesor o investigador y los profesores e investigadores, y que por lo tanto desempeñan funciones consistentes en impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicio técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.

Cláusula No. 4

Carácter del trabajador académico

Serán considerados como trabajadores académicos y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley y en este Contrato, las personas que se mencionan en la Cláusula 3 del mismo.

Cláusula No.7

Desempeño de funciones conforme al nombramiento y categoría

Los trabajadores académicos desempeñarán las funciones que correspondan a su nombramiento y categoría. Si por cuestiones de los planes y programas un trabajador académico realiza funciones distintas a las contratadas, la UNAM, a petición del trabajador y de la AAPAUNAM, y previo dictamen de la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales, le cubrirá las diferencias salariales que resulten entre la función de su nombramiento y las que realmente desempeña. El pago será retroactivo a la fecha que acredite que empezó a desempeñar las labores de que se trate. La resolución de la Comisión se dará a solicitud del interesado, o la AAPAUNAM; lo anterior sin perjuicio del derecho del trabajador académico de reclamar dicho pago, en su caso, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En este caso, alcanzará la categoría correspondiente a la función distinta de que se trate, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos académicos establecidos en las normas estatutarias aplicables.

Cláusula No. 38

Los salarios de los trabajadores académicos serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, conforme al siguiente tabulador así como los que llegaran a adicionarse.

Tabulador A partir del 1° de febrero del 2003 al 31 de enero del 2004 del Personal Académico, categorías y niveles Profesores e Investigadores Ordinarios de Carrera (Tiempo Completo y Medio Tiempo)¹⁰

Categoría	Nivel	Tiempo	Tabulador
Asociado	A	M.T.	3,802.35
Asociado	B	M.T.	4,263.83
Asociado	C	M.T.	4,777.16
Asociado	A	T.C.	7,604.69
Asociado	B	T.C.	8,527.64
Asociado	C	T.C.	9,554.31
Titular	A	M.T.	5,522.62
Titular	B	M.T.	6,537.21
Titular	C	M.T.	7,663.07
Titular	A	T.C.	11,045.24
Titular	B	T.C.	13,074.42
Titular	C	T.C.	15,326.14

Incremento para trabajadores académicos del 4.3 % directo al tabulador general de sueldos, y 1.5 % en prestaciones.

¹⁰ Universidad Nacional Autónoma de México, " Acuerdo salarial con la AAPAUNAM" *Gaceta UNAM*, Número 3606, 3 de febrero del 2003, pp.23

1.5 Programas de desempeño académico para el Personal de Carrera

PRIDE

Programa de Primas al desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo

Reconoce la superación, productividad, calidad de desempeño, así como labor y actividades sobresalientes, como formación de recursos humanos, docencia frente a grupo, la investigación y difusión académica.

El estímulo corresponde a un porcentaje de aumento al salario de la plaza académica, este aumento se da desde un 45 % nivel "A", 65 % nivel "B", 85% nivel "C", 105% nivel "D".

PEII

Programa de Estímulo de Iniciación a la Investigación

Apoyar al personal académico que se inicia en la investigación a fin de impulsar el desarrollo de su carrera académica; incrementar su productividad e investigación, propiciar su ingreso al Sistema Nacional de Investigadores y permanencia en la UNAM.

SIN

Sistema Nacional de Investigadores

Apoyo al personal que se inicia en la investigación, incrementar su productividad. Dirigido a Profesores- investigadores que laboran en instituciones de educación superior y de investigación del sector público o privado del país.

Los niveles son :

Candidato a Investigador Nacional : 3 salarios mínimos

Investigador Nacional con tres niveles I, II, III: de 6, 8 y 14 salarios mínimos

Investigador Nacional Emérito: 14 salarios mínimos

FOMDOC

Programa de Estímulos de Fomento a la Docencia, Profesores de Carrera que impartan clase frente a grupo.

Fortalece la docencia y la enseñanza- aprendizaje, mejora formación de los estudiantes de licenciatura y posgrado.

EL estímulo es mensual, se determina en función a la actividad docente que se realiza.

PAIPA

Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo.

Estimula y apoya la contratación del personal de carrera, con una sólida formación académica, que se haya distinguido en la actividad académica o en la práctica profesional.

El estímulo corresponde a un aumento al salario de la plaza académica, 45% nivel "A", 65% nivel "B", 95 % nivel "C" y 115 % nivel "D".

PASPA

Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico de la UNAM

Contribuir a la superación del personal académico de carrera de tiempo completo de las entidades académicas con base en las necesidades de superación, expresadas en su Plan de Desarrollo. Fortalecer la planta del personal de carrera, a los subsistemas académicos de la UNAM y a las entidades académicas correspondientes para que su personal académico obtenga el grado de maestría y/o doctorado mediante el otorgamiento de apoyos especiales.

PAPIME

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

Personal académico de la UNAM para presentar proyectos institucionales de innovación y mejoramiento de la actividad docente. Promover esfuerzo y los programas de trabajo, proyectos de innovación, y mejoramiento de actividades docentes e incrementen la calidad de formación escolar que ofrece la UNAM.

Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos

Fomentar la carrera académica, promover cabalmente el potencial de los jóvenes académicos y estimular sus esfuerzos para la superación constante de trabajo, dirigida a profesores, investigadores y técnicos académicos que se hayan destacado por la calidad, la trascendencia y lo promisorio de su trabajo, en las funciones sustantivas de nuestra Casa de Estudios: La docencia, la investigación y la extensión de la cultura.

Reconocimiento diploma, \$85,000.00 en moneda nacional, convocatoria del 9 de mayo del 2002

Cátedras

Henri Fayol
Luca Paccioli
Carlos Pérez del Toro
Fernando Díaz Barroso
Roberto Casas Alatríste

Estas cátedras promueven la superación y nivel académico de la institución. Su asignación constituye distinción al personal académico acompañado de un incentivo académico.

Quienes pueden recibir estas cátedras tienen que ser Profesores de Carrera, con distinción sobresaliente en el desempeño de su actividad académica, y antigüedad de 5 años al servicio de la Institución. En los últimos periodos lectivos cumplan con carga docente conforme lo estipula el artículo 61 del EPA de la UNAM.

Estímulo por asistencia

Cláusula 51 del CCT del personal académico

Los trabajadores académicos que durante cada periodo lectivo tengan un mínimo del 90 % asistencia, recibirán como aliciente una cantidad equivalente a una quincena de salario íntegro.

CAPÍTULO II

2. PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO DEL CASO

2.1 Unidad de Estudio del Caso

La Facultad de Contaduría y Administración es una dependencia de la Universidad Nacional Autónoma de México, se inicia en 1845 al establecerse la primera escuela en estudios comerciales, y forma parte de ella desde el año de 1929 con reconocimiento en su Ley Orgánica. Actualmente se imparten las carreras de Contaduría, Administración e Informática, para tal fin cuenta con una comunidad universitaria que está integrada por Profesores de Carrera de Tiempo Completo y Medio Tiempo, Técnicos Académicos de Tiempo Completo y Medio Tiempo, Profesores de Asignatura, Profesores Jubilados, Ayudantes de Profesor, Funcionarios y Administrativos, los cuales forman parte de su estructura orgánica, para apoyar al buen desempeño de sus actividades.

2.2 Población

Para el estudio de caso se seleccionó a los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Facultad de Contaduría y Administración (FCA) cuenta con la figura del Profesor de Carrera, dedicando para tal fin Tiempo Completo (40 horas semana/mes) o Medio Tiempo, (20 horas semana/mes), con categorías de asociado ó titular en tres niveles A,B, y C, como lo marca el Estatuto del Personal Académico(EPA) en su artículo 38, para desarrollar sus labores.

(La categoría y nivel más alto que otorga la UNAM a su personal académico de carrera es como Profesor de Carrera Titular "C" y la más baja es Profesor de Carrera Asociado "A").

Actualmente la planta docente de Profesores de Carrera, esta formada por 137 profesores,¹¹

Profesor de Carrera de Tiempo Completo	130
Profesor de Carrera de Medio Tiempo	7

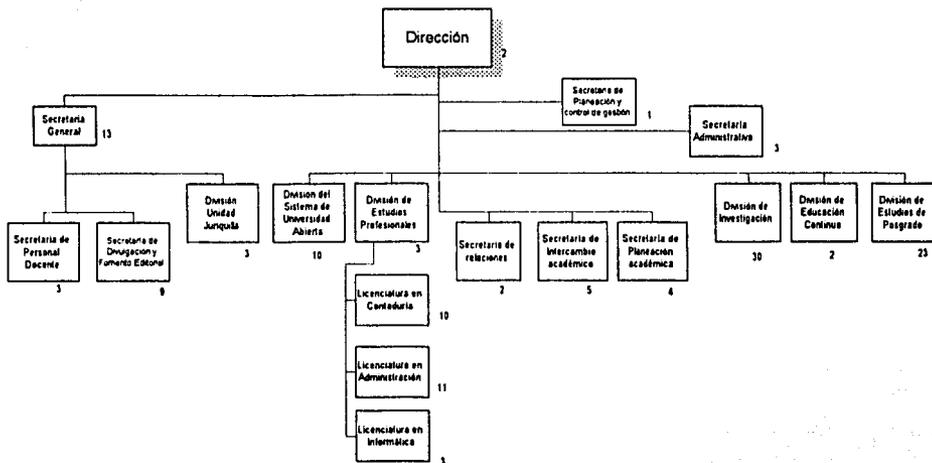
¹¹ Universidad nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, Departamento de Nombramientos de Carrera, Banco de datos, estadística, noviembre del 2002, [s.p.]

Se encuentran distribuidos en las siguientes áreas de la Facultad de Contaduría y Administración:

Dirección	2
División Estudios Profesionales	27
División Estudios de Posgrado	23
División de Investigación	30
División de Educación Continua	2
División de Sistema de Universidad Abierta	10
División Unidad Juriquilla	3
Secretaría General	13
Secretaría de Planeación y Control de Gestión	1
Secretaría de Personal Docente	3
Secretaría Administrativa	3
Secretaría de Divulgación y Fomento Editorial	9
Secretaría de Relaciones	2
Secretaría de Intercambio Académico	5
Secretaría de Planeación Académica	4

2.2.1 Organigrama de la distribución del Personal Académico de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración por Divisiones y Secretarías (2002)

ORGANIGRAMA GENERAL
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
Noviembre, 2002



Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, Departamento de Nombres de Carrera, Banco de datos, Distribución por Divisiones y Secretarías, México 2002

2.3 Motivos de la elección de la figura de los Profesores de Carrera

El éxito de los esfuerzos para el desarrollo de la Facultad de Contaduría y Administración radica en gran parte, en sus Profesores de Carrera por los siguientes motivos:

1. Por ser personal que toma decisiones para el logro de objetivos que persigue esta casa de estudios, con relación a su desempeño académico
2. Por los conocimientos de Contabilidad, Administración e Informática, o áreas afines a las Ciencias Sociales, en las cuales se utilizan técnicas de las especialidades.
3. Por las habilidades metodológicas, didácticas, y de comunicación al impartir cátedras, asesoría o tutoría, y en las actividades que desarrollan en sus áreas de trabajo.
4. Por ser personal que forma equipos de trabajo para el desarrollo de sus actividades.
5. Por la antigüedad y experiencia como Profesores de Carrera, lo que hace posible aportar ideas interesantes, competitivas, creativas y productivas en beneficio de la comunidad.
6. Por ser responsables del crecimiento académico de los estudiantes, para contar con profesionistas útiles a la sociedad.
7. Por las actividades que favorecen al crecimiento y desarrollo de la investigación académica.

2.4 Metodología del caso

Este estudio de caso es descriptivo, ya que se busca especificar y determinar las propiedades de los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM.

Se desarrollará en forma transaccional por marcarse en un solo momento, analizando sus conceptos, variables, e incidencia, con el propósito de realizar una descripción y medición de manera individual e independiente.

El estudio se basa en hechos actuales y reales, utilizando la observación (registro sistemático, válido y confiable, para utilizarlo como instrumento de medición), entrevista, y base de datos del Departamento de Nombres de Carrera de la FCA UNAM.

Se determinará de la población total de Profesores de Carrera de la FCA, una muestra en forma aleatoria, para aplicar la entrevista con una guía de preguntas y determinar parámetros indicativos con relación a sus habilidades de experiencia, conocimientos, comunicación, equipo de trabajo y liderazgo. Otro parámetro de estudio será el análisis de las bases de datos de Profesores de Carrera, así como las Memorias con que cuenta la Facultad.

2.5 Propósito del caso

Que el personal académico de la Facultad de Contaduría y Administración tenga conocimiento e identifique las habilidades que debe poseer la figura del Profesor de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, para el desarrollo de la docencia y la investigación de la Institución, ya que al conocer y cumplir con los aspectos que implica su labor, puedan aspirar a todos y cada uno de los estímulos que ofrece la UNAM en calidad y esfuerzo académico, mejorando su desempeño podrá obtener promociones académicas, sobresalir por aplicar eficientemente sus habilidades, conocimientos y experiencia, procurando una comunicación adecuada formando equipos de trabajo comprometidos, y marcando liderazgo académico.

2.6 Identificación Problema

Es necesario señalar cuáles son las habilidades, que deben poseer los Profesores de Carrera, para que contribuyan al desarrollo de los objetivos académicos de la FCA, dar respuesta a las interrogantes que plantearemos, y de esta forma apoyar en su actividad diaria, para cumplir satisfactoriamente con lo que establece el Estatuto del Personal Académico de la UNAM para esta figura académica, los reglamentos de calidad y esfuerzo académico, y que se vea reflejado en los informes y programas solicitados anualmente por las autoridades para verificar el cumplimiento de su desempeño académico.

2.7 Preguntas del Caso

Pregunta principal

¿Qué tan importantes son las habilidades de conocimiento, experiencia, comunicación, equipos de trabajo y liderazgo en la figura del Profesor de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, para el cumplimiento adecuado de su desempeño académico y se vean favorecidas las actividades de la Institución?

Pregunta secundaria

¿Identificar y señalar los conocimientos que deben poseer los profesores de carrera de la FCA para el cumplimiento de la docencia y la investigación?

¿Cómo influirá en su entorno la figura de los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, considerando su experiencia?

¿Cómo debe un Profesor de Carrera mejorar la comunicación y el trabajo en equipo?

¿Qué tan congruente es el perfil que tienen los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, con los requisitos que establece el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, para esta figura académica?

¿Qué tan importante es que los alumnos de la FCA cuenten con un Profesor de Carrera, en las clases frente a grupo y fuera de este?

¿Con relación a su desempeño laboral de que manera influye la actividad administrativa de los Profesores de Carrera, con relación a la académica?

¿Un profesor de carrera deberá ejercer liderazgo o no es necesario?

2.8 Objetivo General

Proponer con base en el análisis del problema, si las habilidades de conocimiento, experiencia, comunicación, equipos de trabajo, y liderazgo en la figura del Profesor de Carrera de la FCA son importantes para el cumplimiento adecuado de su desempeño académico y se vean favorecidas las actividades de la Institución.

Objetivos Específicos

Analizar e identificar los conocimientos que deben poseer los Profesores de Carrera de la FCA para el cumplimiento de la docencia e investigación.

Analizar como debe influir en su entorno la figura de los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, considerando su experiencia.

Determinar como debe un Profesor de Carrera mejorar la comunicación y el trabajo en equipo

Evaluar el perfil que tienen los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, con los requisitos que establece el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, para cada categoría y nivel de esta figura académica

Analizar la importancia de que los alumnos de la FCA cuenten con Profesores de Carrera en las clases frente a grupo y fuera de este?

Analizar con relación a su desempeño laboral, de que manera influye las actividades administrativas de los Profesores de Carrera con relación a las académicas.

Proponer con base en la teoría de liderazgo del grid gerencial, las acciones necesarias para un liderazgo académico del Profesor de Carrera

CAPÍTULO III

3. MARCO CONCEPTUAL Y BASES TEÓRICAS DEL CASO

El Profesor de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración debe poseer habilidades que influyan en las personas, para el logro de los objetivos, debe asumir una actitud activa en sus labores encomendadas, asumiendo los riesgos y responsabilidad, en ocasiones cambiando la dirección de lo ya establecido, por una adecuada planeación, esto lo puede lograr a través de la aplicación de autoridad por estructura jerárquica, pero también por la confianza que tienen en él sus colaboradores y grupos de trabajo, delegando y vigilando que se cumplan las tareas. El Profesor de Carrera debe marcar parámetros presentes y con perspectiva, junto con cursos de acción y distribución de recursos, se podrá llevar a cabo con una comunicación adecuada con las diversas Divisiones y Secretarías de la FCA.

El Profesor de Carrera de la FCA debe poseer los atributos y requisitos que señala el EPA, las habilidades que posee, los conocimientos que tiene, y la experiencia adquirida en su área de especialidad y que se proponen en este caso, un líder académico, un comunicador efectivo y un formador de equipos.

“Las tareas fundamentales de docencia, investigación y difusión de la cultura de la UNAM no pueden concebirse acertadamente, ni cumplirse en forma correcta si no buscan su objeto en las necesidades de la propia institución”¹² y que apoyan en los conocimientos que debe poseer un Profesor de Carrera, para el cumplimiento de su desempeño académico.

Un Profesor de Carrera no es sólo un transmisor de conocimientos, alrededor de este término se congregan actividades básicas: docencia, investigación y servicio, el cumplimiento de estas tres actividades hacen justificable la razón de ser del Profesor de Carrera.

La contratación de un Profesor de Carrera de tiempo completo, en lugar de varios docentes contratados por horas, será mejor ya que dará continuidad a la labor docente y de investigación.

Hay que pensar en el profesor como una inversión y evitar la fuga de sus experiencias y conocimientos.¹³

¹² Universidad Nacional Autónoma de México, Legislación Universitaria, Marco institucional de la docencia, 2002, p. 591

¹³ Con base en el Sistema de bibliotecas Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (SIBUMCE)”, proyectos de investigación y desarrollo” Santiago de Chile, 2002 <www. prinquel@unice.cl >, (08 de enero del 2003), [s.p.]

3.1 Docencia

La docencia debe estar vinculada con las inquietudes y problemas de su tiempo y de la sociedad en donde se desarrolla. Se debe educar, instruir, y formar estudiantes que apoyen a las empresas de México, ya que son las que pueden generar conocimientos prácticos en la enseñanza –aprendizaje en forma continua.

La enseñanza se encamina a que los alumnos aprendan una asignatura, con el objetivo de ser personas preparadas, críticas y productivas.

“Se ha dicho que el aprendizaje consiste en un cambio de conducta productiva de una experiencia: Tratar que la experiencia de aprendizaje resulte agradable, llena de cordialidad y confianza, importancia a la participación en clase, destacar aciertos en vez de errores, atender inquietudes de los alumnos, reconocimiento y elogio cuando el trabajo lo amerite”.¹⁴

La docencia es una de las actividades que señala el EPA para el Profesor de Carrera, y también está indicado como una parte de la misión de la UNAM, para formar profesionistas en sus niveles de licenciatura y Posgrado, impartir asesoría en su área de especialidad así como tutorías en sus disciplinas, se requiere contar con una antigüedad que se señala para cada categoría y nivel académico.

La actividad docente debe girar alrededor de algo concreto:¹⁵

“Sobre una línea específica del saber, de un tema de interés y actualidad. Ese hecho marca de forma definitiva la diferencia entre un docente ocasional y un maestro. El primero enseña lo que muy bien ha aprendido, el segundo enseña lo que él mismo ha descubierto.

Si la universidad busca un docente “dicta clases” lo debe buscar en la calle, donde tiene un abanico de buenas posibilidades. Si lo que quiere es un verdadero maestro, debe formarlo en su propio seno, dándole recursos y libertad de un lado y exigiéndole resultados del otro. A diferencia de un docente casual, un profesor tiene libertad en todo sentido, conduciéndolo a la reflexión crítica y sintética de su entorno.

Los cursos que imparta deben estar relacionados directamente a una línea, de modo que estos cursos se conviertan en verdaderas cátedras.

Esto impulsa el desarrollo de cursos, talleres, laboratorios, proyectos institucionales, investigación y desarrollo”.

Ramirez y Cabello (1977) dice “ La educación, abarca la personalidad completa y el desarrollo del hombre en sus facetas intelectuales, espirituales y corporales”.

¹⁴ Ma Elena Acosta Velasco , Catedrática (entrevista personal).México, Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración, 9 de julio del 2002

¹⁵ Este apartado ha sido desarrollado con base en el documento de la Universidad de Manizales, Relación de investigación-docencia - universidad, <www.members.Docencia-investigación.com>, Colombia, 2002 (12 de enero del 2003) pp. 28-31

La docencia tiene dos funciones informar y formar:

Cuándo se informa se transmiten conocimientos, esto se puede realizar a través de libros, antologías, etc.

Cuándo se forma se lleva a cabo la investigación y desarrollo.

Dentro de la docencia se debe contar también con habilidades de:

Comprensión: Habilidad que nos ayude a entender conceptos, formulas, simbología, diagramas, procesos, sistemas, etc.

Aplicación: Habilidad para utilizar los conocimientos y material con que se cuenta, ante los diversos auditorios, condicionándolos a su perfil

Análisis: Habilidad para organizar los conocimientos y material para que pueda ser entendido con precisión

Síntesis: Habilidad para reunir elementos para formar un todo

Evaluación: Capacidad para dar valores cuantitativos

3.2 Investigación

La investigación intenta descubrir algo, estudia a fondo algo para poder ampliar los conocimientos.

“La investigación es el proceso sistemático ordenado, cuyo objeto es la demostración de hipótesis o la confirmación y desarrollo de teorías”.¹⁶

Investigación más desarrollo

Es un trabajo sistemático para incrementar el acervo de conocimientos y se utiliza para nuevas aplicaciones.

La investigación es la actividad que propicia el desarrollo del Profesor, la universidad y de la sociedad.

Crea y organiza conocimientos, para que sean conocidos a través de artículos, proyectos, libros etc.

Quién se dedica a la investigación debe considerar un plan de desarrollo, donde se encuentren implícitos las metas, objetivos que persigue al realizarla.

Línea de investigación: “Un tema o problemática específicos de un área de conocimiento estudiados por uno o varios investigadores”.¹⁷

¹⁶ Con base en Roberto González Oviedo, “Investigación” México, marzo de 1999 <www.investigación.org> (09 de enero del 2003), pp 8-16

La FCA cuenta con las siguientes áreas de conocimiento y líneas de investigación: Teoría de la Administración, Teoría de las Organizaciones, Finanzas, Contribuciones, Mercadotecnia, Recursos Humanos, Operaciones, Costos, Auditoría y Contraloría, Informática, Contabilidad, Negocios Internacionales, Administración de la Innovación Tecnológica, Disciplinas Complementarias.

El investigador debe estar consciente del servicio que debe prestar a la comunidad donde se desenvuelve y a la sociedad, a través de asesorías, consultorías, comités, posiciones de tipo administrativo, entre otras.

Características de la investigación:

Recoge datos primarios

Descubre principios generales

Es objetiva, elimina prejuicios personales

Es metódica, requiere de una planeación, recolección, registro y análisis de datos

Está vinculada a la actividad productiva del hombre

Tiene un desarrollo gradual

Se considera el entorno

Para realizar la investigación se puede utilizar el método científico:

Procedimiento tentativo considerable, verificable de razonamiento riguroso y de observación empírica, utilizando para descubrir nuevos conocimientos a partir de nuestras impresiones, examinando las mejores evidencias.

Tipos de investigación:

Investigación fundamental, básica, pura: Busca descubrimiento de leyes o principios básicos constituyen el punto de apoyo en la solución

Investigación aplicada tecnológica: Obtención de un nuevo conocimiento técnico con aplicación inmediata a un problema.

Investigación de desarrollo experimental: Utilización del conocimiento básico y aplicado en la introducción de productos y servicios al mercado.

Investigación documental: Capacidades reflexivas y críticas a través del análisis e interpretación y confrontación de la información.

Prototipo: Un nuevo patrón del cual se derivan representaciones.

¹⁷ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación, Requisitos formales para la presentación de Proyectos de investigación al Seminario de Investigadores, México, (documento interno), [s.a], p.5

3.3 Difusión Cultural

La difusión cultural es parte esencial de los universitarios y por tanto complemento de la docencia y la investigación, la extensión cultural hace llegar beneficios, mediante actividades internas y externas, medios de comunicación y labor editorial.

El objetivo primordial de la FCA es establecer diferentes programas a fin de desarrollar en los estudiantes una cultura por las artes y el deporte, fomentando relación interinstitucional así como externa.

“La UNAM promueve y fomenta, como parte de su función docente, las actividades deportivas, artísticas y de recreación a las que considera elementos importantes en la formación integral de su comunidad” “Las actividades docentes en la UNAM deben tomar en cuenta el incremento de conocimientos, las necesidades del desarrollo científico, tecnológico, humanístico y social prioritario para el país, y la preservación y generación de la cultura nacional”.¹⁸

En el Reglamento Interno del Consejo de Difusión Cultural, capítulo I de la naturaleza, objetivos y funciones, artículo 1 dice “ De acuerdo con lo establecido en el Estatuto General, el Consejo de Difusión Cultural es un órgano colegiado que tiene como objetivo fortalecer y articular las tareas, programas y actividades de las dependencias adscritas a la Coordinación de Difusión Cultural, coadyuvar a la articulación de la difusión cultural que realiza la Universidad a fin de que contribuya a la formación integral de los universitarios, y colaborar a difundir con la mayor amplitud posible los valores culturales, particularmente los artísticos”.

La Facultad de Contaduría y Administración cuenta con talleres de lectura, oratoria, baile regional - hawaiano, y estudiantina, su objetivo es complementar la formación de los estudiantes y fomentar la cultura entre sus profesores.

Coordina el desarrollo de actividades deportivas propiciando la formación integral de los alumnos.

Promueve la actualización, modernización de los métodos audiovisuales con enfoque didáctico, en los que intervienen tanto profesores como estudiantes.

Difunde los eventos académicos de la Facultad a través de carteles, métodos audiovisuales, revistas, comerciales televisivos y radiofónicos, así como folletos.

La FCA lleva a cabo diversas acciones de difusión y fomento editorial a fin de incrementar, y fortalecer las publicaciones de la Facultad, en sus revistas (Emprendedores, Consultorio Fiscal, Contaduría y Administración, Algo Más).

¹⁸ Universidad Nacional Autónoma de México, Legislación Universitaria, El Marco institucional de la docencia en su capítulo dos romano, sobre principios generales relativos a la docencia, pp. 591-601

Coordina y promueve la relación entre egresados y mesa de pasantes, para llevar labor altruista a favor de nuestra Facultad, así como el involucramiento para actividades que repercutan en beneficio de nuestras carreras.

A partir de estos tres planeamientos podemos decir que el Profesor de Carrera debe interrelacionar la docencia e investigación dando a conocer su desempeño académico a través de la difusión que se realice de los trabajos y estudios.

3.4 Habilidad

Habilidad entendida como capacidad que tiene un individuo de realizar varias tareas en un trabajo.

Las habilidades que a continuación se mencionan forma parte general de este trabajo para poder ubicar el entorno en el cual se desarrolla un Profesor de Carrera en su desempeño académico.

Habilidad intelectual, son aquellas requeridas para realizar actividad mental, interviniendo la inteligencia de cada uno " Las siete dimensiones más frecuentemente citadas que componen las habilidades intelectuales son la aptitud numérica - habilidad para la velocidad y precisión aritmética, comprensión verbal - habilidad para entender lo que se lee o se escucha y la relación entre las palabras, velocidad perceptual - habilidad para identificar las similitudes y diferencias visuales rápidamente y con comprensión, razonamiento inductivo- habilidad para identificar la secuencia lógica en un problema y luego resolverlo, razonamiento deductivo- habilidad para usar la lógica y evaluar las aplicaciones de un argumento, visualización especial- habilidad de imaginar cómo se vería un objeto si se le cambiara de posición, memoria- habilidad de retener y recordar experiencias pasadas".¹⁹

El desempeño académico se incrementa cuando existe una alta compatibilidad entre las habilidades y el trabajo, esto hace que la personalidad de un Profesor de Carrera sea adecuada cuando interactúa con los estudiantes y equipo de trabajo.

¹⁹ . The Bigger Picture: Reorganizing Work, Industry Week, 2 de agosto de 1993, p. 24

Habilidades necesarias para alcanzar la competencia en el trabajo

Habilidades que la educación debe brindar	Habilidad Gerencial
Eficiente manejo de recursos	Habilidad Conceptual
Eficiente interacción con otras personas, que incluyen trabajo en equipo, dirección de otros, negociación	Habilidades Humanas o de la inteligencia emocional
Manejo de información y de tecnologías modernas para el manejo de información y comunicación, comercio electrónico, etc.	Habilidad Técnica

Fuente: Enriqueta Hernández Domínguez, Tesis Aprendizaje de habilidades gerenciales de los administradores exitosos en la provincia mexicana, Maestra en Administración (Organizaciones), México, FCA-UNAM, 2002, p.43 con datos de Ramírez y Cabello (1977), Katz (1955) y Goleman (1998)

Las habilidades del Profesor de Carrera para su desempeño académico

Habilidad que la propia educación con relación a su profesión, continuó aprendizaje y actualización brinda a el Profesor de Carrera. Favorece al desarrollo de conocimientos y experiencia para poder llevar a cabo la actividad señalada en los EPA de la UNAM (docencia e investigación), llevar a cabo los objetivos, para llegar a las metas, dando alternativas de acción, solución y respuesta.	Habilidad Gerencial
El Profesor de Carrera debe visualizar a la FCA de la UNAM como un todo, permitiendo así distinguir los elementos significativos, llevar a cabo el manejo adecuado de recursos para cada División y Secretaría, generando resultados en la docencia e investigación, para su desempeño académico.	Habilidad Conceptual
Capacidad y sensibilidad del Profesor de Carrera para participar y relacionarse como miembro de la comunidad de la UNAM y FCA, generando las habilidades de trabajo en equipo, comunicación, y liderazgo, para su propio beneficio, de la institución y de la sociedad.	Habilidad Humana
Entendimiento, y aprovechamiento de la información, técnicas, y tecnología al servicio de la comunidad de la FCA.	Habilidad Técnica

Fuente: Elaboración propia (2002)

No todos poseemos las mismas habilidades, cada uno tiene algunas que resultan más fáciles que para otros, esto no implica que unos sean mejores que otros, es decir cada uno tiene fortalezas y debilidades.

3.5 Conocimiento y Experiencia

Sócrates: Sostenía que la única razón del conocimiento es el conocimiento mismo, para el crecimiento intelectual, moral y espiritual de las personas.

Protágoras: Sostenía que el propósito del conocimiento es que su poseedor supiera que decir y como hacerlo.

Peter Druker : En el futuro se requerirá también enseñar el proceso de adquisición del conocimiento.

El conocimiento nos ayuda a tener la facultad de discernir lo conveniente, y obrar en consecuencia.

“El conocimiento formal se conceptualiza como el recurso clave, personal y económico; único y significativo para generar resultados.

Lo que llamamos conocimiento se demuestra en la acción e información que se hace en la realidad, en la acción que genera resultados o avance de otros conocimiento”²⁰

“El conocimiento genera análisis en forma sistemática y la valoración del conocimiento y de la producción generada en torno a un campo de investigación durante un periodo determinado, permite identificar los objetos bajo estudio y sus referentes conceptuales, las principales perspectivas teóricas- metodológicas, tendencias y temas abordados, los problemas de investigación y ausencias, así como su impacto y condiciones”²¹

“El conocimiento es una mezcla de asimilados, originados, procesados y aplicados por la mente.”²²

Según Francisco Ávila (1997) “Es un conjunto orientado a la adquisición, administración, organización, producción, distribución del conocimiento en un entorno colaborativo, cualquier propósito o misión”. Al hacer mención de un entorno colaborativo menciona las bondades que manifiestan los equipos de trabajo en el uso del conocimiento, búsqueda para resolver los problemas en la organización y en alternativas de solución factibles”²³

Dentro del marco legal de este estudio pudimos apreciar que el Profesor de Carrera debe poseer conocimientos específicos dentro de su área de especialidad.

El conocimiento debe generar análisis de los requerimientos necesarios tanto implícitos como explícitos de las actividades que se desarrollan.

²⁰ *Idem* p.28

²¹ Con base en Jornada, Open Source y empresa, Consultores, “Definición del conocimiento” España,2002

<www.comic.org.mx> (12 de enero del 2003) p.1

²² *Idem* p.6

²³ Universidad Centro Occidental, “El conocimiento y los equipos de trabajo” Venezuela, 2002, <www.equipoenergia.com> (11 de enero del 2003) pp.1-2

Para desarrollar el análisis en el conocimiento es necesario contar con mapas conceptuales, que identifiquen al conocimiento explícito dentro de cada especialidad o profesión con que se cuente.

El conocimiento implícito, arraigado en las interacciones de grupo pueden contribuir a tener ventaja competitiva, (de lo que las personas conocen).

El Profesor de Carrera no solo necesita saber la teoría concerniente a su línea de investigación o disciplina, para poder transmitir a sus colaboradores y alumnos, necesita conocimiento del entorno tanto interno como externo donde se desenvuelve, para poder generar una participación y desempeño académico acorde a la realidad.

“La experiencia, se convirtió en conocimiento, el aprendizaje en libro de texto los secretos en metodología y el hacer se convirtió en conocimiento aplicado”.²⁴

La experiencia, es la condición o estado en que se da un conocimiento directo de algo, con la práctica.

Dentro del perfil de los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría se señala la **antigüedad** como parte de la experiencia, ya que para cada categoría de Titular o Asociado, en sus niveles A, B, o C de tiempo completo o medio tiempo, el Estatuto del Personal Académico estipula cierta antigüedad en labores desarrolladas.

“ Se han llevado a cabo revisiones extensas de la relación antigüedad -productividad, la antigüedad se puede definir como el tiempo que se haya trabajado en un empleo en particular, podemos decir que la mayor parte de la evidencia reciente demuestra una relación positiva entre la antigüedad y la productividad en el trabajo. Así, el ejercicio de un trabajo, expresado como experiencia laboral, parece ser un buen pronóstico de la productividad del empleado”.²⁵

Se considera bajo esta perspectiva que los Profesores de Carrera de la FCA, cuentan en la mayoría de los casos con antigüedad, misma que será analizada en el capítulo correspondiente a la estadística del Personal de Carrera.

La antigüedad debe ser considerada bajo mi punto de vista como experiencia de satisfacción en el trabajo desarrollado día con día.

²⁴ Hugo Zemelman, “ Uso crítico de la teoría” , Colegio México, 1987, p.128

²⁵ Con base en Stephen P. Robbins Comportamiento Organizacional, capítulo de Fundamentos del Comportamiento Individual, México, 1999, (8° ed.) p. 45

3. 6 Comunicación

La comunicación, es una idea no puede surgir ni servir, sino se transmite en forma oportuna y adecuada, siendo entendida por los demás.

“La comunicación se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última de una respuesta”.²⁶

La comunicación debe indicar la transferencia y el entendimiento del significado, por ser un medio indispensable en el quehacer académico.

Los escritos de comunicación organizacional suelen tener como punto de partida los escritos de Elton Mayo en la Western Electric de Hawthorn Illinois, en la década de 1930, y cambia radicalmente en los 70 cuando surge una cantidad de impresiones de libros que refieren a la comunicación.

Charles T. Estes, define a la comunicación “Es la recepción, digestión y transmisión de pensamientos, actitudes y sentimientos a través de palabras, gestos y símbolos”.

Berelsam y Steinier, comenta que: “Es la transmisión de la información, ideas, emociones, habilidades, por medio del uso de símbolos, palabras, cuadros, figuras, gráficas, etc.”

Miguel Duhalt Krauss, aporta el siguiente concepto: “Comunicación administrativa es el proceso de doble sentido por el que se intercambian información, con un propósito, las personas que trabajan en una empresa, o quienes tienen contacto con ella”.

La comunicación debe indicar la transferencia y el entendimiento del significado, por ser un medio indispensable en el quehacer académico.

La comunicación en las organizaciones “Disciplina cuyo objeto de estudio es la forma en que se da el fenómeno de la comunicación dentro de las organizaciones y entre las organizaciones y su medio”.²⁷

La comunicación sirve a cuatro funciones principales dentro de un grupo, el control (para controlar el comportamiento individual, puede ser por jerarquía), motivación (cuando los empleados se están desempeñando bien), información (que los individuos y grupos necesitan para una toma de decisiones, al transmitir la información para identificar y evaluar las opciones alternativas).

Los elementos de comunicación son:

El emisor conocido también como transmisor: en este caso será el profesor de carrera quién será el comunicador, de él emanan las ideas, conocimientos, con los que puede enseñar.

²⁶ Con base en A. Martínez. y Abraham Nosnik. Comunicación Organizacional práctica: Manual Gerencial, México 1998, p.12

²⁷ H. Andrade, Hacia una definición de la comunicación organizacional, capítulo II, México, 1996, p. 68

En todos los procesos de comunicación alguien habla, escribe o hace alguna seña y otros atienden o escuchan, leen o entienden las señas.

Mensaje: Son los conocimientos, ideas, informaciones, actitudes y conceptos que van a ser emitidos o transmitidos, estos deben ser creíbles, reales, claros, continuos y consistentes para reforzar ideas o información, es por ello que los planes y programas deben ser objetivos y claros a fin de que existan barreras para entender el mensaje.

Receptor o captor: Es el estudiante o grupo de alumnos al que llega el mensaje

Medio o canal: Para que un profesor de carrera envíe un mensaje es necesario que utilice los medios de comunicación que sean más sencillos y claros.

Barrera: No se empleó el canal correcto, se puede dar una orden en forma oral, pero puede ser que no sea captada con la importancia que se deseaba y al no ser confirmada por escrito no podrá trascender o ser realizada con oportunidad.

BARRERAS COMUNICACIÓN

TIPOS DE BARRERA	EXPLICACIÓN
SEMANTICAS	Es cuando una palabra tiene distintos significados y no se utiliza con precisión. También se presenta cuando la palabra no es muy conocida
LINGUISTICA	Es cuando se habla en un idioma distinto al que está familiarizado el receptor
FISICA	Se presenta por el medio social y ambiental
FISIOLOGICAS	Se manifiestan como consecuencia de un mal corporal o mental
PSICOLOGICAS	Se presentan por la actitud o comportamiento de las personas
ADMINISTRATIVAS	Son las que obstaculizan el buen funcionamiento de la empresa u organización social

Fuente: TORRES SOLÍS, José Ramón, material de apoyo para el curso de Recursos Humanos, FCA UNAM [s.p].

Intención del mensaje: Debe tener una intención, clara oportuna y precisa, para lograr el proceso.

Reacción: Es lo que esperamos que haga el alumno o el colaborador al cual se envió el mensaje, esto significa que el proceso de investigación fue completo.

3.7 Equipo de Trabajo

Un equipo está conformado por varias personas, con conocimientos y enfoque de trabajo, que se complementan, para lograr objetivos en forma responsable y llegar a las metas que se plantearon.

“ Una unidad social que consiste en un número de individuos que en un momento dado, están en una posición interdependiente más o menos definida y en relación según sus roles sociales entre sí y que implícita o explícitamente posee un conjunto de valores o normas que regulan el comportamiento de los miembros individuales, al menos en asuntos importantes para el grupo. Así, las actitudes, sentimientos, aspiraciones y metas compartidas están relacionadas con él e implícitas en los valores o normas comunes del grupo”.²⁸

Los equipos deben poseer sinergia, la cual se define como el todo, es más que la suma de las partes. Significa que la relación de las partes entre sí es una parte en y por sí misma, y no sólo una parte, sino la más catalizadora, la que genera más poder, la más unificadora y la más estimulante.

Un equipo eficiente se da cuando se realiza bien una actividad, los insumos se relacionan con los productos o servicios obtenidos en el puesto, orientado al proceso productivo. Un equipo eficiente es aquel que aprovecha al máximo consistentemente los recursos de que dispone.

Un equipo de trabajo debe considerar que no podría obtener los mismos resultados que como individuo y el tiempo es importante en los procesos, se debe ser más productivo para obtener resultados a corto plazo, propósitos compartidos y significativos para todos, las habilidades de todos e interrelacionadas, minimizan debilidades, todos tienen puestos sus conocimientos, experiencias para el desarrollo de tareas, y por lo tanto se debe generar un ambiente de confianza, apertura, apoyo, solidaridad, compañerismo, amor en lo que se realiza.

En los equipos de trabajo cada integrante conoce sus fortalezas y debilidades con relación a sus habilidades, experiencia, conocimientos, permitiendo que los demás miembros del grupo intervengan, dirigiendo sus debilidades.

Qué entendemos por un equipo de alto desempeño: Un equipo es creado para realizar una tarea a partir de un proceso.

²⁸ Sherif Muzafer, The psychology of social norms, Harper and Row, Nueva York, Estados Unidos, 1973,

Número reducido de personas con conocimientos prácticos que se complementan igualmente comprometidas con un propósito, ciertas metas y un enfoque de trabajo común, de los cuales son mutuamente responsables.

Los equipos de alto desempeño trabajan juntos para mejorar continuamente su desempeño, alcanzado con esto mayores niveles de productividad.

Un equipo de alto desempeño tiene eficiencia:

Eficiencia: Hacer bien una actividad los insumos se relacionan con los productos o servicios obtenidos en el puesto, aprovecha al máximo consistentemente los recursos de que dispone.

Desempeño efectivo en el trabajo
Condiciones de aplicación
Competencia
Actitudes
Comunicación
Habilidad
Conocimientos y entendimientos

Filosofía de un equipo de alto desempeño

Reconoce que como individuo no obtendría los mismos resultados que como equipo
Son productivos obtienen resultados
Tienen propósitos compartidos
Y significativos para todos
Las habilidades de unos minimizan las debilidades del otro
Sintonía entre talentos y tareas a realizar
Generan un ambiente de apertura, confianza y apoyo

Etapas del proceso de un equipo

Fase individualista: Cuándo se inicia el grupo es normal que cada quien viva la preocupación de cuál será su propia ubicación dentro de él: Aceptación, involucramiento en las tareas, obtención de conocimientos, retribuciones económicas, influencia.

Fase de identificación: Con el paso de los días se logra una mutua aceptación de los miembros, por lo general, empezando en subgrupos y pequeños bloques. Puede darse confusión debido al conflicto y competencia entre los miembros por la división de tareas y liderazgo de grupos.

Fase de integración: Cuando se ha alcanzado buen grado de cohesión con los miembros polarizados hacia los objetivos comunes. La base de la cohesión es la experiencia de que el grupo se halla, o se puede hallar, la satisfacción de determinadas necesidades. Surge el sentimiento de pertenencia y hay conformidad con las normas del grupo.

Fase de madurez: En este momento la energía del grupo esta canalizada hacia la tarea. Los roles de los integrantes son flexibles, y la estructura apoya el desempeño adecuado de las actividades.

Fase de aflojamiento: Es normal que al pasar el tiempo, se pueda caer en la rutina, apatía, desinterés por la interacción cansancio y retiro de algunos miembros. Son fenómenos de la vejez del grupo, pudiéndolo llevar a la disolución.

Equipos inteligentes y equipos no inteligentes

Valores de los equipos inteligentes	Valores de los equipos no inteligentes
Accesibilidad	Antagonismo
Sentido de competencia	Sabotaje
Actitud positiva y flexible	Metas y objetivos no definidos
Comunicación abierta	Barreras de comunicación
Credibilidad	Falta de involucramiento
Creatividad, innovación	Creencias y valores erróneas
Capacidad de respuesta	Falta de planeación y desorganización
Resultados tangibles	Ausencia de participación
Participación total	Liderazgo centralizado
Sentido de cooperación	Mal desempeño
Unidad y cohesión	
Liderazgo compartido	

Fuente: TORRES SOLÍS, José Ramón, material de apoyo para el curso de Recursos Humanos, FCA; UNAM, [s.p.]

Elementos de un equipo de alto desempeño:

Respeto: Cuando las personas esperan lo mejor de los demás y asumen que estas tienen motivaciones constructivas.

Información: Las personas que trabajan juntas necesitan información completa.

Control y toma de decisiones: Para alcanzar objetivos y metas.

Responsabilidad: Compartir actividades y funciones, y apoyo mutuo.

Habilidades: Las personas necesitan nuevas habilidades y requieren seguir aprendiéndolas para mantenerse en línea con las necesidades de la institución.

Los grupos de alto rendimiento buscan la satisfacción de todos sus integrantes, porque se tiene pertenencia.

3.8 Liderazgo

El liderazgo actualmente tiene varios estudios que han desarrollado diversos autores, con relación a las teorías existentes.

Una teoría de liderazgo es una hipótesis sobre aspectos relacionados con esta, y tiene un sentido práctico, por ser útiles al entender, predecir y controlar.

El liderazgo es asunto de todos "Proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio, considerando las siguiente: Líderes (como dirigir y desarrollar destreza) y seguidores (sin ser responsable, pero tomando el rol de líder cuando es necesario), objetivos organizacionales (no pensar en los propios intereses sino en los objetivos de la organización), influencia(proceso en el que el líder comunica sus ideas, los seguidores las aceptan y se sienten motivados para respaldarlas), cambio personas(modificar, adaptarse a un ambiente global, transformándose) "29

El líder siempre influye en los grupos de personas, para lograr las metas propuestas, el liderazgo puede ejercerse por la jerarquía que se desempeña en un puesto, pero realmente será liderazgo, o se crea cuando el grupo de personas se siente comprometido, motivado y guiado en forma adecuada y con libertad para lograr los objetivos.

La habilidad, experiencia y conocimiento que posee un Profesor de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración, juega un papel importante en los roles que desarrolla en su puesto, marcándose en el estudio de caso una teoría de liderazgo académico.

²⁹ Robert N. Lussier y Christopher F. Achua, Thomson Learning, "Liderazgo - teoría- aplicación- desarrollo de habilidades", capítulo 5, México 2001, pp.32

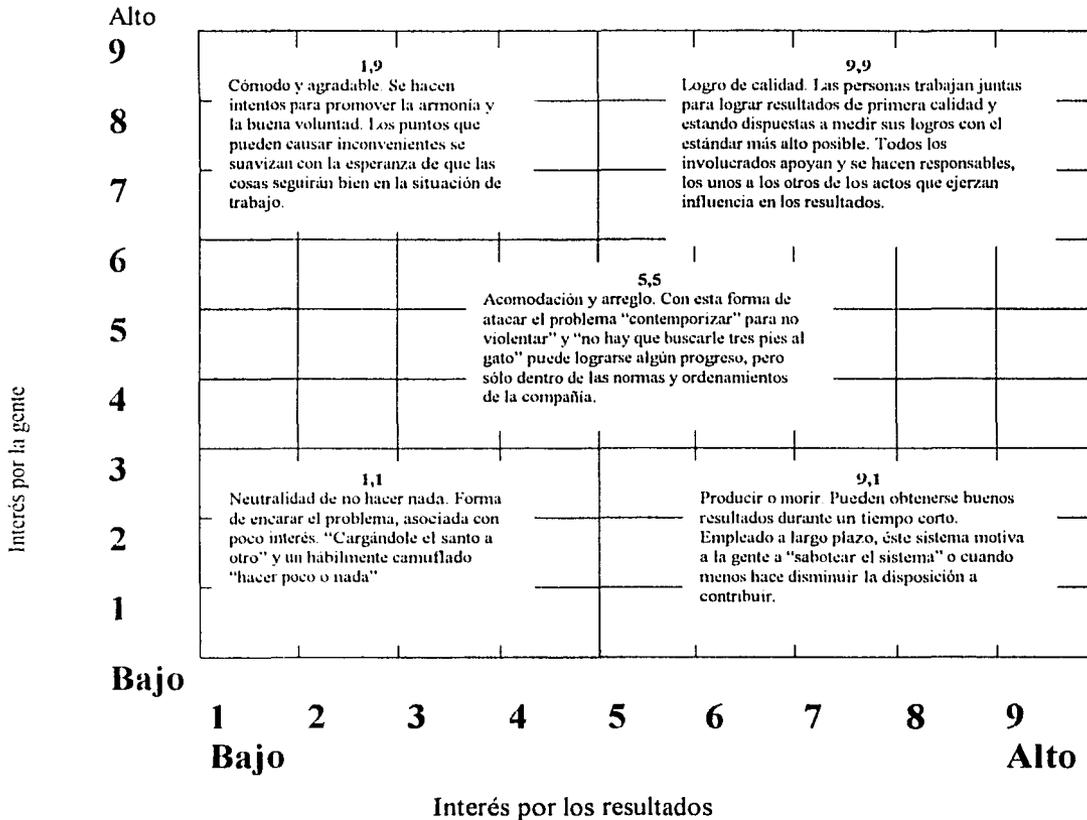
3.8.1. Teoría de liderazgo del Grid Gerencial

Teoría de la rejilla de liderazgo de Blake y Mouton (1962): Teoría del Grid Gerencial, Identifica estilos de liderazgo: Administración empobrecida, Administración de autoridad y obediencia, Administración de club campestre, Administración de medio camino, Administración de equipo.

Estos autores nos indican que es necesario observar a los líderes a la luz, no sólo del cumplimiento de los objetivos (tarea) o del trabajo en equipo (relaciones humanas), sino de la interrelación de estas dos dimensiones. Para explicar su idea, utilizan un gráfica en la cual se expresan las dimensiones señaladas.

La gráfica nos representa, como ya se ha dicho, la relación entre la dimensión o variable de las relaciones humanas y la dimensión de la tarea. En ambos casos, el líder puede mostrar un alto interés, o un bajo interés intermedio.

GRID GERENCIAL ³⁰



³⁰ Elaborado con base en INSTITUTO TECNOLÓGICO DE NUEVO LAREDO "Liderazgo", México, 21 enero de 2003, www.itnuevolaredo.edu.mx, (12 de enero de 2003), 8 pp.

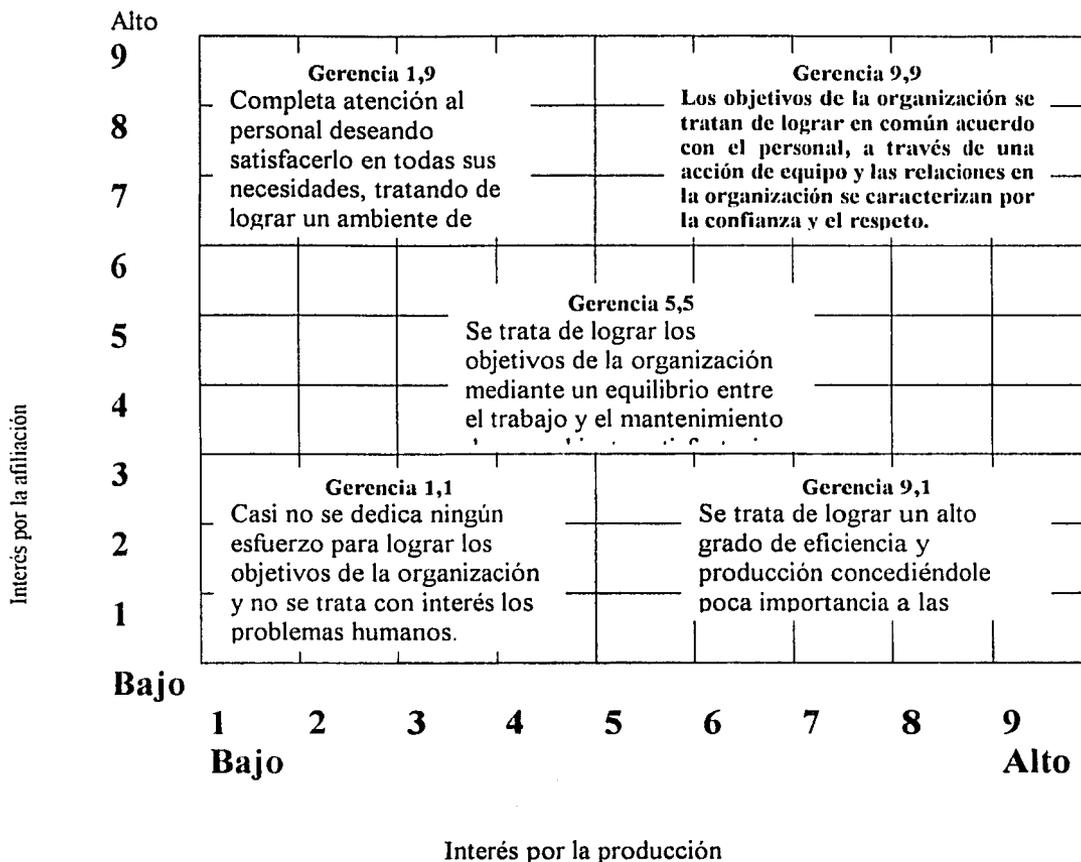
Factores dominantes en el pensamiento de un líder respecto a la **obtención de resultados**. Matriz de nueve por nueve, que bosqueja 81 diferentes estilos de liderazgo, describiendo explícitamente los cuatro tipos extremos (1,1 9,1 1,9 y 9,9) y el estilo medio (5,5).

GRID GERENCIAL

Interés por la relación	Alto									
	9	1,9 Busca amigos Procura evitar que sus subordinados se contraríen. En lugar de guiar a su				9,9 Resuelve problemas La responsabilidad del líder no es hacer decisiones correctas, sino que se tomen decisiones adecuadas.				
	8									
	7									
	6									
	5	5,5 Las mejores prácticas son las que han dado resultados en el								
	4									
	3	1,1 No me importa Aplica el esfuerzo estrictamente indispensable para no despectar críticas. Procura mantenerse ajeno a				9,1 Hágase a como dé lugar Reconoce la autoridad de su posición en la jerarquía y la ejerce con un estilo militar.				
	2									
1										
Bajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Alto
Interés por la producción										

Representación gráfica de todas las posibilidades de estilo de liderazgo y cómo se comparan uno con otro.

GRID GERENCIAL



El Grid puede servirnos para identificar las posturas o Teorías Gerenciales, que norman la actitud y conducta de quienes están a cargo de los puestos directivos de la empresa u organización.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN, DIAGNÓSTICO ESTADÍSTICO Y PROPUESTA DE LOS PROFESORES DE CARRERA DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

4.1 Análisis e interpretación de los Profesores de Carrera con base al banco de datos del Departamento de Nombramientos de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Estadística. Profesores de Carrera, 2002.

Tabla 1

categoria y niveles	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PROF. TIT. "C" T.C.	17	17	17	21	28	31	34
PROF. TIT. "B" T.C.	8	11	19	16	19	19	18
PROF. TIT. "A" T.C.	27	26	24	26	24	26	27
PROF. TIT. "C" M.T.							
PROF. TIT. "B" M.T.	5	5	5	3	3	3	3
PROF. TIT. "A" M.T.	2	2	2	2	2	1	1
PROF. ASOC. "C" T.C.	19	18	19	27	32	34	33
PROF. ASOC. "B" T.C.	29	29	27	23	21	16	15
PROF. ASOC. "A" T.C.	15	14	13	8	6	4	3
PROF. ASOC. "C" M.T.	2	2	2	2	1	1	1
PROF. ASOC. "B" M.T.	6	6	5	3	1		
PROF. ASOC. "A" M.T.	4	4	4	4	2	2	2
<i>Total</i>	134	134	137	135	139	137	137
PROFESOR EMERITO	2	2	2	2	2	2	3
<i>Total</i>	136	136	139	137	141	139	140

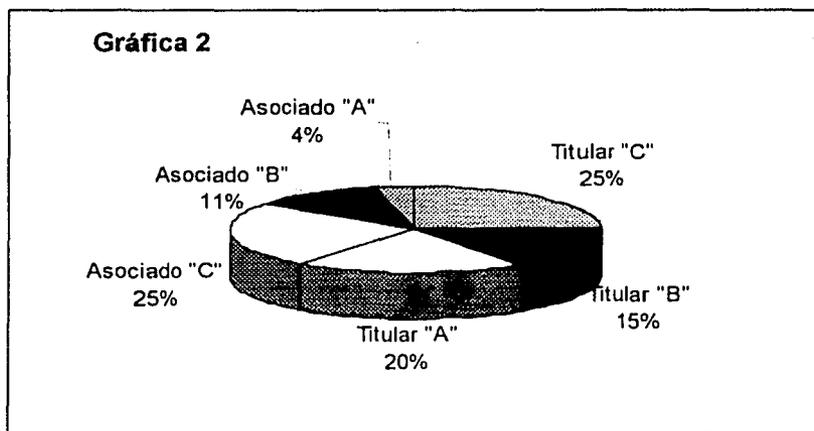
1. La tabla 1 muestra la evolución de los Profesores de Carrera en la Facultad de Contaduría y Administración por el periodo de 1996 a 2002.
2. Los niveles académicos que se tenían de 1996 al 2002 se han visto mejorados considerablemente.
3. Se han creado plazas en las diversas categorías, sobre todo en niveles altos.
4. Las plazas que se tenían de medio tiempo han disminuido, se han utilizado los recursos en la creación de plazas de tiempo completo.
5. Actualmente se cuenta en la Facultad con tres Profesores Eméritos.

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de carrera por categorías y niveles, 2002.

Tabla.2

Profesores de carrera	Tiempo completo	Medio tiempo	Total de profesores	%
Titular "C"	34	0	34	25
Titular "B"	18	3	21	15
Titular "A"	27	1	28	20
Asociado "C"	33	1	34	25
Asociado "B"	15	0	15	11
Asociado "A"	3	2	5	4
	130	7	137	100%



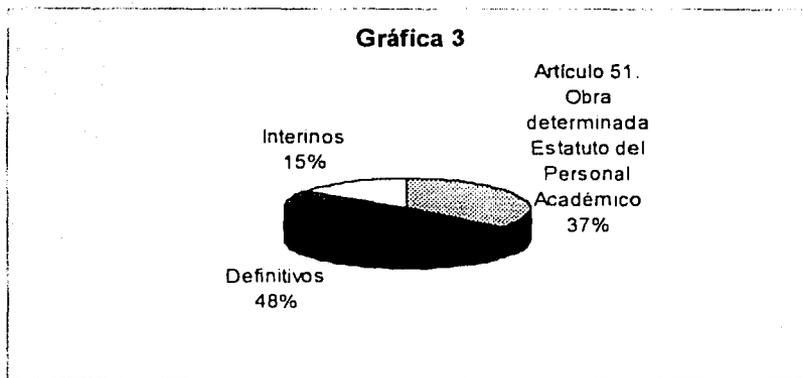
En el 2002 se logró aumentar el nivel académico de los Profesores como se puede apreciar en los porcentajes de esta información, lo cual indica la proyección prospectiva para esta figura. El mayor porcentaje de Profesores de Carrera se encuentra en los Profesores Asociado "C" y en la categoría de Titular.

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de carrera por tipo de contrato, 2002.

Tabla 3

	Número de profesores	%
Artículo 51. Obra determinada Estatuto del Personal Académico	50	37
Definitivos	66	48
Interinos	21	15
	<hr/> 137	<hr/> 100%



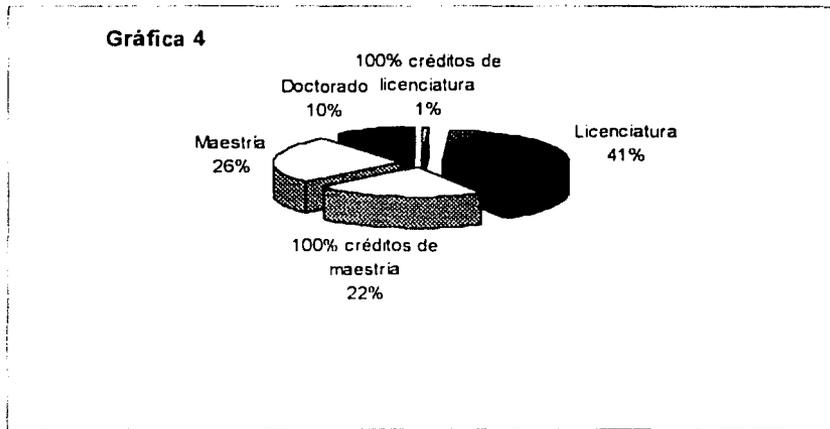
- Los Profesores de Carrera definitivos son los que ocupan el mayor porcentaje el cual se ha visto incrementado en los últimos años.
- De los profesores que se encuentran con contrato por interinato deberán solicitar en los próximos años un concurso de oposición cerrado para aspirar a tener definitividad, conforme lo establece el Estatuto del Personal Académicos de la UNAM.
- Los Profesores de Carrera a contrato por obra determinada deberán solicitar concurso de oposición abierto, para poder ser interinos

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de Carrera por grado académico, 2002.

Tabla 4

Grado académico	Número de profesores	%
100% créditos de licenciatura	1	1
Licenciatura	56	41
100% créditos de maestría	30	22
Maestría	36	26
Doctorado	14	10
	137	100



-De los datos que nos muestra esta representación gráfica podemos mencionar que sólo el 0.73% no tiene grado de Licenciatura, y se puede demostrar que se cuenta con equivalencia al título requerido estatutariamente.

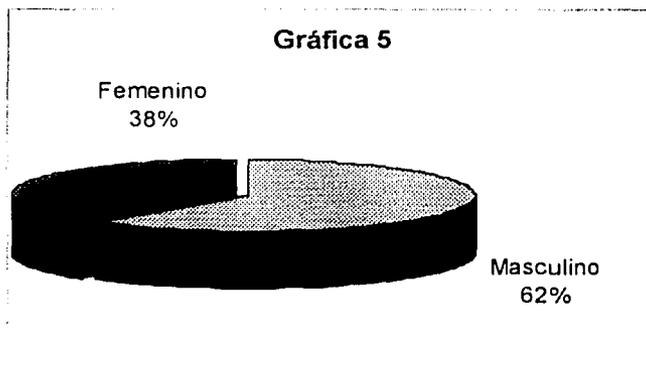
-El 21.9% de los Profesores ya cuentan con 100% de créditos de maestría y deberán titularse en los próximos años para obtener el grado de Maestro, además de iniciar créditos de doctorado.

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de Carrera por género, 2002.

Tabla 5

	Número de profesores	%
Masculino	85	62
Femenino	52	38
	137	100



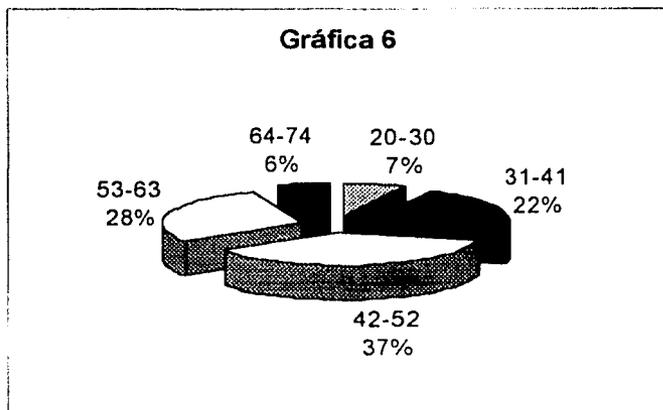
En el género se puede apreciar que el 62% pertenece a los Profesores

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de Carrera por rangos de edad, 2002.

Tabla 6

Rangos de edad/años	Número de profesores	%
20-30	10	7
31-41	30	22
42-52	50	37
53-63	39	28
64-74	8	6
	137	100



Los profesores de carrera con mayor porcentaje están en un rango de edad de 40 a 63 años.

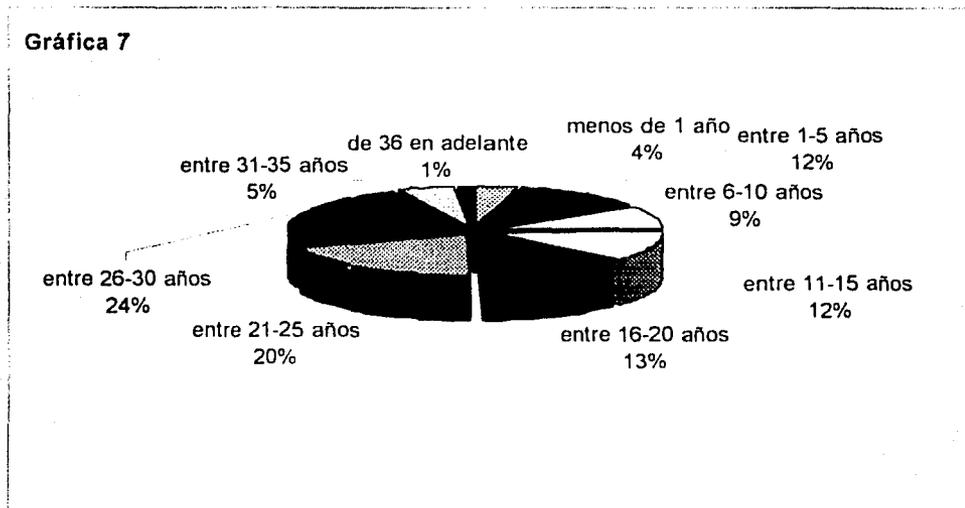
Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de Carrera y su antigüedad académica, 2002.

Tabla 7

Rango de antigüedad	Número de profesores	%
Menos de 1 año	5	4
Entre 1-5 años	17	12
Entre 6-10 años	12	9
Entre 11-15 años	16	12
Entre 16-20 años	18	13
Entre 21-25 años	28	20
Entre 26-30 años	32	24
Entre 31-35 años	7	3
De 36 en adelante	2	1
<i>Total</i>	137	100

Gráfica 7



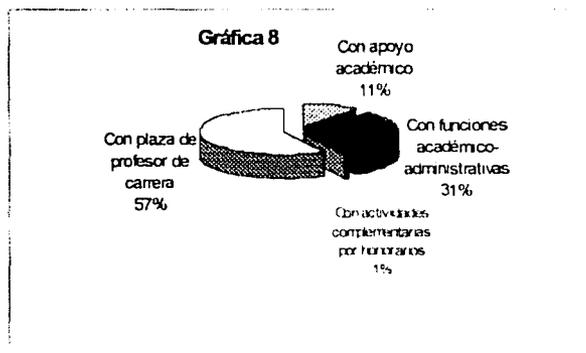
Los datos que se aprecian en ésta gráfica demuestran que los Profesores de Carrera tienen una antigüedad considerable en la Facultad lo que hace que cuenten con experiencia académica.

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nomenclaturas de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de Carrera con otro nombramiento, 2002.

Tabla 8

	Número de profesores	%
Con apoyo académico	15	11
Con funciones académico-administrativas	42	31
Con actividades complementarias por honorarios	1	1
Con plaza de profesor de carrera	79	57
	137	100%



El 57.66% de los profesores tienen solo plaza de Profesor de Carrera seguida de los profesores que cuentan con plaza de Profesor de Carrera y complemento como funcionario, desarrollando actividades académico-administrativas por el puesto que ocupan.

Las plazas de medio tiempo de Profesores de Carrera, se debe incrementar con horas de apoyo para tener tiempo completos por las actividades que se desarrollan en la institución.

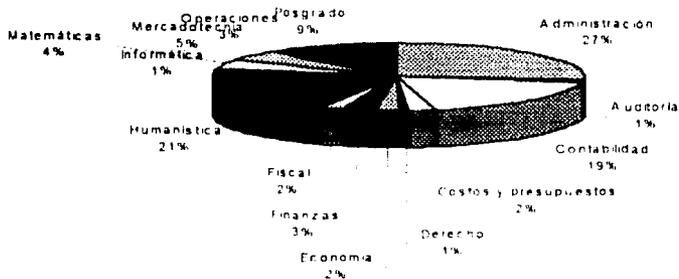
Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de Carrera por área académica, 2002.

Tabla 9

Area académica	Número de académicos	%
Administración	36	27
Auditoría	2	1
Contabilidad	26	19
Costos y presupuestos	3	2
Derecho	1	1
Economía	3	2
Finanzas	4	3
Fiscal	3	2
Humanística	28	21
Informática	2	1
Matemáticas	6	4
Mercadotecnia	7	5
Operaciones	4	3
Posgrado	12	9
	137	100

Gráfica 9



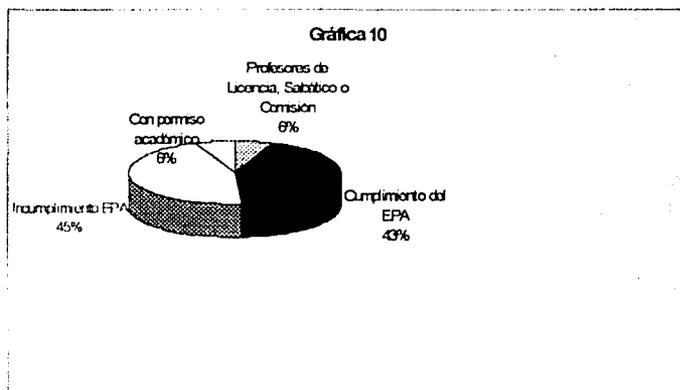
Las áreas de conocimiento con mayor población son las de Administración, Humanística y Contabilidad.

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Profesores de Carrera y el cumplimiento del Artículo 61, 2002.

Tabla 10

	Número de profesores	%
Profesores de Licencia, Sabático o Comisión	8	6
Cumplimiento del EPA	59	43
Incumplimiento EPA	62	45
Con permiso académico	8	6
	137	100



La tabla nos demuestra que se ha mejorado el cumplimiento de los Profesores de Carrera con relación a lo que marca el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, aunque todavía se debe mejorar ya que el 45% de los profesores no cumple con la disposición.

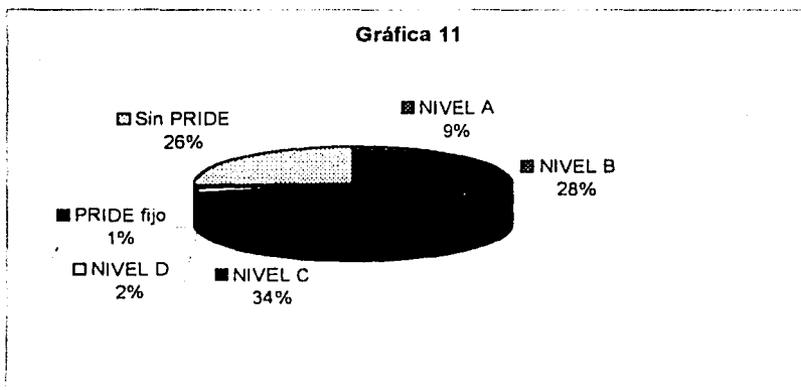
Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Carrera de tiempo completo (PRIDE). Profesores de Carrera, 2002

Estímulos Académicos

Tabla 11

Profesores de Carrera	Número de Profesores	%
Nivel A	13	9
Nivel B	39	28
Nivel C	45	34
Nivel D	3	2
PRIDE fijo	2	1
Sin PRIDE	35	26
Total	137	100%



Se han incrementado los niveles de PRIDE, aunque se debe superar el 26% que aún no forma parte de éste estímulo.

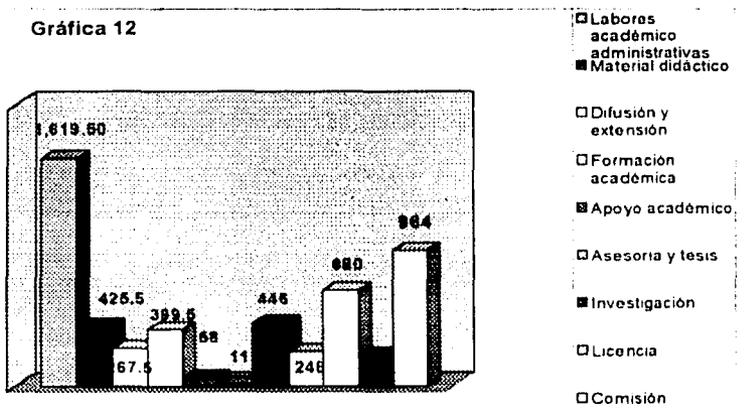
Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nominaciones de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración.

Profesores de Carrera, distribución de actividades por horas, con relación a su nombramiento académico de medio tiempo y tiempo completo. 2002

Tabla 12

Actividades	Total de horas
Labores académico administrativas	1,619.50
Material didáctico	425.5
Difusión y extensión	267.5
Formación académica	399.5
Apoyo académico	58
Asesoría y tesis	11
Investigación	446
Licencia	248
Comisión	680
Otras actividades	221
Horas frente a grupo	964
Total de horas	5,340.00

Gráfica 12



La distribución en horas que se refleja, señala el mayor número de horas en las labores académico administrativas, y el menor número de horas en la asesoría y dirección de tesis.

Fuente: Tabla de datos elaborada conforme al banco de datos estadísticos del Departamento de Nombramientos de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración.

4.2 Análisis e interpretación estadística de los Profesores de Carrera, con base a la entrevista

La población de Profesores de Carrera es de 137

Profesores de Carrera de TC 130

Profesores de Carrera de MT 7

4.2.1 Determinación estadística de la muestra

Dentro de la teoría del muestreo y probabilidad existen diversos procedimientos para el cálculo de los tamaños de la muestra.

Para poder llevar a cabo la aplicación de la entrevista aleatoria a los Profesores de Carrera, primero se determinaron los siguientes elementos:

Tabla de elementos para determinar la muestra, (Las variables que considera la fórmula son las siguientes).³¹

Variable	Descripción
n	Tamaño de la muestra
N	Tamaño del universo
P	Probabilidad de ocurrencia (homogeneidad del fenómeno)
Q	Probabilidad de no ocurrencia (1-p)
Me	Margen de error o precisión. Expresado como probabilidad
Nc	Nivel de confianza o exactitud. Expresado como valor "z" que determina el área de probabilidad buscada

El valor de "z" se busca en las tablas de distribución de la curva normal. La mayoría de los textos de probabilidad y estadística contiene esta tabla.

³¹ Galindo Caceres Jesús, "Técnicas de Investigación en sociedad, cultura y comunicación" ed. Addison Wesley Longman (Pearson) pp. 49-62

La fórmula utilizada es la siguiente:

$$n = \frac{NPQ}{\left[\frac{Me^2}{Nc^2} (N-1) \right] + PQ}$$

Se determinó utilizar una prueba piloto para poder aplicar la fórmula, se entrevistaron a 10 Profesores de Carrera de la FCA, obteniendo el siguiente resultado, 9 Profesores contestaron si, mientras que uno no.

Al sustituir estos valores en la fórmula queda como sigue:

N= 137 Profesores de Carrera
Me= 10 %= 0.1
Nc= 90%= 1.96 (90/100=0.90 0.90/2= 1.96)
P= 0.1
Q = 0.9

$$n = \frac{(137) (0.1) (0.9)}{\left[\frac{(0.1)^2}{(1.96)^2} (137-1) \right] + (0.1)(0.9)}$$

n = 28

4.2.2. Entrevista aplicada a los Profesores de Carrera

GUIA DE ENTREVISTA

PROFESORES DE CARRERA DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

1. ¿Conoce la importancia de las habilidades que debe poseer un Profesor de Carrera para su desempeño académico?
2. ¿Conoce los derechos y obligaciones que emanan del puesto que ocupa como Profesor de Carrera, contemplados en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México?
3. ¿Considera necesario contar con otras personas para formar y tener un equipo de trabajo para su desempeño académico y desarrollo de sus funciones?
4. ¿Cómo considera la comunicación en su departamento y con las demás áreas de la Facultad de Contaduría y Administración?
5. ¿Piensa usted que como Profesor de Carrera debe ejercer liderazgo?
6. ¿Conoce los programas de estímulos académicos que se tienen en la UNAM para la calidad y esfuerzo académico de los Profesores de Carrera?
7. ¿Aplica los conocimientos de la carrera profesional que tiene en sus funciones?
8. ¿Considera que su desempeño académico se ve afectado por las labores administrativas que desarrolla?
9. ¿Conoce las labores académicas que debe desarrollar un Profesor de Carrera en la docencia e investigación, además de la impartición de cátedra?

4.2.3. Resultados de la entrevista

Resultado de la entrevista aplicada a Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. 2002

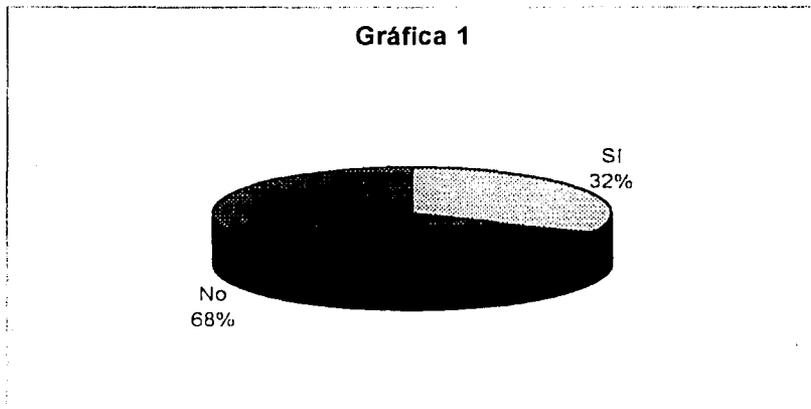
Importancia de las habilidades

Pregunta 1

¿Conoce la importancia de las habilidades que debe poseer un Profesor de Carrera para su desempeño académico?

Tabla respuesta 1

	Muestra	%
Si	9	32
No	19	68
	28	100



El (68%) de Profesores de Carrera mencionó que no conoce las habilidades que debe poseer, mientras que (32%) señaló que los conoce.

Resultado de la entrevista aplicada a Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. 2002

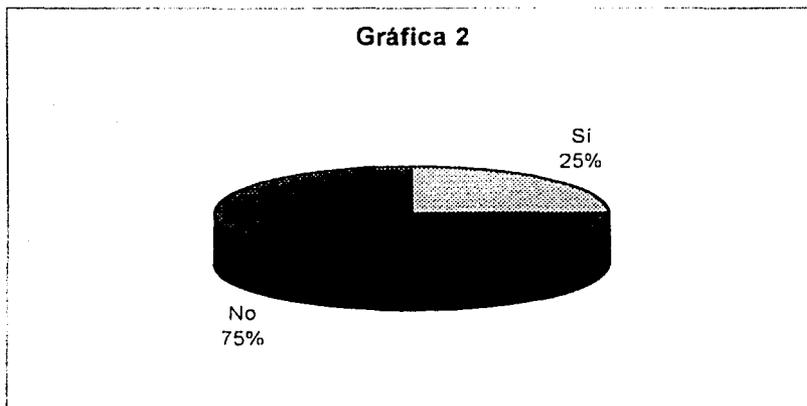
Conocimientos de los Derechos y obligaciones

Pregunta 2

¿Conoce los derechos y obligaciones que emanan del puesto que ocupa como Profesor de Carrera, contemplados en el Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México?

Tabla respuesta 2

	Muestra	%
Sí	7	25
No	21	75
	28	100



El (75%) de los Profesores de Carrera indicó que conoce los derechos y obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

El (25%) mencionó que no los conoce, porque no los ha utilizado o no tiene interés o necesidad.

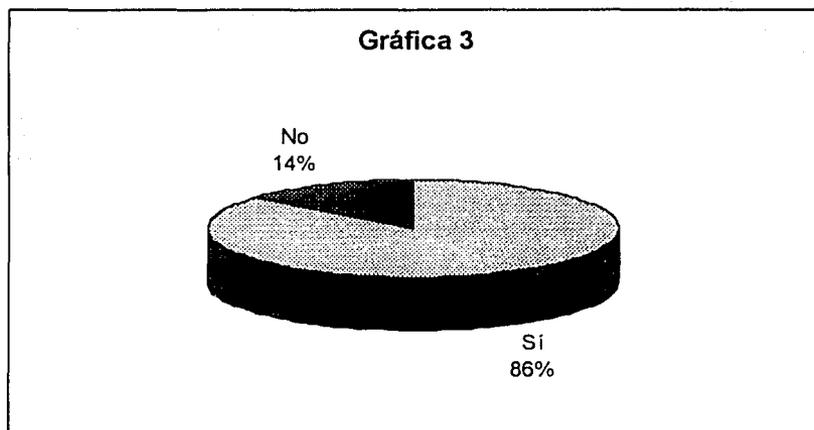
Formación de equipos de trabajo

Pregunta 3

¿Considera necesario contar con otras personas para formar y tener un equipo de trabajo para su desempeño académico y desarrollo de sus funciones?

Tabla respuesta 3

	Muestra	%
Si	24	86
No	4	14
	28	100



El (86%) de los Profesores de Carrera considera necesario un equipo de trabajo, para su desempeño académico y desarrollar sus funciones. Sólo el (14%) lo consideró no necesario.

Resultado de la entrevista aplicada a Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. 2002

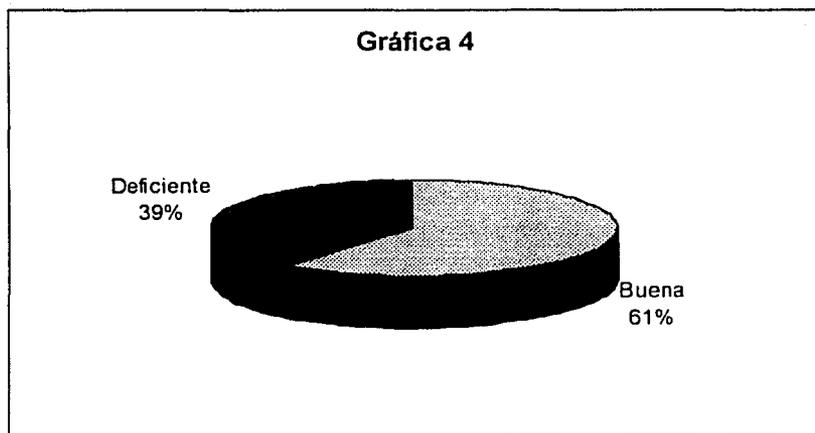
Comunicación

Pregunta 4

¿Cómo considera la comunicación en su departamento y con las demás áreas de la Facultad de Contaduría y Administración?

Tabla respuesta 4

	Muestra	%
Buena	17	61
Deficiente	11	39
	28	100



El (39%) de los Profesores de Carrera mencionó que la comunicación no fluye en forma correcta el (61%) considera buena la comunicación.

Resultado de la entrevista aplicada a Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, 2002

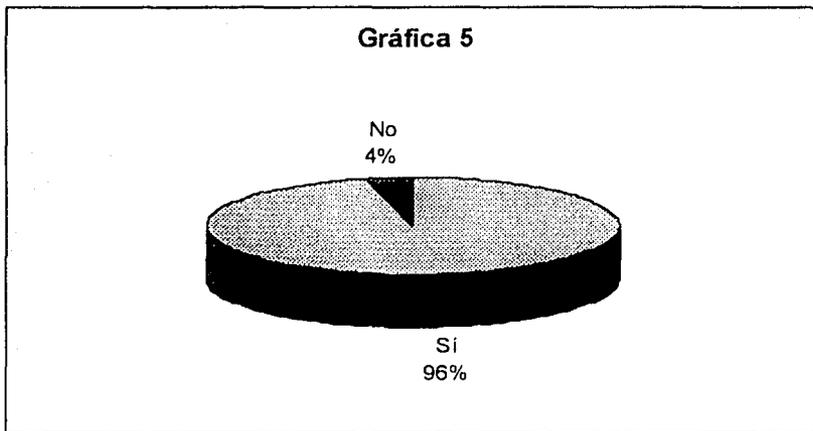
Liderazgo

Pregunta 5

¿Piensa usted que como Profesor de Carrera debe ejercer liderazgo?

Tabla respuesta 5

	Muestra	%
Si	27	96
No	1	4
	<hr/>	<hr/>
	28	100



El (96%) de los Profesores de Carrera contestó que si se debe ejercer liderazgo, mientras que el (4%) considera que no es necesario.

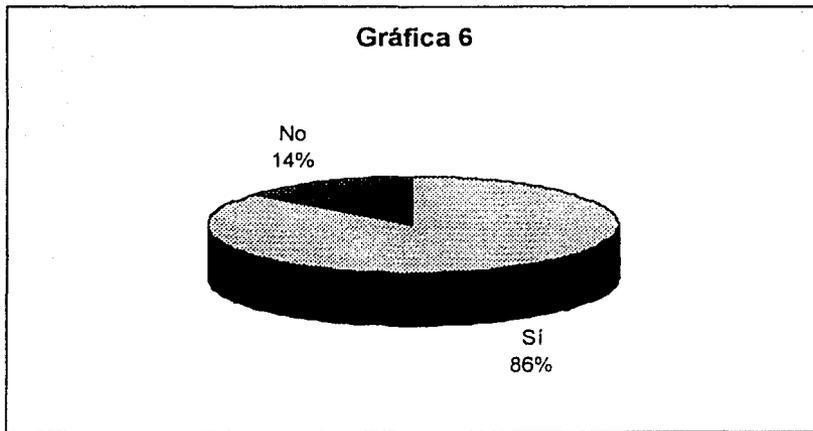
Calidad y esfuerzo académico

Pregunta 6

¿ Conoce los programas de estímulos académicos que se tienen en la UNAM para calidad y esfuerzo académico de los Profesores de Carrera?

Tabla respuesta

	Muestra	%
Si	24	86
No	4	14
	28	100



El (86%) de los Profesores de Carrera señaló que si conoce algunos programas de estímulos académicos, mencionando el PRIDE (Programa de Estimulo al Desempeño Académico para el Personal de Tiempo Completo), el (14%) mencionó que no los conoce.

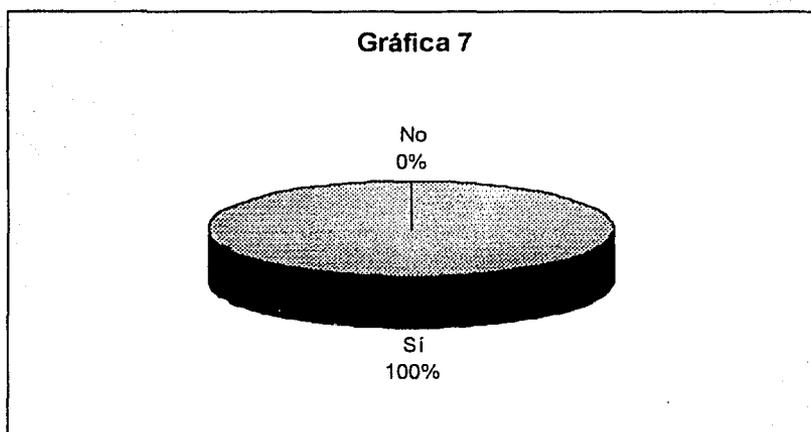
Aplicación de conocimientos profesionales

Pregunta 7

¿Aplica los conocimientos de la carrera profesional que tiene en sus funciones?

Tabla respuesta 7

	Muestra	%
Si	28	100
No	0	0
	28	100



El (100%) de los Profesores de Carrera aplica los conocimientos de su profesión en las actividades que desarrolla.

Resultado de la entrevista aplicada a Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. 2002

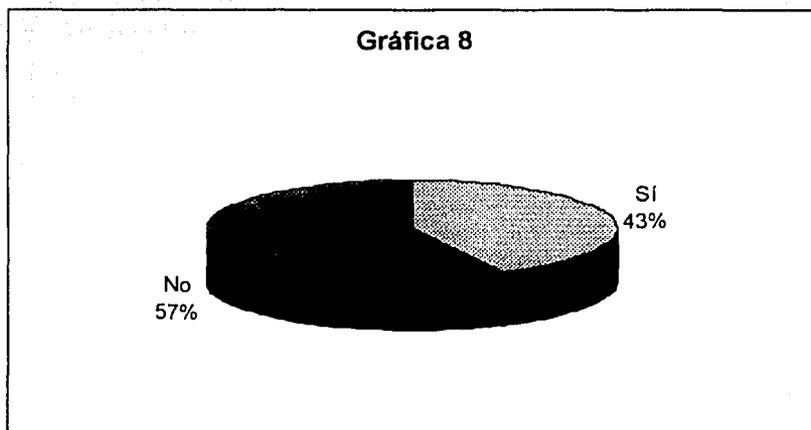
Desempeño académico y labor administrativa

Pregunta 8

¿Considera que su desempeño académico se ve afectado por las labores administrativas que desarrolla?

Tabla respuesta 8

	Muestra	%
Sí	12	43
No	16	57
	28	100



El (57%) de los Profesores de Carrera señaló que su desempeño académico no se ve afectado y puede ser complementado con su labor administrativa. El (43%) mencionó que si le afecta.

Resultado de la entrevista aplicada a Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. 2002

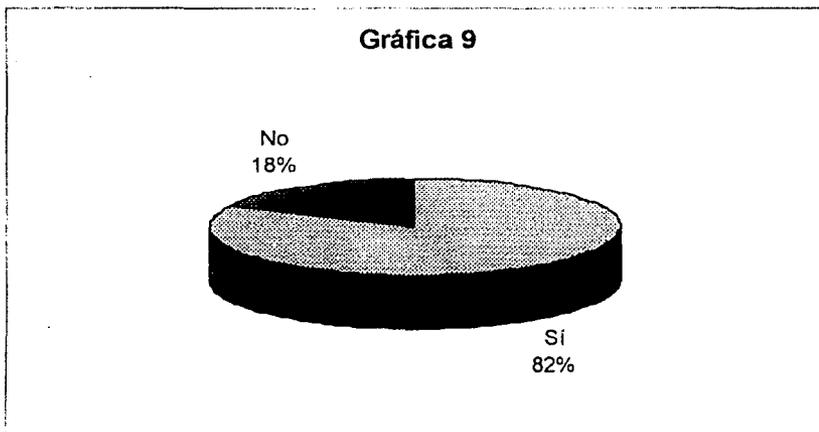
Conocimiento de labores académicas

Pregunta 9

¿Conoce las labores académicas que debe desarrollar un Profesor de Carrera en la docencia e investigación, además de la impartición de cátedra?

Tabla respuesta 9

	Muestra	%
Si	23	82
No	5	18
	28	100



El (82%) de los Profesores de Carrera señaló que si conoce las labores académicas que debe desarrollar en la investigación y docencia, mientras que el (18%) las desconoce.

4.3 Diagnóstico y propuesta del banco de datos del Departamento de Nombramientos de Carrera y estadística de la entrevista aplicada a los Profesores de Carrera de la FCA de la UNAM

La importancia que tiene un Profesor de Carrera, con relación a los datos que se presentan hace que se deba proponer el siguiente diagnóstico y propuesta.

Profesor de Carrera distribución por años:

De la distribución por años de la tabla 1, se analiza que se puede realizar la creación de plazas de Profesor de Carrera justificando el crecimiento que la FCA ha tenido en su población estudiantil, y los planes y programas que cada una de las divisiones pretende hacer, con relación a las proyecciones futuras.

La formación y actualización de Profesores de Carrera, así como el incremento en conocimientos y habilidades por parte de estos, debe ser un aliciente para que se puedan dar cambios en categorías y niveles más altos, siendo apoyados por parte de las autoridades de la UNAM.

Profesor de Carrera, categorías y niveles

Proponer programas de apoyo al fortalecimiento de estudios de Posgrado para los Profesores de Carrera de la FCA y así puedan aspirar a categorías y niveles académicos mejores, con apoyo presupuestal por parte de las instancias de la UNAM que correspondan.

Los Técnicos Académicos que se han seguido preparando, incrementando su grado académico y productividad académica, puedan formar parte de la figura de Profesor de Carrera, sin perder su interinato o definitividad, como es el caso de varios académicos que tiene la FCA, por lo que se puede proponer un programa que apoye a los Técnicos Académicos para cambiar a categorías y niveles más altos, ó cambiar a Profesor de Carrera, ante la DGAPA y Dirección General de Presupuesto Universitario (DGPU).

Los profesores que cobran por honorarios a través de ingresos por parte de la UNAM, así como ingresos extraordinarios por parte de la FCA, no es personal que se pretenda contratar por un tiempo, sino por necesidad y falta de plazas de carrera, se ha tenido que realizar contrataciones de esa forma, se debe justificar las labores que se llevan a cabo así como el tiempo que se ha tenido contratado a este personal, con la DGAPA, y la DGPU para indicar las necesidades y tratar de que sean aceptadas la creación de plazas.

Existe en la FCA actualmente personal contratado con horas de apoyo, que se tiene la necesidad de cambiar a través de Programas de Fortalecimiento Académico, a plazas de Profesor, esto no se ha podido lograr por las restricciones presupuestales que se tienen en este momento en la UNAM, por lo que se retomará en cuanto sea posible, ya que la justificación para cada caso es válida con relación a las actividades que se desarrollan.

En la FCA se tiene personal como becario, o prestando servicio social, que puede ser formado para después ser contratado dentro de la misma división donde fue becario o servidor, lo anterior serviría para dar continuidad a los programas que se desarrollan y que ya conoce este personal.

Las plazas de medio tiempo poco a poco se pueden ir convirtiendo en plazas de tiempo completo, ya que las labores que se desarrollan en la FCA, hacen que se deba laborar de tiempo completo.

Profesor de Carrera por tipo de Contrato

Los Profesores de Carrera que tienen un contrato por artículo 51(contrato por obra determinada) conforme lo establece el EPA- UNAM y que se renueva en la FCA por política interna cada año, con relación a su la labor, desempeño académico, perfil, formación y actualización entre otros, deben buscar el siguiente tipo de contrato que es el interinato, a través de un concurso de oposición abierto, establecido en el artículo 23, 66,67,68 del EPA- UNAM.

Los Profesores que son interinos deberán después de tres años de servicios interrumpidos conforme lo establece el artículo 78 del EPA- UNAM promocionarse a la siguiente categoría y nivel o adquirir su definitividad, o las dos si así lo desean, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para cada caso, esto es muy importante y se propone realizar trípticos sencillos en los cuales los Profesores de Carrera conozcan que procedimiento seguir para cada caso.

Publicar convocatorias en la revista "Algo Más" invitando a los Profesores de Carrera a adquirir interinato, definitividad o promoción.

Lo anterior se puede lograr y justificar si los profesores buscan cubrir sus habilidades, con relación a su desempeño académico.

Profesor de Carrera por grado académico

El grado académico en instituciones de la UNAM es muy importante, podemos indicar que la FCA es una de las pocas facultades que ha aumentado el grado académico en Profesores de Carrera como se demuestra en los datos estadísticos. Existen programas, así como licencias que pueden apoyar a los Profesores de Carrera a titularse, que es el caso que muestra la FCA. También se pueden realizar investigaciones de tesis o casos con relación a la división o área en la cual prestan sus servicios, de esta forma será más sencillo titularse, ya que contarán con datos e información que ellos mismos tienen a su alcance.

Al mismo tiempo se puede iniciar el grado de doctor, con las becas que la propia FCA tiene para este proceso, o las que ofrece la UNAM.

Profesor de Carrera, genero

En los próximos años es probable que el genero femenino avance y aumente, ya que la mujer sigue buscando superarse y alcanzar niveles más altos dentro de las instituciones.

Personal Académico de Carrera, antigüedad académica

Dentro del rango de edades se puede apreciar que existen Profesores de Carrera, con poco tiempo de antigüedad, que pueden ser formados por los Profesores de Carrera con mayor antigüedad, esto puede ayudar a las dos partes a los primeros con el fin de aspirar a ingresar a los programas de calidad y esfuerzo académico, y formar equipos de trabajo para llevar los Programas de la FCA conjuntamente, y a los segundos para cubrir el requisito de formación de personal que establece el EPA de la UNAM para estas categorías.

También se cuenta con Profesores de Carrera con antigüedad muy amplia lo que hace resaltar los conocimientos y experiencia, que pueden otorgar a los programas y proyectos de la FCA estabilidad, desarrollo.

Profesor de Carrera, con otro nombramiento

En la FCA se cuenta con Personal de Carrera con otro nombramiento, por las labores administrativas que se desarrollan en la FCA se cuenta con plazas académico- administrativas, para el buen funcionamiento de las actividades.

Profesor de Carrera , distribución en áreas académicas

La distribución que se tiene por áreas académicas muestra el reflejo de las necesidades de la FCA, con relación a la docencia y la investigación que se lleva en esta institución. Los Profesores de Carrera forman parte de las academias de la FCA, y apoyan al desarrollo de material didáctico para los alumnos de Licenciatura, programas de estudio y planes institucionales.

Profesor de Carrera, cumplimiento del artículo 61 del Estatuto del Personal Académico

Los Profesores de Carrera pueden cumplir con este requisito no solo dando clase frente a grupo durante un semestre, en el Sistema Escolarizado o Sistema de Universidad Abierta, también pueden impartir Seminarios de Titulación, Diplomados, Tesis o Diseño de Proyecto.

Profesor de Carrera, que disfruta de algún programa académico, por calidad y esfuerzo académico

En los últimos años se ha incrementado el Personal de Carrera que cuenta con algún estímulo adicional a su productividad y esfuerzo académico, pero la meta sería que todos los Profesores de Carrera por las habilidades que deben poseer puedan formar parte del mayor número de estímulos para estas categorías.

Profesor de Carrera, distribución de actividades por horas con relación a su nombramiento académico de tiempo completo y medio tiempo

El Profesor de Carrera de tiempo completo debe cubrir una jornada laboral de 40 horas a la semana y los de medio tiempo 20 horas a la semana, esto está establecido en el EPA de la UNAM (ver Marco Legal de este estudio) y en su contrato de trabajo.

La FCA cuenta con 137 Profesores de Carrera, 130 de tiempo completo y 7 de medio tiempo como ya se menciona en la descripción del estudio del caso.

Lo que hace un total de 5340 horas de jornada laboral por todos los Profesores de Carrera contratados.

Esta tabla demuestra la distribución de actividades de los Profesores de Carrera por horas y el tiempo que invierten en ellas nos arroja datos significativos del tiempo que invierten en cada actividad.

En la distribución de actividades se ve reflejando un porcentaje mayor en las labores académicas administrativas, esto permite ver que existe una interrelación de dichas actividades, pero también se debe crecer en la investigación, asesoría y tutoría, así como elevar el nivel de publicaciones y conferencias a través de la difusión de las academias y revistas de la FCA.

En general se propone el crecimiento en forma paulatina pero constante, de los Profesores de Carrera, al considerar la importancia de las habilidades que debe poseer, ya que al saber cuales son, hacia donde dirigirlos y como llevarlos a cabo, podrá beneficiar a la FCA, a sus colaboradores y a sí mismo, en su desempeño académico (dirigido a la docencia e investigación), mejores oportunidades de los derechos establecidos para esta figura en el EPA de la UNAM, y en los programas de calidad y esfuerzo académico que la UNAM ha establecido para ello.

Cabe mencionar que algunos Profesores de Carrera señalaron algunas habilidades que es motivo de propuesta en este estudio.

El Profesor de Carrera debe conocer los derechos y obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, para la categoría y nivel que tiene en ese momento, ya que al conocerlos podrá aspirar a tener mejor oportunidad de desarrollo académico y cubrir satisfactoriamente los objetivos y proyecciones que tiene la FCA.

El Profesor de Carrera no ha tenido en la mayoría de los casos, la necesidad de acudir a leer los artículos que para esta figura tiene el EPA de la UNAM, por que se cuenta con el departamento de Nombramientos de Carrera que los asesora cuándo desean conocer algo sobre sus derechos y obligaciones como lo mencionaron algunos de ellos, es importante que por beneficio se han conocidos y difundidos a través de alguna publicación, por lo que en este caso se cuenta con el marco legal para esta figura.

Es necesario formar y tener un equipo para su desarrollo y desempeño académico, ya que al dividirse las actividades conforme a las habilidades de cada uno y conocimientos de su especialidad, las funciones se podrán realizar con mayor oportunidad y beneficio tanto de la división o departamento que se trate como del personal académico.

La comunicación es de gran importancia para ejecutar adecuadamente la razón de ser de la FCA, por lo que en este estudio se presenta un marco conceptual y forma parte de las habilidades en los Profesores de Carrera, para llevar a cabo su desempeño académico. Lo que puede permitir tener una visión y conocimiento sobre la importancia de la comunicación.

Los Profesores de Carrera saben lo importante que es ejercer liderazgo, para dirigir grupos de estudiantes o personal a su cargo, y poder aumentar la capacidad para contribuir en el proceso de enseñanza, docencia, investigación y actividades a ellos encomendadas.

El Profesor de Carrera no conoce los estímulos de calidad y esfuerzo académico que ofrece la UNAM ha excepción del PRIDE (Programas de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo), por lo que en este caso se mencionan, para que al conocerlos puedan aspirar a sus beneficios, e incrementar su tabulador salarial.

Los Profesores de Carrera mencionaron en su totalidad que los conocimientos que tienen de su carrera con relación al grado académico que poseen, les apoya para el desarrollo de sus actividades y que les hace más fácil llevar los proyectos a cabo, motivo por el cual se menciona en este estudio la relevancia que se tiene al poseer conocimientos y experiencia relacionados con la Administración, Contabilidad e informática.

La labor administrativa que se desarrolla en la FCA es muy amplia y si no intervinieran en ella los Profesores de Carrera, no se podría dar un servicio adecuado y oportuno a los alumnos razón de ser de esta facultad, por lo que esta actividad es un complemento de sus funciones, varios de ellos lo ven con satisfacción para mejorar su crecimiento.

Otros más piensan que realizar labores administrativas no les permite desarrollar mayor actividad académica

Este estudio permite dar un panorama sobre la importancia de desarrollar tanto labores académicas como administrativas, y permite al Profesor de Carrera discernir y considerar tiempos no solo para que la labor se complemente, sino repercuta en su desempeño académico, para poder beneficiarse la institución y él mismo.

El Profesor de Carrera al preguntarle si conocía las labores académicas en la docencia e investigación, además de impartir cátedra, mencionó algunas, por lo que en este caso se trato de señalar la mayoría de las labores relacionadas con la docencia e investigación que persigue la FCA para el cumplimiento del desempeño académico, y cumplir con la misión.

Algunos de los Profesores de Carrera no hacen investigación ya que les cuesta trabajo seguir una metodología para llevarla a cabo, o simplemente conocen la teoría pero al momento de ponerla en un caso práctico, no saben como determinarlo y desarrollarlo.

Al considerar los conocimientos de la carrera, la experiencia, así como las habilidades que se mencionan en este caso sobre comunicación, equipos de trabajo y liderazgo, podrá mejorar al realizar su actividad, esa es la clave del éxito.

CAPÍTULO V

5. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES DEL PROFESOR DE CARRERA PARA SU DESEMPEÑO ACADÉMICO

5.1 Importancia de la figura del Profesor de Carrera

Desde el momento que fue creada la figura del Profesor de Carrera en la UNAM, nos señala la importancia que tiene.

Es realmente notable como la figura de Profesor de Carrera va creciendo y ocupando un lugar en la UNAM, esto lo podemos apreciar en los antecedentes presentados en el capítulo I de este caso.

El Profesor de Carrera debe apoyar a promover programas académicos que propician la superación personal.

Debe saber administrar con visión prospectiva los recursos con los que cuenta para el desarrollo de sus actividades.

Tener optimismo, fe y esperanza, en las expectativas que se le presentan con relación a los planes de la institución.

Planear a corto y a largo plazo e ir cumpliendo los objetivos.

Búsqueda del conocimiento, con curiosidad ilimitada y estrategias adecuadas.

Liderazgo en cuanto a procurar una base que sustente su experiencia, conocimientos, estatutos, así como los recursos económicos, materiales y personal para el desarrollo de su desempeño académico dirigido a sus funciones.

Formar redes de colaboración a través de la comunicación con las demás áreas de la FCA y buscar la investigación, con otras facultades de la UNAM.

Ser formador de equipos de trabajo comprometidos en la dirección de proyectos y programas institucionales y multidisciplinarios.

Llevar a cabo la enseñanza – aprendizaje dirigida a los alumnos de la FCA de la UNAM que generen conocimientos para el apoyo a la micro- empresa.

El Profesor de Carrera no puede ni debe hacer siempre los proyectos y planes académicos de la misma manera, sino están dando los resultados deseados, debe ser promotor y promovedor de cambios.

El Profesor de Carrera debe tener confianza en lo que emprende, al ser efectivo en lo que hace, no se trata de palabras sino de acciones y dar resultados de lo planeado.

El Profesor de Carrera debe ser formador de profesionales con valores, a nivel licenciatura, maestría y doctorado, para que contribuyan al desarrollo de las organizaciones, en los puestos jerárquicos que ocupen.

La finalidad de un Profesor de Carrera al impartir docencia es formar universitarios comprometidos en el desarrollo de sí mismos, de la institución en la cuál sirvan y de su país.

El Profesor de Carrera debe ser un investigador insaciable en el conocimiento de la Administración, Contaduría e Informática, profundizando e incrementando las teorías que lleven al desarrollo de las mismas.

Un Profesor de Carrera es y será siempre un servidor, podemos mencionar la siguiente definición de **servicio**, " Es el equilibrio entre las necesidades propias y las ajenas que requiere de un auto concepto equilibrado, con metas definidas y alcanzables, lo que genera una actitud positiva ante el trabajo y una satisfacción por el logro de algunas metas y el surgimiento de otras, así como la capacidad del trabajador para dar un valor agregado a cada trabajo, es decir, poner algo más de lo que se le pide".³²

5.2 El Profesor de Carrera en el cumplimiento del desempeño académico en la docencia y la investigación.

Quién ha participado en la docencia y la investigación con amor y vive de ella no la puede dejar, muchas horas transcurren en la preparación de clase, material didáctico, la realización de un libro, un artículo, o una investigación, entre otras labores que debe desempeñar un Profesor de Carrera.

Sufrimos cuando no encontramos el camino correcto que nos lleve a discernir en el estudio que deseamos entregar a los demás, y disfrutamos cuándo descubrimos que el estudio realizado forma parte de nuestra propia esencia, y sirve ha alguien.

La docencia y la investigación se vuelve entonces en un continuo descubrimiento que se desea entregar.

Es importante que el Profesor de Carrera tenga pleno conocimiento del servicio que debe estar dispuesto a dar a los demás.

³² Socorro Olivares, Martínez González, Comportamiento Organizacional, CECSA, capítulo 10, p.243

Labores para el desempeño académico de los Profesores de Carrera en la docencia

Tutoría: Los Profesores de Carrera pueden ser tutores, esta labor consiste en dirigir o guiar a un estudiante con relación a la metodología y área de su especialidad a la que dirija su trabajo de investigación, sea de Licenciatura o Posgrado (Maestría - Doctorado), para poder recibir un título en las carreras que tiene la Facultad de Contaduría y Administración.

Cabe mencionar que solo pueden ser tutores de Posgrado aquellos que tengan el grado de Maestro o Doctor.

Un Profesor de Carrera debe intervenir en las tutorías, por los conocimientos que tiene, la experiencia que hace que sea tan valiosa para estas investigaciones, la metodología que lleva a cabo, siendo la base fundamental para que una investigación pueda crecer y marcar una prospectiva.

Tesis: Los Profesores de Carrera pueden dirigir tesis de Licenciatura o Posgrado dependiendo del grado académico que tengan. La tesis es una proposición de un trabajo de investigación que mediante un procedimiento sistemático, reflexivo y crítico permite acrecentar los conocimientos teóricos y sus aplicaciones a la realidad de las organizaciones. En las tesis de nivel de Posgrado se puede contar con un asesor metodológico y otro en el área de la especialidad de que se trate.

Caso Práctico: Los Profesores de Carrera que tengan título de Posgrado pueden dirigir a nivel Posgrado casos prácticos, consiste en un método de investigación empírica en las ciencias, consiste en la descripción escrita de una experiencia, situación o problema profesional real ocurrida en una empresa u organización, con el objeto de analizar dicha problemática, realizar un diagnóstico, presentar alternativas de solución argumentadas que sirvan para la toma de decisiones y para elegir una solución fundamentada con argumentos teóricos y prácticos, así como para evaluar los resultados de dicha solución acontecidos o futuros.

Algunos Profesores de Carrera de la FCA han demostrado en este tipo de trabajos que tienen experiencia y conocimientos, por los premios que tan merecidamente les han otorgado, lo que implica que mayor número de Profesores de Carrera se involucre y dirija estos trabajos.

Proyecto de investigación Los Profesores de Carrera a nivel Licenciatura pueden realizar la dirección de un diseño de un sistema o proyecto para una organización, en el cual se plasman las áreas y recursos con los que cuenta, se desarrolla una administración estratégica, se plantea una realidad de los elementos y procesos básicos, para el logro de objetivos.

Las microempresas necesitan este tipo de trabajos, por lo que los alumnos y el Profesor de Carrera al involucrarse darán resultados óptimos para que realmente los proyectos de investigación apoyen a estas instituciones, al mismo tiempo que se pueden titular los alumnos.

Asesoría: Los Profesores de Carrera en los cubículos que tienen asignados para desarrollar sus labores académicas, pueden en horarios establecidos aconsejar, enseñar o ilustrar con un dictamen o juicio sobre el área de su especialidad, alguna asignatura que se tiene problema o algún tema específico que no quedo claro en una aula de clase, o se desea mayor conocimiento o información, por parte de los estudiantes.

Impartir alguna asignatura en el área de su especialidad frente a grupo: Por artículo 61 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM indica "El personal académico de carrera, de medio tiempo y de tiempo completo tiene la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación".

Para los profesores titulares, se marca como mínimo seis horas o los que corresponda a dos asignaturas y máximo de doce horas por semana.

Para los profesores asociados, un mínimo de nueve horas o las que corresponda a tres asignaturas y un máximo de dieciocho horas semanales.

Solo en casos especiales por relación laboral, cuándo se tiene un complemento de plaza como funcionario (académico- administrativo) 48 horas semana/mes, podrá eximir por acuerdo el Consejo Técnico respectivo de la FCA, y con fundamento en el artículo 52 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, un número menor de horas frente a grupo.

Los Profesores de Carrera pueden también impartir asignaturas en materias optativas, a fin de permitir al alumno reforzar su vocación, ya sea profundizando en una asignatura e incrementar sus conocimientos sobre alguna especialización que desean.

La impartición de cátedra frente a grupo implica preparar la clase y llevar casos prácticos, así como una metodología adecuada.

Cursos: Los Profesores de Carrera pueden impartir por un periodo de tiempo temas o prácticas. Los cursos están dirigidos a los alumnos de Licenciatura pueden ser de tres días, una semana, quince días o más tiempo relacionado con temas de las áreas de Administración, Contaduría e Informática, y generalmente son las coordinaciones las que los convocan.

Especialidad: Los Profesores de Carrera de la FCA, tienen conocimientos en una área en la que son especialistas, se pueden dedicar con cierta exclusividad y competencia, ocupando parte del tiempo en las labores que desarrollan.

Diplomado: Los Profesores de Carrera pueden impartir también diplomados, en la FCA parte de los diplomados son para que los alumnos se titulen, otros más son dirigidos a las empresas y consiste en cursar una serie de asignaturas que refuercen los conocimientos en Administración, Contaduría e Informática.

Seminario: Los seminarios son ideales para aquellos Profesores de Carrera que no cuentan con mucho tiempo para impartir clase durante un semestre. El seminario se dirige a una carrera y de esa carrera se desprende una especialidad, otorgando asignaturas dirigidas a marcar un rumbo acorde a conocimientos sobre un tema determinado.

Mesa Redonda: Los Profesores de Carrera pueden ser participantes de mesas redondas, se discuten temas por un grupo, con la ayuda de un moderador, se introduce el tema, se explica la dinámica, se define un aspecto del tema para su discusión, se hacen preguntas, y se elabora una síntesis de la discusión.

Congreso: Se pueden unir varios Profesores de Carrera y otras personas interesadas, para deliberar estudios sobre temas de interés, se puede asistir como participante o asistente.

Conferencia: El Profesor de Carrera puede ser un conferencista, proporcionando información al auditorio o grupo, al tiempo que se limita la participación de éste, se prepara la conferencia, considerando aspectos como tiempo, tema, justificación y auditorio, incluye introducción, exposición, ejemplos, preguntas y respuestas, finalmente la síntesis del tema propuesto.

Con las conferencias se ven reforzadas las clases frente a grupo de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración.

Se puede desarrollar la participación de los Profesores de Carrera en conferencias internas a la FCA como externas hacia las escuelas de Administración, Contaduría y áreas a fines que son incorporadas a la UNAM y la República Mexicana.

Videoconferencia: Es similar a la conferencia y se sigue el mismo procedimiento antes mencionado, la diferencia estriba que en un lugar está el conferencista y en otro u otros pueden estar los asistentes y el moderador, y enlazarse a través de los medios de comunicación, vía satélite.

TV y radio conferencias: La Facultad de Contaduría y Administración por el canal 22 y a través de radio UNAM realiza varias conferencias sobre temas Fiscales, entre otras, para el apoyo a la comunidad así como a las empresas que desean asesoría, pudiendo intervenir Profesores de Carrera de las áreas a fines a los temas a tratar.

Laboratorio: El papel de un Profesor de Carrera es muy importante en los laboratorios, ya que en ellos se realiza investigación, análisis y trabajos sobre temas relacionados con las áreas de la Administración, Contabilidad e Informática.

La Facultad de Contaduría y Administración cuenta con diez laboratorios de cómputo, en donde se imparten diversos programas, también se tiene un laboratorio para el servicio de la Mediateca, que registra grupos de enseñanza para el idioma y comprensión de lectura de inglés y francés.

Taller: En el taller pueden participar alumnos que bajo la dirección de un Profesor de Carrera, aprendan y adquieran habilidades sobre algún tema relacionado con las carreras que se imparten en la Facultad.

Material didáctico: Los Profesores de Carrera pueden realizar diversidad de material didáctico que sirva de apoyo a los estudiantes, algunos de ellos son impresos (folletos, instrucciones) contenido adecuado al nivel de conocimiento de los participantes; apoyos gráficos (pizarrón, rotafolio, carteles, acetatos) comodidad al usarlos se combina con otros, para destacar objetivos, términos, esquemas; apoyo audiovisual (películas) presentar una introducción, panorama general de un tema, explicar procesos. Dentro de ello se concluyó el proyecto de elaboración por parte de la Facultad de Vídeo Empresarial Educativo- Caso Práctico.

Publicaciones (artículos): Los artículos son sobre temas a fines a las áreas de especialidad de los Profesores de Carrera, algunos de ellos se publican en las revistas de la FCA como es (Emprendedores, Consultorio Fiscal, Contaduría y Administración, Algo Más), otros artículos son impresos en revistas externas a la Facultad.

Libros: En la Memoria de la FCA del 2001 se menciona la publicación de 162 libros y apuntes cuyos autores son profesores de la Facultad, entre los cuales se encuentran Profesores de Carrera. Los libros son la base fundamental de la enseñanza es por ello que se deben actualizar constantemente.

Los libros son la base directa en la que un Profesor de Carrera puede dejar sus conocimientos y transmitir su experiencia.

Reactivos, para exámenes extraordinarios, ordinarios, profesionales y maratones:

La labor de un Profesor de Carrera no es restrictiva, ni limitada, al contrario es exhaustiva e intensa.

El Profesor de Carrera puede intervenir en el desarrollo de reactivos sobre preguntas para permitir la aplicación de exámenes de cualquier asignatura de las carreras de la Facultad, en el momento que se tenga la necesidad de realizarlo, y dar elementos para evaluar la eficiencia de enseñanza- aprendizaje y poder dar una calificación al estudiante.

Se tiene actualmente 4 500 reactivos en el SUA (Sistema de Universidad Abierta), fuente que señala la Memorias de la Facultad 1997 --2001. Los reactivos constantemente se deben revisar y actualizar, así como desarrollar nuevos reactivos, esto lo puede lograr un Profesor de Carrera que interviene en las clases frente a grupo, del SUA.

Los reactivos que se presentan a los estudiantes en los exámenes extraordinarios, son realizados por los propios Profesores de Carrera que aplicarán los exámenes.

Los exámenes extraordinarios se aplicaran conforme lo señale el calendario escolar autorizado por el Consejo Técnico, para los alumnos que deseen presentar cualquier asignatura, y tienen por objeto calificar a los sustentantes que no hayan acreditado las materias correspondientes, los cuales contendrán reactivos diseñados conforme al plan de estudios de que se trate.

Reactivos acerca de diversas áreas del conocimiento de nuestras carreras, para maratones tanto internos como externos, una nueva forma de enseñanza – aprendizaje, deberán intervenir Profesores de Carrera de la especialidad del maratón de que se trate.

Los reactivos para exámenes ordinarios, que preparen los Profesores de Carrera permitirán apreciar los conocimientos y aptitudes del estudiante durante el curso, mediante ejercicios. Todos los reactivos antes mencionados pueden estar a disposición de Profesores de Asignatura que así lo deseen.

Sínodo en exámenes profesionales Licenciatura y Posgrado: El Profesor de Carrera debe formar parte como miembro de jurado en exámenes profesionales para titulación. Los exámenes tienen como objetivo que el profesor disponga de elementos conforme lo marca el artículo 18 del Reglamento General de Exámenes “valorar en conjunto los conocimientos generales del sustentante en su carrera o especialidad, que éste demuestre su capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos y que posee criterio profesional”

Al ser miembro del jurado y por los roles que tiene durante la vida de preparación de un estudiante, puede verificar donde existen fallas con relación a los factores que intervienen en el desempeño académico del estudiante, y poder valorar a fin de realizar las correcciones necesarias con intervención de las autoridades competentes para cada caso.

Academias: Se definieron las áreas que conforman a las Licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración, con respecto a las mismas se crearon y empezaron a funcionar catorce academias de profesores, mismas que tienen como miembros tanto a Profesores de Carrera como Profesores de Asignatura. Entre ellas están Teoría de la Administración, Contabilidad, Costos, Economía, Finanzas, Informática, Matemáticas, Mercadotecnia, Operaciones, Recursos Humanos, Derecho, Auditoría, Metodología de la Investigación y Fiscal. El objetivo de las academias tiene que ver con todo lo relacionado con la docencia, investigación y difusión cultural en beneficio de los alumnos y la propia institución, está señalado en las bases de funcionamiento para las academias de Profesores de área de la Facultad de Contaduría y Administración “ a través del dialogo, reflexión y el intercambio de experiencias, pueden ser sometidos a juicio académico todos los proyectos que son la base de actualización docente de la FCA y de está forma participar en el perfeccionamiento constante de la vida académica de la Institución”.

Apoyo Planes y Programas de estudio de las carreras que imparte la Facultad: Los Profesores de Carrera deben intervenir en los Planes y Proyectos de la FCA, ya que son la base fundamental, contienen las asignaturas de cada semestre de las carreras que se imparten, la manera de poder llevarlas a cabo y el tiempo aproximado para el desarrollo de cada tema, la metodología y didáctica que debe de emplearse y el material didáctico que se puede utilizar.

“Los planes y programas de estudio aprobado por el Consejo Universitario son la norma básica sobre la que se sustenta el quehacer docente y constituye la guía obligatoria a seguir por los docentes y alumnos. Los planes y programas de estudio deben sujetarse a lo estipulado en los preceptos contenidos en la Legislación Universitaria, de manera sobresaliente en los reglamentos generales para la Presentación, Aprobación y Modificación

de Planes de Estudio; de Estudios Técnicos y Profesionales, y de Estudios de Posgrado de la UNAM y del Estatuto del Sistema de Universidad Abierta”.³³

El Reglamento General para la Presentación, Aprobación y Modificación de Planes de Estudio en su capítulo dos de la presentación de Planes en su artículo cuatro señala “Un proyecto de creación o modificación sustancial de un Plan de estudios constará de”

a) Fundamentación del proyecto b) Perfil del egresado c) Metodología del diseño curricular empleado d) Estructura del plan de estudios e) Criterios para su implantación, y f) Plan de evaluación y actualización.

Guías de estudio: Es una de las labores de un Profesor de Carrera realizar guías de estudio que contengan preguntas y respuestas para que sirvan de apoyo en las diversas asignaturas obligatorias como optativas que se imparten en la Facultad, tanto a los estudiantes que se encuentran inscritos en el Sistema Escolarizado como a los que se encuentran inscritos en el Sistema de Universidad Abierta.

Apuntes: Son una serie de notas por escrito de un tema determinado, que deberá desarrollar un Profesor de Carrera, extracto de explicaciones que hacen que el estudiante en una forma sencilla pueda entender y tener acceso a esta información.

Casos prácticos: Los casos prácticos que dirija un Profesor de Carrera son necesarios, ya que después de tener los conocimientos teóricos y técnicas, se debe ejemplificar en casos, sobre todo dirigido a las pequeñas y medianas empresas de México.

Comisiones Dictaminadoras: La Facultad de Contaduría y Administración cuenta con catorce comisiones Dictaminadoras, actualmente forman parte de estas Profesores de Carrera de la Facultad, su objetivo es dictaminar a los Profesores de Carrera y Asignatura cuándo solicitan alguna contratación de nuevo ingreso, reingreso, interinato, definitividad, o promoción, con relación a lo marcado por el Estatuto del Personal Académico para cada categoría y nivel, así como la evaluación de su Curriculum Vitae, trayectoria, experiencia, antigüedad, habilidades, y conocimientos.

³³ Universidad Nacional Autónoma de México, Legislación Universitaria, El Marco Institucional de la Docencia, Lineamientos generales acerca de los planes y programas en su capítulo uno y dos, pp.596 -598

El Profesor de Carrera debe considerar técnicas de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de su desempeño académico.

Descripción de técnicas de enseñanza

TECNICA	DEFINICION	PROCEDIMIENTO	APLICACIONES
Conferencia o exposición	Es una técnica expositiva centrada en el instructor y consiste en proporcionar información al grupo, al tiempo que se limita la participación de éste	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación de la conferencia, considerando aspectos tales como: tiempo, tema, justificación y auditorio. 2. Desarrollo de la conferencia, lo que incluye la introducción, la exposición de la tesis apoyada con ejemplos, demostraciones o ilustraciones; un periodo de preguntas y respuestas, y finalmente la síntesis del tema propuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para proporcionar información a grupos numerosos ✓ Para concentrar información en un tiempo limitado. ✓ Para transmitir información de expertos. ✓ Para complementar a otras técnicas didácticas en la exposición de teorías, que no exceda de 20 minutos.
Panel	Exposición de un tema por un grupo de personas o en forma individual, con diferentes enfoques o puntos de vista	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor introduce el tema 2. El instructor presenta a los expositores 3. El instructor determina el orden de las exposiciones y actúa como moderador 4. Al finalizar las exposiciones, el moderador invita al grupo a hacer preguntas para reafirmar algún aspecto del tema. 5. El instructor solicita a los expositores que cada uno proponga una conclusión alrededor del tema. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para transmitir información a grupos numerosos ✓ Para lograr una visión interdisciplinaria en un tema específico. ✓ Para lograr síntesis en poco tiempo ✓ Para complementar a otras técnicas didácticas al utilizarse como un medio para interesar a los participantes.
Mesa redonda	Es la discusión de un tema por un grupo de expertos ante un auditorio con la ayuda de un moderador	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor introduce el tema y explica la mecánica de la mesa redonda. 2. El instructor define un aspecto del tema para su discusión y actúa como moderador. 3. El instructor fomenta la discusión al hacer preguntas o solicitar puntos de vista. 4. Cada vez que le considere necesario, el instructor elabora una síntesis de la discusión. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para explotar un tema ante grupos numerosos ✓ Para sugerir puntos de vista diferentes a un grupo ✓ Para proporcionar hechos y opiniones sobre problemas en discusión. ✓ Para ayudar al grupo a enfrentar un problema polémico.
Lectura comentada	Consiste en dejar a los participantes leer un documento y que lo comenten con la dirección del instructor. Como variante se puede usar el debate, cuya mecánica es semejante.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor fija un tema 2. El instructor selecciona el documento, lo reproduce y distribuye a los participantes. 3. El instructor solicita a uno o varios participantes que lean el documento. 4. El instructor interrumpe cuando considere apropiado para hacer comentarios o pedirlos a los participantes. 5. Al final de la lectura se formulan conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para profundizar en los aspectos teóricos de un tema. ✓ Para conocer puntos de vista de autores relevantes. ✓ Para generar en grupos pequeños las habilidades para analizar y sintetizar la información ✓ Como complemento de otras técnicas para inducir al grupo a una mayor participación.

TECNICA	DEFINICION	PROCEDIMIENTO	APLICACIONES
Instrucción programada	Es una técnica individualizada por medio de materiales que permiten que el participante dirija su aprendizaje a su propio ritmo, gracias a la retroalimentación constante de respuestas correctas	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara el paquete de instrucción programada en pequeños módulos. 2. Los materiales incluyen las instrucciones claras y precisas para el desarrollo de todas y cada una de las actividades. 3. Cada módulo incluye el procedimiento de autoevaluación 4. Puede combinarse con programas audiovisuales 5. El instructor verifica el aprendizaje por medio de una evaluación global. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para análisis financiero ✓ Para aprendizaje de conceptos ✓ Para aprendizaje de procedimientos
Seminario de investigación	El instructor propone un listado de temas o aspectos de la materia que serán investigados por pequeños subgrupos de participantes, de acuerdo con sus intereses, mismos que posteriormente son presentados al grupo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor elabora el listado de temas y los pone a consideración del grupo 2. Los participantes se inscriben en el tema que desean investigar, formando grupos con un número similar de personas 3. Se fija un periodo de investigación y se elabora un calendario de exposiciones 4. Después de cada exposición el instructor clarifica y complementa los temas, en caso necesario. 5. Se destina un lapso para preguntas, respuestas y conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para subdividir en forma participativa a un grupo numeroso ✓ Para procesar material abundante en un tiempo limitado. ✓ Para aprovechar los recursos del grupo. ✓ La aplicación de esta técnica se ha deformado por su uso indiscriminado en grupos inmaduros, que carecen de habilidades par ala investigación y/o exposición. Se trata de sustituir la responsabilidad del instructor en la preparación y conducción del programa.
Estudio de casos	Es una técnica que se centra en los participantes al propiciar una reflexión o juicio crítico alrededor de un hecho real o ficticio que previamente le s fue descrito o ilustrado. El caso puede ser presentado como un documento breve o extenso, en forma de lectura, película o grabación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara un caso que corresponda al contenido y objetivos del programa 2. El instructor presenta el caso al grupo 3. Se inicia el análisis del caso en forma individual o en pequeños grupos 4. El instructor conduce una discusión sobre las opiniones de los participantes y las enriquece 5. El grupo elabora conclusiones y el instructor pide que elaboren en forma individual o en grupos pequeños, un reporte sobre el caso expuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para propiciar el análisis e intercambio de ideas ✓ Para enfatizar y desarrollar habilidades en aspectos prácticos de la enseñanza ✓ Para examinar diferentes soluciones ante un mismo caso ✓ Para propiciar la participación y la responsabilidad de las personas en su propio aprendizaje.

TECNICA	DEFINICION	PROCEDIMIENTO	APLICACIONES
Foro (forma directa)	Consiste en la discusión grupal, sobre un tema, hecho o problema, coordinado por el instructor para obtener las opiniones, llegar a diversos enfoques.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor informa al grupo el tema, hecho o problema que se va a discutir. 2. El instructor formula al grupo una pregunta concreta referida al tema. 3. El instructor invita al grupo a exponer sus opiniones. 4. El instructor cede el uso de la palabra 5. Al agotarse un aspecto, el instructor formula nuevas preguntas 6. El instructor sintetiza las ideas expuestas 7. El instructor obtiene conclusiones generales 8. El instructor evalúa el proceso desarrollado 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para incrementar la información sobre un tema ✓ Para analizar información a través de la discusión grupal ✓ Para favorecer un clima de apertura y confianza que invite al grupo a expresar sus opiniones ✓ Para desarrollar una actitud participativa en u grupo.
Cine, teatro y disco foro	Es una variante del foro, donde se realiza la discusión sobre un tema, hecho o problema, coordinado por el instructor para obtener las opiniones, llegar a conclusiones y establecer diversos enfoques.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor explica las características del medio empleado 2. El instructor presenta el medio (Película, audio, filmina, obra teatral, etc.) 3. El instructor revisa, junto con el grupo los aciertos y errores en el medio presentado, considerando aspectos TECNICO y de CONTENIDO 4. El instructor realiza preguntas enfocadas a relacionar el medio con el contenido del curso. 5. El instructor invita a los participantes a exponer sus aprendizajes sobre el tema. 6. El instructor resume las conclusiones de los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para analizar retrospectivamente los mensajes enviados por los medios de comunicación. ✓ Como complemento de otras técnicas, para apoyar temas expuestos durante un curso.
Lluvia de ideas	Es una técnica que permita la libre expresión de las ideas de los participantes sin restricciones o limitaciones con el propósito de producir el mayor número de datos, opiniones o soluciones sobre algún tema.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor define el tema 2. El instructor explica los propósitos y la mecánica que se va a utilizar 3. Se nombra un secretario que anote las ideas que surjan del grupo 4. Los participantes expresan libre y espontáneamente las ideas que surjan con relación al tema 5. Se analizan las ideas y se agrupan en conjuntos afines 6. El grupo elabora una síntesis de las ideas expuestas y obtiene conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para fomentar el pensamiento creativo ✓ Para fomentar el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad ✓ Para promover la búsqueda de soluciones distintas ✓ Para facilitar la participación de las personas con autonomía y originalidad

TECNICA	DEFINICION	PROCEDIMIENTO	APLICACIONES
Discusión dirigida	Consiste en un intercambio de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño, acerca de un tema específico con un método y una estructura en la que se mezclan la comunicación formal y las expresiones espontáneas de los participantes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor plantea el problema o pregunta 2. Divide al grupo en pequeños grupos, por afinidad entre los participantes o al azar. 3. En cada subgrupo los participantes nombran un secretario. 4. El instructor especifica el producto al que debe llegar cada subgrupo 5. El instructor propone el procedimiento a seguir, o indica a los participantes que lo determinen ellos mismos. 6. Cada subgrupo se aboca a la tarea específica 7. Cada subgrupo, a través del secretario expone sus conclusiones al grupo total. 8. Se obtienen conclusiones grupales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para propiciar la interacción entre los participantes. ✓ Para estimular la participación a través de una tarea, ✓ Para ayudar a las personas a expresar sus ideas y sentimientos ante los demás. ✓ Para facilitar la comunicación interpersonal y grupal en forma ordenada. ✓ Para propiciar la discusión, análisis y síntesis a partir de la experiencia del grupo.
Juego de papeles	En esta técnica algunos participantes asumen un papel diferente al de su propia identidad, para representar un problema real o hipotético con el objeto de que pueda ser comprendido y analizado por el grupo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara el enunciado del problema, y los papeles que representarán. 2. El instructor explica al grupo el propósito y la mecánica del juego de papeles. 3. El instructor solicita tantos voluntarios como papeles deban representarse. 4. La distribución de los papeles entre los voluntarios puede ser por sorteo por asignación del instructor o por consenso de los participantes. El resto del grupo recibe instrucciones para actuar como observadores. 5. El instructor presenta el problema y fija un tiempo para la representación. 6. Los voluntarios representan el problema de acuerdo a sus papeles sin interferencia de los observadores 7. Al finalizar la representación el instructor pide al grupo sus reflexiones y comentarios sobre lo ocurrido. 8. El instructor apoya la representación con alguna teoría alusiva al problema 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para facilitar el aprendizaje a través de la simulación de un hecho real. ✓ Para fomentar la participación del grupo en la solución de problemas ✓ Para lograr una mayor comprensión a través de una vivencia de los participantes en una situación determinada. ✓ Para que los participantes analicen su propio comportamiento frente al problema en cuestión ✓ Para que los participantes reciban retroinformación del propio grupo.

TECNICA	DEFINICION	PROCEDIMIENTO	APLICACIONES
Experiencia estructurada	En una técnica en la cual los participantes realizan una serie de actividades previamente diseñadas, cuyo propósito es destacar los principales elementos de un tema o aspecto del programa. Es importante destacar que hay una gran confusión entre la experiencia estructurada y las llamadas "Dinámicas de grupo".	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor diseña o selecciona la experiencia apropiada para enfatizar el tema. 2. El instructor prepara los materiales o instrumentos necesarios para la experiencia. 3. El instructor explica al grupo la mecánica de la experiencia estructurada. 4. El instructor conduce al grupo a lo largo de la experiencia. 5. Al finalizar la experiencia, solicita al grupo los comentarios y reflexiones sobre el tema. 6. El grupo destaca lo aprendido en la experiencia. 7. El instructor apoya el aprendizaje del grupo con la exposición de alguna teoría relacionada con la experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para destacar el valor de la experiencia en el aprendizaje ✓ Para facilitar la comprensión de temas polémicos a partir de la vivencia de los participantes ✓ Para demostrar que el aprendizaje puede ser agradable ✓ Para facilitar la manifestación y comprensión de emociones y sentimientos, es una estructurada que proteja a las personas

Fuente: ACOSTA VELASCO María Elena, Catedrática FCA UNAM, Apuntes de la asignatura Seminario de Didáctica, 2002, [s.p.]

Labores para el desempeño académico de los Profesores de Carrera en la investigación

La FCA no tiene la figura de investigador por Estatuto del Personal Académico de la UNAM por ser una Facultad, sus Profesores de Carrera son los que forman la División de Investigación, y la facultad les da la denominación de investigadores.

La División Investigación es el área donde se encuentran algunos de los Profesores de Carrera de la FCA que dedican tiempo completo a esta actividad (investigación), y tienen como objetivo promover y desarrollar investigación en las disciplinas de Administración, Contaduría e Informática.

Los Profesores de Carrera de Carrera deberán organizar y realizar investigaciones en las áreas de Administración, Contaduría e Informática que apoyen a México.

Vincular la docencia con la investigación, para lograr una mejor utilidad de servicio.

Realizar colaboraciones conjuntas entre estudiantes, colaboradores, y colegas a fin de lograr beneficios individuales y colectivos.

Formar estudiantes comprometidos en las disciplinas de las carreras que se imparten en la FCA

Investigación para desarrollar nuevas aportaciones y teorías dirigidas a estudios relacionados con la Administración, Contabilidad e Informática. Encaminada al nuevo descubrimiento de conocimientos y aportaciones, con el propósito de generar desarrollo, actualización y perfeccionamiento.

Investigación vinculada con las empresas, instituciones académicas y sociales, para resolver problemas, aplicando lo que se investiga con la práctica.

Desarrollo de programas con las demás instituciones de la UNAM a fin de realizar investigaciones multidisciplinaria.

Proyectos de investigación básica y aplicada.

Investigación para fines educativos: Qué apoyen en la docencia a los estudiantes de Licenciatura y Posgrado.

Participación en los programas docentes dirigidos a los alumnos del Sistema de Universidad Abierta (SUA).

Participación en las investigaciones que se realizan para la preparación de tesis de Doctorado, Maestría y Licenciatura: Orientando su aplicación profesional en el campo de la Administración, Contaduría e Informática.

Difundir las investigaciones que se realicen con publicaciones, conferencias y congresos, simposios, etc.

Promover la investigación multidisciplinaria con otras instituciones de la Universidad y externas.

Llevar a cabo convenios para apoyo a las organizaciones.

Formación de investigadores: Desarrollar especialistas, capaces de realizar una evaluación teórica y metodológica de las organizaciones, en áreas de la Administración, Contaduría e Informática.

Los Profesores de Carrera (investigadores), deberán formar parte del Comité Académico de Evaluación. Para que analicen y discutan los artículos, protocolos de investigación y reseñas bibliográficas.

Participación de los Profesores de Carrera (investigadores) en los servicios que otorga la FCA.

Participación con la comunidad científica internacional en problemas relacionados con la Administración, Contaduría e Informática.

Colaboración de los Profesores de Carrera (investigadores) para desarrollar libros, antologías, y guías de Administración, Contaduría e Informática, relacionados con los planes de estudio de la FCA.

Proyectos de investigación: Con temas relacionados con la Administración, Contaduría e Informática.

El proyecto conforme se estipula en el Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración “ tiene como fin hacer una contribución original a la teoría, mediante la corroboración de una hipótesis con rigor metodológico, la cual debe desprenderse del cuerpo del conocimiento enmarcado en la teoría de la empresa y conclusiones de la investigación. Así como buscar que sean generales para el universo u objeto de estudio, asimismo, el diseño de la investigación deberá ser considerado en torno al conocimiento científico, determinado por la filosofía de las ciencias sociales”.

En las Memorias 1997-2001 de la Facultad de Contaduría y Administración se indica la creación del Programa de Formación de Investigadores, realizándose un “Diplomado Universitario de Formación de Investigadores” a miembros de las Divisiones de Investigación y de Posgrado, se impartieron seminarios de investigación y de metodología.

Participación anual como ponente o asistente, de los Profesores de Carrera (investigadores) al Foro de Investigación de Contaduría, Administración e Informática, que lleva a cabo la FCA, y la cual cuenta con la participación de diversas Universidades nacionales y del extranjero.

Evaluación de ponencias por parte del Comité conformado por Profesores de Carrera (investigadores) de la Facultad de Contaduría y Administración.

Asesoría por parte de los Profesores de Carrera (investigadores), a los estudiantes de Posgrado que tienen problemas con algunos temas o asignaturas.

Disposición para desarrollar relaciones positivas con la comunicación en todos los niveles jerárquicos y con las personas que forman nuestro equipo de trabajo motivar, informar, delegar.

Forma práctica para desarrollar investigación

La investigación es un proceso que se debe llevar paso a paso, descubriendo y apoyándose en los comentarios que hagan al respecto los Profesores de Carrera (investigadores), que tienen más experiencia y conocimientos al respecto.

Una investigación debe ser novedosa, interesante, pero sobre todo debe servir a una institución o a alguien.

Es de suma importancia contar con el tiempo, recursos, información y personal que nos apoyará en la misma.

Se origina de ideas y esas ideas surgen de algún problema que en un momento dado se desea resolver, las habilidades personales que se tienen se pueden ver reflejadas.

Al Profesor de Carrera le debe gustar lo que investiga, tener conocimiento y disposición sobre lo que desea realizar, capacidad de análisis y redacción.

Se debe considerar la línea de investigación (es el tema específico de un área de conocimiento) a la cual se dirige.

Para poder llevar a cabo la investigación es importante destacar ciertas características de la misma.

La investigación debe ser sistemática, controlada, crítica, dinámica, continua, ordenada y seguir un proceso, como el método científico.

Para iniciar a desarrollarla primero se debe buscar información relacionada con el tema. (libros, artículos, estudios, trabajos anteriores, etc.) Una vez que se hecho lo anterior se puede extraer y recopilar la información que considere que sirve y apoya al estudio.

Una vez que estamos familiarizados, podemos iniciar nuestra estructura.

Lo ideal es realizar una gráfica de Gantt para medir nuestros tiempos y actividades.

Se tienen varios libros de metodología que nos señalan paso a paso como llevarla a cabo, con relación a su presentación, metodología y estudio que se desea presentar.

El Profesor de Carrera debe considerar los siguientes métodos para el desarrollo de su desempeño académico en la investigación

Las etapas del proceso de investigación son:

Idea: Se origina a través de nuestras propias experiencias, teorías, observación, de algo que nos que deseamos explicar o que nos preocupa.

Título de la investigación: Indica y acota el tema de la investigación

Planteamiento del problema: Estructura en forma formal las ideas, considerando cuatro elementos objetivos, preguntas, justificación y formulación del problema, se recomienda que el investigador este familiarizado, para obtener una solución satisfactoria.

Objetivos: Qué pretende la investigación, si son claros y si se pueden alcanzar, guían.

Preguntas: Qué respuestas deben encontrarse durante la investigación.

Justificación o motivos: Criterio para evaluar una investigación.

Variable: Son indicadores que nos apoyan a realizar el planteamiento de objetivos, hipótesis de la investigación.

Marco teórico o conceptual: Sustenta el estudio, analiza y expone las teorías que se consideren necesarias o relevantes para la investigación y se interrelacionen.

Marco referencial: Nos señala la situación que se desea estudiar, el entorno, los antecedentes, marco legal, datos estadísticos, económicos, sociales, políticos, etc.

Hipótesis: lo que se busca o desea probar, y se define con explicaciones tentativas, se formula como proposiciones.

Método de investigación: Diseño utilizado, planeación, recolección, análisis de datos.

Planeación: La estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación

Recolección: Datos sobre las variables involucradas en la investigación, selección, aplicación y preparación.

Análisis de datos: Se clasifican, evalúan con el marco teórico y planteamiento del problema

Elaboración del reporte de investigación: La forma como se presentan los resultados.

Resumen: Contenido esencial de la investigación

Introducción: Señala la relevancia y breve contenido del estudio

Resultado y discusión: Datos estadísticos, tablas, gráficas, listados

Conclusiones: Llegar a la parte final de la investigación, indicando las soluciones posibles, consecuencias, para realizar la toma de decisiones

Recomendaciones: Metodológicas, extensiones de resultados

Glosario y/o Siglario: Catálogo de palabras que se tiene duda en un texto, sigla letra inicial que se usa como abreviatura, denominación para formar una palabra.

Fuentes bibliográficas, hemerográficas, estadísticas y/o documentales, trabajos consultados de diversos autores

Apéndices: Reporte no académico

La investigación sigue una metodología y forma de presentarse a los demás, por lo que en este trabajo se consideraron las siguientes, cabe aclarar que puede variar estos solo son unos ejemplos para poder llevarla a cabo.

Etapas de un proyecto de investigación ³⁴

1. El problema: Enunciado en forma operacional, señalando los alcances y límites
2. Marco Teórico: Es el estado del conocimiento, incluye información preliminar de las fuentes de información

3. Objetivos de la investigación

Objetivos generales
Objetivos específicos

4. Niveles de investigación

Exploratoria
Descriptiva
Explicativa

5. Metodología y técnicas

5.1 La observación
Observación documental
Método de análisis del contenido
Análisis de citas bibliográficas

5.2 La observación de campo
Muestreo
Cuestionarios
Entrevista
Encuesta de opinión

5.3 La observación experimental
Muestra experimental
Muestra de control

6. Los recursos

Recursos humanos
Recursos materiales

³⁴ Con base en el Sistema de bibliotecas, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (SIBUMCE), "Etapas de un proyecto de investigación" Santiago de Chile, 2002, < priquel@umce.cl >, (08 de enero del 2003), p. 2

Recursos Presupuestales
Calendario de actividades (Carta Gantt)

7. Esquema o diseño de la investigación

8. Recopilación de datos
Revisión selección análisis

9. Verificación de hipótesis

10. Solución de hipótesis

11. Elaboración de trabajo

Desarrollo del texto de acuerdo al esquema de la investigación

Preparación y presentación de los datos

Redacción del trabajo

Revisión del trabajo

Evaluación del trabajo

12. Presentación del trabajo

Requisitos formales para la presentación de Proyectos de Investigación al Seminario de Investigadores de la FCA -UNAM³⁵

Encabezado: Las palabras Proyecto de Investigación, título y en su caso subtítulo, y nombre del investigador.

Título del proyecto: Expresión resumida de los propósitos de la investigación, idea general de la misma.

Línea de investigación: Es el tema o problemática específica de un área de conocimiento estudiado por uno o varios investigadores

Antecedentes del investigador en la misma línea de investigación: Títulos de trabajos previos realizados por el investigador en la misma línea de investigación, especificando su naturaleza

Breve enunciado del estado de la cuestión del problema que se estudiará: Explicar en forma breve, basado en su conocimiento, la laguna, insuficiencia, contradicción, o falla del conocimiento teórico o práctico existente sobre por investigar.

Planteamiento del problema por investigar: Debe responder una interrogante o problema, proceso por investigar, se debe realizar especificando y delimitando lo que interesa investigar

Hipótesis: Correspondiente al problema, aunque sea inicial o preliminar, es la forma conceptual o provisional de lo que parece ser la solución de lo que mejor responde al problema planteado.

Método: Como se llevará a cabo el estudio, sin que ello explique necesariamente mencionar el título acuñado de uno o varios métodos de investigación.

³⁵ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación, "Requisitos para la presentación de Proyectos de Investigación al Seminario de Investigadores", [s.p.]

Fecha de terminación estimada: Fecha que se estima concluir la investigación, indicando mes y año.

Información suplementaria: El investigador puede agregar la información adicional que crea necesaria

Formato de Presentación de Tesis ³⁶

Título

Índice

Introducción

Metodología: que incluya el planteamiento del Problema, la hipótesis y los objetivos

Desarrollo capitular que incluya: antecedentes, (escenario o análisis de la situación) entorno y marco teórico; desarrollo de la investigación para probar o disprobar la hipótesis la hipótesis, así como el análisis de los resultados en relación con el marco teórico.

Conclusiones que incluyan sugerencias para investigaciones futuras

Fuentes bibliográficas, hemerográficas, sitios de internet, etcétera.

Anexos o apéndices en caso de ser necesario.

Forma de presentar el Protocolo ³⁷

Tema y título

Planteamiento del Problema

Hipótesis

Marco teórico

Metodología

Objetivos de la investigación

Índice tentativo

Resumen capitular

Programa de trabajo (cronograma)

Fuentes bibliográficas, hemerográficas, estadísticas y/o documentales

Forma de Presentar Caso Práctico

Título

Índice General

Introducción

Presentación y descripción del caso práctico (unidad de análisis)

Marco conceptual

Marco referencial de la empresa u organización y de su entorno

Metodología para solucionar el caso y evaluar los resultados

Análisis de las opciones y elección de la más conveniente

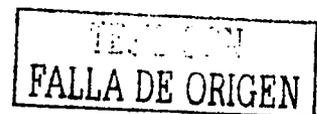
Conclusiones y líneas de investigación a seguir

Fuentes bibliográficas, hemerográficas, estadísticas y/o documentales

Anexos

³⁶ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, División de Estudios de Posgrado, Guía para la obtención del Grado de Maestro 2001, 4 diciembre 2000, p. 6

³⁷ *Idem* p. 8



Algunos de los libros que consideran los Profesores de Carrera (investigadores) de la FCA que pueden apoyar al estudio son:

1. Elementos para la investigación
Metodología y Redacción
López Ruíz Miguel
Editorial: UNAM (Instituto de Investigaciones Jurídicas)
2. Métodos de investigación
Neil J Salkind
Editorial: Prentice Hall
3. Metodología de la investigación
Hernández Sampieri Roberto
Editorial: McGraw-Hill
4. Metodología
Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas
Méndez Álvarez Carlos Eduardo
Editorial: McGraw-Hill
5. Como se hace una tesis: Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura
Eco Humberto
Editorial: Gedisa

5.3 El Profesor de Carrera sus conocimientos y experiencia

Ser Profesor de Carrera es un arte, y se debe considerar el estilo personal y humano.

El Profesor de Carrera se convierte en un artista, demuestra y ejemplifica, tanto a los colaboradores, como a los alumnos.

La crisis económica que está sufriendo la Universidad Nacional Autónoma de México con relación a presupuesto, y que repercute en el congelamiento de plazas, creación de plazas y salarios irreales de nuestros Profesores de Carrera, debe hacer resaltar el amor, esfuerzo y compromiso que los Profesores de Carrera de la Facultad de Contaduría demuestren al impartir sus conocimientos, con espíritu emprendedor, creciendo y resolviendo retos que se presentan.

El Profesor de Carrera de la FCA cuenta entre sus conocimientos, con un conjunto de saberes de la Contabilidad, Administración e Informática, lo que le debe permitir tener un valor agregado para sus labores diarias, esto implica un factor importante para la toma de decisiones, proporciona a la institución como a las personas bienestar y satisfacción en el

trabajo, desempeñándose adecuadamente y por lo tanto teniendo una buena productividad, de mejora continúa.

Dentro de la Administración, Contabilidad e Informática posee conocimientos sobre métodos, técnicas, procesos, sistemas y metodología, sobre las áreas de Recursos Humanos, Operaciones, Finanzas, Mercadotecnia, Contabilidad e Informática así como las especialidades que se derivan de las mismas, de acuerdo a su profesión.

El Profesor de Carrera se deberá ver transformado a nivel personal y grupal entre más amplios sean sus conocimientos.

El conocimiento y la experiencia apoyan a rescatar la realidad, logrando modificarla al observarla y analizarla, para dar una interpretación adecuada, logrando nuevas formas de pensar.

Estos conocimientos se deberán ver reflejado en la asistencia, estímulos por productividad, evaluaciones altas por parte de los estudiantes, premios, lealtad, actividades terminadas que se reflejan en informes y programas, desempeño académico, metas y satisfacción personal.

El conocimiento que un Profesor de Carrera tiene sobre los temas que imparte en la asignatura que otorga a los estudiantes, debe hacer que la clase sea dinámica, práctica, y participativa.

1. El tema o temas debe generar ganas de aprender fuera de clase, para desarrollar investigación, por lo tanto al presentar la clase a los alumnos debe resultar satisfactoria y agradable.
2. Se debe generar confianza, seguridad, y trato cordial.
3. Destacará los aciertos y participación del alumnado, así como la felicitación.
4. Lógica en los cuestionamientos, preguntas y dudas de los alumnos
5. Calificación acorde a la expectativa del grupo, siguiendo parámetros establecidos al principio.
6. Resaltando la teoría con casos prácticos dirigidos a las empresas.

Un alumno sabe lo satisfactoria y agradable que resulta una clase con un profesor que tiene el conocimiento sobre la asignatura, posee las técnicas didácticas para desarrollarlo y constantemente se preocupa en que se relacione con la práctica.

El Profesores de Carrera debe estar en un constante aprendizaje a fin de cuidar el aspecto de perfeccionamiento y actualización de conocimientos.

El valor del conocimiento radica en su habilidad para abordar y solucionar los objetivos y metas en forma eficiente y creativa.

Cada vez que un Profesor de Carrera elabora presupuesto, procesos, proyectos, investigaciones, sistemas, material didáctico, entre otros; esta transformando ideas así como información en conocimiento para ser aprovechado y utilizado por la institución, y los miembros que pertenecen a ella, (estudiantes, profesores, administrativos, directivos).

Al mismo tiempo puede apoyar a desarrollar propuestas y alternativas de solución a convenios, colaboraciones ó empresas.

El Profesor de Carrera sabe que el conocimiento es el pilar de la competitividad, quien sabe más desea seguir aprendiendo, genera cambio gradual en las personas, pudiendo señalar como cimiento de la base del éxito.

La antigüedad genera productividad, cuando se tiene tiempo trabajando en labor académica se crea un juicio de mejora continua, mayor crítica y eso crea satisfacción tanto para el Profesor de Carrera, como para quien convive con él sea sus alumnos o grupo de trabajo.

El señalamiento anterior se debe a que en la FCA la mayoría de los profesores de carrera tienen una antigüedad entre 10 a 30 años.

5.4 La comunicación y el Profesor de Carrera

La comunicación se practica todos los días, pero la recepción que se hace de los mensajes, con relación a la transmisión de pensamientos es lo que hará que se mejore la actitud del equipo de trabajo.

Para que exista una comunicación efectiva es necesario que se de manera lógica y ordenada.

Las comunicación es una de las habilidades del Profesor de Carrera que debe ser transitada en forma oportuna y en los tiempos establecidos, ya que en la UNAM se trabaja sobre proyectos que señalan tiempo para ser evaluados.

La comunicación apoya a desarrollar el comportamiento individual de cada persona, en la estructura jerárquica, transmitiendo la información para evaluar y realizar una toma de decisiones con relación a los proyectos que persigue la FCA.

El personal de Carrera se convierte en (emisor) es quien transmite un (mensaje) que deberá ser claro y oportuno, aportando sus ideas, conocimientos y experiencia a los demás (receptores) miembros del equipo o estudiantes.

Se debe considerar el siguiente inventario de estilo de comunicación que apoyará a tener una mejor comunicación.

Inventario de Estilos de Comunicación, descripción de las principales características:

HECHOS-ESTILOS	CONTENIDO DE QUE HABLAMOS	PROCESOS COMO LO HACEMOS
ACCION	HABLAN ACERCA DE: Resultados, Retroalimentación, objetivos, experiencias, ejecución, retos, productividad, logros	SON: Pragmáticos, directos, impacientes, decisivos, rápidos, enérgicos
PROCESO	HABLAN ACERCA DE : Hechos, procedimientos, planeación, organización, control, comprobación, intentos análisis, observaciones, pruebas, detalle.	SON: Sistemáticos, lógicos (causa- efecto), factuales, verbales ecuanimes, cautelosos, pacientes.
GENTE	HABLAN ACERCA DE: Gente, necesidades, motivaciones, equipos, comunicación, sentimientos, espíritu de equipo, comprensión, sensibilidad, asertividad, cooperación, creencia, valores, expectativas, relaciones, auto desarrollo	SON: Espontáneos, empáticos, cálidos, subjetivos, emocionales, perspectivos, sensitivos.
IDEA	HABLAN ACERCA DE : Conceptos, innovación, creatividad, oportunidades, posibilidades, grandes planes, asuntos, interdependencias, formas nuevas, nuevos métodos, improvisación, problemas, potenciales, alternativas, novedades en el campo	SON: Imaginativos, carismáticos, dificultad de comprensión, tendencias, egocéntricas, irrealistas, creativos, plétóricos de ideas, provocativos.

Fuente: TORRES SOLÍS, José Ramón, material de apoyo para el curso de Recursos Humanos, FCA UNAM, [s.p]

5.5 El Profesor de Carrera y su equipo de trabajo

Los equipos de trabajo que forma un Profesor de Carrera como líder académico generalmente busca un objetivo común, siempre ligado a la misión de la Facultad y relacionado con las áreas de conocimiento de la misma.

Los grupos de Profesores de Carrera establecen relaciones, unen esfuerzos para alcanzar objetivos, aceptando políticas y reglas para llegar a las metas que se plantearon.

Fases de un equipo de trabajo:

1. Fase individual: El Profesor de Carrera se debe involucrar en las tareas del departamento del cual forma parte, para ello deberá conocer los objetivos generales de la FCA y los específicos de su departamento, la aceptación por parte del equipo deberá ser cordial, amistosa y de apoyo, obtención de ideales pensando en los de él como individuo, de su equipo y de la institución.
2. Fase de identificación: La confianza es la base del éxito del Profesor de Carrera, deberá estar abierto a la aceptación de él como parte del grupo y del grupo hacia él, organización y armonía para que no exista conflicto en las tareas que le corresponda a cada quién.

3. Fase de Integración: Cohesión de cada uno de los miembros del equipo de trabajo, polarización de objetivos, satisfacción de tareas, sentimiento de pertenencia, que todos sigan las normas establecidas por los grupos, si se piensa que los profesores que forman el equipo no son los mejores, es el momento de mejorarse.
4. Fase de Madurez: Energía bien definida a lo que se desea alcanzar, roles flexibles y apoyo mutuo por parte de cada integrante del equipo, desempeño académico acorde a las actividades, sentimiento de dar cada día más como parte del grupo.
5. Fase de Aflojamiento: No se debe caer en rutina, apatía, desinterés, es por ello que se deben hacer cambios, mejorando y descubriendo nuevos caminos de acción, sistemas y procedimientos a fin de ser mejores. Es decir no se deben realizar las tareas en forma rutinaria , pues se puede caer en la monotonía y obtener resultados negativos, se deben planear constantes rutas y procesos alternativos de acción.

Para ello se debe tener valores comunes, como amor en lo que se hace, disponibilidad y tiempo para realizarlo, solidaridad, confianza, compromiso, eso dará fortaleza al grupo.

El valor más importante de un Profesor de Carrera esta escrito en su Lema "POR MÍ RAZA HABLARA EL ESPÍRITU" signo de amor y de raza universal como lo estipuló el Maestro José Vasconcelos Calderón.

Sentimiento de competencia pero no de rivalidad.

Una actitud siempre positiva y de apoyo.

Se debe tener gusto por lo que se hace.

Comunicación abierta con todo los integrantes de la FCA.

Creatividad y mejora en las actividades que se desempeñan.

Al tener un equipo con sinergia, significa que la relación entre cada Profesor de Carrera e integrante del equipo será un todo, construyendo, mejorando, adaptando, respetando y compensando las debilidades que se tengan.

Se logrará con un ambiente cordial, constante capacitación- actualización y desarrollo por parte de cada integrante del equipo, compromiso mutuo, y trabaja equitativo y de apoyo, comunicación interrelacionada.

Al tener un equipo efectivo se logrará una mayor productividad académica individual y por equipo, los recursos que se tienen a la disposición serán mejor aprovechados, un servicio constante hacia los miembros de la FCA.

Dentro del equipo de trabajo se lograra:

Desempeño efectivo: Se reflejara en la productividad de los informes y programas de trabajo, en las estadísticas, mayor número de estímulos académicos, entre otros.

Condición de aplicación: Lo que se realice servirá a que crezca la docencia y la investigación que se desarrolla en la FCA, en la formación, asesoría, tutoría, participación de clase, etc.

Competencia: Siempre es bueno generarla sin rivalidad.

Actitudes: Positivas con relación a los valores señalados.

Comunicación: Clara, sencilla y que fluya hacia todos los niveles jerárquicos.

Habilidad: No solo las que ya poseemos, sino continuar adquiriendo otras.

Conocimiento y entendimiento: Conocimiento que tenemos y el que nos pueda aportar el equipo de trabajo para mejorar continuamente el desempeño académico.

Filosofía:

Como Profesor de Carrera no podría obtener los mismos resultados en las actividades y tiempo dedicadas a estas, sin un equipo de trabajo.

La productividad es importante y se debe reflejar constantemente, es por ello lo importante de contar con un equipo de trabajo.

Los objetivos y metas a los que se desea llegar deben ser compartidos por los miembros de la institución, como un gran equipo.

Las habilidades de cada miembro se reflejaran, ya que no todos tenemos las mismas habilidades, esto es importante porque se minimizan los problemas y dificultades posibles, cada uno de los integrantes puede intervenir en donde es especialista.

Para lograr lo anterior se debe tener un ambiente de cordialidad, amistad, compartiendo sentimientos, confianza y apoyo.

Esto se logra con respeto y admiración, al dar lo mejor cada individuo que forma el equipo, asumiendo la responsabilidad.

Información, la información sobre el plan, proyecto, investigación debe ser conocidas por todos los integrantes del equipo, es importante realizar reuniones periódicas, para verificar que sean entendidas, y se estén realizando sin contratiempos o problemas.

Control y toma de decisiones, Llevar a cabo en el desempeño académico el proceso administrativo, y solicitar a los colaboradores ayuden a tomar decisiones de cómo hacerlas.

Responsabilidad, cada integrante sabe lo importante que es su actividad para terminar y llegar a las metas, al mismo tiempo sabe que su esfuerzo se compensara, y no cae toda la responsabilidad sobre el académico que firmo.

Un equipo de trabajo en la FCA tiene gran importancia para que se desarrollen los planes y programas académicos e institucionales.

Poco a poco se logrará la unión e interrelación hacia el logro de objetivos, con relación a lo que les gusta por su área de especialidad, y satisfacción.

5.6 El liderazgo del Profesor de Carrera con relación a la teoría de la rejilla del Grid Gerencial (Blake y Mouton)

Definición de líder académico: Es el profesor de carrera, que logra reunir los esfuerzos particulares de su personalidad para alcanzar juntos los objetivos de la FCA, procurando que por una parte exista productividad es decir producción de calidad con costos razonables, y por otra parte satisfacción en el trabajo tanto en las clases que imparte para sus alumnos, como las actividades que desarrolla con sus colaboradores.

La principal actividad del líder académico consiste en influir en las actividades de los estudiantes, grupo de trabajo, o en los esfuerzos que estos realicen encaminados al logro de metas.

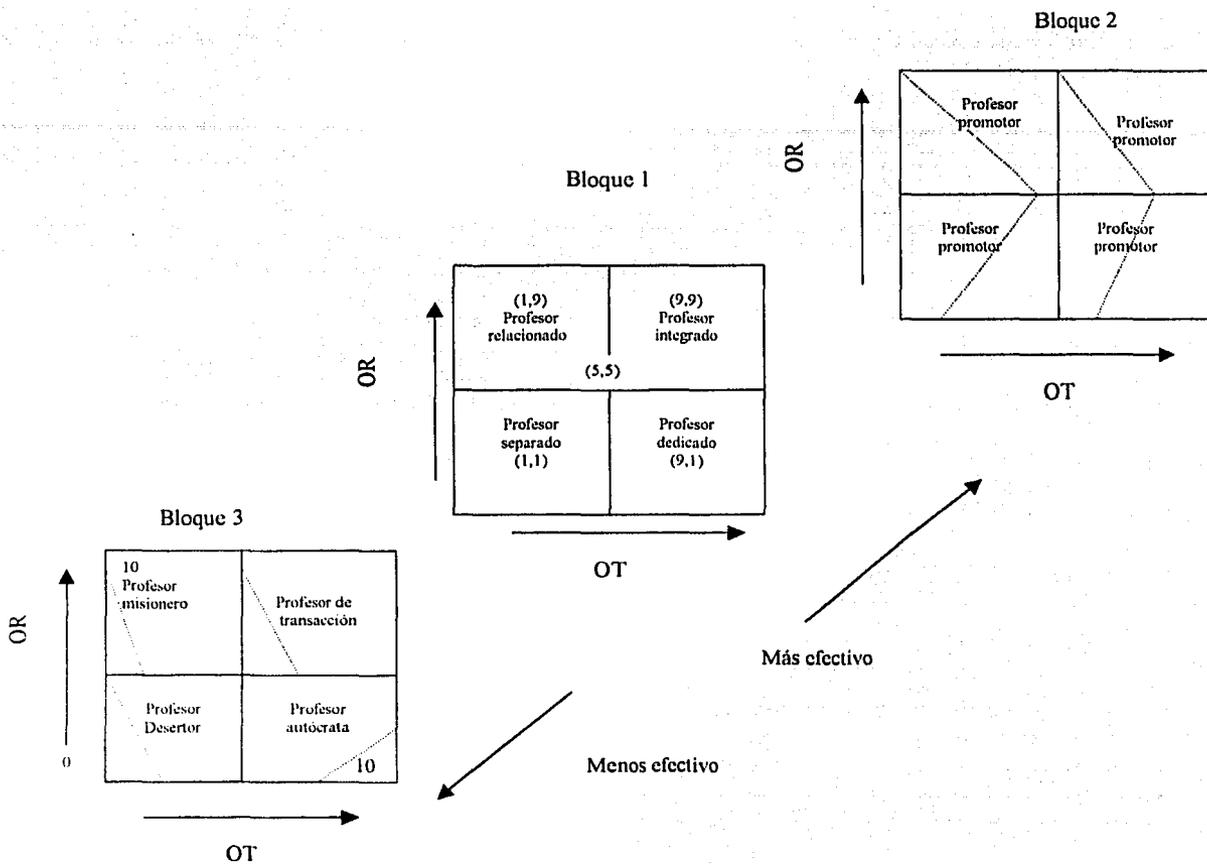
La teoría de liderazgo del Grid nos apoyara a detectar el propio estilo de liderazgo del profesor de carrera de la FCA, y corregir si es necesario.

- a) Si el Profesor de Carrera muestra poco interés por la tarea y poco interés por las personas, interés de 1 (uno) por cada una de estas variables, estamos frente a un Profesor de Carrera que maneja una administración pobre (1,1). No produce. Piensa que las personas son flojas.
Es conflictivo. Difícil de entender. No le interesa nada. Se elimina a sí mismo. Es intrascendente. Este estilo de liderazgo se conoce como el "Perder- Dejar".
- b) Estilo 1 por la tarea y 9 por las personas (1,9). El Profesor de Carrera es amigo de todos. Con todo mundo busca buenas relaciones y pretende cumplir todos los deseos de su grupo. Nunca se enoja. No produce. Se le conoce como el ayudante amigable.
- c) Estilo 5 por la tarea y 5 por las personas (5,5) El Profesor de Carrera es conciliador tanto con su grupo como con sus compromisos ante la empresa. Es voluble. En ocasiones es amigable y en ocasiones no. No afronta sus problemas con valor. Se le conoce como "líder de las transacciones" o "Conciliador".

- d) Estilo 9 por la tarea, 1 por las personas (9,1). Es un Profeso que sólo le interesa producir y producir. No le interesa la gente. Es desconfiado. Según él la gente no trabaja. Es un estilo de ganar –perder ”.
- e) Estilo 9 por la tarea y 9 por las personas (9,9). Es el Profesor de Carrera ideal. Tiene un equilibrio en el interés por las personas y por la tarea. Es integrador de equipo pero al mismo tiempo es productor, es el “Integrador- Solucionador de Problemas”.

<p>Profesor de Carrera relacionado (1,9)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los colaboradores y estudiantes están en primer termino. ▪ Desarrollo personal ▪ Tranquilo, amistoso ▪ Se siente seguridad 	<p>Profesor de Carrera integrado (9,9)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridad ▪ Integra a trabajar sobre objetivos ▪ Participa y es responsable ▪ Se interesa por las técnicas
<p>Profesor de Carrera separado (1,1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordenado y cuidadoso ▪ Labora con procesos y procedimientos ▪ Principios establecidos ▪ Discreto, constante 	<p>Profesor de Carrera dedicado (9,1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Decidido, confía en sí mismo ▪ Activo e iniciador ▪ Fija tareas es forma individual ▪ Independiente ▪ Emplea recompensas y castigos ▪ La tarea es primero

Figura. El repertorio de estilos de liderazgo ³⁸



³⁸ VELÁSQUEZ MASTRETTA, Gustavo, El liderazgo del profesor universitario, (En busca de la efectividad docente), México, Limusa, 1985, pp 63

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuadro. Bloque 1 Estilos de liderazgo en los profesores universitarios

<p style="text-align: center;">Profesor relacionado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los alumnos están en primer término ▪ Destaca el desarrollo personal ▪ Informal, tranquilo, pasa inadvertido ▪ Largas conversaciones ▪ Considerado, amistoso ▪ Crea atmósfera segura 	<p style="text-align: center;">Profesor integrado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deriva autoridad de los objetivos educacionales, define metas y políticas de acción ▪ Integra al alumno con el grupo de trabajo ▪ Quiere participación, hace poca diferencia de poder ▪ Prefiere objetivos y responsabilidades compartidos en el proceso de enseñanza-aprendizaje ▪ Se interesa por las técnicas motivacionales para incidir eficazmente en el proceso educativo
<p style="text-align: center;">Profesor separado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cautó, cuidadoso, conservador y ordenado ▪ Prefiere las cosas escritas, procedimientos hechos ▪ Busca principios establecidos ▪ Exacto, preciso, correcto, perfeccionista ▪ Constante, consciente, paciente ▪ Calmado, modesto, discreto 	<p style="text-align: center;">Profesor dedicado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Decidido, agresivo, confiado en sí mismo ▪ Activo, pujante, iniciador ▪ Fija tareas individuales, responsabilidades y normas ▪ Seguro, independiente y ambicioso ▪ Emplea recompensas, castigos, controles ▪ La tarea es lo primero

En este caso se considera que el Profesor de Carrera por el perfil que tiene debe ser un líder.

Cuadro. Bloque 2 Estilos de liderazgo inapropiados (menos efectivos)

<p style="text-align: center;">Profesor misionero</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evita el conflicto ▪ Agradable, amable, cálido ▪ Busca aceptación de sí mismo, dependiente ▪ Facilita las cosas ▪ Evita iniciar cosas, pasivo, no da indicaciones ▪ No se preocupa por las tareas, normas y control 	<p style="text-align: center;">Profesor de transacción</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emplea la participación en exceso ▪ Cede, débil ▪ Evita tomar decisiones, produce decisiones amorfas ▪ Destaca la tarea y las relaciones cuando esto es inapropiado ▪ Idealista, ambiguo, se desconfía de él
<p style="text-align: center;">Profesor separado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cauto, cuidadoso, conservador y ordenado ▪ Prefiere las cosas escritas, procedimientos hechos ▪ Busca principios establecidos ▪ Exacto, preciso, correcto, perfeccionista ▪ Constante, consciente, paciente ▪ Calmado, modesto, discreto 	<p style="text-align: center;">Profesor autócrata</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Critica, amenaza ▪ Toma todas las decisiones ▪ Exige obediencia, suprime conflictos ▪ Quiere acción y resultados inmediatos ▪ Se comunica sólo "hacia abajo", actúa sin consultar ▪ Temido, impopular ▪ Exigente, duro

Cuadro. Bloque 3 Estilos de liderazgo apropiados (más efectivos)

<p style="text-align: center;">Profesor promotor</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantiene canales libres de comunicación, presta atención ▪ Desarrolla el talento de los alumnos, apoya ▪ Trabaja bien los demás, coopera ▪ Los demás confían en él, él confía en los demás 	<p style="text-align: center;">Profesor ejecutivo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utiliza el trabajo en equipo en la toma de decisiones que implica el proceso de enseñanza aprendizaje ▪ Utiliza la participación en forma adecuada ▪ Induce compromiso con los objetivos educacionales ▪ Estimula un desempeño mejor ▪ Coordina a los demás en el trabajo educativo
<p style="text-align: center;">Profesor burócrata</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sigue las órdenes, reglas y procedimientos ▪ Confiable, digno de fe ▪ Mantiene un grupo en marcha ▪ Observa los detalles, eficiente ▪ Racional, lógico, autocontrolado ▪ Imparcial, justo, equitativo 	<p style="text-align: center;">Profesor autócrata benévolo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Decidido, muestra tener iniciativa ▪ Trabajador, enérgico ▪ Termina las cosas, dedicado a su trabajo ▪ Evalúa la cantidad, la calidad, el tiempo y el rendimiento personal ▪ Logra resultados ▪ Tiene conciencia del costo educativo, del compromiso universitario de los ideales

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTAS Y ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN AL CASO

6.1. FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de los Profesores de Carrera

Se presenta esta forma de análisis, para que los Profesores de Carrera identifiquen su FODA, con relación a su figura y lugar que ocupan en UNAM, si desarrollan las habilidades planteadas a lo largo de este caso.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar un liderazgo académico en la investigación y docencia. ▪ Conocer y llevar a cabo las habilidades mencionadas a lo largo de este caso. (Equipo de trabajo, comunicación, liderazgo, conocimiento y experiencia). ▪ Contar con las revistas de la Facultad para publicar los trabajos de Profesores de Carrera. ▪ Tener una División de Investigación y un Comité evaluador formado por Profesores de Carrera (Investigadores) ▪ Contar con la infraestructura necesaria como Audiovisuales, Sala de videoconferencia, Mediateca, Bibliotecas, etc., para el cumplimiento de las labores académicas ▪ Contar con Academias que permitan la realización de actividades de tipo académico. ▪ Tener una autoridad comprometida al logro de los objetivos de la Facultad apoyada en los Profesores de Carrera ▪ Formar parte de la Dirección de la ANFECA (Asociación Nacional de Escuelas y Facultades en Contaduría y Administración) para contribuir a elevar el nivel académico de los alumnos, fomentar la actualización y formación del personal académico y promoción de intercambios académicos docentes y escolares. ▪ Contar con colegios de Contaduría y Administración. ▪ Ser una Facultad con certificación académica en Contaduría y Administración 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contar con equipos de trabajo y colaboradores comprometidos en la misión y visión de la Facultad para lograr objetivos y metas. ▪ Una comunicación que fluye en toda la estructura orgánica para que se refleje en el desempeño académico del Profesor de Carrera. ▪ Mejorar ingresos económicos al conocer y desarrollar su desempeño académico en forma adecuada en la docencia e investigación. ▪ Desarrollar colaboraciones y convenios sobre programas y proyectos académicos y de investigación a nivel nacional e internacional. ▪ Ser Profesor Visitante en otras Universidades a nivel internacional. ▪ Obtener grados académicos de Maestría y doctorado así como de cursos de actualización. ▪ Tener relación con las demás áreas de la Facultad para el desarrollo de proyectos. ▪ Desarrollo de convenios con otras instituciones de Contaduría, Administración e Informática, integrantes de la ANFECA para el desarrollo de las habilidades del Profesor de Carrera.

Fuente: Elaboración propia, 2003

FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desconocimiento de los derechos y obligaciones estipulados en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, para la figura de Profesor de Carrera. ▪ Desconocimiento de los estímulos que la UNAM y la Facultad de Contaduría y Administración ofrece para la productividad, en la calidad y esfuerzo académico que un Profesor de Carrera desarrolla en el desempeño de su actividad. ▪ Falta de equilibrio entre las actividades académicas y administrativas que se desarrollan en la Facultad. ▪ Incumplimiento en las horas de clase frente a grupo, estipuladas en el Artículo 61 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM. ▪ Incumplimiento de la asistencia mínima requerida. ▪ No presentar los informes, reportes, programas de trabajo, etc. en los tiempos establecidos para ello. ▪ No realizar actividades de planeación y apoyo académico (elaboración de material didáctico, antologías, asesoría a alumnos, revisión de planes y programas de estudios, revisión bibliográfica, etc.) ▪ Poca difusión de las actividades académicas realizadas. ▪ Desconocimiento para presentar investigaciones por no llevar la metodología adecuada. ▪ Desconocimiento de la labor que se debe desarrollar en la docencia, además de la impartición de clase. ▪ Desconocimiento de los caminos a seguir para poder difundir los trabajos que se realizan. ▪ Tabuladores salariales inadecuados con relación al costo de la vida. ▪ No aplicar conocimientos prácticos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de presupuesto, por parte de la Administración central de la UNAM, para desarrollar docencia e investigación. ▪ Posibilidad de presentarse paros estudiantiles y huelgas de trabajadores que obstaculicen la labor académica del Profesor de Carrera. ▪ Falta de presupuesto para la creación de plazas para esta figura. ▪ Falta de actualización y rezago en conocimientos necesarios para su desempeño académico. ▪ Falta de cumplimiento en los requisitos que exige el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, para cada categoría y nivel, con el propósito de promocionarse o tener una definitividad. ▪ Cancelación de los Programas de Estímulos, por falta de presupuesto en la calidad y esfuerzo académico de los Profesores de Carrera. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de interés por parte de los Profesores de Carrera para visualizar los proyectos que contribuyan en su desempeño académico.

Fuente: Elaboración propia, 2003

6.2 Propuesta de cambio y beneficio de poner en práctica las habilidades de los Profesores de Carrera

La UNAM cuenta con partidas presupuestales para apoyar el desarrollo académico de los Profesores de Carrera, el reflejo que se realice con relación a sus habilidades podrá justificar su desempeño académico.

Los planteamientos del Profesor de Carrera con relación a su FODA, nos apoyan a saber cuales son los puntos significativos de cada una y donde se debe poner atención a fin de poder crecer y fortalecernos, para tener un beneficio y oportunidad de crecimiento y desarrollo.

<i>Problema</i>	<i>Beneficio</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de desarrollo por apatía, desinterés, o visión ▪ Teniendo la figura de Profesor de Carrera, no cubrir con dicho perfil ▪ Invertir tiempo (actualización de conocimientos) ▪ Distribución de actividades llevando un proceso administrativo adecuado, considerando tiempo ▪ Cumplimiento de la planeación y apoyo a la docencia e investigación reflejada en los programas e informes de trabajo individuales ▪ Conocer sus derechos y obligaciones que señala el Estatuto del Personal Académico de la UNAM ▪ Desarrollar proyectos , programas y planes, cubriendo objetivos y metas propuestas ▪ Inversión de recursos propios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de las habilidades de comunicación, equipo de trabajo y liderazgo para su desempeño académico ▪ Ser un Profesor de Carrera actualizado ▪ Desarrollo académico en la ANFECA ▪ Poder ser un Profesor visitante por su perfil en cualquier otro país o estado de la República Mexicana ▪ Aportar conocimientos y experiencia en beneficio y desarrollo de la comunidad estudiantil de la FCA ▪ Retribuciones económicas por calidad y esfuerzo académico ▪ Contar con certificación en su profesión ▪ Becas para estudiar Posgrado (Maestría, Doctorado) ▪ Reconocimiento por parte de la FCA y UNAM ▪ Participación en convenios institucionales ▪ Poder aspirar a obtener interinato, definitividad y promociones académicas ▪ Formar parte de las asociaciones de administradores y contadores ▪ Ocupar cargos administrativos que se interrelacionen con su labor académica ▪ Formar parte de comités, academias ▪ Ser reconocido por su obra (libros, artículos investigaciones) a nivel nacional e internacional ▪ Ser merecedor de reconocimientos y medallas por su esfuerzo y desempeño académico ▪

	<i>Beneficio</i>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar parte del Sistema Nacional de Investigadores ▪ Tutor y asesor reconocido ▪ Ser reconocido por sus propios compañeros, equipo de trabajo y colaboradores ▪ Ser miembro distinguido de las academias ▪ Ser Profesor émerito por su distinción y esfuerzo académico ▪ Estabilidad y seguridad laboral ▪ Premios por tutorías y asesorías ▪ Ser representante de la FCA ante diversas instituciones ▪ Reconocimiento especial en el Libro de Honor de la Facultad <p>Reconocimiento académico a nivel externo</p>

Fuente: Elaboración propia, 2003

Conclusiones

El Profesor de Carrera entre más conozca cuales son las aportaciones que debe desarrollar en la FCA UNAM, tendrá al mismo tiempo un crecimiento en su desempeño académico

El Profesor de Carrera es una figura muy importante para el cumplimiento de los planes, programas, objetivos y metas no tan solo de la FCA sino de la propia UNAM

Quién es Profesor de Carrera deberá saber que es un puesto en la UNAM de gran relevancia pues en él están cimentados la docencia e investigación dirigida a fortalecer a los estudiantes, profesionistas, colaboradores, y autoridades de la FCA

Se necesitan Profesores de Carrera comprometidos y dispuestos a actualizarse constantemente, invertir mucho tiempo, esfuerzo, conocimientos y experiencia en la docencia e investigación

Se necesitan Profesores de Carrera dispuestos a lograr un desempeño académico constante, para poder ser merecedores y participar en los estímulos que por calidad y esfuerzo académico tiene la UNAM

Se necesitan Profesores de Carrera que tengan entusiasmo y gusto en su línea de investigación y/o especialidad para disfruten sus labores cuando las desarrollan
Las actividades y labores propias de la docencia e investigación plasmadas y desarrolladas en este caso, deberán apoyar a los Profesores de Carrera al cumplimiento de su desempeño académico

Se necesitan Profesores que demuestren con hechos en sus programas e informes una labor académica sobresaliente

El conocimiento y experiencia de los Profesores de Carrera con mayor antigüedad, deberá servir a la formación de los Profesores de Carrera de nuevo ingreso.

Los Profesores de Carrera deberán demostrar con justificaciones oportunas y adecuadas sus necesidades y requerimientos para su labor

La labor administrativa no debe ser un motivo de disculpa para un Profesor de Carrera, sino deberá saber interrelacionarla a su labor académica, ya que las dos son importantes para un adecuado servicio a la comunidad estudiantil

Se requiere más difusión de los trabajos que desarrollan los Profesores de Carrera

Se requiere que el Profesor de Carrera participe más en la academia de la cual forme parte

Se requiere mayor planeación y apoyo a la docencia e investigación por parte de los Profesores de Carrera

El Profesor de Carrera debe recibir las oportunidades para cursar un posgrado (Maestría – Doctorado)

Las habilidades de comunicación, trabajo en equipo, y liderazgo son fundamentales para lograr el desempeño académico de los profesores de Carrera.

SIGLARIO

AAPAUNAM	Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México
ANFECA	Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
DGAPA	Dirección General de Asuntos del Personal Académico
DEC	División de Educación Continua
DGPU	Dirección General de Presupuesto Universitario
EPA	Estatuto del Personal Académico
FCA	Facultad de Contaduría y Administración
FOMDOC	Programas de Estímulos de Fomento a la Docencia
MT	Medio Tiempo
PAIPA	Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo
PASPA	Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México
PAPIME	Programas de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza
PEII	Programas de Estímulos de Iniciación a la Investigación
PRIDE	Programas de Primas al desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo
SIN	Sistema Nacional de Investigadores
SUA	Sistema de Universidad Abierta
TC	Tiempo Completo
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

BIBLIOGRAFÍA

FRENCH, Wendell L., Cecil H. Beel, Jr., Desarrollo Organizacional, México, Pearson Educación, 2002 (5° ed.), 365 pp.

GALINDO CACERES, Jesús, Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación, Addison Wesley Longman (Pearson) pp. 42-62

LUSSIER, Roberto N., Christopher F. Achua, Liderazgo teoría- aplicación- desarrollo de habilidades, México, Thomson Learning, 2001, 478 pp.

MUZAFER, Sherif, The psychology of social norms, Harper and Row, Nueva York, Estados Unidos, 1973 [s.p.]

OLIVARES, Socorro, Martínez González, Comportamiento organizacional, CECSA, capítulo 10 pp.

ROBBINS, Stephen, Comportamiento organizacional, México, Prentice, 1999, (8° ed.) 816 pp.

SALKIND, Neil J., Métodos de investigación, México, Prentice, 1999 (3° ed.), 380 pp.

THE BIGGER PICTURE, Reorganizing Work, Industry Week, 02 de agosto 1993, pp. 24

VELÁSQUEZ MASTRETTA, Gustavo, El liderazgo del profesor universitario, (En busca de la efectividad docente), México, Limusa, 1985, 97 pp.

ZEMELMAN, Hugo, Uso crítico de la teoría, Colegio de México, México, 1987, 128 pp.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Legislación universitaria, Ley Orgánica, 2002, 15-23 pp.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Legislación Universitaria, Estatuto del Personal Académico, 2002, 197-234 pp.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Legislación Universitaria, Marco Institucional de la Docencia, 2002, 591-601 pp.



- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Presupuesto, Tomo I, 2002, 199pp., Tomo II, Anexo, 2002, 333pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**, Historia de la Facultad de Contaduría y Administración, Vol. II, 1983, pp.243
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**, Memorias de la Facultad de Contaduría y Administración, 1965, 277 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Memoria de la Facultad de Contaduría y Administración, Fondo Editorial Facultad de Contaduría y Administración, México, 1997-2001, 27-32 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**, C.P.C. y Mtro. Arturo Díaz Alonso, 1er Informe periodo 2001-2002, 77pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Reforma Universitaria, 1984, 528 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Estudios de Personal Académico, 1997, 43-45 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Dirección General de Estudios Administrativos, Manual de organización, 1986
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Informe 1999 y Programa 2000
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Secretaría General- Secretaría Administrativa, Guía de Bienvenida al Personal Académico de Nuevo Ingreso, 1999, 29 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Asociación Autónoma del Personal Académico, Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2003, 56 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Dirección General de Estadística y Desarrollo Institucional, Agenda Estadística 2001, 237 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, Compilación Legislación Universitaria 1910-1976, Tomo I, Dirección General de Publicaciones, 763 pp.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**, Departamento de Nombres de Carrera, Estadística del Personal Académico de Carrera, (documento interno), Octubre del 2002, [s.p.]

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, Departamento de Reclutamiento y Selección Docente, Misión de la FCA, (documento interno), 2002 [s.p.]

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, División de Estudios de Posgrado, Guía para la obtención del Grado de maestro 2001, (documento interno), 6pp.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, División de Investigación, Requisitos para la presentación de Proyectos de Investigación al Seminario de Investigación, [s.p.]

HERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Enriqueta, Aprendizaje de las habilidades gerenciales de los administradores exitosos en la provincia mexicana, Tesis de Maestría en Administración (Organizaciones), México, FCA-UNAM, 2002, 235 pp., más bibliografía

ACOSTA VELASCO, Ma. Elena Catedrática, (entrevista personal), México, Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad nacional Autónoma de México, 9 julio 2002

TORRES SOLÍS, José Ramón, “Recursos Humanos – Comunicación”, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, División de Estudios de Posgrado, México, 2002, (documento interno curso), [s.p.]

GONZÁLEZ OVIEDO, Roberto “Investigación”, México, marzo 1999, < www.investigación.org > (09 de enero del 2003), [s.p.]

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE NUEVO LAREDO, “Liderazgo”; México, 21 enero de 2003, www.itnuevolaredo.edu.mx, (12 de enero de 2003), 8 pp.

JORNADA, OPEN SOURCE Y EMPRESA, CONSULTORES, “Definición del conocimiento” España, 2002 <www.comie.org.mx>, (12 de enero del 2003), 32 pp.

UNIVERSIDAD CENTRO OCCIDENTAL, “El conocimiento y los equipos de trabajo” Venezuela, 2002, < [www. Equiposinergia.com](http://www.Equiposinergia.com) >, (11 de enero del 2003), 10 pp.

UNIVERSIDAD DE MANIZALES, “Relación de investigación docencia – universidad”, Colombia, 2002, < [www. Members. Docencia- investigación. com](http://www.Members.Docencia-investigación.com) >, (12 de enero del 2003), 35pp.

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (SIBUMCE), SISTEMA DE BIBLIOTECAS, “Proyectos de investigación y desarrollo”, Santiago de Chile, 2002, < www.prinquel@unice.cl >, (08 de enero del 2003) [s.p.]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**Programa de Posgrado en Ciencias de la
Administración
Oficio: PPCA/EG/2003**

Asunto: Envío oficio de nombramiento de jurado de Maestría.

Coordinación

Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez
Director General de Administración Escolar
de esta Universidad
Presente.

At'n.: Biol. Francisco Javier Incera Ugalde
Jefe de la Unidad de Administración del Posgrado

Me permito hacer de su conocimiento, que la alumna **María Dolores Romero Pérez**, presentará Examen General de Conocimientos dentro del Plan de Maestría en Administración (Organizaciones) toda vez que ha concluido el Plan de Estudios respectivo, por lo que el Comité Académico del Programa, tuvo a bien designar el siguiente jurado:

M.A. Adrián Méndez Salvatorio	Presidente
M.A. Mario Alfonso Toledano y Castillo	Vocal
M.A. Eric Manuel Rivera Rivera	Vocal
M.A. Rafael Rodríguez Castelán	Vocal
M.A.I. Héctor Hortón Muñoz	Secretario
Dr. Ignacio Mercado Gasca	Suplente
M.A. Gabriela Montero Montiel	Suplente

Por su atención le doy las gracias y aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

"Por mi raza hablará el espíritu"

Ciudad Universitaria, D.F., 25 de febrero del 2003.

El Coordinador del Programa

Dr. Sergio Javier Jasso Villazul

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN